

### **Berufliche Teilhabe von Frauen mit (unterschiedlichen) Behinderungen unter der besonderen Berücksichtigung von Frauen mit Betreuungspflichten: wissenschaftliche Begleitung zur Umsetzung des SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen**

Schön, Elke; Richter-Witzgall, Gudrun; Klein, Birgit

Veröffentlichungsversion / Published Version

Abschlussbericht / final report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

#### **Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:**

Schön, E., Richter-Witzgall, G., & Klein, B. (2004). *Berufliche Teilhabe von Frauen mit (unterschiedlichen) Behinderungen unter der besonderen Berücksichtigung von Frauen mit Betreuungspflichten: wissenschaftliche Begleitung zur Umsetzung des SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, F319). Dortmund: Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs); Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-367318>

#### **Nutzungsbedingungen:**

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### **Terms of use:**

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



# Berufliche Teilhabe von Frauen mit (unterschiedlichen) Behinderungen unter der besonderen Berücksichtigung von Frauen mit Betreuungspflichten

Wissenschaftliche Begleitung zur Umsetzung des SGB IX-  
Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung

Abschlussbericht, vorgelegt von

Elke Schön, Tübingen

Gudrun Richter-Witzgall, Birgit Klein (sfs-Dortmund)

unter Mitarbeit von Tomke S. Gerdes und Jens Maylandt

Dortmund, Juli 2004

## Inhalt

<b>Teil I.....</b>	<b>7</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>8</b>
<b>2 Frauenfördernde Dimensionen des SGB IX – Bedeutung für die berufliche Rehabilitation und Teilhabe von Frauen .....</b>	<b>10</b>
<b>3 Evaluationsauftrag - Ziele, Fragestellungen und Anlage der Untersuchung.....</b>	<b>13</b>
<b>4 Methodologischer Zugang .....</b>	<b>19</b>
<b>5 Methoden und Verfahren.....</b>	<b>22</b>
5.1 Biografische Interviews.....	22
5.2 Gruppeninterviews.....	24
5.3 Interviews mit unterschiedlichen Gruppen von Akteurinnen und Akteuren.....	25
5.4 Bestandsaufnahme von Modellen, Angeboten, Programmen zur beruflichen Orientierung / Erstausbildung junger Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen und zur Qualifizierung / Umschulung / Beratung / Begleitung / betrieblichen Integration von Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen .....	26
5.5 Fallstudien .....	28
5.6 Schriftliche Befragung von Teilnehmerinnen an Maßnahmen / Umschulungen in Berufsförderungswerken.....	29
<b>Teil II.....</b>	<b>31</b>
<b>A Ergebnisse aus Baden-Württemberg.....</b>	<b>32</b>
<b>1 Ergebnisse aus den biografischen Interviews (Elke Schön) .....</b>	<b>33</b>
1.1 Zugänge, Beteiligung und soziodemografische Daten der befragten Frauen in Baden-Württemberg .....	33
1.2 Querauswertung – Die Sicht der Frauen.....	39
1.2.1 Lebensentwürfe: Stellenwert von Beruf und Lebenswelt.....	40
1.2.2 Beurteilung des Prozesses der Berufsfindung.....	46
1.2.3 Beurteilung der Prozesse der beruflichen Qualifizierung.....	49
1.2.4 Beurteilung der Prozesse erfahrener (institutioneller) Beratung, Begleitung, Unterstützung, Assistenz	56
1.2.5 Beurteilung der Prozesse in Erwerbsarbeit / auf den Arbeitsmarkt .....	61
1.2.6 Beurteilung der eigenen Lebenslage und Lebensführung.....	70
1.2.7 Zukunftsperspektiven.....	77
1.2.8 Bewältigungsstrategien und Potenziale.....	81
1.2.9 Themen, die den Gesprächspartnerinnen wichtig sind.....	85
1.2.10 Resümee .....	88
1.3 Exemplarische biografische Einzelstudie aus Baden-Württemberg .....	94

<b>2</b>	<b>Ergebnisse aus Gruppengesprächen mit jungen Frauen (Elke Schön)</b> .....	<b>102</b>
2.1	Intention der Gruppengespräche .....	102
2.2	Zugänge, Beteiligung und soziodemografische Angaben der befragten jungen Frauen .....	102
2.3	Ergebnisse aus dem Gruppengespräch mit jungen Frauen mit Lernbehinderung / Lernbeeinträchtigung .....	103
2.4	Ergebnisse aus dem Gruppengespräch mit jungen Frauen mit sog. geistiger Behinderung .....	111
<b>3</b>	<b>Ergebnisse aus Interviews mit unterschiedlichen Akteur/innengruppen in Baden-Württemberg (Elke Schön)</b> .....	<b>118</b>
3.1	Zugänge und Überblick über die Befragten.....	118
3.2	Bewertung der Neuregelungen des SGB IX und Probleme der Umsetzung .....	119
3.3	<b>Bewertung der Bedarfe von Frauen mit Behinderung und Möglichkeiten der Umsetzung nach den Erfordernissen des SGB IX</b> .....	<b>132</b>
3.3.1	Bewertung der Bedarfe und Umsetzungsorientierung von Schwerbehindertenvertretungen aus Betrieben .....	132
3.3.2	Bewertung der Bedarfe und Umsetzungsorientierung von Professionellen / Fachpersonal aus Beratung, Begleitung, Unterstützung und Qualifizierung .....	134
3.3.3	Bewertung der Bedarfe und Umsetzungsorientierung von Ehrenamtlichen / Professionellen aus Selbsthilfe / Netzwerken / Selbsthilfverband .....	141
3.4	Resümee.....	143
<b>4</b>	<b>Fallstudien (Elke Schön)</b> .....	<b>149</b>
4.1	Auswahl.....	149
4.2	Fünf Fallstudien.....	149
4.3	Resümee und Bewertung .....	170
<b>B</b>	<b>Ergebnisse aus NRW</b> .....	<b>172</b>
<b>1</b>	<b>Ergebnisse aus den biografischen Interviews in NRW</b> .....	<b>173</b>
1.1	Zugänge, Beteiligung und soziodemografische Daten der befragten Frauen in NRW .....	173
1.2	<b>Querauswertung - Die Sicht der Frauen</b> .....	<b>174</b>
1.2.1	Lebensentwürfe: Stellenwert von Beruf und Lebenswelt.....	174
1.2.2	Beurteilung der Prozesse der Berufsfindung.....	179
1.2.3	Beurteilung der Prozesse der beruflichen Qualifizierung .....	183
1.2.4	Beurteilung des Prozesses erfahrener (institutioneller) Beratung, Begleitung, Unterstützung, Assistenz .....	186
1.2.5	Beurteilung der Prozesse in Erwerbsarbeit / Arbeitsmarkt .....	192
1.2.6	Beurteilung der eigenen Lebenslage und -führung .....	198
1.2.7	Zukunftsperspektiven.....	204
1.2.8	Handlungspotentiale und Bewältigungsstrategien .....	208
1.2.9	Themen, die den Gesprächspartnerinnen wichtig sind.....	212
1.2.10	Resümee .....	215
1.3	<b>Exemplarische biografische Einzelstudie aus Nordrhein-Westfalen</b> .....	<b>219</b>

<b>2</b>	<b>Ergebnisse aus dem Gruppengespräch mit jungen Frauen mit Lernbehinderung.....</b>	<b>225</b>
2.1	Kurzbeschreibung der jungen Frauen und ihrer aktuellen Situation .....	225
2.2	Wohnsituation.....	226
2.3	Erfahrungen in den Praktika .....	227
2.4	Arbeit und Lernen im CJD.....	227
2.5	Beurteilung der Erfahrungen im CJD.....	228
2.6	Berichte über Wunschberufe.....	228
2.7	Zukunftsperspektiven .....	228
2.8	Resümee.....	229
<b>3</b>	<b>Erfahrungen mit der Umsetzung des SGB IX – Gespräche mit Expertinnen und Experten .....</b>	<b>230</b>
3.1	Zum Stand der Umsetzung des SGB IX: Allgemeine Einschätzung und Bewertung der Umsetzung.....	230
3.2	Zum Stand der Umsetzung der SGB IX Regelungen: Bewertung der Einzelregelungen mit Blick auf die besonderen Bedarfe von Frauen.....	236
3.3	Einschätzung der Hemmnisse bei der beruflichen Teilhabe von Frauen .....	247
3.4	Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse und Lebenslagen von Frauen – ein Fazit .....	249
3.5	Handlungsbedarfe.....	250
<b>4</b>	<b>Fallstudien .....</b>	<b>256</b>
4.1	Umschulung Bürokauffrau mit Teletutoring.....	256
4.2	Modellprojekt „Mütter mit Behinderungen“ - Aufbau von Selbsthilfe-Netzwerken und Integrationsförderung für Mütter mit Behinderung.....	259
4.3	Förderlehrgang (F3) - Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für junge Frauen und Männer mit Lernbehinderung.....	264
4.4	Verbleibsstudie: Zur Nachhaltigkeit der Vermittlungen von Frauen und Männern mit Behinderung durch Integrationsfachdienste .....	268
<b>5</b>	<b>Fazit NRW .....</b>	<b>274</b>
<b>C</b>	<b>Ergebnisse aus den neuen Bundesländern Sachsen und Sachsen-Anhalt .....</b>	<b>278</b>
<b>1</b>	<b>Ergebnisse aus Sachsen (ELKE SCHÖN) .....</b>	<b>279</b>
1.1	Ergebnisse aus 2 biografischen Interviews .....	279
1.1.1	Biografisches Interview mit Katja Kohler (biogr. Interv. Nr. A/SN).....	279
1.1.2	Biografisches Interview mit Maria Hein (biogr. Interv. Nr. B/SN).....	287
1.2	Ergebnisse aus Interviews mit unterschiedlichen Akteurinnengruppen.....	292

1.3	<b>Eine Fallstudie .....</b>	<b>299</b>
<b>2</b>	<b>Ergebnisse aus Sachsen-Anhalt.....</b>	<b>303</b>
2.1	<b>Ergebnisse aus zwei biografischen Interviews .....</b>	<b>303</b>
2.1.1	Biografisches Interview mit Frau Anne Lang (biogr. Int. Nr. A/SA).....	303
2.1.2	Biografisches Interview mit Frau Lisa Schulz (biogr. Int. Nr. B/SA).....	311
2.1.3	Resümee.....	318
2.2	<b>Ergebnisse aus Interviews mit unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren .....</b>	<b>318</b>
2.3	<b>Eine Fallstudie .....</b>	<b>323</b>
<b>D</b>	<b>Beispiele guter Praxis: .....</b>	<b>327</b>
<b>1</b>	<b>Beispiele guter Praxis: Bundesweite exemplarische Bestandsaufnahme von mädchen- und frauengerechten Modellen, Angeboten und Programmen.....</b>	<b>328</b>
<b>2</b>	<b>Zusammenfassende Bewertung.....</b>	<b>331</b>
<b>3</b>	<b>Auswertung der Erhebungen.....</b>	<b>336</b>
3.1	<b>Frauen in Berufsförderungswerken .....</b>	<b>336</b>
3.2	<b>Trägerschaft der Maßnahme .....</b>	<b>336</b>
3.3	<b>Soziodemografische Daten der befragten Frauen .....</b>	<b>337</b>
2.3.1	Altersverteilung.....	337
2.3.2	Unterschiedliche Behinderungsarten.....	338
2.3.3	Familienstand .....	339
2.3.4	Betreuungspflichtige Kinder.....	340
2.3.5	Schulabschluss.....	341
2.3.6	Berufsabschluss.....	342
3.4	<b>Art der besuchten Bildungsmaßnahme .....</b>	<b>343</b>
3.4.1	Berufsfeld der besuchten Maßnahme.....	344
3.4.2	Wunsch-Qualifizierungen/-Umschulungen der befragten Frauen .....	345
3.4.3	Räumliche Organisation der Maßnahme.....	346
3.4.4	Zufriedenheit mit der Maßnahme.....	348
3.4.5	Verbesserungswünsche .....	348
<b>4</b>	<b>Erfahrungen mit Gemeinsamen Servicestellen, Integrationsdiensten und Rehasport.....</b>	<b>350</b>
4.1	<b>Erfahrungen mit den neu eingerichteten Servicestellen und Integrationsfachdiensten .....</b>	<b>350</b>
4.2	<b>Rehabilitationssport – Stärkung des Selbstbewusstseins/Selbstbehauptungskurse für Frauen im Rahmen des SGB IX .....</b>	<b>351</b>
4.3	<b>Unterstützungsbedarf nach Ende der Qualifizierung im BFW.....</b>	<b>353</b>
4.4	<b>Die Rolle des Internets .....</b>	<b>354</b>
4.5	<b>Mobilität bei der Jobsuche .....</b>	<b>355</b>
<b>5</b>	<b>Gesamtbewertung.....</b>	<b>356</b>

<b>Teil III .....</b>	<b>358</b>
<b>Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....</b>	<b>358</b>
<b>1 Vorbemerkung: Zur Überlagerung der Umsetzung des SGB IX durch die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I – IV).....</b>	<b>360</b>
<b>2 Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu institutionenbezogenen Handlungs- feldern .....</b>	<b>362</b>
2.1 Zur Bedarfssituation von Frauen mit Behinderung der jungen Generation: Schule - institutionelle Beratung – Ausbildung/Qualifizierung – Begleitung an Übergängen .....	362
2.2 Zur Bedarfssituation von Frauen mit Behinderung der mittleren Generation Erwerbsarbeit - Bewältigung des Alltags / Vereinbarkeit von Beruf und Familie – institutionelle Beratung – Qualifizierung / Arbeitsassistentz .....	364
2.3 Zur Bedarfssituation von Frauen mit Behinderung der älteren Generation: Erwerbsarbeit – neue Herausforderungen – Qualifizierung – Arbeitsplatzgestaltung – Erwerbsminderungsrente – Ausgrenzung aus Erwerbsarbeit – Sicherung im Alter .....	366
2.4 Generationenübergreifende Empfehlungen, die an der Notwendigkeit struktureller Entwicklungen und Prozesse auf institutioneller Ebene ansetzen .....	368
2.5 Zur Bedarfssituation von Teilnehmerinnen an Maßnahmen und Umschulungen in Berufsförderungswerken in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Sachsen und Sachsen- Anhalt .....	369
<b>3 Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu betriebsbezogenen Handlungs- feldern .....</b>	<b>372</b>
3.1 Schwerbehindertenvertretung im Betrieb .....	372
3.2 Betriebliche Integrationsvereinbarungen .....	372
3.3 Die WfbM – „Werkstatt für behinderte Menschen“ .....	374
<b>4 Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu zielgruppenbezogenen Handlungs- feldern .....</b>	<b>376</b>
4.1 Frauen mit Behinderung als Mütter.....	376
4.2 Frauen mit Behinderung aus ländlichen Regionen.....	377
4.3 Frauen mit sog. geistiger Behinderung .....	379
<b>5 Schlussfolgerungen und Empfehlungen zur regionalen Verankerung / Netzwerkbildung und –stützung .....</b>	<b>381</b>
<b>6 Schlussfolgerungen für eine geschlechterdifferenzierende Datenerfassung.....</b>	<b>383</b>
<b>Zitierte Literatur.....</b>	<b>384</b>

## **Teil I**

### **Kontext und Rahmen der Untersuchung**



## 1 Einleitung

Die Bundesregierung hat zu Beginn der 14. Legislaturperiode einen Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik angekündigt und sich dabei insbesondere von dem Gedanken leiten lassen, Frauen und Männer mit Behinderung als gleichberechtigte Bürgerinnen und Bürger an der Gesellschaft teilhaben zu lassen. Auf der Ebene der Gesetzgebung konnte dieses Vorhaben insbesondere in zwei wichtigen Teilbereichen umgesetzt werden: Zum einen mit dem Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX), das die Harmonisierung des bisher zersplitterten Rehabilitationsrechts anzielt sowie die stärkere Ausrichtung des Rehabilitations- und Teilhaberechts auf die Belange und Bedürfnisse von Frauen und Männern mit Behinderung. Es ist das erste Bundesgesetz, das die Gleichstellung von Frauen mit Behinderung zu einer zentralen Zielsetzung in der Rehabilitation erklärt und sieht verschiedene Beteiligungsrechte von Verbänden und Interessenvertretungen von Frauen mit Behinderung bei der Umsetzung des Gesetzes vor. Zum anderen das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG), das im Wesentlichen zum Ziel hat, auf allen gesellschaftlichen Ebenen „Barrierefreiheit“ zu erreichen.

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. Dieses Ziel soll mittels medizinischer, beruflicher und sozialer Leistungen schnell und umfassend erreicht werden.

Für alle Leistungen des SGB IX gilt: Präventive Leistungen haben Vorrang (§ 3), Leistungen der beruflichen Rehabilitation haben Vorrang vor Rentenleistungen (§ 8). Leistungsberechtigte haben ein Wunsch und Wahlrecht (§ 9), ihre Wünsche und Bedürfnisse sind bei der Auswahl einer Leistung zu berücksichtigen. Ambulante und betriebliche Angebote haben Vorrang vor Rehabilitationsleistungen und Rehabilitationseinrichtungen (§ 19).

Der mit der gesetzlichen Neuregelung vollzogene Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik ist vor allem für Frauen mit Behinderung von besonderer Bedeutung. In einer Reihe von Regelungen werden ihre besonderen Bedarfe und Bedürfnisse explizit berücksichtigt. Bei der Auslegung und Anwendung aller Einzelregelungen ist generell der Grundsatz zu berücksichtigen, dass bei der Förderung der Selbstbestimmung und der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft den besonderen Bedürfnissen von Frauen, die von Behinderung betroffen oder bedroht sind, Rechnung zu tragen ist (§ 1 SGB IX).

Die vorliegende Untersuchung bearbeitet eines von insgesamt drei als vorrangig definierten Feldern, die für die Forschungsbegleitung des Umsetzungsprozesses für das SGB IX ausgewählt wurden: Frauen mit Behinderung und ihre berufliche Teilhabe, unter besonderer Berücksichtigung von Frauen mit Betreuungspflichten und Frauen aus ländlichen Regionen. Die Untersuchung wurde – im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung - an der Sozialforschungsstelle Dortmund in Kooperation mit der Sozialwissenschaftlerin Dr. Elke Schön, Tübingen/Baden-Württemberg, durchgeführt.

Der Projektbericht besteht aus drei Teilen:

In **Teil I** werden Kontext und Rahmen der Untersuchung beleuchtet. Eingegangen wird zunächst auf die frauenfördernden Dimensionen und einzelne gesetzliche Regelungen, auf die die Untersuchung Bezug nimmt. Ausgeführt wird anschließend der Evaluationsauftrag, indem die Ziele, die Fragestellungen

gen und die Anlage der Untersuchung näher beschrieben werden. Es folgen kurze Ausführungen zum methodologischen Zugang und Verständnis, wobei das Konzept des „Lebensentwurfs“, das Lebensweltkonzept und die Biografieforschung als zentrale Kategorien in den Mittelpunkt gestellt werden. Des Weiteren werden die eingesetzten Methoden und Verfahren dargestellt, und dabei jeweils das Erkenntnisinteresse, die Vorgehensweise bei der Erhebung und die Analyseschritte bei der Auswertung berücksichtigt.

Der **Teil II** umfasst die Ergebnisse der empirischen Erhebungen in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen, zwei neuen Bundesländern - Sachsen und Sachsen-Anhalt - , eine exemplarische bundesweite Bestandsaufnahme von (frauengerechten) Modellen, Angeboten und Programmen sowie eine schriftliche Befragung von Teilnehmerinnen an Maßnahmen der Berufsförderungswerke in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen sowie Sachsen und Sachsen-Anhalt. Das Schwergewicht der Untersuchung liegt bei den Ergebnissen aus den biografischen Interviews mit Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen. Aber auch die Ergebnisse aus den Befragungen unterschiedlicher Gruppen von Akteurinnen und Akteuren hinsichtlich ihrer Einschätzung zur Umsetzung bzw. zu weiteren Umsetzungserfordernissen des SGB IX ist von Relevanz.

In **Teil III** werden schließlich länderübergreifende Schlussfolgerungen und Empfehlungen unterbreitet, die Handlungsbedarfe benennen, die nach § 66 des SGB IX in den Bericht einfließen sollen, den die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften über die Lage von Frauen und Männern mit Behinderung sowie die Entwicklung ihrer Teilhabe vorzulegen hat.

## 2 Frauenfördernde Dimensionen des SGB IX – Bedeutung für die berufliche Rehabilitation und Teilhabe von Frauen

Interessenvertreterinnen, die an der Entwicklung des SGB IX engagiert beteiligt waren, betrachten es als frauenpolitischen Erfolg, dass gleich in § 1 des SGB IX den „*besonderen Bedürfnissen*“ von Frauen mit Behinderung Rechnung getragen wird. Kritischen Stimmen, die im neu entfachten Diskurs einwenden, dass sich mit dem umzusetzenden Gender-Mainstreaming-Konzept diese Formulierung und Festlegung erübrige, begegnet eine unserer Gesprächspartnerinnen, eine Rechtsvertreterin, mit der Feststellung, dass die ausdrücklich benannten frauenfördernden Formulierungen „*eine sehr demonstrative klarstellende Wirkung an bestimmten Punkten haben. Die gesetzlichen Grundlagen ermöglichen erst mal sehr viel und verpflichten auch zu vielem. (...) zur Umsetzung gibt es erste positive Gerichtsentscheidungen, zum Beispiel zu den Hilfsmitteln für behinderte Mütter. Das heißt, die Gerichte nehmen diese rechtlichen Veränderungen sehr wohl wahr. (...)*“ (Interv. Nr. V1/BW, S. 2). Nicht nur von Gerichten, sondern auch von Einrichtungen und Diensten der beruflichen Rehabilitation werden die rechtlichen Veränderungen zunehmend wahrgenommen – und wahrgenommen werden müssen.

Andere Gesprächspartnerinnen verweisen darauf, dass Ziele und Standards von „Frauenförderung“ nicht unbedingt in den Zielen des Gender-Mainstreaming aufgehen, denn Gleichstellungspolitik im Rahmen des Gender Mainstreaming kann sich – in einem konservativen Verständnis – auch gegen die Interessendurchsetzung von Frauenbelangen richten. Verwiesen wird in diesem Zusammenhang auf Stimmen, die in den „*besonderen Bedürfnissen*“ eine unrechtmäßige Privilegierung von Frauen mit Behinderung wittern und dieser Besonderung begegnen wollen.

Alle befragten Interessenvertreterinnen beurteilten die frauenfördernden Dimensionen des SGB IX als Chance, endlich mit frauenpolitischen Instrumenten Frauen mit Behinderung zu ihrem Recht auf berufliche Rehabilitation und Teilhabe verhelfen zu können. Denn immer noch würden – im Geschlechtervergleich – Frauen mit Behinderung ihr Recht auf berufliche Rehabilitation und Teilhabe kaum einfordern, „*weil sie es einfach nicht gewohnt sind, für sich Fürsorge, Unterstützung in Anspruch zu nehmen, sondern sie gewohnt sind, selber Unterstützung und Fürsorge zu leisten (...)*“ (Interv. Nr. V1/BW, S. 3).

Der in § 1 formulierte Grundsatz und seine Blickrichtung werden in einzelnen Regelungen aufgegriffen.

So heißt es in § 33: „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 zukunftssträchtigen 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 „Werkstatt für behinderte Menschen“ (WfbM) – auch in Teilzeit

eingrichtet 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. Am 1. Oktober 2003 ist eine neue Rahmenvereinbarung dazu in Kraft getreten, die nach Einschätzung der Interessenvertretung behinderter Frauen Festlegungen zur Durchführung enthält, die den Interessen von Frauen entgegen stehen. Auf diesem Hintergrund werden zur Zeit vom Deutschen Behindertensportbund Richtlinien zur Durchführung von Angeboten entwickelt (vgl. Puschke 2003, S. 3).

Das Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz und Arbeitsschutzgesetz (Beschäftigtenschutzgesetz) gelten nun auch in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (§ 36 S. 2 und § 138 Abs. 4), – also auch in Berufsbildungswerken, Berufsförderungswerken und „Werkstätten für behinderte Menschen“. Einrichtungen und Dienste sind damit gefordert, präventive Maßnahmen, Schutz- und Informationspflichten umzusetzen. Konkret bedeutet das: Teilnehmende und Beschäftigte sind über ihre Rechte aufzuklären, das Beschäftigtenschutzgesetz ist auszuhängen, präventive Konzepte sind ebenso wie Maßnahmen für ein Beschwerdemanagement und Verfahrensschritte im Falle vorkommender sexualisierter Gewalt zu entwickeln.

In § 13 ist im Beteiligungsrecht der Interessenvertretungen ausdrücklich ein „Beteiligungsrecht der Interessenvertretung behinderter Frauen“ vorgesehen. Das betrifft auch die Beteiligung an der Vorbereitung der Gemeinsamen Empfehlungen. Renate Bieritz-Harder verweist in ihrer Expertise darauf, wie wichtig die Einbeziehung der Interessenvertretung behinderter Frauen in Entscheidungsprozessen ist, denn damit können Leistungsträger „*bereits im Vorfeld mögliche Streitpunkte*“ ausräumen (Bieritz-Harder 2003, S. 40). Ebenso ist im Rahmen der Beratung von Frauen bei den Gemeinsamen Servicestellen vorgesehen, dass auf Wunsch Interessenvertretungen behinderter Frauen hinzugezogen werden können (§ 22).

Auch das „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“, das am 1. Mai 2004 in Kraft getreten ist, enthält eine wichtige frauenfördernde Prämisse. So finden sich in Bezug auf betriebliche Integrationsvereinbarungen in der Neufassung des § 83 Abs. 2 Regelungen zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen.

Außerhalb der Leistungen zur Teilhabe am Erwerbsleben werden Frauen mit Behinderung und Betreuungspflichten ergänzende Leistungen für Haushaltshilfe oder Kinderbetreuung und Hilfsmittel zur Versorgung ihrer Kinder in den ersten Lebensjahren gewährt (vgl. hierzu die Expertise von Bieritz-Harder 2003).

Auch die Perspektive des Gender Mainstreaming soll an dieser Stelle als politisches Konzept aufgegriffen werden: Über die Amsterdamer Verträge von 1997 ist der Ansatz des Gender Mainstreaming in alle europäischen Politikbereiche verpflichtend und in der Dimension eines „Top-Down-Prozesses“ eingeführt worden. Insbesondere im Bereich von Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung soll das Gender-Mainstreaming-Konzept zur systematischen Entwicklung der Chancengleichheit im Interesse der Frauen umgesetzt werden.

Verabschiedete „Gemeinsame Empfehlungen“, die gesetzliche Vorgaben konkretisieren sollen, wurden bislang nicht explizit für den Bereich „Frauenförderung“ angegangen. Das Thema Frauenförderung spielt aber beispielsweise bei der Gemeinsamen Empfehlung zur „Qualitätsentwicklung“ eine große Rolle. Die Gesprächspartnerin des Rechtsprojekts verweist darauf, dass etwa mit der Gemeinsamen Empfehlung zu den „Übungen zur Stärkung des Selbstbewusstseins“ ein *„unglaubliches Konfliktfeld eröffnet worden“* (Interv. Nr. V1/BW, S. 6) sei. Vor diesem Hintergrund zeige sich, wie wichtig die Entwicklung von Orientierungshilfen, klaren Vorgaben, aber auch die Rolle von Forschung und Rechtsprechung seien, *„damit das einfach zunehmend deutlicher wird“* (ebd., S. 7), was die frauenfördernden Dimensionen des SGB IX konkret an Umsetzungserfordernissen beinhalten.

Der frauen- und behindertenpolitische Paradigmenwechsel fordert somit von Leistungsträgern die Schaffung neuer Angebotsstrukturen im Bereich der sozialen und der beruflichen Rehabilitation. Hierzu die Einschätzung der Gesprächspartnerin des Rechtsprojekts der bundesorganisationsstelle behinderte frauen in Kassel: *„Gegenwärtig räumen das SGB IX und die einzelnen Leistungsgesetze Frauen einen individuellen Anspruch auf Leistungen ein, die aber tatsächlich auf dem Markt in dieser Form noch gar nicht angeboten werden. (...)“* (ebd., S. 5).

### 3 Evaluationsauftrag - Ziele, Fragestellungen und Anlage der Untersuchung

Im SGB IX ist die Evaluation des Gesetzes festgeschrieben, um festzustellen, inwieweit die intendierten Ziele des Gesetzes auch erreicht werden. Das Projekt „**Berufliche Teilhabe am Arbeitsleben von Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen**“, das am Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung durchgeführt wird, soll 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

Der gleichstellungspolitische und frauenfördernde Auftrag des SGB IX ist eine wichtige Errungenschaft, wodurch sich Frauen mit Behinderung neue berufliche Zugangsmöglichkeiten sowie in Einrichtungen / Diensten Möglichkeiten einer frauengerechten Gestaltung von Angeboten und Organisationskulturen eröffnet haben. Zugleich sind diese Zielbestimmung und die jeweiligen Einzelregelungen eine Herausforderung für alle Beteiligten, diese neuen Möglichkeiten in Anspruch zu nehmen bzw. umzusetzen.

Dass bei der Umsetzung noch erhebliche Defizite festzustellen sind, ist in vielen Stellungnahmen und Diskussionsbeiträgen dokumentiert, stellvertretend sei hier der Sozialreferent des Sozialverbandes Deutschland, Hans-Jürgen Leuthoff zitiert (2003): „Bei keinem Gesetz ist die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit so groß wie beim SGB IX“. Die wissenschaftliche Begleitung zur Umsetzung des SGB IX will diese Defizite, vor allem aber sichtbare Fortschritte aufzeigen, Konzepte zur beruflichen Teilhabe bewerten und in einem kritischen Dialog mit den Beteiligten Handlungsempfehlungen entwickeln.

Mit diesem Bericht werden die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung (Laufzeit Oktober 2002 bis Juni 2004) vorgelegt.

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.

Gefragt wurde nach Hemmnissen und Chancen bei Berufseinstieg, beruflicher Qualifizierung, nach veränderten Lebensmustern sowie nach dem jeweiligen Beratungs-, Unterstützungs- und Assistenzbedarf. Dies erfolgte

- in biografischen Interviews mit Frauen an verschiedenen Stationen ihrer Berufsbiografie und Lebensführung, insbesondere auch Frauen mit Betreuungspflichten, Frauen in ländlichen Regionen, (insgesamt 29 Interviews, davon 14 in Baden-Württemberg, 11 in Nordrhein-Westfalen und vier in den Neuen Bundesländern),
- in Gruppengesprächen mit jungen Frauen mit Behinderung, bei denen die Berufsorientierung im Mittelpunkt steht sowie
- mit Hilfe einer schriftlichen Befragung von Teilnehmerinnen an Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen in Berufsförderungswerken in NRW, Baden-Württemberg, Sachsen und Sachsen-Anhalt.

Ein weiteres Ziel war es, in Gesprächen mit verschiedenen Trägern der Rehabilitation, initiativen Betrieben, Selbsthilfe- und Interessengruppen von Frauen mit Behinderung 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. Dabei war uns bewusst, dass die Fachkräfte / die Professionellen der verschiedenen institutionellen Einrichtungen vor der schwierigen Anforderung stehen, bei der Umsetzung von Leistungsansprüchen auch ein neues Verständnis nicht nur von „Teilhabe“ zu entwickeln, sondern auch von der Notwendigkeit, „Chancengleichheit in Geschlechterverhältnissen“ mitzudenken.

Darüber hinaus wurden bundesweit vorliegende Ergebnisse innovativer Modelle und Initiativen eruiert, die die Teilhabe von Frauen mit Behinderung an beruflicher Rehabilitation und Erwerbstätigkeit tatsächlich geschaffen oder aber ihre Chancen auf Teilhabe real verbessert haben, um daraus Folgerungen zu ziehen für die zukünftige Gestaltung von Angeboten und Maßnahmen sowie der erforderlichen Rahmenbedingungen.

Die Untersuchung nimmt drei Gruppen von Frauen mit Behinderung in den Blick:

- Berufsanfängerinnen also in der Regel junge Frauen (Altersgruppe: etwa bis 30 Jahre), die sich in der Lebensphase eines „Aufbruchs“ befinden, ein selbstständiges Leben als Erwachsene beginnen wollen (Schulabschluss, Erstausbildung und/oder Berufsvorbereitung, Beginn einer Erwerbstätigkeit, Ablösung von der Herkunftsfamilie, Suche nach Leitbildern und Mustern für eine eigene Lebensführung);
- Frauen mit Behinderung (mit einem Behinderungsgrad von 50 und mehr Prozent), die sich in einer Lebensphase befinden, in der sie über berufliche Weiterbildung bzw. Umschulung einen (wiederholten) Zugang zur Erwerbsarbeit – oder eine Sicherung / Erhaltung ihres Beschäftigungsverhältnisses – suchen. Es ist auf der Basis vorliegender Studien davon auszugehen, dass die Mehrheit dieser Frauen in einem eigenen Haushalt / einer eigenen Familie lebt;
- Frauen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohte Frauen, die nach Lösungen zur Erhaltung ihrer beruflichen Kompetenzen / ihres Arbeitsplatzes / ihres Beschäftigungsverhältnisses suchen.

Im Fokus der Untersuchung stehen insbesondere Frauen mit Kindern und Betreuungspflichten und Frauen aus ländlichen Regionen. Bei den einzelnen Erhebungen wurde versucht, der Verschiedenheit der Frauen, beispielsweise unterschiedliche Behinderungsarten und Beeinträchtigungen gerecht zu werden. Bei der schriftlichen Befragung von Teilnehmerinnen wurden etwa soziodemografische Daten wie das Niveau des allgemeinbildenden (Sonder-) Schulabschlusses, Alter, Zahl der Kinder und Lebenssituation erhoben; vertiefende strukturelle Merkmale, die Auskunft über Lebenslagen geben können, wie Milieu- und Schichtzugehörigkeit, vorhandene Betreuungsressourcen und soziale Kontakte / Netzwerke konnten in den biografischen Interviews berücksichtigt werden.

### **Fragestellungen zu den untersuchten Zielgruppen und Untersuchungsschwerpunkte**

In Hinblick auf die **Gruppe der Berufsanfängerinnen / jungen Frauen** standen Prozesse der Berufsfindung und Berufsorientierung junger Frauen im Mittelpunkt:

- a) Wie finden die Prozesse der Berufsfindung auf den Ebenen der Selbstsozialisation und des Sozialisier-Werdens durch Institutionen statt?
- b) Welche Neuerungen (etwa attraktivere Ausbildungsgänge, präventive Maßnahmen gegen sexistische Übergriffe und Gewalt in den Internaten der Einrichtungen, frauengerechte Beratungs- und Unterstützungsangebote) zeigen in Berufsbildungswerken „Erfolge“? Welche Leistungen ermöglichen diese Erfolge?
- c) Wesentliche Prüfkriterien, die an spezielle Modellprojekte und Programme zur beruflichen Orientierung jungen Frauen angelegt wurden (siehe dazu: Fallstudien) waren, ob sie konzeptionelle Ansätze und Leitbilder beinhalten, über die auch die Gruppe der jungen Frauen mit Behinderung erreicht wird (werden kann).
- d) Welche berufseingliedernde Beratung oder begleitende Hilfe kommt an der sogenannten „2. Schwelle“ zum Einsatz? Gelingt es, schwierige oder versäumte Übergänge an der Schnittstelle von der Ausbildung in Erwerbstätigkeit zu „korrigieren“ bzw. präventiv zu vermeiden?
- e) Welche Empfehlungen lassen sich aus den ermittelten Erfolgen und Hemmnissen ableiten, um für Berufsanfängerinnen mit Behinderung die „Schwellen“ bei den Übergängen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit zu ebnen?

Bezogen auf Frauen mit Behinderung, die sich in einer Lebensphase befinden, in der sie überberufliche Weiterbildung bzw. Umschulung einen (wiederholten) Zugang zur Erwerbsarbeit sichern wollen, stehen die Konzepte, Ansätze und Angebote der beruflichen Weiterbildung für Frauen mit Behinderung (und Betreuungspflichten) im Mittelpunkt. Wie erfüllen sie heute die erforderliche Nutzerinnenorientierung, Niedrigschwelligkeit, Wohnort- und Lebensweltbezogenheit und welcher weiteren Entwicklungspotenziale bedarf es hier (noch), um mehr Frauen mit Behinderung zu erreichen? Im Einzelnen sind damit folgende Fragen angesprochen:

- a) Welche modellhaften Konzepte, Ansätze und Angebote haben sich als „erfolgreich“ bewährt (im Sinne höherer Teilnehmerinnenquoten, fehlender Abbrüche, nahtloser Übergänge in Erwerbsarbeit, Zufriedenheit der Teilnehmerinnen, ...) und welche Leistungen kamen dabei zum Einsatz oder wären hilfreich gewesen?
- b) Gibt es weitergehende Hemmnisse, strukturelle Bedingungen und Gründe für die unzureichende Beteiligung von Frauen an beruflichen Bildungsangeboten, die bislang „unerkannt“ geblieben sind? Denkbar sind hier vor allem:
  - die mögliche Erfahrung einer geringen Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikation bei den Frauen, etwa wenn nach Abschluss einer Umschulung kein adäquater Arbeitsplatz gefunden werden kann;
  - zumeist unbewusst praktizierte Mechanismen der Geschlechterkultur in Bildungsorganisationen, über die Frauen in ihrer Geschlechterperspektive häufig gravierende Abwertungen, Prozesse der Entmutigung erfahren, und die die Entwicklung ihrer beruflichen und lebensbewältigenden Potenziale behindern; solche Erfahrungen werden von Teilnehmerinnen als informelles Wissen an andere Frauen mit Behinderung weiter gegeben;
  - Lebens- und Familiensituationen, die eine Bereitstellung passgenauerer Leistungen und möglicherweise einen anderen Unterstützungsbedarf erfordern;



- beispielsweise scheinen die Anforderungen an räumliche Mobilität und vorgegebene Zeitstrukturen der Bildungsangebote den Frauen gravierende Managementleistungen im Privaten abzuverlangen;
  - wie sieht es mit der Umsetzung des Anspruchs auf Haushalts- und Kinderbetreuungshilfe (§ 31 SGB IX) aus, reichen die hierfür vorgesehenen Beträge, um das „Vereinbarkeitsproblem“ individuell lösen zu können?
  - bestimmte Gruppen von Frauen, so insbesondere Frauen mit sog. geistiger Behinderung und/oder einer Lernbeeinträchtigung, kamen bisher als Zielgruppen für berufliche Bildungsangebote nicht in den Blick;
  - Haltungen von Beratenden, Verwaltenden und für die Vergabe von Leistungen / Einzelhilfen Verantwortlichen entsprechen möglicherweise noch wenig dem neuen Verständnis von Teilhabe (das verdeutlichen Erfahrungsberichte ratsuchender Frauen).
- c) Welche Empfehlungen lassen sich aus den ermittelten Erfolgen und Hemmnissen entwickeln, um Frauen stärker an beruflichen Weiterbildungsleistungen teilhaben zu lassen?
- bezogen auf die Umsetzung / Differenzierung von Leistungsansprüchen;
  - bezogen auf eine bewusst und neu zu gestaltende Geschlechterkultur in den einzelnen Handlungsfeldern;
  - bezogen auf eher am Wohnort und im Lebensumfeld der Frauen ansetzende individuelle Lösungsmuster.

## **Beratungs-, Unterstützungs- und Assistenzbedarf von Frauen mit Behinderung**

### **Neue Anforderungen an Berufsbegleitende Dienste, Berufsberatung, soziale Dienste, Integrationsfachdienste und betriebliche Instanzen zur Sicherung der beruflichen Teilhabe von Frauen mit Behinderung**

In den Blick genommen wird hier die Gruppe der Frauen mit Behinderung oder der von Behinderung bedrohten Frauen, die in krisenhaften Situationen im Betrieb nach Möglichkeiten suchen, ihre beruflichen Kompetenzen, ihren Arbeitsplatz, ihr Beschäftigungsverhältnis zu erhalten.

Ebenso geht es in einer Querschnittsperspektive um die Handlungsoptionen und tatsächlichen Handlungsweisen der jeweiligen, in den spezifischen Institutionen und Handlungsfeldern zuständigen Fachkräfte: Wie können sie die neuen Anforderungen und –möglichkeiten des SGB IX umsetzen und damit zu einer geschlechterbezogenen Qualitätsentwicklung im Interesse betroffener Frauen beitragen. Angesprochen sind damit folgende Fragerichtungen:

- Welche subjektiven Problemwahrnehmungen in bezug auf berufliche Teilhabechancen von Frauen mit Behinderung zeigen Professionelle in den verschiedenen Handlungsfeldern?
- Wie gelangen sie zu ihren Erkenntnissen und Einsichten (etwa über Lebenslagenanalysen? Klient/innendateien? kommunikative Validierung? Anstöße durch Frauenbeauftragte? Gender Mainstreaming in der Institution?)
- Welche Interventionsprozesse setzen sie im Einzelfall ein, um Frauen berufliche Zugänge zu eröffnen (unter Einsatz welcher Leistungen?)? Geben sie Frauen die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Optionen zu wählen? Wären solche Interventionsprozesse optimierbar? Können Gestaltungsspielräume dafür identifiziert werden?
- Welche Möglichkeiten präventiver Interventionen sind bislang angedacht worden? Mit welchen Instrumenten sind solche Interventionen zu strukturieren?
- Sind bereits Verfahren und Instrumente erprobt worden, die der geschlechterbezogenen Qualitätsentwicklung dienen?
- Gibt es eine Kooperation mit Selbsthilfegruppen, Interessengruppen und Netzwerken von Frauen mit Behinderung? Wie könnte eine stärkere Beteiligung gestaltet werden?
- Welche Unterstützung brauchen Professionelle, um mit den erforderlichen Veränderungen ihrer Rolle und Tätigkeitsprofile zurechtzukommen?
- Welche strukturellen Problemwahrnehmungen und welche Impulse für Planungsprozesse zeigen sich in den verschiedenen Handlungsfeldern und wie wären diese weiter entwickelbar?

Die genannten Fragestellungen und die skizzierten Untersuchungsschwerpunkte zeigen an, dass umfassende und komplexe Zusammenhänge aufgedeckt und analysiert werden sollen. Insofern überwiegen in unserer Untersuchung qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung; damit steht nicht die Repräsentativität der Untersuchungen im Vordergrund, auch wenn quantitative Daten – so vorhanden – ausgewertet und eine schriftliche Befragung bei Teilnehmerinnen von Berufsförderungswerken durchgeführt wurde. Es geht vielmehr primär um die Erarbeitung von **Entdeckungszusammenhängen**, die durch komparative Interpretation Hinweise auf das Allgemeine geben sollen. Einen besonderen Stellenwert nehmen dabei die erzählten und „rekonstruierten“ Biografien von Frauen mit Behinderung ein.

Die Untersuchung ist räumlich auf die Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg konzentriert, exemplarisch wird auch die Situation in zwei neuen Bundesländern, Sachsen und Sachsen-Anhalt, einbezogen.

## 4 Methodologischer Zugang

Um die zentralen Ausgangsfragen nach den beruflichen Interessen, Lebensentwürfen, Teilhabeerfahrungen und -wünschen von Frauen mit Behinderung aus ländlichen Regionen (vgl. die Ausführungen in I 2.) beantworten zu können, bedurfte es besonderer methodologischer Überlegungen. Es galt, die subjektiven Sichtweisen von Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen in Erfahrung zu bringen und den Frauen im Forschungsprozess einen Status als Subjekt und Expertin in eigener Sache zu geben. Das Lebensweltkonzept und die Biografieforschung haben sich hier methodologisch – und in Verbindung mit einer geschlechtsbezogenen und sozialräumlichen Perspektive – bewährt. Das soll an dieser Stelle kurz aufgezeigt werden.

### **Berufliche und gesellschaftliche Teilhabe in den „Lebensentwürfen“ von Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen**

„Lebensentwürfe“ entsprechen nicht einer rationalen Lebensplanung, sondern sie beinhalten „eine aktive Auseinandersetzung mit der subjektiven Lebensgestaltung und den gesellschaftlichen Konstruktionsprozessen von Wirklichkeit samt deren widersprüchlichen Erwartungen an Frauen“ (Kaschuba 1998, S. 8). Analog zum Konzept „Lebenswelt“ entwickelte Gerrit Kaschuba ein Verständnis von „Lebensentwurf“, „das auch das ‚Zwischen‘, das heißt die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Vorgaben und eigenen Interessen fasst“ (ebd., S. 8). Welche Bedeutung berufliche und gesellschaftliche Teilhabe in den Lebensentwürfen von Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen haben, repräsentieren somit subjektive Erwartungshorizonte auf der Grundlage eigener Erfahrungen. Über Lebenserfahrung wird biografisches Wissen gewonnen, auf das als Ressource – auch in modifizierter Form – zurückgegriffen werden kann. In dieser Untersuchung wird also der Begriff des „Lebensentwurfs“ – und nicht der Begriff der „Lebensplanung“ – als zentraler Orientierungsrahmen von Frauen mit Behinderung verwendet. Der Forschungsblick wird vor allem gerichtet auf:

- widerständige und „eigenwillige“ Lebensentwürfe, und damit möglicherweise verbundene Konflikte und Brüche;
- Wissens- und Erfahrungsformen, die für Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen von Relevanz sind für ihre Bewältigungsprozesse;
- Verbesserung – oder Verschlechterung - individueller Gestaltungsmöglichkeiten – im Lebensalltag, bei der Wahrnehmung beruflicher Teilhabechancen ...
- eigene Maßstäbe der Frauen mit Behinderung im Blick auf Veränderungspotenziale.

### **Lebensweltkonzept und Biografieforschung**

Lebenswelt und Biografie sind wichtige Bezugsgrößen in der feministischen Sozialforschung. In der Lebenswelt wird der Alltag individuell bewältigt und gestaltet. Dort finden Erfahrungs-, Interpretations- und Kommunikationsleistungen „Handelnder“ statt, können soziale Konflikte in gesellschaftlichen Zusammenhängen erfahren und erkannt werden (vgl. Ehrig 1996, Kaschuba 1998, Schön 1999). Im Konzept von Lebenswelt und weiblichem Lebenszusammenhang – heute verstanden als analytischer Zugang zur Aufdeckung von Geschlechterhierarchien in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung – erhalten die Dimensionen von Raum und Zeit einen zentralen Stellenwert. Analysen zu Prozessen alltäglicher „Lebensführung“ verweisen auf Differenzen in den unterschiedlichen Lebensalltagen und Lebens-

lagen von Frauen (vgl. etwa Jurczyk / Rerrich, 1993, Diezinger / Rerrich 1998). Der Biografieforschung, die „ganz bewusst die Perspektive der individuellen, subjektiven Erfahrung“ wählt, „um gesellschaftliche Realität zu erschließen“ (Ehrig 2003, S. 92), kommt somit in der Erschließung von Frauenbiografien eine besondere Bedeutung zu. Lebensgeschichten und Lebensverläufe von Frauen mit Behinderung können als „Bestandteil der gesamten Sozialwelt“ (ebd., S. 92) gelten, da sie eingebettet sind „in einen Kontext von Zeit, Lebensort, Kultur, Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe und dem gesamten gesellschaftspolitischen Umfeld“ (ebd., S. 92), somit sind sie „lebensweltlich zu begreifen“ (ebd.). „Lebensgeschichten werden hierbei nicht als schlichte Aneinanderreihung von Erlebnissen, Fakten und Daten verstanden, sondern als von gesellschaftlichen Determinanten geprägte, individuelle Lebensverläufe, die die Wandlungs- und Bewusstwerdungsprozesse offenlegen. Aus der Sichtweise der Erzählenden können Handlungsmuster und Verhaltensstrukturen **entdeckt** werden“ (Ehrig 1996, S. 69).

Auf der Subjektseite wird ausdrücklich der aktive Anteil von Frauen als Gestalterinnen ihres Lebens in den Blick genommen. So kann aus der jeweiligen Perspektive des Erlebens von Frauen mit Behinderung die Bedeutung lebensweltlicher Erfahrung biografisch herausgearbeitet werden. Für die Fragestellungen dieser Untersuchung eröffnet sich daraus der Blick auf die aktiven Auseinandersetzungsprozesse, und damit auf die Wahrnehmung und Interpretation der jeweils vorgefundenen „Wirklichkeit“ durch die befragten Frauen selbst.

#### **“Region“ als sozialräumliche und lebensweltliche Bezugsgröße**

Ebenso wie Lebenswelt stellt die Kategorie der „Region“ eine zentrale Bezugsgröße dar, die Aufschluss gibt „sowohl über die sozialräumlichen Verhältnisse, die entsprechenden Referenzsysteme, Erfahrungsräume und die Bewertungs- und Deutungsmuster der in ihr Lebenden“ (Kaschuba 1998, S. 58). Gerrit Kaschuba macht darauf aufmerksam, dass Begriffe wie „Dorf“ oder „ländliche Region“ oft mit negativen Zuschreibungen versehen werden. So werden etwa im Zusammenhang mit ländlicher Region oft Zuschreibungen von „Tradition“ oder Geschlossenheit der Lebensbedingungen und –orientierungen vorgenommen, die bestimmte Negativbilder suggerieren. Kaum gefragt wird hingegen nach soziohistorischen Besonderheiten von Regionen. Mit der qualitativen Bezugsgröße „ländliche Region“ lassen sich suggerierte Bilder kritisch hinterfragen. Vielmehr gelte es, Region, und deren konkrete Lebensbedingungen, Veränderungen in der Lebenswelt und in den Lebensentwürfen, aus der subjektiven Perspektive und Bedeutungszuschreibung der Frauen – als eine Art „subjektiver Regionensbegriff“ (Kaschuba) – in Erfahrung zu bringen. Aus den Selbstbildern lassen sich Orientierungen, die mit ländlichen und städtischen Räumen assoziiert werden, rekonstruieren. Zugleich können darüber Möglichkeiten und Behinderungen für das Handeln und die Orientierungen von Frauen mit Behinderung in ländlichen Regionen erkannt werden.

### **Methodologische Prämissen: Das Interview als Interaktion**

Heike Ehrig verweist in ihren Veröffentlichungen auf die Bedeutsamkeit der Lebenswelt- und Biografie-forschung für eine Neubestimmung von Forschungspraxis (vgl. Ehrig 1996; Ehrig 2003). Erst Lebenswelt- und Biografie-forschung lassen offene, subjekt-orientierte dialogische Verfahren zu. Indem die Forscherin mit qualitativen Methoden die Betroffenenperspektive, „die eigene Interpretation der Befragten“ aufgreift, im Prozess des Forschens „sich Kommunikation und Interaktion“ vollziehen, die Forscherin „um unbedingte Offenheit und Unvoreingenommenheit bemüht“ sei und Prinzipien der Biografie-forschung zum Einsatz kommen, können „traditionelle hierarchische Strukturen grundlegend verändert“ (Ehrig 2003, S. 92) werden. Am empirischen Forschungsprozess Beteiligte, „die zuvor oftmals nur Datenlieferanten und Objekte fremdbestimmter Forschungsprozesse waren“ (ebd., S. 91), können mit der Forschungsstrategie des narrativen Interviews zu Subjekten in einem partnerschaftlich organisierten und strukturierten Prozess werden.

Methodologisch betrachtet erlaubt also erst die Lebenswelt- und Biografie-forschung eine Aufhebung des ungleichen Verhältnisses im Forschungsprozess. Dazu Heike Ehrig: „Dieser andere, partnerschaftliche Forschungsansatz leistet damit einen zentralen Beitrag, Betroffene einer Forschungsfragestellung auch selbst in den Mittelpunkt zu rücken und ihre Sichtweisen und Bewertungen, ihre Erfahrungen und Deutungen als Kompetenz wahrzunehmen“ (ebd., S. 93).

Um einen solchen Forschungsansatz tatsächlich realisieren zu können, ist auf der methodologischen Ebene auch zu bedenken, dass Forschende möglicherweise gesellschaftliche Reduzierungen reproduzieren und damit selbst „Verdeckungszusammenhänge“ herstellen. Die eigene Standortgebundenheit muss also methodisch systematisch mit bedacht und reflektiert werden. Zur Lösung dieses Problems wurde ein methodisches Verfahren gewählt, das in der Gestaltung der Interviews und darüber hinaus einen Prozess interaktiver Verständigung vorsah (vgl. Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V. 1998; Schön 1999).

Die biografischen Interviews mit Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen wurden also in den Mittelpunkt dieser Untersuchung gerückt. Zusätzlich wurden Überlegungen angestellt, wie sehr junge Frauen mit Behinderung zu Prozessen ihrer Berufsfindung und -orientierung befragt werden können. Methodologische Erfahrungen aus Gruppenverfahren lieferten hier wertvolle Orientierungen (vgl. Schön 1999). Gruppengespräche schienen geeignet zu sein, sowohl das hierarchische Gefälle im Gespräch zu durchbrechen – junge Frauen können so ihre kollektiven Strukturen und ihre Gesprächskultur beibehalten -, als auch über informelle Meinungsbildungsprozesse zu tieferliegenden (kollektiven) Orientierungsmustern vorzudringen. Dafür waren den jungen Frauen methodisch Räume „zur unzensurierten Selbstinszenierung“ (Heide Funk 1993) zu eröffnen.

## 5 Methoden und Verfahren

Im Folgenden werden die einzelnen Forschungsschritte und die zum Einsatz gekommenen Methoden und Verfahren aufgezeigt.

### 5.1 Biografische Interviews

Im Laufe des Forschungsprozesses wurde eine Verschiebung in der Gewichtung der einzelnen Bestandteile der Untersuchung zu Gunsten eines höheren Stellenwerts von biografischen Interviews vorgenommen. Statt der im Antrag vorgesehenen 10 bis 15 sind so 29 biografische Interviews durchgeführt worden. Diese Entscheidung haben wir bewusst getroffen, obwohl dies einen erheblich höheren Aufwand hinsichtlich der Transkription, Aufnahme eines erneuerten Diskurses und der Auswertung zur Folge hatte.

**Erkenntnisinteresse :** Wie zuvor ausgeführt (vgl. I 3.) sollten mit der biografischen Methode die subjektiven Sichtweisen und Relevanzstrukturen der Frauen mit Behinderung herausgefunden werden. Im Mittelpunkt stehen individuelle Sinnstrukturen, aber auch kollektive Muster.

**Erhebungen:** Die Erhebungen erfolgten länderspezifisch in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und exemplarisch in Sachsen und Sachsen-Anhalt. In Baden-Württemberg ist es gelungen, dass – mit Ausnahme einer Gesprächspartnerin - alle interviewten Frauen einen gemeinsamen sozialräumlichen Kontext - Leben in ländlichen Regionen - aufweisen. In Nordrhein-Westfalen überwiegt demgegenüber der Kontext „Einzugsgebiete aus einem Ballungsraum“. Frauen mit Betreuungspflichten (Kind/er. Partner) sind ein weiterer Schwerpunkt. Ausführungen zu den Zugangswegen und soziodemografischen Strukturmerkmalen sind in Teil II an entsprechender Stelle ausgeführt.

Die Gestaltung des Gesprächsverlaufs umfasste vier Phasen:

1. einen erzählgenerierenden Gesprächseinstieg,
2. „themenbezogene“ offene Fragen, die assoziatives Erzählen und Bewerten ermöglichen sollten,
3. eine das Gespräch reflektierende Phase,
4. Ausstieg aus dem Gespräch mit der Beantwortung eines kurzen Fragebogens.

Die Fragerichtungen im Interview umfassten :

- Lebensentwürfe (Stellenwert von „Beruf“ und „Lebenswelt“)
- Bewertung von Prozessen der Berufsfindung, Qualifizierung / Ausbildung / Umschulung, berufliche Beratung – Vermittlung – Begleitung, Erwerbsarbeit – jeweils vor dem Hintergrund subjektiver Handlungsstrategien und Gestaltungsansprüche
- Lebenslagen, Lebensführung
- Zukunftsperspektiven.

Die Interviews wurden auf Band mitgeschnitten und anschließend transkribiert.

**Auswertung:** Die Transkripte der Interviews wurden den Beteiligten zugeschickt (in wenigen Fällen wurde auf Wunsch der befragten Frau darauf verzichtet) mit der Bitte, um Rückmeldung (telefonisch, mündlich oder schriftlich). Die Mehrheit der interviewten Frauen hat den erneuten Kontakt gesucht

(telefonisch, brieflich oder aufsuchend). Die Inhalte der Interviews wurden bestätigt oder es wurden Änderungswünsche artikuliert. Mit einem Teil der Frauen ergab sich ein erneuter Austausch zu ihnen bedeutsamen Themen, es wurden neue Sichtweisen eingebracht oder es bestand der Wunsch, einige Lebensabschnitte noch differenzierter darzustellen und das für sie Wesentliche herauszuarbeiten. Diese Wünsche, Ergänzungen, veränderten Sichtweisen wurden als erneuter Diskurs in den Transkripten festgehalten.

Die Auswertung umfasste zwei Schwerpunkte: Zum einen die Auswertung aller Interviews unter dem Aspekt von neun Querthemen und zum anderen exemplarische biografische Einzelstudien. Angesichts der Fülle des Materials sind in diesem Bericht nur zwei vertiefende Einzelstudien aufgenommen worden.

Die Interpretation ist ein Prozess der „Rekonstruktion der Rekonstruktion“, bei dem es um die Offenlegung von Konstruktionsprinzipien geht. Sie geben Aufschluss über:

- die subjektive Sicht,
- die subjektive Handlungsorientierung,
- die jeweiligen Bedingungen, unter denen Entscheidungen und Handlungen stattfinden.

Die jeweiligen Aussagen sind für jede Frau auf verschiedenen Ebenen zu rekonstruieren:

1. auf der Entscheidungsebene (z.B. Ausbildung, Beruf, Lebensform,..)
2. auf der Ebene des Verlaufs und der Faktoren der Entscheidungsprozesse
3. auf der Ebene der subjektiven Wahrnehmung und Verarbeitung durch die Frauen selbst.

Für jede Biografie wurde ein Register angelegt mit:

- kurzen Angaben zu Merkmalen
- Vermittlung des Kontakts
- einer Kurzbiografie im Verlauf
- der subjektiven Wahrnehmung und Verarbeitung der Stationen
- Themen, die der Interviewpartnerin im Gespräch besonders wichtig waren.

Das jeweilige Register gibt also sowohl Aufschluss über die Relevanzstruktur und die subjektive Orientierung der Interviewten als auch über den biografischen Verlauf mit wichtigen Wendepunkten oder Brüchen in der Biografie. Bei der Auswertung der Interviews erfolgte eine Gruppenbildung nach Alterskohorten; die Zugehörigkeit zu einer nach Alter strukturierten „Generation“ erwies sich – neben dem vergleichbaren sozialräumlichen Kontext in Baden-Württemberg - als wichtigstes Unterscheidungsmerkmal, an dem gesellschaftliche Determinanten / Prägungen deutlich werden. Die Querauswertung erfolgt länderspezifisch auf Grundlage der erstellten Register entsprechend der oben genannten Fragerichtungen des Interviewleitfadens. In den beiden neuen Bundesländern haben wir aufgrund der geringen Anzahl durchgeführter biografischer Interviews auf eine Querauswertung verzichtet und stattdessen die Register in die Darstellung aufgenommen.



## 5.2 Gruppeninterviews

Ergänzend zu den biografischen Interviews wurden insgesamt drei Gruppeninterviews (Baden-Württemberg: 2; Nordrhein-Westfalen: 1) mit jungen Frauen mit Behinderung durchgeführt. Ziel war es, Meinungsbildungsprozesse von jungen Frauen in oder nach berufsvorbereitenden Maßnahmen, Förderlehrgängen oder Lehrgängen an Sonderberufsfachschulen zu initiieren und wichtige Erfahrungen herauszuarbeiten.

**Erkenntnisinteresse:** Mit den Gruppeninterviews sind mehrere Intentionen verfolgt worden:

1. Das Gruppeninterview soll den jungen Teilnehmerinnen ermöglichen, einen „Expertinnenstatus“ einzunehmen  
(trägt zum Abbau des Machtgefälles zwischen Interviewerin und jungen Teilnehmerinnen bei; die jungen Beteiligten können die Möglichkeit wahrnehmen, sich vor der Interviewerin zu schützen, wenn diese mit ihren Fragen zu weit geht)
2. Das Gruppeninterview soll Raum geben:
  - a) zur Selbstthematization und „unzensierten Selbst-Inszenierung“ (Heide Funk)
  - b) zur Eröffnung eines themen-bezogenen Diskurses nicht nur zwischen Teilnehmerinnen und Interviewerin, sondern gerade auch zwischen den jungen Frauen mit Behinderung.
3. Das Gruppeninterview als Kommunikationsprozess gestalten ...
4. Über den Dialog lassen sich so u.a. induktiv Kenntnisse über vorgegebene Strukturen, unter denen junge Frauen handeln, ihre beruflichen Orientierungen und Lebensentwürfe ermitteln .

Für die Interviewerinnen resultierten daraus die Anforderungen, sensibel zu werden für Brüche und Denkverbote, im Gespräch Raum zu geben für Aufdeckung und Anerkennung abgewerteter Lebensrealität, sowie einen entsprechenden Raum für Verständigung untereinander zu schaffen.

### **Erhebung / Gestaltung der Gruppeninterviews:**

Das Gruppeninterview umfasste drei Phasen:

- den Gesprächseinstieg, Klärungen
- themen-bezogene, offen gestaltete Fragen und Nachfragen
- reflektierende Phase am Ende des Gesprächs.

Außerhalb der Gruppe wurden Rahmendaten über die Maßnahme / den Lehrgang erhoben. Zusätzlich wurde ein Postskript zum Verlauf des Gruppenprozesses und zu den Rahmenbedingungen, unter denen das Gespräch statt fand, erstellt. Der zeitliche Rahmen der Gruppengespräche umfasste ca. 1,5 bis 2 Stunden; die Gruppengröße lag bei 4 bis 8 Teilnehmerinnen. Weitere Ausführungen zum Instrument des Gruppeninterviews sind dem Leitfaden „Gruppeninterviews mit jungen Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen“ im Anhang zu entnehmen.

**Auswertung:** Die Auswertung erfolgte entlang der Gruppenprozesse und entsprechend der themenbezogenen offenen Fragen:

- Stellenwert von „Beruf“ und „Lebenswelt“ im Lebensentwurf von jungen Frauen mit Behinderung und besonderen Fähigkeiten

- Erkenntnisse aus Prozessen der Berufsfindung, beruflichen Beratung, Berufsvorbereitung und -qualifizierung
- Einschätzung der eigenen Lebenslage und Lebensführung
- Zukunftsperspektiven.

### 5.3 Interviews mit unterschiedlichen Gruppen von Akteurinnen und Akteuren

Zum Stand der Umsetzung des SGB IX wurden in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen (sowie exemplarisch in Sachsen- und Sachsen-Anhalt) mit Hilfe themenzentrierter Gesprächsleitfäden Interviews mit verschiedenen Gruppen von Akteurinnen und Akteuren durchgeführt.

**Erkenntnisinteresse:** Ziel der Expert/innenbefragungen war es zu erkunden, in wie weit die Bestimmungen des SGB IX zur verbesserten beruflichen Teilhabe bereits Wirkung zeigen und umgesetzt werden konnten. Dabei sollten die Gespräche zwei Funktionen erfüllen: Zum einen dienten sie der Gewinnung von Informationen über die Inanspruchnahme von Leistungen, über Förderinstrumente und Modellprojekte sowie die Teilhabe von Frauen an beruflicher Qualifizierung und Beschäftigung, also eher „harten“ Daten und Fakten. Vor allem aber dienten sie der Gewinnung von Informationen, die in der Regel nicht dokumentiert sind, nämlich der Generierung von Einschätzungen zu den Wirkungen der gesetzlichen Neuregelungen in der eigenen Institution und in den jeweiligen Handlungsfeldern. Dabei kam es uns darauf an, sowohl Beispiele guter Praxis zu erheben als auch Defizite in den Strukturen und/oder in der praktischen Umsetzung zu identifizieren.

**Erhebung:** Befragt wurden verschiedene Akteur/innengruppen

- Verantwortliche bei den zuständigen Leistungsträgern– Regionalagenturen in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen, Integrationsämter, ein Rentenversicherungsträger als Leistungsträger und Träger der Gemeinsamen Servicestellen in Baden-Württemberg, ein Verantwortlicher der Jugendberufshilfeplanung eines Landeswohlfahrtsverbandes.
- Professionelle, die in der Praxis arbeiten, d. h. in der Beratung, Begleitung, Unterstützung und Qualifizierung von Frauen mit Behinderung tätig sind.
- Interessenvertretungen und Selbsthilfegruppen / Netzwerke von Frauen mit Behinderung.

Die Leitfäden griffen Themen zu drei Fragerichtungen auf:

- Explizites (und implizites) Wissen aus der eigenen Praxis, dem eigenen Arbeits- und Handlungsfeld über „Frauen mit Behinderung“, ihre Bedürfnislagen, (beruflichen) Wünsche, Interessen und Bewältigungsstrategien.
- Erfahrungen und Einschätzungen zum Stand der Umsetzung des SGB IX in Bezug auf die berufliche Teilhabe von Frauen mit Behinderung.
- Veränderungen in der eigenen Institution, dem eigenen Arbeit- und Handlungsfeld in Bezug auf die Wahrnehmung der (beruflichen) Interessen der Adressat/innen (geschlechtsbezogene Arbeitsansätze als Querschnittaufgabe).

**Auswertung:** Die Interviews wurden jeweils auf Band mitgeschnitten. und entlang den themenzentrierten Interviewleitfäden für die Auswertung bearbeitet. So ist es gelungen, die je spezifischen Sicht-

weisen der Akteurinnen und Akteure auf den Umsetzungsprozess der SGB IX Regelungen im Handlungsfeld berufliche Teilhabe von Frauen zu dokumentieren und diese in der zusammenfassenden Auswertung zu konfrontieren, Gemeinsamkeiten zu erschließen, aber auch unterschiedliche Wahrnehmungen und Einschätzungen zu akzentuieren.

Die folgenden Themenschwerpunkte sind in der Auswertung berücksichtigt:

1. Stand der Umsetzung des SGB IX: Allgemeine Einschätzung des SGB IX und Bewertung der Umsetzung
2. Zum Stand der Umsetzung der SGB IX: Bewertung der Einzelregelungen mit Blick auf die besonderen Bedarfe von Frauen
3. Einschätzung der Hemmnisse bei der beruflichen Teilhabe von Frauen
4. Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse und Lebenslagen von Frauen.

Abschließend wurden Handlungsbedarfe herausgearbeitet.

#### **5.4 Bestandsaufnahme von Modellen, Angeboten, Programmen zur beruflichen Orientierung / Erstausbildung junger Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen und zur Qualifizierung / Umschulung / Beratung / Begleitung / betrieblichen Integration von Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen**

Der Bericht enthält eine exemplarische bundesweite Bestandsaufnahme von (frauengerechten) Modellen, Angeboten und Programmen in Form einer Auflistung und zusammenfassenden Bewertung. Die Bestandsaufnahme mit den ausführlichen Beschreibungen ist im Anhang enthalten. Die Bestandsaufnahme informiert:

in Teil A über Ansätze zur beruflichen Motivierung, Orientierung, Vorbereitung, Erstausbildung junger Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen;

in Teil B über Ansätze zur beruflichen Orientierung, Vorbereitung, Qualifizierung, Umschulung, Beratung, Begleitung, betrieblichen Integration von Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen (und Betreuungspflichten).

**Erkenntnisinteresse:** Die Bestandsaufnahme begann mit einer Literatur- und Internetrecherche. Dabei wurde offensichtlich, dass Projekte und Aktionsprogramme zur beruflichen Förderung „junger Frauen“ allenfalls in Ausnahmen Zielgruppen junger Frauen mit Behinderung mitbedacht haben. Modellprogramme und -projekte für „Jugendliche mit Behinderungen“ oder auch für „benachteiligte Jugendliche“ erreichen Zielgruppen junger Frauen mit Behinderung etwas häufiger, arbeiten jedoch kaum mit genderbezogenen Ansätzen. So wird in den Materialien und Selbstdarstellungen nicht ersichtlich, ob und wie junge Frauen mit Behinderung in Angebote einbezogen werden. Eigene telefonische Nachfragen bei verschiedensten Trägern haben zum Ergebnis, dass selten geschlechterdifferenzierte Auswertungen über Teilnahme und Erfolge vorliegen. Wurden solche Auswertungen auf Anfrage angegangen, so zeigte sich häufig, dass im Angebot „gerade“ keine weiblichen Teilnehmenden mit Behinderung anzutreffen sind oder etwa im vergangenen Jahr, „doch nur Männer und keine Frau betrieblich integriert wurden“.

**Erhebung:** Mit Erfolg ließen sich bundesweit Spuren aufnehmen, die auf Hinweise von Mitarbeiterinnen aus Modellprojekten zurückgehen. Die räumliche Schwerpunktsetzung auf die Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg ermöglichte über Kontaktaufnahmen zu regionalen Frauennetzwerken, Selbsthilfeverbänden, Interessenvertretungen, Landesarbeitsämtern, Integrationsämtern und beruflichen Rehabilitationsträgern im Schneeballsystem weitere Informationen über frauengerechte Projekte und Angebote zu erhalten. Bei telefonischen und aufsuchenden Kontakten wurden dabei immer wieder Beratungswünsche sichtbar. Mitarbeiterinnen aus Berufsbildungswerken und Mitarbeiterinnen freier Bildungsträger erbat Information über die frauenfördernden Möglichkeiten des SGB IX und zeig(t)en Interesse an Fortbildungen zur Thematik. So gestaltete sich der Erhebungsprozess bereits ein Stück weit auch als „Handlungsforschung“, indem Anregungen für Praxisinnovationen gegeben und auch aufgegriffen wurden.

**Auswertung / Dokumentation:** Folgende Kriterien kamen für die Ermittlung und Auswertung der Modelle, Projekte und Angebote zur Anwendung:

#### **Art des Angebots**

Handelt es sich um ein Angebot zur Berufsfindung/-orientierung, Erstausbildung, Qualifizierung, Umschulung, Beratung, Begleitung, betrieblichen Integration?

#### **Trägerschaft und Standort des Angebots**

Handelt es sich um „klassische“ Träger der beruflichen Rehabilitation? Welche Bildungseinrichtungen, Vereine, Jugendhilfeeinrichtungen, Selbsthilfeinitiativen übernehmen die Trägerschaft frauenfördernder Projekte und Modelle? Welche Standorte haben die Angebote (Großstadt – Kleinstadt – ländliche Region)?

In welchen Bundesländern sind sie zu finden? Seit welchem Zeitpunkt gibt es das Angebot?

#### **Intention des Angebots**

Mit welchen Interessen wurde das Angebot initiiert? Welche Ziele sollen mit dem Angebot umgesetzt werden?

#### **Schritte zur Einrichtung des Angebots**

Mit welchen Programmen und finanziellen Mitteln wurde das Angebot aufgebaut und umgesetzt? Traten dabei Probleme auf?

#### **Konzeption, Inhalte, zeitlicher Umfang des Angebots**

Sind Konzeption, Inhalte und zeitlicher Umfang des Angebots „frauengerecht“? Etwa in Bezug auf: angebotene Bildungsinhalte und Didaktik, Wohnortnähe, Teilzeitangebot, Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

#### **Rahmenbedingungen für die Teilnahme**

Welche Voraussetzungen müssen Interessentinnen erfüllen, um am Angebot teilnehmen zu können? Etwa: Muss ein Reha-Status vorliegen? Muss die Interessentin „arbeitslos“ gemeldet sein?

**Zielgruppe / Teilnehmerinnen**

Merkmale der Teilnehmerinnen (Alter, Art und Schwere der Behinderung, Schulbildung, Ausbildung, eigene Kinder / Betreuungspflichten, etc.) Liegt eine Teilnehmerinnen-Evaluierung vor (Zugänge, Erfolge, Abbrüche, Übergänge, berufliche Integration)?

**Erfolge**

Welche Erfolge zeigen sich bei den Teilnehmerinnen? (z.B. hohe Beteiligung, geringe / keine Abbrüche, erweiterte Berufsorientierung, gute Betriebszugänge, Lösung von Vereinbarkeitsproblemen, ...).

**Schritte zur Institutionalisierung**

Wie wird / wurde das Angebot zum „Regelangebot“ auf Dauer? Welche Probleme tauch(t)en dabei eventuell auf? Mit welchen konzeptionellen, inhaltlichen Abstrichen? Wie gestalten sich Verbesserungen an den Schnittstellen und Übergängen (Schule – Erstausbildung / bzw. Qualifizierung; Ausbildung / Umschulung / Qualifizierung – Betrieb).

**Grundlage der Angaben**

Festzuhalten ist, wie die Angaben gewonnen wurden (Auswertung von Materialien, Veröffentlichungen; Kontaktaufnahme über Telefonbefragung, E-Mail, aufsuchendes Gespräch).

Manche der in der Bestandsaufnahme aufgeführten Modelle sind noch nicht abgeschlossen. Einige sehr erfolgreiche Modellprojekte sind bereits abgeschlossen und konnten nicht fortgeführt werden; die dort gewonnenen Erfahrungen geben uns in Bezug auf die Gestaltung frauengerechter Angebote wichtige Hinweise.

**5.5 Fallstudien**

Einzelne der aufgeführten Modelle und Angebote eigneten sich für „Fallstudien“. Wesentliche Voraussetzung war die Bereitschaft der Einrichtungen zur Kooperation, zur Einbeziehung in Prozessverläufe bzw. zur Bereitstellung von Daten und zur Vermittlung von Interviewpartnerinnen.

**Erkenntnisinteresse:** Ziel dieser Fallstudien war, den Entstehungszusammenhang, Ziele / Konzeptionen und deren Umsetzung – zum Teil in regionalen Kooperationszusammenhängen - transparent zu machen und das Modellprojekt bzw. die Maßnahme aus der Perspektive von Teilnehmerinnen zu bewerten.

**Erhebung und Auswertung:** In der Regel wurden mehrere Gespräche auf verschiedenen Funktionsebenen geführt; d.h. sowohl mit Projektleitungen bzw. Projektbegleitungen als auch mit Teilnehmerinnen der Maßnahmen / Angebote. Die Darstellung erfolgte entsprechend der oben genannten Kriterien.

## 5.6 Schriftliche Befragung von Teilnehmerinnen an Maßnahmen / Umschulungen in Berufsförderungswerken

Die im Rahmen des Projektes durchgeführten Interviews, Gruppengespräche und Fallstudien sollten durch die Ergebnisse einer schriftlichen Erhebung an den Berufsförderungswerken in Nordrhein-Westfalen, Baden Württemberg, Sachsen und Sachsen Anhalt ergänzt werden.

**Erkenntnisinteresse:** In den Blick genommen wurden Frauen, die durch die Teilnahme an einer Rehabilitationsmaßnahme den (Wieder-) Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt anstreben. Aus verschiedenen Untersuchungen ist bekannt, dass Frauen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation unterrepräsentiert sind. Die Vergleichsstudie von Gisela Hermes (2001) bemängelte in Berufsförderungswerken u.a. das Fehlen geschlechterdifferenzierter Daten und das für Frauen unattraktive Angebotsspektrum der Maßnahmen, hob andererseits positive Ansatzpunkte wie spezielle Angebote und Konzepte für Frauen mit Betreuungspflichten hervor. Mit der schriftlichen Befragung wollten wir soziodemographische Strukturen dieser Gruppe von Frauen mit Behinderung (wie die Altersstruktur, den Familienstand, Frauen mit Kindern und ihre Bildung) erfassen. Ferner interessierte uns, wie die Frauen die Rehabilitationsmaßnahme, die sie besuchen, beurteilen. Wir wollten erfahren, ob sie ihre beruflichen Wünsche erfüllen konnten, woran sie Kritik üben und welche Verbesserungsvorschläge sie anbringen. Zudem wurde nach den Erfahrungen mit Beratung und Unterstützung durch die neu im SGB IX aufgenommenen Einrichtungen „Gemeinsame Servicestellen“ und „Integrationsfachdienste“ sowie nach Angebot und Nachfrage von Selbstbehauptungstrainings im Rahmen des Reha-Sports gefragt. Um Veränderungen gegenüber der Befragung von Gisela Hermes (2001) feststellen zu können, haben wir die Berufsförderungswerke auch nach Geschlecht und Grad der Behinderung differenzierten Daten zu den Teilnehmenden an den verschiedenen Maßnahmetypen und nach der Verteilung auf die unterschiedlichen Berufsbereiche der Maßnahmen gefragt.

**Erhebung:** In der schriftlichen Erhebung wurden Frauen mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr befragt, die an Maßnahmen in Berufsförderungswerken in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt teilnehmen. Die dreizehn von uns berücksichtigten BFW's machen 46% der insgesamt 28 Berufsförderungswerke in Deutschland aus.

Die Befragungen der BFWs fanden im Oktober 2003 in Nordrhein-Westfalen statt, in den anderen Bundesländern zwischen Februar und April 2004. Stichtag für die Teilnehmerstatistiken der BFWs waren der 31.10.03 (NRW) bzw. der 31.01.04. Die Leitungen der Berufsförderungswerke in den vier Bundesländern wurden in einem Anschreiben gebeten, unsere Erhebung zu unterstützen und uns die erforderliche Anzahl der Fragebögen – entsprechend der aktuellen Anzahl der Teilnehmerinnen mit einem GdB von 50 und mehr) – mitzuteilen. Die Verteilung erfolgte in Eigenregie durch die Berufsförderungswerke.

**Auswertung:** Durch differenzierte Auswertungen sollte untersucht werden, ob für bestimmte Untergruppen, differenziert z.B. nach Familienstand, nach Altersklassen, Bundesländern, besondere Problemlagen, Wünsche oder andere Besonderheiten existieren. Ein besonderes Augenmerk lag auf der Gruppe der Mütter von betreuungspflichtigen Kindern.

Auf der Auswertung der internen Statistiken, die uns die Berufsförderungswerke zur Verfügung stellten (insbesondere das vorgehaltene Angebot) lag ein weiterer Schwerpunkt.

Die verschiedenen qualitativen und quantitativen Erhebungen werden sowohl bezogen auf die jeweilige Datenbasis als auch in der Zusammenschau bezogen auf den erreichten Stand der Umsetzung des SGB IX ausgewertet; aufgezeigt werden einschränkende Rahmenbedingungen, sowie Handlungsbedarfe und weiterer Umsetzungserfordernisse.

## **Teil II**

### **Ergebnisse der empirischen Erhebungen**

- A Ergebnisse aus Baden-Württemberg**
- B Ergebnisse aus Nordrhein-Westfalen**
- C Ergebnisse aus den neuen Bundesländern  
Sachsen, Sachsen-Anhalt**
- D Beispiele guter Praxis**
- E Schriftliche Befragung in Berufsförderungswerken**



## **A Ergebnisse aus Baden-Württemberg**

## 1 Ergebnisse aus den biografischen Interviews (Elke Schön)

### 1.1 Zugänge, Beteiligung und soziodemografische Daten der befragten Frauen in Baden-Württemberg

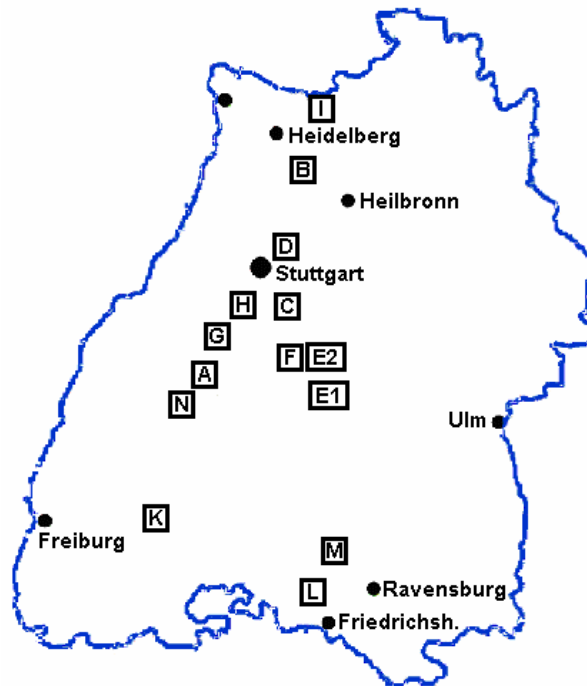
Die Zugänge zu den 14 Interviewpartnerinnen in Baden-Württemberg wurden nach dem Schneeballverfahren vermittelt über: die Schwerbehindertenvertretungen zweier Betriebe in unterschiedlichen Regionen, den Leiter eines betrieblichen Trainings-Zentrums, den IFD Tübingen und den IFD Ravensburg, das Berufsbildungswerk Neckargemünd, eine Selbsthilfeinitiative, ein Brückenangebot für Frauen mit psychischer Erkrankung in Tübingen, die Kontaktstelle Frau + Beruf in Mannheim, eine WfbM im Landkreis Calw. Die Schlüsselpersonen benannten Interviewpartnerinnen, die aus ihrer Sicht bereits beruflich von den frauenfördernden Aspekten des SGB IX profitieren, und die in ländlichen Regionen leben, Berufsanfängerinnen sind oder Betreuungspflichten im Lebensumfeld haben.

Bei der „Auswahl“ der Interviewpartnerinnen gelang auch die Einbeziehung von Frauen aus bildungsfernen Milieus, von alleinerziehenden Frauen, von Migrantinnen und Frauen mit Behinderungsarten, die in Untersuchungen bisher kaum berücksichtigt wurden. Alle – telefonisch, aufsuchend oder schriftlich angefragten – Frauen (nicht alle Frauen haben ein Telefon, nicht alle Frauen können schriftliche Anfragen lesen) zeigten großes Interesse an der Themenstellung und waren spontan zu einem biografischen Interview bereit. Die Mehrheit der Angefragten machte ihre Beteiligung allerdings abhängig von der Zusicherung einer Anonymisierung ihrer persönlichen Angaben. Zwei Migrantinnen wünschten, gemeinsam befragt zu werden, sie konnten sich in dem so hergestellten Klima aufgehoben und sprachlich sicherer fühlen. Eine der Interviewpartnerinnen befand sich zum Zeitpunkt des Interviews in einer akuten Partnerschaftskrise. Dieses Gespräch wurde von der Mitarbeiterin eines Frauenbildungsangebots (Vertrauensperson) begleitet, eine Krisenintervention musste nicht geleistet werden, im Gegenteil, die Interviewpartnerin gewann im Gesprächsverlauf an Selbstvertrauen und Gelassenheit. Die biografischen Interviews fanden überwiegend in den Wohnungen der Gesprächspartnerinnen, aber auch in Räumen von Maßnahmen und Betrieben (während der Arbeitszeit) statt. Die Gespräche dauerten im Durchschnitt 2 bis 3 Stunden, mit manchen Frauen wurde ein Zweitgespräch geführt. Die Mehrheit der Interviewpartnerinnen erhielt eine schriftliche Aufzeichnung ihres Gesprächs. Einzelne Frauen wünschten nur eine mündliche Rückmeldung. Über die zur Verfügung gestellten Transkripte und Rückmeldungen entstand ein erneuter Diskurs, der in der Auswertung ebenfalls berücksichtigt wurde.

Die Kartierung in Übersicht 1 verweist auf die landesweite Streuung der Interviewpartnerinnen. Mit einer Ausnahme leben alle Frauen in ländlichen Regionen: 9 Frauen leben in einem Dorf (64%), 4 in einer Kleinstadt (29%), nur eine der Frauen lebt in der Großstadt (7%). Im ländlichen Raum leben die Interviewten vor allem in peripheren Räumen oder in Kleinstädten, bzw. deren Umland. Diese Kleinstädte befinden sich ebenfalls in ländlichen Regionen, und nicht im suburbanen Umland von Großstädten und deren Verdichtungsräumen. Die peripheren Räume, entlegene Gebiete, verfügen großenteils nur über eine gering entwickelte Infrastruktur, es zeigen sich abnehmende Arbeitsplatzdichte, fehlende Verkehrsanbindungen. Dort lebende Berufstätige gehören zunehmend zu Tagespendelnden, die in Kernräumen, den zentralen Versorgungsorten der Regionen, erwerbstätig sind. Beratungsangebote

und Selbsthilfeorganisationen befinden sich allenfalls in diesen Kernräumen und Kleinstädten, nicht jedoch in den peripheren Räumen. Diese Situation stellt somit Frauen mit Behinderung aus peripheren Räumen vor besonders gravierende (Mobilitäts-)Probleme.

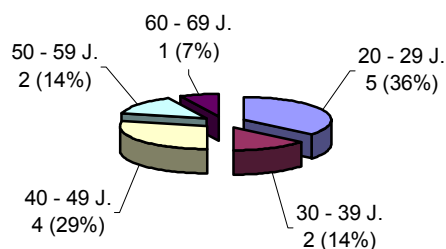
**Übersicht 1: Räumliche Verteilung der 14 Interviewpartnerinnen in Baden-Württemberg**



Anmerkung: **A** bis **M** symbolisieren die Wohn-Standorte der Interviewpartnerinnen.

**Alter und vorgenommene Kohortenbildung:** Bezogen auf die Altersstruktur zeigt sich, dass die Mehrheit der befragten Frauen im Alter zwischen 20 und 49 Jahren ist (79%). 3 der Interviewpartnerinnen befinden sich im Alter zwischen 50 und 65 Jahren. Übersicht 2 verweist differenziert auf die Zugehörigkeit zu den verschiedenen Altersklassen.

**Übersicht 2: Frauen in Baden-Württemberg: Alter**



Für die Auswertung der in Baden-Württemberg geführten biografischen Interviews wurden Kohorten der Jahrgänge 1939 bis 1954, der Jahrgänge 1955 bis 1974 und der Jahrgänge 1975 bis 1984 gebildet. Diese Differenzierung in drei Alterskohorten soll dem gesellschaftlichen Wandel in zeitlicher Dimension Rechnung tragen, auch wenn dabei zu berücksichtigen ist, dass Entwicklungen gerade in ländlichen Regionen nicht linear, und in verschiedenen sozialen Bereichen vor allem nicht synchron verlaufen (vgl. dazu: Kaschuba 1998).

Eine kurze Umreißung der drei Alterskohorten: **die 50- bis 65Jährigen** (3 Interviewpartnerinnen): Die Frauen mit Behinderung der Kriegs- und Nachkriegsjahrgänge 1939 bis 1954 gehören zeitgeschichtlich zur „Wiederaufbaugeneration“. Die älteste Interviewte hat als Kind in einer Behinderteneinrichtung Nationalsozialismus und Bombardierungen überlebt. Die Nachkriegszeit war u.a. geprägt vom Aufbau der Sondereinrichtungen für Menschen mit Behinderung. Für diese heute „ältere Frauengeneration“ war es äußerst schwierig oder auch unmöglich, zu einer qualifizierten Bildung und Ausbildung zu gelangen. Eigene Bildungswege werden (innerhalb und außerhalb der Sondereinrichtungen) als sehr begrenzend erfahren. Die Erwerbsstruktur in ländlichen Regionen Baden-Württembergs veränderte sich durch partielle urban-industrielle Modernisierungsprozesse und Strukturveränderungen in der Stadt-Land-Hierarchie. Frauen erschlossen sich neue Erwerbsbereiche in Industrie, Gewerbe und Dienstleistung, sie unterlagen aber auch neuen Einschränkungen. Unter dem Druck des „Ländlichen Arbeitsethos“ wurde von Frauen mit und ohne Behinderung eine besondere „Schaff“-Haltung erwartet (vgl. Kaschuba 1998). **Die 30- bis 49Jährigen** (6 Interviewpartnerinnen): Die Frauen mit Behinderung der Jahrgänge 1955 bis 1974 sind in anderer Weise als die Frauengeneration zuvor vom sozioökonomischen Wandel betroffen, der im ländlichen Raum zu gravierenden Veränderungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen führte. Die bildungspolitische Reform, der Ausbau von Sonderschulen, Behinderteneinrichtungen und beruflichen Rehabilitationsangeboten, Gemeinde- und Verwaltungsreformen und gesellschaftliche Veränderungen des Frauenbildes forderten biografische Veränderungen heraus. Dazu gehören für diese „mittlere Frauengeneration“ etwa der berufliche Wiedereinstieg oder die berufliche Neuorientierung. **Die 20- bis 29Jährigen** (5 Interviewpartnerinnen): Die Frauen mit Behinderung der Jahrgänge 1975 bis 1984 finden heute im ländlichen Raum / im regionalen Kontext Raumstrukturen vor, die ihnen im Leben und Arbeiten wenig Gelegenheitsstrukturen und Optionen ermöglichen. Regional- und Strukturpolitik sind auf dem Land immer noch kaum mit Frauenpolitik verzahnt. Zugleich fordern der behindertenpolitische Paradigmenwechsel, der gesellschaftliche Druck zur Individualisierung und Gleichheitsansprüche an Geschlechterverhältnisse, die erneut mit neuen modernen Frauenbildern einhergehen und auch auf dem Land angekommen sind, von dieser „jüngeren Frauengeneration“ in paradoxer Weise ein hohes Maß an individuellen Bewältigungs- und Handlungskompetenzen.

Die Kohorten sind nicht in sich homogen, sie spiegeln jedoch in der vergleichenden Betrachtung zeitgeschichtliche und biografische Veränderungen seit der Nachkriegszeit wider. Die individuellen (beruflichen) Lebensläufe sind von Prozessen sozialen Wandels und institutionellen Vorgaben geprägt. Zugleich gibt es Spielräume, können über subjektives Handeln Prozesse der Veränderung initiiert werden. Solche Entwicklungen und Veränderungen gilt es aus der Perspektive des Erlebens und Beurteilens der Frauen mit Behinderung aufzuzeigen (vgl. hierzu die methodologischen Ausführungen in Teil I).

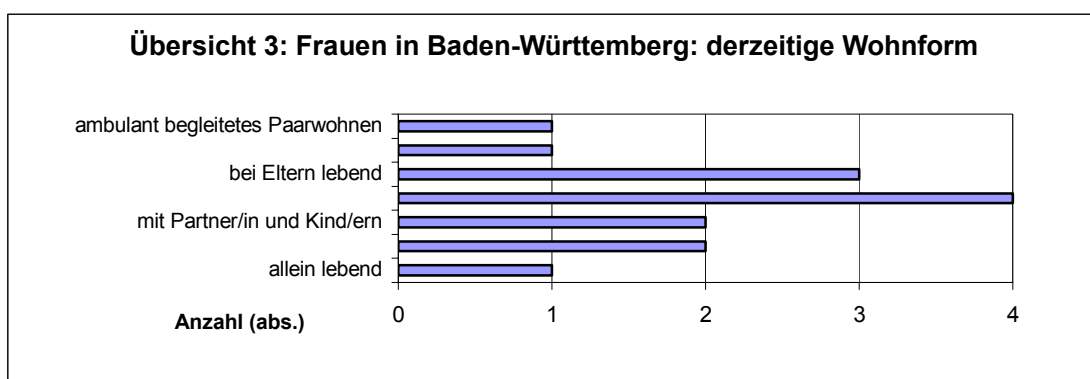
**Nationalität:** 11 Frauen mit Behinderung sind deutsch (79%), 3 der Frauen sind Migrantinnen (21%). Bei den Migrantinnen – zwei Kroatinnen, eine Italienerin – handelt es sich um Arbeiterinnen, die in

ihrer Kindheit / Jugend mit Angehörigen in eine württembergische Region eingewandert sind, in der sie heute noch leben. Sie oder ihre Angehörigen sind von Industrie- und Gewerbebetrieben als Arbeitsmigrant/innen angeworben worden. Seit 27, 25 und 18 Jahren sind sie in einem Metall verarbeitenden Industriebetrieb beschäftigt. Im mittleren Lebensalter haben sie sich eine chronische Erkrankung / Körperbehinderung zugezogen. Diese Frauen haben in ihrer Vergangenheit nicht von einer beruflichen Rehabilitation profitieren können. 2 dieser Frauen erfahren zum Zeitpunkt des Interviews durch eine „betriebliche Integrationsvereinbarung“ im Rahmen des SGB IX eine innerbetriebliche berufliche Förderung. Eine der Frauen hat eine innerbetriebliche Fortbildung bereits abgeschlossen, sie profitiert von einer beruflichen Verbesserung.

**Familienstand:** 6 Frauen mit Behinderung sind ledig (42%), 4 Frauen sind verheiratet (29%) und 4 Frauen sind geschieden (29%). Die Mehrheit der Interviewten in Baden-Württemberg ist also nicht, bzw. nicht mehr, verheiratet. Die verheirateten Frauen sind im Alter zwischen 40 und 65 Jahren. Die geschiedenen Frauen sind im Alter zwischen 33 und Anfang 50. Die jungen Frauen in der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen sind alle „ledig“.

**Frauen mit und ohne Kinder, Frauen mit Betreuungspflichten:** 8 der Interviewten haben Kinder (2x 1 Kind, 4x 2 Kinder, 1x 3 Kinder, 1x 5 Kinder). 4 dieser Frauen sind Alleinerziehende, sie sind geschieden und leben auch nicht in einer Partnerschaft mit einem Mann oder einer Frau. Das Alter dieser Kinder zeigt eine breite Streuung – vom Kleinkind bis hin zum arbeitslosen Jugendlichen -, die Kinder leben aber – mit Ausnahme eines Kindes – noch im mütterlichen Haushalt. Die Väter dieser Kinder kommen größtenteils ihren Sorge- und Zahlungspflichten nicht nach. Unter den verheirateten Frauen befindet sich eine Frau mit einem Kind im schulpflichtigen Alter. Drei der verheirateten Frauen haben Kinder, die ihre Ausbildung meist bereits abgeschlossen haben und nicht mehr im elterlichen Haushalt leben. Eine dieser Frauen, hat heute – nachdem sie 5 Kinder großgezogen hat – einen kranken und pflegebedürftigen Partner zu versorgen. Die jüngeren Frauen der Altersgruppe 20 bis 29 haben alle keine Kinder – und damit keine Betreuungspflichten.

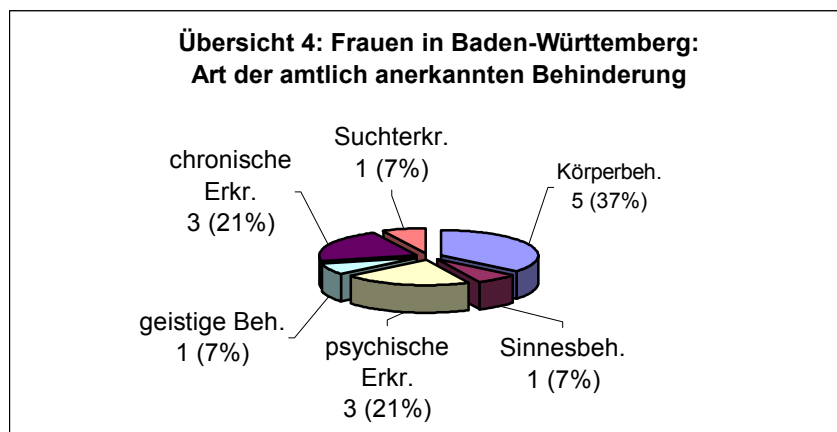
**Wohnformen:** Die Wohnformen differieren (vgl. Übersicht 3). 3 der jüngeren Frauen leben noch in der Wohnung der Eltern – mit dem großen Wunsch nach einem verselbstständigten Wohnen. Eine junge suchtkranke Frau lebt in einer begleiteten Wohngemeinschaft, nach



vielen Jahren konnte sie dort endlich „ein eigenes Zimmerle“ für sich durchsetzen, heute sucht sie – nach Trennung von ihrem Freund – eine eigene Wohnung. Eine junge Frau mit sog. geistiger Behinderung wohnt mit ihrem Freund in einer ambulant betreuten Wohnung (vom geschlossenen Heim über

die Trainingswohnung in das ambulant betreute Paarwohnen). Die vier allein erziehenden Frauen leben mit ihren Kindern in Mietwohnungen. Die verheirateten Frauen wohnen gemeinsam mit ihren Partnern, und ohne oder mit Kindern, in Mietwohnungen oder Eigenheimen. Nur eine der befragten Frauen lebt alleine in einer Mietwohnung; diese Wohnform wird von ihr als eine bewusst ohne Partnerschaft gestaltete Lebensform vorgestellt.

Übersicht 4 zeigt eine breite Streuung in der **Art der (amtlich anerkannten) Behinderung**. Einbezogen in die Interviews wurden auch Frauen mit psychischer Erkrankung (3), sog. geistiger Behinderung (1) und Suchterkrankung (1). Auffällig ist, dass die Mehrheit der Frauen – insbesondere ab dem mittleren Lebensalter – von weiteren (als den amtlich diagnostizierten) Erkrankungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffen ist.



Besonders häufig genannt werden schwere Allergien (diese treten oft nach einer Cortisonbehandlung auf), Herz-Kreislauferkrankungen, Thrombosen, Sehstörungen, akute oder anhaltende Schmerzen.

Zum **Eintritt der Behinderung**: 2 der Frauen sind von Geburt an beeinträchtigt, eine dieser Frauen ist von Spina Bifida betroffen, die andere von einer sog. geistigen Behinderung. 4 der Frauen wurden in ihrer Kindheit beeinträchtigt, 3 davon in frühester Kindheit (durch Erkrankung an chronischer Polyarthrititis mit der Folge von erheblichen Fehlstellungen, Bewegungseinschränkungen und Kleinwuchs; durch einen Augentumor, der zur völligen Erblindung führte; durch eine Hirnschädigung, die eine Halbseitenlähmung und epileptische Anfälle mit sich brachte). Eine Frau erlitt als 13-Jährige einen Unfall, der eine beidseitige Unterschenkelamputation zur Folge hatte. 7 Frauen erkrankten im weiteren Lebensverlauf: 2 davon in der Jugendphase (Suchterkrankung; psychische Erkrankung), 5 im mittleren Lebensalter (Körperbehinderung, chronische Erkrankungen, psychische Erkrankung). Bei den chronischen Erkrankungen handelt es sich um entzündlich rheumatische Erkrankungen, Erkrankungen des Herz-Kreislaufsystems und eine Krebserkrankung. Diese Erkrankungen haben sich zum Teil über einen schleichenden Prozess manifestiert, in einem Fall ist die Erkrankung plötzlich aufgetreten.

Die Frauen wurden nach dem im Schwerbehindertenausweis eingetragenen **Grad der Behinderung** befragt: Danach haben 6 der Frauen einen sehr hohen Grad zwischen 70 und 100 (43% der Frauen). 4 der Frauen haben einen festgestellten Grad zwischen 50 und unter 70 (29% der Frauen). 2 der Frauen haben einen Grad zwischen 30 und 50 (14% der Frauen), bei ihnen liegt eine beantragte und bewilligte Angleichung vor. In den Gesprächen wurde deutlich, dass Frauen ab dem mittleren Lebensalter sich in der Selbsteinschätzung eher als stärker behindert einstufen (die Selbsteinschätzung ist also nicht iden-

tisch mit dem amtlich festgestellten Behinderungsgrad). Insbesondere chronisch kranke Frauen mit einem Grad der Behinderung von 50 zeigen eine solche Abweichung und entsprechen damit dem Trend, der bereits in der Live-Untersuchung konstatiert wurde. 2 der Frauen lehnen wegen befürchteter Stigmatisierung durch ihr Umfeld die Beantragung eines Schwerbehindertenausweises ab. Eine dieser Frauen hat eine psychische Erkrankung, die andere Frau ist suchtkrank. Beide Frauen konnten über den SGB IX eine berufliche Förderung im Rahmen von Projekten für Frauen erfahren.

**Bildung:** Nur 2 der befragten Frauen haben eine Sonderschule besucht (14%): die Sonderschule für Geistig Behinderte, die Blindenschule. 8 Frauen haben einen Hauptschulabschluss (57%), eine Frau machte den Realschulabschluss (7%), 2 Frauen machten das Abitur (davon erwarb eine erst nach abgeschlossener Realschule über den Zugang zum Wirtschaftsgymnasium die Hochschulreife). Eine der Frauen verfügt über keinen Schulabschluss (7%).

**Ausbildung:** 5 der befragten Frauen verfügen über eine Ausbildung in Büroberufen (Bürokauffrau, Bürogehilfin, Einzelhandelskauffrau). 4 dieser Frauen machten ihre Ausbildung im Rahmen der beruflichen Rehabilitation (BBW, BFW). 2 Frauen machten eine Ausbildung an einer FH/HS (Dipl. Sozialpädagogin, Gesundheitsberuf). 1 Frau ist Kinderkrankenschwester. 6 Frauen haben keine Ausbildung, darunter 3 Interviewte der jüngeren Generation.

**Erwerbstätig / nicht erwerbstätig:** Zum Zeitpunkt der Befragungsphase befindet sich die Hälfte der Frauen mit Behinderung (7) in einer unbefristeten Beschäftigung (50%). Eine Frau ist auf einer ABM-Stelle mit Arbeitsassistenz in einer Selbsthilfeorganisation beschäftigt. Eine Frau arbeitet noch in der WfbM, ein Beschäftigungsverhältnis in einem Betrieb konnte nach einem Praktikum dort – im Jahre 2003 – nicht zustande kommen, weil der Leistungsträger mit der Zusage der Übernahme eines Lohnkostenzuschusses über 7 Monate (!) wartete. 5 Frauen sind nicht erwerbstätig, weil sie: an einem Brückenangebot teilnehmen (2), arbeitslos (1) oder Sozialhilfeempfängerin (1) sind, sich im Übergang zur Rente befinden (1).

**Erwerbstätig als ...:** 4 Frauen sind Arbeiterinnen (davon: 3 in der Metallindustrie, alle Vollzeit; eine in einer Schreinerei /Handwerksbetrieb, 70%-Stelle); 4 Frauen sind Angestellte (davon: 1 Bürokauffrau in einer Bank /Vollzeit; 1 Bürogehilfin in einem Callcenter / 50%-Stelle; 1 Dipl. Sozialpädagogin (FH) / 80%-Stelle; 1 Gesundheitsberuf / 10 Stunden in der Woche); 1 Frau arbeitet noch in der WfbM, vor ihrer Erkrankung war sie 12 Jahre lang als Kinderkrankenschwester in einer Reha-Klinik für Kinder beschäftigt.

**Ökonomische Situation:** Die persönlichen Nettoeinkommen der Frauen mit Behinderung streuen zwischen 260 Euro (Sozialhilfe) und 1400 Euro (Lohn einer Alleinerziehenden mit 3 Kindern, bei Vollzeit- und Schichtarbeit). Die Einkommen aus Erwerbsarbeit differieren nach der Qualifikation. Die beiden Frauen mit Hochschul- und Fachhochschulausbildung befinden sich – abgesehen von Beschäftigungsrisiken, die sie mit den anderen Frauen teilen - in einer besseren Eingruppierung als die Frauen, die in Büroberufen und als Arbeiterinnen erwerbstätig und in den untersten Lohngruppen zu finden sind. Die verheirateten Frauen verfügen – da die Partner erwerbstätig sind oder eine Rente beziehen - über höhere Haushaltseinkommen als die geschiedenen und allein lebenden Frauen. Sie leben eher in Wohneigentum. Sie arbeiten öfter in einer Teilzeitbeschäftigung. Eine arbeitslos gemeldete Arbeiterin, die wegen einer Abfindung (diese wurde zum Abbezahlen des Hauses verwendet) von einer Sperrzeit be-

troffen ist, kann diese schwierige Situation nur überbrücken, weil der kranke Partner Rentenbezüge erhält.

Die jungen Frauen mit Behinderung der Altersgruppe 20 bis 29, die noch bei den Eltern leben und erwerbstätig sind, sparen einen Teil des eigenen Einkommens für ein zukünftiges Leben in Selbstständigkeit. Eine 20-Jährige lebt nach langen stationären Aufenthalten wieder bei den Eltern und verfügt über kein eigenes Einkommen. Die junge Suchtkranke, die in der begleiteten WG wohnt, lebt seit acht Jahren von Sozialhilfe. Eine 29-Jährige, für die - nach 9 Jahren Arbeit in einer WfbM - der berufliche Übergang in einen Handwerksbetrieb glückte, verfügt heute über ein monatliches Nettoeinkommen, das das WfbM-Entgelt um ein Vielfaches übersteigt.

Die finanzielle Situation der allein erziehenden Frauen mit Behinderung ist besonders prekär: Ob Angestellte im Bürobereich oder Arbeiterin, die Frauen befinden sich in den untersten Lohngruppen und verfügen über ein monatliches Nettoeinkommen in Höhe von 1.220 Euro (Büroangestellte) bis 1.400 Euro (Industriearbeiterin in Vollzeit). Damit müssen jeweils 2 bis 3 Kinder im Haushalt unterhalten werden. Die Eingruppierung in eine einzige Lohngruppe höher, die eine allein erziehende Arbeiterin nach einer innerbetrieblichen Qualifizierung und anschließendem neuen Tätigkeitsbereich (nach SGB IX) erfährt, wird so von ihr als ein besonders erfreuliches Ereignis bewertet, denn im Haushalt ist noch ein Sohn finanziell mitzutragen, der nach der Ausbildung keine Arbeit finden kann. Auch die finanzielle Situation einer allein erziehenden Sozialhilfebezieherin ist äußerst schwierig: Sie erhält monatlich 260 Euro plus Wohngeld plus Kindergeld plus Unterhaltsvorschuss (da der Vater der Tochter sich weigert, das Unterhaltsgeld zu bezahlen). Sie kann sich nicht einmal die Anschaffung und Unterhaltung eines PC leisten, auch wenn das aus ihrer Sicht notwendig wäre, um als arbeitssuchende, auf dem Land lebende und beinamputierte Bürokauffrau auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren zu können.

Finanziell verschuldet ist eine Frau mit psychischer Behinderung, die in einer WfbM arbeitet und alleine in einer Wohnung lebt. Auch mit Wohngeld konnte diese Situation nicht verhindert werden (mehr dazu in 1.2.8).

## **1.2 Querauswertung – Die Sicht der Frauen**

Die Querauswertung der biografischen Interviews erfolgt entlang der Themen, die in Teil I, Punkt 4.1 aufgeführt werden. Dabei richtet sich das Augenmerk auch auf die in der Auswertung vorgenommene soziobiografische Kohortenbildung nach den drei „Frauengenerationen“, um einen Einblick in biografische Veränderungen innerhalb der Gruppe der Interviewpartnerinnen zu erhalten. Gemeinsame / differierende soziodemografische Bedingungen werden innerhalb der Kohorten ebenso beachtet wie gemeinsame / differierende Erfahrungshorizonte (auf Grund der Zugehörigkeit zu verschiedenen sozialen Schichten und Bildungsmilieus). Dazu gehören auch Gemeinsamkeiten und Differenzen, die mit dem Auftreten der Erkrankung / Beeinträchtigung im Lebenslauf (ob seit der Geburt, in früher Kindheit, im mittleren Lebensalter) relevant werden.



### 1.2.1 Lebensentwürfe: Stellenwert von Beruf und Lebenswelt

Die in Baden-Württemberg befragten Frauen mit Behinderung leben – mit Ausnahme einer Frau - in ländlichen Regionen, für die Entwicklung ihrer Lebensentwürfe stellt – als eine Gemeinsamkeit - die Region als sozialer Raum in besonderem Ausmaß eine „lebensweltliche Bezugsgröße“ dar (Orientierung an Kaschuba 1998).

#### Die 50- bis 65Jährigen

In den Lebensentwürfen der über 50-jährigen Interviewpartnerinnen zeigt sich eine deutliche Familienorientierung. Heirat und ein Leben in Partnerschaft mit Mann und eigenen Kindern gehörte zum Lebensentwurf in jungen Jahren. Alle Frauen haben mehr als ein Kind. Alle Frauen haben zeitweise ihre Erwerbsbiografie unterbrochen, um ihre Kinder in den ersten Lebensjahren zu begleiten und zu versorgen. Eigentlich entspricht ein solcher weiblicher Lebensentwurf den gesellschaftlichen Normen und Erwartungen, die an Frauen in den 50er und 60er Jahren gestellt wurden, aber diese Normen waren an nicht behinderte Frauen gerichtet. Für Frauen mit Behinderung galten andere gesellschaftliche Normen, die weder Ehe noch eigene Kinder, aber auch nicht eine qualifizierte Ausbildung und attraktive Erwerbstätigkeit vorsahen. **Frau S.G. (biogr. Int. Nr. D/BW)**, seit früher Kindheit blind und in einer Blindeneinrichtung zur Schule und in ein Internat gegangen, opponierte bereits in ihrer Kindheit gegen die ihr auferlegten gesellschaftlichen Normen. Sie war „*ein ziemlich aufmüpfiges und neugieriges Kind, das genau wusste, was es wollte*“ (ebd., S. 3). Sie „*übersprang Klassen*“ und wurde über Selbstsozialisation zur „*Vorzeigeschülerin*“, dennoch erlaubten Eltern und die Behinderteneinrichtung nicht den Besuch des Gymnasiums in Marburg, konnte sie nur eine „*Schmalspurausbildung*“ machen. Sie verselbstständigte sich in der Stadt, daraufhin erhielt sie von ihren Eltern „*keinerlei Unterstützung*“ mehr. Sie setzte gegen viele Hindernisse in Eigenregie für sich den Lebensentwurf „*Heirat-zwei Kinder-(Teilzeit-) Erwerbstätigkeit*“ durch. In ihrer heutigen Bilanz verweist sie darauf, dass sie „*der Generation von Frauen an(gehört), die meist mit der Eheschließung auch ihren Beruf aufgaben*“. Sie gab als blinde Mutter nicht den Beruf auf, und hatte sich in der Folge mit dem Unverständnis im Umfeld auseinander zu setzen. Sie verschaffte sich Teilzeitarbeit, auch das war in der Zeit noch nicht üblich, wechselte mehrere Male in ihr attraktiver erscheinende Beschäftigungen. Berufstätigkeit hat in ihrem Leben einen hohen Stellenwert: „*Beruf ist meiner Meinung nach ... (...) ein Teil des Selbstwertgefühls (...). Das ist in meinem Fall, ein sich garantiert nicht isolieren können. Berufstätigkeit trägt nach meiner Ansicht vor allem dazu bei, dass man aufgeschlossener ist, auch mit den eigenen Kindern, dass man auf viele Probleme sehr flexibel reagiert, und dass man einfach, ich würde sagen: über den Tellerrand blicken kann. (...)*“ (ebd., S. 1). Einerseits lebte sie in einem traditionell gestalteten Geschlechterverhältnis – der Partner geht einer Vollzeiterwerbstätigkeit nach, sie arbeitet in Teilzeit und kümmert sich um die beiden Söhne. Andererseits begibt sie sich in Aushandlungsprozesse und verlangt vom Partner und den Söhnen einen besonderen häuslichen Einsatz. Im Laufe des Lebens erweitert sich der Lebensentwurf - geschildert als persönliche Lerngeschichte – um die Dimension behinderten- und frauenpolitischen Engagements in einem Verband und im Betrieb. Dieses Engagement wird vom Partner und den Söhnen tatkräftig unterstützt. Weibliche Vorbilder hatte Frau S.G. für ihren Lebensentwurf nicht: „*Ich habe mir das alles selbst gestrickt (...)*“ (ebd., S. 1).

**Frau S.V.** und **Frau F.C.** erkrankten erst im mittleren Lebensalter. Ihre Lebensentwürfe in jungen Jahren entsprechen dem aufgezeigten zeit-typischen Entwurf nicht-behinderter Frauen. Doch auch diese beiden Frauen bilanzieren Veränderungen in ihrem Lebensentwurf über Lerngeschichten. **Frau S.V. (biogr.**

**Int. Nr. F/BW**), Migrantin, erlebt die Ehe nicht – wie in jungen Jahren erhofft – als glückliche Lebensphase. Sie trennt sich nach schwierigen Ehejahren von ihrem Mann, beginnt nach 7 Jahren Familienpause wieder eine Erwerbstätigkeit und entwickelt einen Lebensentwurf als allein erziehende Erwerbstätige. Sie möchte nicht mehr mit einem Partner leben. Nicht mehr in ihrem Ausbildungsberuf als kaufmännische Angestellte arbeiten zu können, sondern als Arbeiterin in der Industrie arbeiten zu müssen, das musste sie erst mal subjektiv verarbeiten. Doch dazu blieb ihr nach der Scheidung nicht viel Zeit. Eine Teilzeitbeschäftigung konnte sie sich nicht leisten. Sie arbeitet Vollzeit im Zwei-Schichten-Modell, das zwar ihr Alltagsmanagement erleichtert, aber im Laufe der Jahre stellen sich massive gesundheitliche Probleme ein, die zu chronischen Erkrankungen führen. Im Alter von 50 Jahren - nach einer Brustkrebsoperation - revidiert sie nochmals ihren Lebensentwurf. Sie bilanziert: Einen beruflichen Ausstieg kann sie sich aus ökonomischen Gründen nicht erlauben, das würde in biografische Unsicherheit führen. Aber: Die Söhne sind erwachsen geworden, sie achtet nun in der freien Zeit auf die Erfüllung eigener Bedürfnisse und geht am Arbeitsplatz aktiv eine Verbesserung an. **Frau F.C. (biogr. Int. Nr. A/BW)** wird bereits als 27-Jährige zur Witwe. Um sich und ihre drei Kinder „durch zu bringen“ nimmt sie mehrere Jobs zugleich an. In dieser Lebensphase zeigen sich bei ihr erste gesundheitliche Probleme, nach einigen Operationen erhält sie ihren ersten Schwerbehindertenausweis. Sie revidiert ihren Lebensentwurf und sucht eine Arbeit, die sich besser mit der Familienarbeit vereinbaren lässt. Sie nimmt eine Stelle als Hausmeisterin an. Diese Stelle, auf der sie 12 Jahre lang beschäftigt ist, beurteilt sie heute als ihre „*Rettung*“ in der damaligen Situation. In dieser Phase lernt sie ihren zweiten Partner kennen. Sie entwickelt einen Lebensentwurf, der wieder ein Leben in Partnerschaft und eine Vergrößerung ihrer Familie vorsieht. Zwei weitere Kinder kommen hinzu, darunter ein adoptiertes. Dann hat sie „*das Putzen satt*“ und sucht sich eine andere Beschäftigung. Der zweite Partner ist häufig abwesend, wird suchtkrank und Frau F.C. lebt über Jahre hinweg in einer äußerst angespannten Situation. Im Jahre 2002 erlebt sie als 54-Jährige ihren Zusammenbruch. Nach diesem „*Ausfall*“ – sie hat nun wieder einen Schwerbehindertenausweis - wird ihr bewusst, dass sie Veränderungen in ihrem Leben angehen muss. Sie kündigt und wird arbeitslos. Heute arbeitet sie – mit Unterstützung einer Beraterin eines IFD – am Erkennen und Durchbrechen „*der Kette*“, die sich seit der Kindheit durch Stationen ihres Lebens zieht. In ihrer unbewussten Orientierung am Lebensentwurf der Mutter habe sie auch deren „*Kette*“ übernommen (vgl. Ausführungen in A 1.2.4). Der Lebensentwurf junger Jahre wird kritisch reflektiert: Zwar ist Frau F.C. sehr stolz auf ihre fünf Kinder, denen sie eine qualifizierte Ausbildung ermöglichte – besonders den Töchtern -, aber sie bedauert auch, im eigenen Lebenslauf keine Qualifizierung und keine berufliche Rehabilitation erfahren zu haben. Die Kinder spielten im früheren Lebensentwurf eine große Rolle. „*Heute würde ich das nicht mehr so auf mich nehmen wollen, die Abhängigkeit von den Kindern und dem Mann (...)*“ (ebd., S. 5). Sie bilanziert, was sie „*am meisten ärgert*“: „*Dass man eigentlich ganz wenig Unterstützung hat als Frau. Besonders als Frau mit Kindern, unheimliche Schwierigkeiten hat man da. - Ich habe die ganzen Jahre hart gearbeitet, ich weiß nicht, wie ich das alles überhaupt geschafft habe. - Hinterher denkt man, wie ist das überhaupt gegangen*“ (ebd., S. 3).

**Für die Generation der 50- bis 65-Jährigen zeigt sich:** Die Bilanzierungen dieser älteren Frauen mit Behinderung verweisen darauf, wie über eigene Lerngeschichten – trotz erfahrener Fremdbestimmung - Änderungen im Lebensentwurf angegangen werden. Bei der Entwicklung und Revidierung ihrer Entwürfe vermissten sie weibliche Vorbilder als Identifikationsfiguren und waren darauf angewiesen, sich ihre Lebensentwürfe „*selber zu stricken*“.

### Die 30- bis 49-Jährigen

Seit 20 Jahren leidet **Frau I.A. (biogr. Int. Nr. E2/BW)**, Migrantin, Arbeiterin und allein erziehende Mutter von drei Töchtern, an einer extraartikulären Rheumaform, seit 10 Jahren hat sie Bandscheibenbeschwerden. Doch erst mit Auftreten schwerer Allergien und Funktionsstörungen, mit heftigen dauerhaften chronischen Schmerzen in jüngster Zeit entsteht für sie die Bruchstelle, die zum Überdenken des bisherigen Lebensentwurfs – „*Immer Pech gehabt ... trotzdem immer Kinder erzogen. Jeden Tag schaffen (...) dann nach Hause, einkaufen, kochen, putzen, fegen ...*“ führt. „*Meine Mädles (gemeint sind die Töchter), (sind) mein Ein-und-Alles, aber Familie, da hab' ich genug davon ... das reicht mir. - (Ich) sag' ja, (ich) bin Alleinkämpfer, (ich) weiß warum ... Trennung (kann) auch gut sein. - (Ich) lern' jetzt, auf mich zu gucken. Meine Mädles mal stehn zu lassen. Ich guck', dass sie lernen, sie lernen alle noch. (Ihre) Ausbildung, das ist schon wichtig. Aber ich guck' mehr nach mir jetzt*“ (ebd., S. 2). „*Nach sich zu gucken*“ bedeutet für Frau I.A.: therapeutische Behandlungen in Anspruch zu nehmen, sich Zeit für eigene Bedürfnisse zu zugestehen, Optimismus zu entwickeln, eine Mutter-Kind-Kur zu planen und über eine innerbetriebliche Qualifizierung zu einer Arbeit mit geringeren körperlichen Beanspruchungen zu gelangen.

**Frau K.M. (biogr. Int. Nr. I/BW)**, seit früher Kindheit von einer Halbseitenlähmung betroffen, verfolgte als junge Frau den Lebensentwurf, sich „*eine eigene heile Familie*“ aufzubauen. Damit widersetzt sie sich den Vorstellungen ihrer Eltern, die ihr keine Verselbstständigung und eigene Kinder im Leben zugestehen wollten. Nach beendeter Ausbildung in einem Berufsförderungswerk heiratet sie und geht ein traditionelles Geschlechterarrangement ein, sie übernimmt in der Familie die Rolle der Hausfrau und Mutter. Im Laufe der Ehe lernt sie über Erfahrung, diese eingenommene Rolle immer mehr zu hinterfragen. Zur ersten Bruchstelle führt ein durch den Partner verursachter Autounfall, bei dem Frau K.M. sich schwere Gesichtsverletzungen und –entstellungen zuzieht. In der Folge setzt sie sich intensiv mit „*gängigen Frauenbildern*“ auseinander. Sie entfremdet sich immer mehr von ihrem Partner, der sie in ihren Bemühungen um eine Qualifizierung für Wiedereinsteigerinnen blockiert. Als dieser sich eine junge Freundin zulegt, löst sie die Ehe auf und verabschiedet sich endgültig von einem rigiden einengenden Rollenkonzept. Sie entwickelt für sich einen völlig neuen Lebensentwurf, zieht mit ihren beiden Töchtern in eine kleine Sozialwohnung im Dorf, findet als 43-Jährige ihre erste Arbeitsstelle in der Kleinstadt, lernt, mit geringen Mitteln zu leben. Ein Leben ohne Partner wird für sie im mittleren Lebensalter zur positiven Perspektive: „*(...) ich möchte nicht mehr gebunden sein (...)*“ (ebd., S. 26). Sie orientiert sich heute an Frauen aus ihrem Lebensumfeld, die sich der Hierarchie im Geschlechterverhältnis widersetzen. Sie beginnt, sich im Dorf in einer Bürgerinitiative zu engagieren, und sie überlegt, sich einer frauen- und behindertenpolitischen Selbsthilfeinitiative anzuschließen.

Auch **Frau L.S. (biogr. Int. Nr. B/BW)**, seit der Kindheit körperbehindert, erlebte die Ehe als traumatisierende Bruchstelle. Nach der Geburt der Tochter kommt es auf ihren Wunsch hin schnell zur Scheidung. Mit der Scheidung und einer Verselbstständigung im Wohnen am gleichen Ort ändert sich ihr Lebensentwurf. „*Das Leben mit meiner Tochter ist mir sehr wichtig, sie steht für mich im Mittelpunkt. - Das hätte ich mir früher nicht vorstellen können, das war auch damals nicht mein Wunsch. (...)*“ (ebd., S. 2). Ein beruflicher Wiedereinstieg ist ihr einerseits aus existenziellen Gründen äußerst wichtig: „*Ich muss Geld verdienen, ich muss meine Tochter durchbringen (...)*“ (ebd., S. 6). Andererseits ist ihr die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit im Lebensentwurf auch wichtig, um aus ihrer Isolation heraus zu finden: „*Es würd' mir aber auch gut tun, wieder raus zu kommen. (...). Ich mein', dass ich wieder unter Leute komm*“

(ebd., S. 7). Diese Erwerbstätigkeit soll allerdings in Wohnnähe sein, Frau L.S. möchte aus ihrem Dorf nicht wegziehen müssen.

Bei einzelnen Frauen führt die Bruchstelle auch zur Selbstvergewisserung im Lebensentwurf: **Frau M.Y. (biogr. Int. Nr. E1/BW)**, Migrantin, stützt sich, seit ihre chronische Erkrankung zu schweren dauerhaften Schmerzen führte und sie im Betrieb „Druck“ erfährt, auf ihre Familie, die immer schon in ihrem Lebensentwurf den höchsten Stellenwert innehatte. Partner und Kinder bedeuten ihr „*sehr viel, ich glaub', für sie machst du das alles*“ (ebd., S. 2). Im Betrieb lösen Prozesse der Umstrukturierung große Ängste bei ihr aus, sie befürchtet, neuen beruflichen Anforderungen nicht gewachsen zu sein. Ihre Erwerbstätigkeit betrachtet sie als bittere Notwendigkeit, die Familie ist auf zwei Einkommen angewiesen. „*Nicht schaffen (kann) gut (sein), wenn du genug Geld (hast)*“ (ebd., S. 2). In der Familie findet sie - heute mehr noch als in früheren Zeiten - Entlastung, Geborgenheit und Unterstützung. Deshalb konzentriert sie ihre Aktivitäten heute sehr auf den Familienzusammenhang.

**Für die Generation der 30- bis 49Jährigen zeigt sich:** Auch in den Lebensentwürfen der Interviewten der mittleren Generation werden frühe Erfahrungen von Fremdbestimmung und fehlenden Wahlmöglichkeiten, sowie frühe Orientierungen an traditionellen weiblichen Lebensentwürfen sichtbar. Im derzeitigen biografischen Lebensabschnitt suchen die meisten Interviewten für sich eine Neuorientierung. Diese Frauen mit Behinderung verweisen in ihrem lebensgeschichtlichen Erinnern auf erfahrene Bruchstellen in ihrer Biografie, die zu einer Wende in der Orientierung und im Lebensentwurf führten. Als Bruchstellen werden insbesondere das (plötzliche) Auftreten einer Erkrankung, die Verschlimmerung einer Beeinträchtigung oder/und die Trennung und Scheidung von einem Lebenspartner benannt.

### **Die 20- bis 29Jährigen**

Das Interesse an einem **verselbstständigen Leben** hat für die jüngeren Interviewten einen besonders hohen Stellenwert. Von einem solchen Leben träumen insbesondere diejenigen, die noch bei ihren Eltern auf dem Dorf wohnen. **Frau K.S. (biogr. Int. Nr. G/BW)** ist nach langen stationären Aufenthalten wieder ins Elternhaus zurückgekehrt, weil sie sich nur so erlauben kann, einen weiterreichenden Schulabschluss nach zu holen und eine Ausbildung zu machen. Ihr fehlen die finanziellen Mittel, um derzeit verselbstständigt leben zu können. Das Dorf – in dem sie aufgewachsen ist, das sie als 15Jährige anödete und „*langweilte*“, in dem ihre Probleme begannen, das sie verlassen wollte – wird nun wieder für sie zum Wohlfühlort. Sie nimmt diesen Weg weiterer Abhängigkeit von den Eltern in Kauf, um sich so die Basis für eine spätere Verselbstständigung – in der Region - zu schaffen. Zwei andere Interviewpartnerinnen aus verschiedenen ländlichen Regionen, beide seit ihrer Kindheit Rollstuhlfahrerinnen, beide mit abgeschlossener Ausbildung, beide bereits erwerbstätig, leben noch bei den Eltern, weil sie auf dem Land keine barrierefreie Wohnung finden. Die Eltern bauten barrierefreie Häuser – ohne für die Töchter eigene Wohnungen vorzusehen. Beide Frauen werden noch von ihren Müttern gepflegt. Besonders **Frau P.A. (biogr. Int. Nr. C/BW)**, 27 Jahre alt, bringt zur Sprache, dass sie mit dieser Lebenssituation „*überhaupt nicht glücklich*“ (ebd., S. 23) ist. Sie sieht sich in einem „*ganz schwierigen Konflikt*“, weil ihre Eltern „*sich nicht damit abfinden können*“, dass sie sich verselbstständigen und „*einen eigenen Haushalt*“ mit „*anderweitiger Assistenz*“ haben möchte (ebd., S. 13f). Beide jungen Frauen sehen in ihrem Lebensentwurf eine verselbstständigte Lebensform mit Assistenz von außen vor und wollen ihre Region nicht verlassen.

Neben der Gemeinsamkeit im Lebensentwurf, selbstständig und unabhängig leben zu wollen, zeigen sich unterschiedliche Orientierungen in Bezug auf Themen wie „Leben in Partnerschaft“, „Heirat“, „Kinderfrage“. Die Orientierungen differieren hier je nach Zugehörigkeit zu Bildungsmilieus / sozialer Schicht und bereits gewonnenen Erfahrungen: **Frau M.S. (biogr. Int. Nr. H/BW)**, seit ihrer Kindheit suchtkrank, hat bereits „*viel ausprobiert*“ an Lebensformen. Nach einer schwierigen Trennung von ihrem Freund, mit dem sie in einer begleiteten WG zusammen lebte, sieht ihr Lebensentwurf heute weder Partnerschaft mit einem Mann noch Kinder vor: „*(...) Mit Beziehung habe ich es nicht mehr so. Ich finde Halt bei meiner Katze, das Tierle gibt mir so viel (...)*“ (ebd., S. 2). **Frau H.S. (biogr. Int. Nr. L/BW)**, die lange Jahre in einer geschlossenen Einrichtung für geistig behinderte Frauen und Männer in Oberschwaben lebte und in einer WfbM arbeitete, dann auf eigenes Betreiben über eine Phase des Trainingswohnens in ein ambulant begleitetes Paarwohnen gelangte, ist einerseits stolz auf diesen umgesetzten Lebensentwurf „*raus zu kommen aus der Stiftung*“, andererseits erlebt sie in dem neuen Erfahrungsraum gerade Verständigungsprobleme mit dem Lebenspartner, und weiß deshalb noch nicht, wie sie weiter an ihrem Lebensentwurf stricken wird. **Frau F.E. (biogr. Int. Nr. K/BW)**, 24 Jahre alt, die noch bei den Eltern lebt und eine eigene Wohnung im Dorf oder der Nachbargemeinde sucht, möchte zwar mit ihrem Freund zusammenziehen, verlagert aber die Heiratsfrage auf eine Entscheidung „*irgendwann später*“, was in der katholisch geprägten ländlichen Region sicher ein gewagter Schritt ist. Mit der Kinderfrage setzt sie sich bereits länger intensiv auseinander und berichtet, dass sie „*da (...)* *manchmal noch so im Zwiespalt*“ sei. Eigentlich sei es „*ganz schön, Kinder zu haben*“, andererseits sei es auch „*sehr anstrengend*“. Nicht wegen ihrer Beeinträchtigung, sie ist von Spina Bifida betroffen, will sie auf Kinder verzichten, sondern weil der Beruf für sie einfach Priorität habe. Auch für **Frau P.A. (biogr. Int. Nr. C/BW)**, die einen sozialen Beruf hat, in der Selbsthilfe arbeitet und sich im Frauennetzwerk engagiert, hat der Beruf Priorität. In ihrem Lebensentwurf, der definitiv ein Leben alleine und in einer eigenen Wohnung mit Assistenz vorsieht, hat sie sich klar für ein Leben ohne eigene Kinder entschieden. „*Ich bin nicht so der Mensch, der denkt, ich muss jetzt eigene Kinder haben, oder so. Für mich ist das kein Problem (...)*“ (ebd., S. 14). „*Bei mir gibt es nur: Entweder-Oder (Kinder oder Beruf) ... Ich kann mir vorstellen, diese Kombination „Beides“ wäre schon manchmal ganz nett, aber mir wäre das dann zu viel. Das ist ja schon für Frauen ohne Behinderung nicht ganz einfach, alles unter einen Hut zu bringen*“ (ebd., S. 15). Wenn ihr Interesse an Kindern irgendwann erwachen sollte, gebe es auch Kinder von Bekannten, für die sie Verantwortung tragen könne (ebd., S. 14). Erfreut ist sie, dass Frauen mit Behinderung heute eine Vielfalt von Lebensformen offen stehe. „*Ich denke, da kommen mir natürlich so gesellschaftliche Umbrüche (...)* *sehr entgegen. – Man ist heute gegenüber anderen Lebensformen einfach auch aufgeschlossener*“ (ebd., S. 23). Die 20jährige **Frau K.S. (biogr. Int. Nr. G/BW)** – die in ihrem dörflichen Umfeld in einem Milieu lebt, in dem sie von anderen jungen Frauen einen doppelten Lebensentwurf vorgelebt bekommt - schiebt Fragen nach Partnerschaft, Kindern, eigener Familie für sich erst mal weit in die Zukunft, sie stehen nicht im Zentrum ihres Lebensentwurfs: „*Das ist für mich noch ziemlich weit weg. – Vielleicht mit 30, oder es geht auch noch mit 35, mal Kinder und vielleicht ein eigenes Haus, das kommt darauf an, wie es finanziell hinhaut. (...)* *Eigentlich wünsche ich mir Abwechslung im Leben ... kann noch nicht sagen, wie und was. Ich mache einmal in der Woche analytische Therapie, vielleicht finde ich es da heraus*“ (ebd., S. 2). Sie möchte Kinder aus ihrer Orientierung nicht ausschließen, doch befindet sie sich noch auf der Suche nach dem, was sie wirklich für sich will, fehlen ihr weibliche Vorbilder.

Eine stark ausgeprägte **Berufsorientierung** – je nach Beeinträchtigung, Voraussetzungen und Lebensumständen unterschiedlich akzentuiert – zeigt sich bei all diesen jungen Frauen, das veranschaulichen folgende Beispiele:

**Frau P.A. (biogr. Int. Nr. C/BW)**, körperbehindert: „(...) *ich habe mich dafür entschieden, die Berufstätigkeit zu meinem Lebensinhalt zu machen*“ (ebd., S. 13), „*Ja, also ich habe schon in meine schulische Bildung, in mein Studium wirklich sehr viel Energie und Zeit investiert. - Ich habe es mir gewiss nicht einfach gemacht. - Und ich habe das Ziel verfolgt, körperliche Beeinträchtigungen auch durch besonders gute Leistungen zu kompensieren, und mit der Absicht, auf dem Arbeitsmarkt bessere Chancen zu haben, und um mich auch zu beweisen. (...)*“ (ebd., S. 9). **Frau S.H. (biogr. Int. Nr. L/BW)**, von sog. geistiger Behinderung betroffen und deshalb ohne Zugang zu einer Ausbildung, hat sich in der WfbM und dann auf dem ersten Arbeitsmarkt mit ihrem im Lebensentwurf vorgesehenen Wunsch, beruflich „*schreiner*“ zu können, durchsetzen können. Sie verweist auf erfahrene Fremdbestimmung, „(...) *mir wollt' man auch anderes ...*“, der sie sich hartnäckig widersetzt. Sie ließ sich nicht in Küche oder Hauswirtschaft – und damit in die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung – einpassen. **Frau M.S. (biogr. Int. Nr. H/BW)**, suchtkrank und ohne Ausbildung, ist in ihrem Lebensentwurf da angelangt, eine Ausbildung oder einen „*Job*“ machen zu wollen, um „*zufriedener*“ zu werden und „*von der Sozialhilfe weg zu kommen*“. Ausbildung oder „*Job*“ sollen vor allem „*Spaß machen*“. Im Lebensentwurf geht sie Berufsfragen behutsam an, denn: „(...) *Ich darf mir nicht zu viel vornehmen. Ich muss erst mal mein Türle finden, das für mich aufgeht*“ (ebd., S. 2f). Auch **Frau K.S. (biogr. Int. Nr. G/BW)**, psychisch krank, ist jetzt erst im Lebensentwurf da angelangt, eine Ausbildung machen zu wollen: „(...) *Ich bin jetzt 20 und will das alles nachholen. Ich war nicht arbeitsfähig und deshalb noch nie berufstätig, - und jetzt möchte ich erst mal beruflich was (im Leben) hinkriegen, mich da hoch arbeiten, - das heißt, Schule machen, Ausbildung machen, und dann arbeiten und eigenes Geld verdienen* (ebd., S. 2). Von einer Berufstätigkeit erhofft sie sich dann Möglichkeiten, „(...) *einfach das Leben (zu) genießen, auch die Freiheit ... ohne Suchtprobleme, ohne Abhängigkeiten, ohne Ängste ...*“ (ebd., S. 9).

**Für die Generation der 20- bis 29Jährigen zeigt sich:** Die Lebensentwürfe der Interviewpartnerinnen aus der jüngeren Frauengeneration weisen – bei vielen Differenzierungen – folgende Gemeinsamkeiten auf: ein großes Interesse an einem verselbstständigten Leben, eine starke regionale Bezogenheit und eine hohe Berufsorientierung. Weibliche Vorbilder im Lebensumfeld werden nicht benannt. Die in den Lebensentwürfen junger nicht-behinderter Frauen nachgewiesene typische „Doppelorientierung“ zeigt sich wenig, und wenn, dann sehr verhalten und stark reflektierend. Von einer Berufstätigkeit, also der Teilhabe am Erwerbsleben, erhoffen sich alle jüngeren Interviewten die Realisierung eines Lebens in Eigenständigkeit und eine unabhängige Lebensführung. Sie soll ermöglichen, zur Herkunftsfamilie Grenzen ziehen zu können, sie soll verhindern, in einer Institution leben zu müssen. Mit „Berufstätigkeit“ werden ökonomische Sicherheit und Verselbstständigung, Teilhabe am öffentlichen Bereich, und damit an einem Bereich, dem sie eine höhere Wertigkeit zuordnen, assoziiert. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Beeinträchtigung führt in den Lebensentwürfen dazu, sich für die Entwicklung von Orientierungen und den Ausbau einer eigenen Identität als Frau mit Behinderung – und für ein Anders-Sein-Können - Raum und Zeit zu nehmen.

**Zusammenfassend:** Die Lebensentwürfe der Interviewten der jüngeren Generation unterscheiden sich somit zum Teil gravierend von den Entwürfen der älteren und mittleren Generation. Jüngere Frauen mit Behinderung sehen sich in ihren Lebensentwürfen ebenso wie junge Frauen ohne Behinderung als

Akteurinnen ihrer Verselbstständigung. Auch sie stehen vor der Anforderung der „biografischen Selbststeuerung“ (Geissler / Oechsle), haben biografische Leistungen zu erbringen, um sich im Rahmen ihrer sozialen Kontexte Handlungsfreiheit verschaffen zu können (ebd.). Ihre biografischen Optionen sind jedoch – mehr noch als das Geissler und Oechsle für nicht-behinderte junge Frauen aufzeigten (vgl. Geissler / Oechsle 1998) - von Widersprüchen, Restriktionen und subjektiven Ambivalenzen gekennzeichnet, was sich in den Lebensentwürfen spiegelt.

Interviewpartnerinnen der mittleren und älteren Frauengenerationen zeigen im Lebensentwurf in der Mehrheit eine Doppelorientierung auf Beruf und Kinder / Familie, die – insbesondere von den seit Kindheit schwerbehinderten Frauen – gegen normative Vorgaben aktiv und mit viel Eigeninitiative durchzusetzen war. Allerdings verweisen Frauen dieser Generationen auch darauf, wie sich über erfahrene Bruchstellen ihre Lebensentwürfe und damit ihre Orientierungen – gerade in Bezug auf die Lebenssthemen „Leben in einer Partnerschaft“, „Ehe“ und „Mutterschaft“ veränderten.

Gemeinsam ist allen Frauengenerationen, dass sie gesellschaftliche Normen und Erwartungen, die an Frauen mit Behinderung gerichtet werden, oft in Frage stellen, sich mit Normalisierungszwängen kritisch auseinandersetzen und eigenwillige Wege suchen.

### 1.2.2 Beurteilung des Prozesses der Berufsfindung

Da Landespolitik das enge Berufswahlspektrum der Mehrheit der Frauen insbesondere unter dem Aspekt eines eingeschränkten Berufswahlverhaltens thematisiert (vgl. etwa: LWV Württemberg-Hohenzollern 2002), wurde in der Auswertung der biografischen Erfahrungen ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet, wie Interviewpartnerinnen in Baden-Württemberg erfahrene Prozesse ihrer Berufsfindung selbst beurteilen. Sichtbar geworden ist darüber die Beteiligung des sozialen Umfeldes, der institutionellen Beratung und der Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation an der Zuweisung in sog. traditionelle Frauenberufe. Aufgezeigt werden im Folgenden exemplarisch solche erfahrenen Platzzuweisungsversuche und Kanalisierungen in den Beruf der „Bürokauffrau“ und deren Beurteilung durch die davon Betroffenen.

#### Die 20- bis 29Jährigen

Junge Frauen mit einer Körperbehinderung (seit Geburt, seit früher Kindheit), die ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben, schildern frühe Erfahrungen versuchter Einengung im Prozess ihrer Berufsfindung. Beispielsweise fühlte sich **Frau P.A. (biogr. Int. Nr. C/BW)** nach ihrem Realschulabschluss an einer Regelschule von Familie, Verwandtschaft und Bekanntschaft dazu gedrängt, „aufs Büro oder in eine Bank zu gehen“. Da eine solche berufliche Ausrichtung „absolut nicht (ihr) Ding“ (ebd., S. 15) gewesen sei, sie sich einen „abwechslungsreichen Beruf“ wünschte, „in dem es immer so ein bisschen drunter und drüber“ (S. 15) zugehen sollte, widersetzt sie sich diesen Zuweisungsversuchen und besucht noch das Wirtschaftsgymnasium aus der Überlegung heraus, „dass ich (mit Abitur) einfach mehr berufliche Möglichkeiten habe“ (S. 18). Nach dem Abitur entschließt sie sich – trotz massiver Bedenken, mit denen ihr Umfeld sie konfrontiert - zu einem Fachhochschulstudium der Sozialpädagogik, erst einmal noch nicht mit einem konkreten beruflichen Interesse, sondern weil sie „Psychologisches schon immer interessierte“ (S. 15). Sie suchte zur Entscheidungsfindung weder die Reha-Beratung des Arbeitsamtes, von deren Existenz sie damals noch nicht wusste, noch die Berufsberatung des Arbeitsamtes auf. Auch **Frau F.E.**

**(biogr. Int. Nr. K/BW)** besuchte die Regelschule und entschließt sich nach dem Hauptschulabschluss, eine Wirtschaftsschule zu besuchen. Ihre Berufsinteressen entwickeln sich in Richtung einer Bürotätigkeit, weil sie meint – und auch ihr soziales Umfeld im Dorf das so suggeriert –, als Rollstuhlfahrerin einzig „eine Büroarbeit“ ausüben zu können. Anders als Frau P.A. sucht sie Experten des Arbeitsamtes auf, um sich in der Berufsfindung beraten zu lassen. Von der Berufsberatung wird sie nur über die Berufsbilder „Industriekauffrau“ und „Bürokauffrau“ informiert. Obwohl sie bereits als Schülerin gerne kreativ am Computer arbeitete, erhält sie keine Informationen über IT-Berufe. Da ihr in dieser Lebensphase das Berufsspektrum nicht bekannt ist, kann sie die Informationen auch nicht einfordern. Aus ihrer heutigen Perspektive bedauert sie das sehr. Ein Eignungstest, dem sie sich unterzieht, führte zur Entmutigung: *„Die haben dann vom Arbeitsamt einen Eignungstest und Fragebogen und solche Dinge mit mir gemacht. Und da haben die festgestellt, dass ich in Mathe meine Schwierigkeiten habe, und in anderen Sachen, wie beispielsweise in Deutsch, besser bin. Daraufhin haben sie (...) dann gesagt, so und so ist es ... (...) wenn einem das gesagt wird, dann denkt man darüber nicht mehr nach. Freiheit muss man irgendwie auch ... Die Erfahrung mit dem Arbeitsamt hat mich auch entmutigt. – Man denkt sich, toll, was bringt mir das jetzt, was die mir geraten haben (...)“* (ebd., S. 7). Diese Schilderung einer Fremdbeurteilung ihrer Fähigkeiten mutet fast wie eine erfahrene Zwangsmaßnahme an, die „Begutachtung“ wird in ihrem Ergebnis als niederschmetternd erlebt. Insgesamt wird die Beratungssituation von Frau F.E. in ihrem Prozess der Berufsfindung als Fremdbestimmung erfahren. Ihre Beurteilung dieses Passagengeschehens durch professionelle Gatekeeper wird in 1.2.3 nochmals näher beleuchtet. Empfohlen wird ihr nach dem Test die Teilnahme an einer Berufsfindungsmaßnahme in einem Berufsbildungswerk, das sehr weit vom Heimatort entfernt ist und eine Internatsunterbringung notwendig macht. Frau F.E., pflegeabhängige Rollstuhlfahrerin, akzeptiert den Vorschlag nicht. Sie wünscht, in Wohnnähe eine Berufsfindungsmaßnahme zu besuchen. Von der Berufsberatung erhält sie daraufhin die Information, *„etwas Näheres gebe es nicht“* (S. 6). Sie fühlt sich unter Druck gesetzt, und da sich in Eigenregie keine Alternativen finden lassen, nimmt sie schließlich an dieser Maßnahme teil. Sie urteilt, dass sie *„nicht viel Sinn in dem, was sie mit mir gemacht haben“* (S. 6) sehen konnte, und auch heute noch nicht sehen kann. Aus heutiger Sicht vermisst sie eine breiter angelegte Information und das Aufzeigen eines größeren beruflichen Spektrums *„für Frauen im Rollstuhl“*. Damals schon sagten ihr auch die Rahmenbedingungen, unter denen die Maßnahme stattgefunden hat, nicht zu (keine Einzelzimmer; Zimmer Nachts nicht abschließbar; keine Arbeitsmöglichkeit im Zimmer; kein Telefon- und Computeranschluss im Zimmer). Im „normalen“ Alltag der Berufsfindung wird ihr so – ebenso wie anderen Frauen mit Körperbehinderung – das Erlernen des Berufs der „Bürokauffrau“ nahe gelegt (vgl. zum „normalen“ Alltag der Berufsfindung auch: Schlüter 1999). Frau F.E. begab sich mit der Grundhaltung in die Berufsfindung, *„nur eine Arbeit im Sitzen machen“* zu können, nach erfahrener professioneller Beratung und der Teilnahme an der Maßnahme kann sie einzig das Berufsbild „Bürokauffrau“ für sich selber als zugänglich wahrnehmen.

**Für die Generation der 20- bis 29Jährigen zeigt sich:** Jüngere Frauen mit Behinderung erfahren – auch wenn sie Regelschulen besuchten – in Prozessen der Berufsfindung durch ihr soziales Umfeld und durch professionelle Gatekeeper Fremdbestimmung. So erhalten sie gleich an der 1. Schwelle schlechte Startbedingungen für ihre Übergangsbioografien. Um sich in der beruflichen Entscheidungsfindung den Kanalisierungsversuchen widersetzen zu können, benötigen sie sowohl fundierte Informationen über ein breites Berufsspektrum, als auch Stärkung ihrer widerständigen Potenziale. Interviewte vermissen im ländlichen Umfeld wohnortnahe Angebote zur Berufsfindung. Hier sind Impulse einer regional ansetzenden Mädchenberufshilfe notwendig.



### Die 30- bis 49Jährigen

Auch Frauen der mittleren Generation, die in der Jugend ihre Berufsfindung im Rahmen der beruflichen Rehabilitation angingen, beschreiben erfahrene Kanalisierungen. **Frau L.S. (biogr. Int. Nr. B/BW)**, körperbehindert und damals im Heim lebend, interessierte sich für den Beruf „Technische Zeichnerin“. Ende der 80er Jahre nahm sie an einer Berufsfindung teil, „dann stellte man fest, dass ich nicht räumlich sehen kann (...)“ (ebd., S. 2), geraten wird ihr zu einer Erstausbildung zur „Bürokauffrau“ im Berufsbildungswerk, worauf sie sich einlässt. Rückblickend ihre Einschätzung: „Da war ich noch jung. Da hab' ich mir nicht viel Gedanken gemacht. (...). Es gab einfach nicht viel Auswahl. Ich hab's halt gemacht, weil ich was machen musste. – Und dann waren wir zu dritt'. Drei Mädchen, wir haben uns das in den Kopf gesetzt, – wir bleiben zusammen, wir machen die selbe Ausbildung, wir ziehen das gemeinsam durch“ (ebd., S. 3). Einerseits verortet sie sich in der Mädchen-Peergroup, in der die Berufswahl eine geringere Rolle zu spielen scheint, als der gemeinsame Weg. Andererseits verweist sie explizit darauf, dass ihr keine Wahlmöglichkeiten eröffnet wurden, weshalb der „normale“ Alltag der Berufsfindung für sie - wie für andere junge Frauen mit einer Körperbehinderung - einfach auf den Beruf der „Bürokauffrau“ hinauslief. Auch **Frau K.M. (biogr. Int. Nr. I/BW)**, seit früher Kindheit mit einer halbseitigen Lähmung, wollte „eigentlich gar nicht“ Bürokauffrau werden. In einem Berufsbildungswerk nimmt sie, ohne dass es sie wirklich interessiert, auf Empfehlung der Arbeitsamtsberatung an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teil: „Ich selber hatte damals keine Ahnung, was ich alles hätte machen können (...). Da hat man mir eigentlich auch nicht angeboten und vorgestellt, was es alles gibt. – Man hat nur geguckt, ob ich Bürokauffrau machen könnte (...)“ (ebd., S. 7).

**Für die Generation der 30- bis 49Jährigen zeigt sich:** Interviewte der mittleren Generation verfügen über einen vergleichbaren Erfahrungsschatz wie die jüngere Frauengeneration. Auch sie haben im „normalen“ Alltag der Berufsfindung in der beruflichen Rehabilitation ähnliche Kanalisierungen erfahren.

### Die 50- bis 65 Jährigen

Für Interviewte der älteren Generation war es überhaupt nicht möglich, den typischen Kanalisierungen in der Berufsfindung zu entkommen. **Frau S.G. (biogr. Int. Nr. D/BW)**, die in einer Blindeneinrichtung zur Schule ging, und der es gelang als „Vorzeigeschülerin“, immer wieder Klassen zu überspringen, fühlte sich als Mädchen daran gehindert, das Gymnasium zu besuchen und Abitur zu machen (vgl. die Ausführungen in A 1.2.1), sie hätte gerne Philologie, Pädagogik oder Jura studiert. Sie hatte keinerlei Wahl. Als blinde junge Frau konnte sie nur in der Blindeneinrichtung eine Handelsschule besuchen, und das mit einer Perspektive, die bei blinden Frauen ihrer Generation üblich war, „um dann als Telefonistin oder im Schreibdienst irgendwo eingesetzt zu werden“. Ihr Urteil: „(...) da hatte ich doch wirklich andere Träume (...)“ (ebd., S. 4).

**Für die Generation der 50- bis 65Jährigen zeigt sich:** Interviewte der älteren Generation haben nach Schulabschluss an der 1. Schwelle – insbesondere wenn sie eine Sondereinrichtung besuchten – keinerlei berufliche Optionen eröffnet bekommen.

**Zusammenfassend:** Feststellbar ist, dass geschlechtsstereotype Zuweisungen in der Berufsfindung im Rahmen von Gatekeeping-Situationen und über doing-gender-Effekte über mehrere Frauengenerationen hinweg - wenn auch mit graduellen Unterschieden und Brüchen – die Entscheidungen von Frauen mit Behinderung über ihre beruflichen Perspektiven einengend beeinflussen. Den Interviewpartnerinnen wurden und werden im Bereich der beruflichen Rehabilitation von Gatekeeping-Instanzen nur wenige Berufe und Berufsfelder zur Verfügung gestellt. Der aufgezeigte Wandel im Selbstverständnis und in den Lebensentwürfen junger Frauen mit Behinderung erfährt damit hinterrücks bereits in der Phase der Berufsfindung eine besondere biografische Schwelle.

In 2 Gruppengesprächen – das eine mit lernbeeinträchtigten und das andere mit sog. geistig behinderten jungen Frauen, die derzeit im Rahmen des SGB IX an frauengerechten Angeboten teilnehmen, die eine Erweiterung des Berufswahlspektrums zum Ziel haben – gelang es, über Meinungsbildungsprozesse Einschätzungen zur Berufsfindung aus der Perspektive dieser in der beruflichen Rehabilitation bisher besonders benachteiligten Gruppe junger Frauen mit Behinderung heraus zu finden. Auch diese jungen Frauen verfügen über ein Erfahrungswissen, mit dem sich Einengungen auf hausarbeitsnahe Berufe nachzeichnen lassen. Da die Gruppengespräche nicht als biografische Interviews geführt wurden, wird die Thematik in Punkt 2 nochmals mit einem anderen Blick aufgegriffen.

### **1.2.3 Beurteilung der Prozesse der beruflichen Qualifizierung**

Berufliche Qualifizierung findet nicht nur in der Erstausbildung oder Umschulung, sondern auch in der Fort- und Weiterbildung statt. Im Folgenden wird aufgezeigt, welche Erfahrungen Frauen mit Behinderung in Baden-Württemberg in diesen unterschiedlichen Bereichen machen, und wie sie erfahrene Prozesse und die Orte, an denen sie stattfinden, beurteilen. Berufliche Qualifizierung wurde / wird von den Interviewpartnerinnen im Rahmen beruflicher Rehabilitation oder außerhalb dieses Systems wahrgenommen. Sie fand/findet in Wohnnähe /im Betrieb oder außerhalb des Wohn- und Lebensumfeldes /der Region statt.

## Die 20- bis 29Jährigen

Nicht alle jungen Interviewpartnerinnen haben eine Ausbildung. Im Folgenden werden die Ausbildungserfahrungen und Einschätzungen der 2 jungen Frauen wieder gegeben, deren Berufsfindungsprozesse bereits behandelt wurden (vgl. A 1.2.2).

**Frau F.E. (biogr. Int. Nr. K/BW)**, Rollstuhlfahrerin, entwickelte nach ihrer negativen Erfahrung mit der Berufsfindungsmaßnahme in einem Berufsbildungswerk viel Eigeninitiative. Da sie keine betriebliche Ausbildungsstelle im Dorf und in der ländlichen und strukturschwachen Region finden konnte – die meisten Betriebe sind zudem nicht barrierefrei –, arrangiert sie für sich einen Besichtigungstermin und ein Vorstellungsgespräch bei einem anderen Berufsbildungswerk. Ihr sind vor allem die Rahmenbedingungen, unter denen die Ausbildung stattfinden soll, wichtig, um Grenzüberschreitungen (etwa in Form sexualisierter Gewalt in der Nacht) ausschließen zu können. Die Rahmenbedingungen im Internat dieses Berufsbildungswerkes sagten ihr zu: abschließbare Einzelzimmer, Telefon und Computeranschluss im Zimmer, ein abschließbares Badezimmer, das mit einer Zimmernachbarin geteilt wird. In dieser Einrichtung gibt es auch die Möglichkeit, als Frau von Frauen eigener Wahl gepflegt zu werden. Ende der 90er Jahre entscheidet sie sich für die drei Jahre dauernde Ausbildung zur „Bürokauffrau“ in dieser Einrichtung, auch wenn sie lieber eine duale betriebliche Ausbildung im Lebensumfeld gemacht hätte. Auf 50 Bewerbungen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz erfolgten nur Absagen. Inhaltlich gefällt ihr an der Ausbildung im BBW, dass betriebliche Praktika gemacht werden. Die Arbeit in der Übungsfirma missfällt ihr hingegen, weil sie ebenso wie die schulische Ausbildung kaum Ernstcharakter hatte. *„Man wusste eigentlich nicht genau, wie die Realität ist (...)“* (ebd., S. 11). Als schwierig beurteilt sie die Anfangsphase im BBW und im Internat, denn sie war in der Schulzeit nur mit *„Nichtbehinderten“* zusammen gewesen: *„Für mich war sehr schwierig, mit anderen Behinderten zusammen zu leben, ich kannte das ja vorher gar nicht. (...) Beim Mittagessen oder so, saß mir einer gegenüber, der hat immer gesabbert und ... ich fand das am Anfang halt eklig“* (ebd., S. 10). Erst *„nach und nach“* fand sie *„das schon in Ordnung“*, erlebte Austausch, Solidarität und Möglichkeiten der Auseinandersetzung mit dem eigenen Behindertsein, dieses informelle Lernen bewertet sie heute als eine wichtige positive Erfahrung in ihrem Leben. Im Alltag des BBW entstanden Freundschaften zu jungen Frauen mit ähnlicher Behinderung, die Frau F.E. heute wegen des intensiven Austauschs von informellem Wissen, nicht missen möchte. In Abwägung ihrer Erfahrungen urteilt sie dennoch, dass sie immer noch eine duale betriebliche Ausbildung präferieren würde. Nach der Ausbildung kehrt sie in ihr Heimatdorf zurück, ohne Aussicht auf eine Beschäftigung ist sie ein halbes Jahr arbeitslos.

**Frau P.A. (biogr. Int. Nr. C/BW)**, Rollstuhlfahrerin, die ihre Ausbildung zur Sozialpädagogin an einer *„ganz normalen FH und nicht in einem BFW“*, und dazu noch in einer Stadt in Wohnnähe macht, fühlt sich von den Inhalten des Studiums sehr angesprochen: *„(...) von Semester zu Semester hat es mich immer mehr interessiert. – Und ich habe dann auch meine persönlichen Schwerpunkte gefunden, habe meinen Platz gefunden. (...)“* (ebd., S. 15). Im Studienalltag wird sie von einer Studienhelferin unterstützt. *Unterstützung und Fahrkosten der Beförderung mit dem Taxi werden vom LWV finanziert. Über das Studium kommt sie auch „in Bezug auf (ihre eigene) Person weiter“, sie lernt, sich zu behaupten. Eine Schlüsselerfahrung eröffnet ihr das erste Praktikum während des Studiums, das sie in dem Selbsthilfeverein machte, bei dem sie heute beschäftigt ist. „Und (ich) habe auch von diesem Zeitpunkt an, wo ich das Praktikum gemacht habe, mit behinderungsbedingten Bedürfnissen selbstbewusster umgehen können. – Und (ich) konnte diese an der FH (dann) auch selbstsicherer vertreten. Also (ich) habe einfach auch so Mitstudenten*

*und –studentinnen informiert über die Situation von Menschen mit Behinderungen, wie es konkret in meinem Alltag aussieht, was es für Ärger gibt mit dem Taxi, und lauter solche Dinge. Ich habe einfach informiert (...)*“ (ebd., S. 16). Nach diesem Praktikum kann sie an der FH, die nicht barrierefrei ist, auch selbstverständlicher ihre eigenen Interessen einfordern. Das zweite Praktikum macht sie in einer Beratungsstelle für Pflegebedürftige und deren Angehörige, und dort macht sie erste Erfahrungen mit dem Peer Counseling. Sie legt in der Folge einen Studienschwerpunkt auf „Beratung“ und das „Peer Counseling“. Während ihres Studiums engagiert sie sich (seit dem ersten Praktikum) in der Selbsthilfeinitiative und -bewegung. Nach dem Studium möchte sie in die Beratungsarbeit einsteigen. Sie findet in den Jahren 2001 und 2002 aber keine Stelle.

**Für die Generation der 20- bis 29Jährigen zeigt sich:** In der Reflektion der erfahrenen beruflichen Qualifikation werden nicht nur die Inhalte und Rahmenbedingungen des organisierten Lernens – und damit der Prozess der formalen beruflichen Qualifizierung - betrachtet. Hervorgehoben wird die Bedeutsamkeit, die das informelle Lernen an den jeweiligen Lernorten hat. Beispielsweise führt der Kontakt zu einer Selbsthilfeinitiative während der Ausbildung – über den informellen Austausch mit anderen Frauen mit Behinderung – zur Eigeninitiative und einem positiven Selbstwertgefühl. Im Kontext der Ausbildung wird diese Lernerfahrung als besondere Qualität in der Qualifizierung betrachtet.

### **Die 30- bis 49Jährigen**

Bei den Interviewpartnerinnen der mittleren Frauengeneration zeigen individuelle Lerngeschichten, dass nach der Erstausbildung der Beruf sich selten als Traumberuf entpuppt. Neue Wege werden eingeschlagen. Manche Frau gerät in Arbeitslosigkeit. Eine berufliche Fort- und Weiterbildung oder eine Zweitausbildung werden von dieser Alterskohorte als Herausforderung für die weitere berufliche Entwicklung angesehen.

**Frau L.S. (biogr. Int. Nr. B/BW)**, an beiden Beinen amputiert, *„zieht gemeinsam mit den Freundinnen die Ausbildung zur Bürokauffrau am Berufsbildungswerk durch“* so wie die drei jungen Frauen, die gemeinsam im Heim der Einrichtung leben, es sich *„in den Kopf gesetzt“ hatten*. Sie fühlt sich im Berufsbildungswerk, im Heim und in der Freundinnengruppe wohl, mit ihrer Herkunftsfamilie hat sie gebrochen. *„Ich hätte mir damals lieber gewünscht, ich rasselte durch (gemeint ist die Abschlussprüfung der Erstausbildung) und bleib noch ein Jahr länger da – anstatt (die Prüfung) zu bestehen. – Das war damals so. (...)*“ (ebd., S. 1). Im Jahre 1992 besteht sie die Abschlussprüfung und findet über Eigeninitiative und Unterstützung durch das BBW sogleich im Anschluss eine Stelle. Nach 5 Jahren Erwerbstätigkeit und fast 6 Jahren Arbeitslosigkeit – unterbrochen von Familiengründung, Geburt einer Tochter, Scheidung – nimmt sie im Jahre 2002 an einer Qualifizierungsmaßnahme für allein erziehende Wiedereinsteigerinnen teil, die das BBW, an dem sie bereits ihre Erstausbildung machte, veranstaltet (Reha-Maßnahme nach SGB IX). Auf dem Sozialamt wurde ihr die Maßnahme empfohlen, und sie entscheidet sich für eine Teilnahme, weil sie sich davon bessere Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt erhofft, und weil die Maßnahme über Telelernen stattfindet, sie dauerte drei Monate und wurde mit einer Zertifizierung abgeschlossen. Frau L.S. – in ländlicher Region und auf dem Dorf lebend - braucht die im Qualifizierungskonzept vorgesehenen Präsenzphasen im Berufsbildungswerk – auf eigenen Wunsch - nicht wahrzunehmen. Sie absolviert die Teilnahme nur über Telelernen und ist begeistert: *„Ich konnte mir die Hausaufgaben so einteilen, dass ich Zeit dafür hatte. Mit meiner Tochter hätte ich das nicht anders ma-*

chen können. *Ich muss immer für sie da sein, - wenn sie krank war, war ich zu Hause. – Und meine Kleine ist oft krank. - Ich musste nicht irgendwo hin. - Das war schon super! - Und dann hatte ich eben auch den Computer“* (ebd., S. 4). Frau L.S. besitzt keinen Computer und für die Zeit ihrer Teilnahme wird ihr vom Berufsbildungswerk ein kommunikationsfähiger und multimedialer Personalcomputer zur Verfügung gestellt. Ebenso erhält sie einen Internetzugang. In den 3 Monaten lernt sie den Umgang mit dem Internet und neue Text- und Datenverarbeitungsprogramme kennen. Nach Abschluss der Maßnahme wurde *„alles abgeholt“*, was Frau L.S. mit einer gewissen Bitternis konstatiert. Ihre Beurteilung der im Konzept der Maßnahme vorgesehenen Nachbetreuung und Vermittlung durch den Fachdienst des Berufsbildungswerks fällt negativ aus, denn bislang ist sie immer noch arbeitslos. Aus ihrer heutigen Perspektive beurteilt Frau L.S. mit dem Verweis darauf, dass *„Frauen im Büro nicht viel verdienen“* (ebd., S. 7), auch ihre damalige Berufswahl sehr negativ. Für eine Alleinerziehende erlaube der Beruf der „Bürokauffrau“ wegen niedriger Einkommen keine Teilzeitarbeit.

Auch **Frau K.M. (biogr. Int. Nr. I/BW)** fühlt sich während ihrer Ausbildung zur Bürokauffrau in einem Berufsförderungswerk sehr wohl. Es gefällt ihr, im Internat zu leben und der Bevormundung der Eltern entkommen zu sein. *„Ich habe es eigentlich genossen und dort gelernt, wirklich mal ein bisschen zu leben, – was ich zu Hause nicht gehabt hatte. (...) Ja, ich bin dort selbstständiger geworden (...)“* (ebd., S. 7). Sie *„rasselt“* dann aber durch die Prüfung. Einerseits begründet sie das Nichtbestehen der Prüfung mit Krankheit: *„weil ich krank war, und es gab noch andere Gründe, da kam einiges zusammen“* (ebd., S. 1). Andererseits begründet sie das Durchfallen mit ihrem Desinteresse an der Ausbildung zur Bürokauffrau: *„Deswegen habe ich mich wahrscheinlich nicht genug dahinter geklemmt, und deswegen ist das dann schief gegangen“* (ebd., S. 5). Nach einer zweiten Prüfung wird sie *„runtergestuft“* zur Bürogehilfin. *„Ich habe aber damals auch nicht gecheckt, was da alles dran hängt. (...) Rechtlich wusste ich nicht Bescheid, und als Behinderte, was einem da zusteht (...)“* (ebd., S. 13). Sie sucht keine Beschäftigung in dem Beruf, sondern heiratet. Als Hausfrau und Mutter wird sie unzufrieden. Sie sucht nach Möglichkeiten der Weiterqualifizierung im Lebensumfeld. Auf dem Dorf ist das nicht einfach. Mitte der 90er Jahre wird in Wohnnähe eine Teilzeitausbildung zur Erzieherin für Wiedereinsteigerinnen angeboten (keine Reha-Maßnahme). Sie entschließt sich zur Teilnahme, weil sie aus dem *„Haushalt raus wollte, weil ich gedacht habe, immer nur Haushalt, immer nur putzen und kochen, das ist nicht meins“* (ebd., S. 2). Sie findet Gefallen an der theoretischen Ausbildung. *„Ich habe ganz viel über mich selber herausgefunden (...) Das war was für mich, da konnte ich zeigen, ich bin nicht doof, ich kann was“* (ebd., S. 2). Mittags um drei Uhr ist sie stets zu Hause, versorgt Haushalt und Kinder. Schwierig wird es mit den Praktika, die nur in Vollzeit stattfinden. Als am Schluss der Ausbildung das Anerkennungsjahr ebenfalls in Vollzeit absolviert werden soll, kumulieren die häuslichen Probleme. Es kommt zur Trennung und Scheidung, Frau K.M. bricht das Anerkennungsjahr in einem Kindergarten ab. Frau K.M.'s Beurteilung: In einer Teilzeitausbildung für Wiedereinsteigerinnen sollten auch Praktika und Anerkennungsjahr für Teilnehmerinnen mit Behinderung in Teilzeit möglich sein. Im Jahre 2000, inzwischen alleinerziehend, entscheidet sich Frau K.M., eine 1-jährige Fortbildung zur *„Fachfrau für modernes Büromanagement und Internet“* zu besuchen. Sie erhofft sich von der Fortbildung einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt. Der Lehrgang findet bei einer Kontaktstelle Frau + Beruf in einer Großstadt statt (keine Reha-Maßnahme). Mit der Teilnahme sind für Frau K.M. umständliche und lange Wegzeiten verbunden. Sie findet im Lehrgang keinen behindertengerechten Computerarbeitsplatz vor. Um eine Einhandtastatur muss sie sich selber bemühen. Erst als die Fortbildung beendet war, kam die Zusage des Arbeitsamtes, die Finanzierung der Tastatur zu übernehmen. In der Fortbildung müssen sich jeweils zwei Frauen einen Computer

teilen. Frau K.M. beansprucht – wegen ihrer behinderungsbedingten Langsamkeit - einen Lernplatz für sich und erfährt in der Folge Diskriminierungen durch die Gruppe, die nicht von den Organisatorinnen aufgefangen werden, sie „musste da viele Stiche einstecken“ (ebd., S. 16). Im Interview entwickelt Frau K.M. Ideen, wie die Fortbildung mit Sensibilität und einer die Teilnehmerinnen einbeziehenden Organisation hätte verbessert werden können. In ihrer Beurteilung resümiert sie: „Also, ich war dankbar, dass ich an dem Kurs teilnehmen konnte. Aber ich kann nicht behaupten, dass man mich jetzt besonders gefördert hätte. Die Teilnahme hat mich viel Kraft gekostet“ (ebd., S. 16). Auch dem Zertifikat der Fortbildung gibt sie aus heutiger Sicht keinen besonderen Stellenwert mehr. Es habe sie nicht über den Abschluss der „Bürogehilfin“, den sie bereits hatte, hinaus geführt. Ihre Lerngeschichte aus der Teilnahme an 2 Maßnahmen im Kontext von „Frauenförderung“: Auch vermeintlich frauengerecht gestaltete Qualifizierungen sind nicht selbstverständlich barrierefrei und auf die Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung zugeschnitten. Das ließe sich vermeiden, wenn Teilnehmerinnen mit Behinderung in die Planung und Konzipierung einbezogen werden.

Nicht alle Interviewpartnerinnen verfügen über eine Ausbildung. **Frau M.Y. (biogr. Int. Nr. E1/BW)** und **Frau I.A. (biogr. Int. Nr. E2/BW)**, beide Migrantinnen und Arbeiterinnen im selben Industriebetrieb, haben sich im Laufe des Berufslebens schwere Erkrankungen zugezogen. Die Abteilung, in der beide beschäftigt sind, ist von Prozessen der Umstrukturierung betroffen. Beide bedauern, dass sie im Leben nie die Möglichkeit hatten, eine Ausbildung zu machen und sich zu qualifizieren. Die Arbeiten, die Frau M.Y. und Frau I.A. lange Jahre ausführten, wird es demnächst nicht mehr geben. Im Jahre 2003, zum Zeitpunkt des Interviews, nehmen beide Frauen an einer innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahme teil (im Rahmen einer betrieblichen Integrationsvereinbarung nach SGB IX). Die Einführung in den Umgang mit der Mikroelektronik wird als „sehr schwierig“ erfahren. Insbesondere Frau M.Y. äußert „Angst“ vor der neuen Lernsituation, und „Angst“ vor der beruflichen Zukunft. Frau I.A. bringt ebenfalls eigene Ängste zur Sprache, erhofft sich von der Anstrengung des Lernens aber auch neue Chancen und verbesserte Arbeitsbedingungen. Beide Frauen erhielten in ihrer biografischen Vergangenheit keinerlei (berufliche) Reha-Maßnahmen, für beide würde der Versicherungsträger auch keine Qualifizierung finanzieren, weil die Frauen ohne Ausbildung sind. So wissen die zwei Frauen im Alter von 46 und 47 Jahren das Engagement der betrieblichen Gesamtschwerbehindertenvertreterin für die Interessen der Kolleginnen mit Behinderung zu schätzen.

**Für die Generation der 30- bis 49Jährigen zeigt sich:** Nach der Ausbildung in einem Büroberuf nutzen Frauen mit Behinderung Möglichkeiten beruflicher Fort- und Weiterbildung oder machen eine Zweitausbildung, um sich berufliche Optionen zu verschaffen. Möglichkeiten des Telelernens stellen für Frauen mit Betreuungspflichten aus ländlichen Regionen oft die einzige Möglichkeit zur Fortbildung dar. Ebenso werden betriebliche Qualifizierungsmöglichkeiten von jenen Frauen mit Behinderung genutzt, die von Qualifizierungsmaßnahmen der beruflichen Rehabilitation bisher ausgeschlossen waren.

### **Die 50- bis 65Jährigen**

Die eigenen Einschätzungen ihrer Lerngeschichten zeigen bei den Interviewpartnerinnen der älteren Frauengeneration - betrachtet unter dem Faktor „Zeit“ - ein sehr eigen-initiatives Weiterbildungsverhalten.

**Frau S.G. (biogr. Int. Nr. D/BW)** versuchte für sich „das Beste aus dem Besuch der Handelsschule“ an der Blindeneinrichtung heraus zu holen. Sie belegte Sprachkurse und musische Fächer. Am Ende konnte sie

dann aber doch „nur“ eine Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer ablegen. *„Um die beruflichen Chancen zu verbessern, nutzte ich die Gelegenheit, eine zweite Prüfung mit erhöhter Stenografiegeschwindigkeit – 180 Silben pro Minute – sowie größerer Maschinenschreibfertigkeiten abzulegen“* (ebd., S. 2). *„Mit dem Abschluss, den ich hatte, konnte ich irgendwo im Schreibdienst unterkommen. Als Telefonistin wollte ich nicht eingesetzt werden. Meinen Lebensunterhalt musste ich ohne zusätzliche Unterstützung verdienen. – Das war – wenn man die seinerzeitigen Vergütungen bedenkt –, äußerst schwierig“* (ebd., S. 4). Um sich beruflich zu verbessern, besucht Frau S.G. in den 70er Jahren – als einzige blinde Teilnehmerin – eine berufsbegleitende Weiterqualifizierung im Sozialversicherungswesen. Da sie in der Großstadt lebt, findet sie dieses Qualifizierungsangebot „vor Ort“ vor, was ihr die Teilnahme (als Mutter von 2 schulpflichtigen Kindern) erleichtert. Sie reflektiert im Interview Erschwernisse aufgrund einer fehlenden blindengerechten Gestaltung der Qualifizierung und einer fehlenden Sensibilität der Dozenten, aber sie thematisiert auch die Unterstützung, die sie durch einen informellen Zusammenschluss mehrerer Teilnehmerinnen erfährt: *„Meine Frage, ob ich zum Beispiel während der Unterrichtsstunden die Referate auf Tonträger aufnehmen dürfe, wurde nicht genehmigt. – Also notierte ich die wesentlichsten Punkte mittels der Brailleschrift. Das uns zur Verfügung gestellte Unterrichtsmaterial schrieb ich in meiner „Freizeit“ – zumindest in Auszügen – ab. – Wir (vier Teilnehmerinnen) lernten meist gemeinsam auf die Klausuren und ergänzten uns sicher in hohem Maße. – Jede von uns kannte die Thematik aus der täglichen Praxis sowie den uns überlassenen Unterlagen. – Wir hofften, die angefertigten Notizen dann in den Klausuren verwenden zu können. – Die Aufgaben wurden für mich auf Kassette gelesen. In einem separaten Raum schrieb ich die Arbeit mit der Schreibmaschine. (...)“* (ebd., S. 9). Und die Prüfung? *„Vor allem für die Rentenberechnung, die Teil der Abschlussprüfung war, erbat ich einen Zeitbonus. Ich erhielt 30 Minuten mehr, benötigte diese allerdings nicht. – Grundvoraussetzung für damalige Bedingungen war, dass man einsatzbereit und ehrgeizig genug war, sich selbst auszutesten. – Natürlich war es auch ein Risiko, denn meine Vorgesetzten waren genau so unvorbereitet wie ich. – Immerhin zeigten sie Bereitschaft, diesen Versuch zu wagen. – Dies war für mich positiv“* (ebd., S. 9). Im weiteren beruflichen Verlauf nimmt Frau S.G. noch an vielen Qualifizierungen und Schulungen teil. Sie lernt den Umgang mit dem PC, als Vertrauensfrau besucht sie Schulungen zu Rechtsfragen und dem Schwerbehindertengesetz. Als Schwerbehindertenbeauftragte qualifiziert sie sich in Fragen des SGB IX.

**Frau S.V. (biogr. Int. Nr. F/BW)**, Migrantin, machte in ihrer Jugend eine Ausbildung zur kaufmännischen Angestellten im Einzelhandel, sie arbeitete dann mehrere Jahre als Verkäuferin und später in der EDV-Abteilung eines Betriebs. Nach einer 7 Jahre dauernden Familienpause fand sie keinen Wiedereinstieg mehr in ihren Beruf. Deshalb nimmt sie eine Erwerbstätigkeit als Arbeiterin in der Halbleiterproduktion eines Metallbetriebs auf. Nach über 17 Jahren in dieser Beschäftigung leidet sie an gravierenden Erkrankungen. Seit 2002 hat sie einen Schwerbehindertenausweis (30 Grad, Angleichung wurde bewilligt). Ende des Jahres 2002 nimmt sie an einer dreiwöchigen innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahme (im Rahmen einer betrieblichen Integrationsvereinbarung nach SGB IX) teil. Zunächst ist sie *„sehr skeptisch“* und hat *„Angst“* vor den *„hochmodernen Maschinen“*: *„(...) da haben wir Maschinen gesehen, da haben wir Angst bekommen,(...) elektronische Sachen, (...). Ich war auch sehr skeptisch am Anfang. Wenn man immer das Gleiche gemacht hat, in einem gewissen Alter kann man sich nichts anderes mehr vorstellen. – Da muss ich sagen, es hat uns sehr gut getan, da waren Lehrer da, ein oder zwei Stück, die haben uns Schritt für Schritt die Angst weggenommen“* (ebd., S. 2). Dann findet sie Gefallen am *„neuen Lernen“*, auch wenn ihr *„Schreibsachen“*, damit meint sie den Umgang mit einem Trainingshandbuch, erst einmal schwer gefallen sind. Vor allem schätzt sie, dass der Betrieb parallel zur Qualifizierung

Deutschunterricht für Kolleginnen anbietet, die Probleme mit der Sprache und dem „Schriftlichen“ haben. „(...) Ohne deutsch, mit einer Maschine, ist ja alles auf englisch, ist das ja schon schwierig. Aber wenn man die Maschine beherrscht und deutsch gut versteht, hat man es sehr viel leichter“ (ebd., S. 3). Nach der Teilnahme an der Qualifizierung konnte sie sogleich in einen neuen Tätigkeitsbereich und das Erlernte einsteigen: „Am Anfang war man ein bisschen ... es ist was ganz anderes. Aber man kann ja auch umsetzen, was man gelernt hat mit den Maschinen. – Da ist man nicht mehr so zimperlich. – Man kann eher jetzt einen Knopf drücken und sagt, ‚Aha, an der Maschine kann man eigentlich nichts kaputt machen. Wie war das jetzt dort im Trainingscenter? Aha, man muss jetzt das und das tun‘. – Man vergisst nichts, es ist zwar nicht so lang, die drei Wochen, aber irgendwie ist es haften geblieben, was man da gelernt hat. – Und vor allen Dingen, die Angst ist weg“ (ebd., S. 4). Seit 5 Monaten arbeitet Frau V.S. in dem neuen Bereich (dazu mehr in 1.2.5). Sie ist von der niedrigsten Lohngruppe im Betrieb in eine Lohngruppe höher aufgestiegen. Und sie plant die Teilnahme an einer weiteren 3-tägigen Qualifizierungsmaßnahme, über die sie nochmals in eine bessere Lohngruppe gelangen könnte. Frau S.V. beurteilt die erfahrene innerbetriebliche Qualifizierung sehr positiv: Gerade für ältere Arbeiterinnen mit Behinderung / chronischer Erkrankung, und insbesondere für Migrantinnen, bietet sie die einzige Chance beruflichen Lernens. Deshalb ermutigt sie ihre ebenfalls älteren Kolleginnen: „Man muss das anpacken, man muss lernen, man muss an die Zukunft denken“ (ebd., S. 1).

**Für die Generation der 50- bis 65Jährigen zeigt sich:** Interessen an Weiterbildung entwickeln sich aus der Einschätzung, dass es sich bei der ersten Qualifizierung in einer Sondereinrichtung um eine erfahrene „Schmalspurausbildung“ handelt. Es bedarf hoher Eigeninitiative und informeller Unterstützung, um in einer nicht barrierefreien Weiterqualifizierung bestehen zu können. Alleinerziehende Frauen mit Behinderung aus ländlichen Regionen können sich keine Weiterqualifizierung leisten. Im Betrieb geschaffene Gelegenheitsstrukturen mit der Möglichkeit zur Qualifizierung werden deshalb gerne angenommen, wenn sie ein „angstfreies“ Lernen ermöglichen.

**Zusammenfassend:** Eine Erstausbildung / Umschulung in wohnortfernen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (mit Internatsunterbringung) absolvierten nur kinderlose jüngere Interviewpartnerinnen aus ländlichen Regionen. Für sie gab es keinerlei Optionen im Lebensumfeld eine Ausbildung machen zu können. Ein Teil der Interviewpartnerinnen beurteilt diese Ausbildungssituation sehr negativ, gewünscht werden Möglichkeiten der Teilhabe an „normalen“ Ausbildungen im Lebensumfeld des ländlichen Raums. Einzelne Frauen beurteilen ihre wohnortferne Ausbildung auch positiv: Die räumliche Distanz ermöglichte in einem neuen Erfahrungsraum Abgrenzung zur Herkunftsfamilie und damit Verselbstständigung und neue Orientierung. Die Ausbildungen erfolgten sämtlich in den sog. traditionellen Frauenberufen mit den aufgezeigten Kanalisierungen, sie strukturieren damit den weiteren Berufsweg. Inhaltlich werden an erfahrenen Ausbildungen vor allem „Ernstcharakter“ und Betriebsbezug vermisst. Geschätzt werden Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, die frauengerechte Rahmenbedingungen aufweisen. Interviewte, die eine Ausbildung außerhalb des beruflichen Reha-Systems in Wohnnähe machten, zeigen – trotz negativer Erfahrungen mit fehlender Barrierefreiheit – eine höhere Zufriedenheit mit erfahrenen Qualifizierungsprozessen.

Frauen aus ländlichen Regionen, die an Angeboten und Maßnahmen beruflicher Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben, welche nicht im Rahmen einer beruflichen Rehabilitation stattfinden und



dafür Wohnnähe aufweisen, klagen über fehlende konzeptionelle und räumliche Berücksichtigung ihres Personenkreises. Das betrifft auch Angebote der Frauenförderung für Wiedereinsteigerinnen: Sie entsprechen in Organisation und Gestaltung, trotz ihres Anspruchs der „Frauengerechtigkeit“, nicht den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen mit Behinderung. Vermisst wird auch die im SGB IX vorgesehene „Beteiligung“ bei der Planung von Maßnahmen.

Im Urteil der Interviewten sind bei Ausbildungen, Fort- und Weiterbildungen nicht so sehr die allgemeinen Maßnahmetypen entscheidend, sondern ihre Ausgestaltung: Die Rahmenbedingungen (Ermöglichung frauengerechten Wohnens? Elemente des Telelernens?), die personelle Ausstattung, die Begleitkultur sollen den Bedürfnissen und Lebenszusammenhängen von Frauen mit Behinderung entsprechen. In Prozessen von Bildung und Qualifizierung schätzten alle Interviewpartnerinnen erfahrene Räume des informellen Lernens, für einige Frauen wurden diese sogar zu den eigentlichen Lernorten. Interviewpartnerinnen, die an intentionaler Frauenbildung teilgenommen haben (ein Angebot für Frauen mit psychischer Erkrankung oder geistiger Behinderung) schätzten an diesem niedrigschwelligem Angebot, dass ihnen ein Lernfeld eröffnet wurde, welches nicht unmittelbaren Verwertungsinteressen unterliegt. Teilnehmerinnen fühlten sich zu Suchbewegungen motiviert. Darüber entstanden neue Orientierungen, entwickelten sich Interessen an beruflicher (Weiter)Qualifizierung, fühlten Teilnehmerinnen sich zum beruflichen (Wieder)Einstieg ermutigt. Sehr positiv wird an diesem Angebot die methodische Berücksichtigung eines Erfahrungsansatzes und die kollektive „Beteiligung“ der Teilnehmerinnen beurteilt.

Manche Interviewte im Alter der mittleren und älteren Generation - sie haben Kinder und leben in ländlichen Regionen - haben weder eine Ausbildung noch eine formale Qualifikation. Diese Frauen verweisen im Gespräch auf berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie sich über Prozesse des „learning by doing“ im Laufe des Erwerbslebens angeeignet haben, die aber nicht als „Qualifikation“ gewertet werden (vgl. zu diesem Problem: Kaschuba 1998). Zwei dieser von spezifischen Ausschlussmechanismen betroffenen Frauen können nun von einer innerbetrieblichen Qualifizierung nach SGB IX profitieren, die in ihrer Arbeitszeit in „angstfreiem“ Klima stattfindet und keine Vereinbarkeitsprobleme mit sich bringt (aber auch nicht zu einer „formalen“ Qualifikation führt, was die Frauen allerdings nicht kritisieren).

Interviewte, die in einer WfbM arbeiten oder dort gearbeitet haben, fühlen sich ebenso von spezifischen Ausschlussmechanismen betroffen: Sie wünschen sich frauengerechte Lern- und Qualifizierungsprogramme, die über die bloße Einübung in frauenspezifische Tätigkeiten hinausgehen sollen.

#### **1.2.4 Beurteilung der Prozesse erfahrener (institutioneller) Beratung, Begleitung, Unterstützung, Assistenz**

Im Folgenden wird – unabhängig von der Zugehörigkeit zu Alterskohorten - jenes Erfahrungswissen von Interviewpartnerinnen exemplarisch dargestellt, das seit in Kraft treten des SGB IX in Prozessen institutioneller Beratung, Begleitung, Unterstützung und Assistenz biografisch gewonnen wurde.

**Negative Beurteilungen erfahrener Beratung: Frau P.A. (biogr. Int. Nr. C/BW)**, Sozialpädagogin, sucht im Jahre 2002 nach dem Studium und 12 eigenen Bewerbungsversuchen, die nicht zum Ziel führten (nur ein einziges Mal erfolgte eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch), die Reha-Beratung des Arbeitsamtes auf. Sie meldet sich arbeitslos und hofft auf aktive Unterstützung bei der Suche nach

einer Beschäftigung in der Beratung. Sie macht folgende enttäuschende Erfahrung: *„Da war ich irgendwie zu lästig ... Ich wollte Informationen einholen für alle möglichen Eventualitäten, also ich wollte mehrgleisig fahren – es ist ja so, dass man in den wenigsten Fällen eine definitive Zusage bekommt, immer schwebt alles so, die Stelle könnte es vielleicht sein oder die andere Stelle könnte es vielleicht sein, oder noch mal irgend was so im Hintergrund – und das heißt, ich wollte gleich nach mehreren möglichen Lösungen gucken ... Und das wurde dann so hingedreht, als ob ich unfähig bin, mich zu entscheiden, und das nur, weil ich mehrgleisig fahren wollte, um für mich die Chance zu erhöhen, irgendwie irgendwo in eine Beschäftigung (zu finden)“* (ebd., S. 20 f). Sie spürt „Unwillen“ der Berater und Beraterinnen und führt das auf ihre eigene „Hartnäckigkeit“ zurück. In schwierig werdenden Interaktionssituationen erkämpft sich Frau P.A. die Durchsetzung ihres Rechts auf eine ABM-Stelle mit Arbeitsassistenz. Der Selbsthilfverein, der Frau P.A. über ABM einstellte, beantragte im Herbst 2002 bei der ZAV in Bonn eine Arbeitsassistenz. Die ZAV beauftragte das örtliche Arbeitsamt, *„zu dem Assistenzbedarf Stellung zu nehmen“* (ebd., S. 4). Das örtliche Arbeitsamt gab jedoch keine Stellungnahme ab, dazu die Einschätzung von Frau P.A.: *„(...) sie hatten keinerlei Wissen in Bezug auf das Thema Arbeitsassistenz, auch nicht bezüglich der Verfahrensweisen bei der Antragstellung (...)“* (ebd., S. 5). Das örtliche Arbeitsamt reagierte also länger nicht. Die Assistenz wurde von Frau P.A. jedoch dringend benötigt (vgl. dazu die Ausführungen in A 1.2.5). Die Entscheidung für eine Arbeitsassistenz zog sich in langen Verfahrensautomatismen und Sachzwängen fast bis zum Verschwinden hin, hätte der Anstellungsträger von Frau P.A. nicht massiv auf das Passagengeschehen eingewirkt. Ihre Beurteilung all dieser Hindernisse: *„Ich habe das Glück, dass ich bei einem Anstellungsträger beschäftigt bin, der sich parteiisch für die Interessen von Menschen mit Behinderungen auch auf politischer Ebene einsetzt. Er gibt mir sehr viel Rückhalt, mich auch gegenüber den Leistungsträgern zu wehren (...). Letztendlich kann kein Arbeitgeber davon ausgehen, dass er die Leistungen bekommt, die ihm zustehen, wenn er einen Menschen mit Behinderung beschäftigt (...)“*. Ein „normaler Betrieb hätte das nicht mitgemacht“ (ebd., S. 6). In ihrer Reflektion berücksichtigt sie dennoch, *„dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (des Arbeitsamtes) überfordert waren und Informationsdefizite hatten. (...)“* (ebd., S. 21). Die zweite Beantragung einer Erweiterung der Arbeitsassistenz sei dann immerhin relativ rasch und „komplikationslos“ bearbeitet worden. Frau P.A.'s Einschätzung: *„(...) möglicherweise haben sie tatsächlich was gelernt“* (ebd., S. 9). Positive Erfahrungen machte sie hingegen mit der ZVA, *„der überörtlichen Ebene (der Arbeitsverwaltung) in Bonn“*, dort habe sie über Fernberatung *„sehr viel kompetentere Informationen bekommen“* (ebd., S. 21). Ihrer Einschätzung nach sei das darauf zurück zu führen, dass das Personal dort mehr geschult werde, vielleicht liege es aber auch daran, dass *„sie das letzte Wort haben (...)“* (ebd., S. 21). In bezug auf die erforderliche Stundenabrechnung der Assistenz wünscht sich Frau P.A., dass der Leistungsträger *„mehr Spielraum“* gewähren soll, etwa durch eine monatliche - anstelle der erforderlichen wöchentlichen - Stundenabrechnung. Die Erweiterung des zeitlichen Rahmens für solche finanziellen Abwicklungen, würde den Arbeitsalltag entlasten (ebd., S. 5). Eine Beratung der Gemeinsamen Servicestelle und des IFD hat Frau P.A. bislang nicht in Anspruch genommen, weil sie auch dort Hilflosigkeit und Überforderung vermutet. Sie fühlt sich selber – als arbeitslose Professionelle – informierter. **Frau F.E. (biogr. Int. Nr. K/BW)**, Bürokauffrau, nahm bereits vor Inkrafttreten des SGB IX die Reha-Beratung des Arbeitsamtes bei der Berufsfindung (s.Punkt 1.2.2) und der Suche nach einer Ausbildungsstelle (s.Punkt 1.2.3) in Anspruch. Ihre Erfahrungen von Entmutigung und Missachtung ihrer Ausbildungsinteressen, fehlender Wahlmöglichkeiten und umfassender Beratung wurden bereits aufgezeigt. Nach Rückkehr aus dem BBW sucht sie erst in Eigenregie nach einer Stelle als Bürokauffrau. Ohne Erfolg, meldet sie sich schließlich beim Arbeitsamt arbeitslos und hofft, trotz der

vorhergehenden negativen Erfahrungen, auf Unterstützung bei der Suche nach Beschäftigung. Der SGB IX ist inzwischen in Kraft getreten. Doch auch während ihrer Arbeitslosigkeit fühlt sie sich nicht von der Reha-Beratung unterstützt. Sie erfuhr nur ein einziges aufsuchendes Gespräch des Beraters an ihrem Wohnort, wurde auch nicht an den IFD vermittelt, dessen Existenz ihr auch nicht bekannt ist. Nach einem halben Jahr der Arbeitslosigkeit – eine Erfahrung, die subjektiv als biografischer Einschnitt erfahren wird - findet sie über Eigeninitiative eine Stelle in einer 20 Kilometer entfernten Kleinstadt, die in der Lokalpresse ausgeschrieben war. Im Vorstellungsgespräch erfährt sie, dass diese Stelle seit längerem auch beim Arbeitsamt ausgeschrieben war. In ihrer Beurteilung erfahrener Prozesse an dieser schwierigen Übergangspassage ist sie immer noch voll des Ärgers darüber, dass ihr diese Stelle nicht vom Arbeitsamt angeboten wurde. Dieses Angebot des Arbeitsamtes erreicht sie erst, als sie bereits den Arbeitsvertrag des Betriebes in Händen hält. Hilfreich wird die Arbeitsamtsberatung nur bei der Durchsetzung monetärer Interessen erfahren: unter anderem finanziert sie in der Anfangsphase der Beschäftigung die Taxifahrten zwischen Wohnort und Betrieb (mit Eigenbeteiligung), dann verhilft sie zu einem Führerschein und später zu einem eigenen PKW (vgl. Ausführungen in A 1.2.5). **Frau L.S. (biogr. Int. Nr. B/BW)**, Bürokauffrau, seit 1997 arbeitslos, ist während des Interviews voll Bitterkeit über die erfahrene Beratung durch Berater des Arbeitsamtes und des IFD des BBW, an dem sie die Weiterbildung für Wiedereinsteigerinnen besuchte (vgl. Ausführungen in A 1.2.3). Als auf dem Land lebende, an beiden Beinen amputierte allein erziehende Mutter eines Kleinkindes fühlt sie sich – ebenso wie andere Interviewpartnerinnen - einem besonderen Druck zur Mobilität ausgesetzt. Der Reha-Berater des Arbeitsamtes, eigentlich „*ein netter Mensch*“, verweise sie seit Jahren nur darauf, dass es in der Region keine Stellen für Bürotätigkeiten gebe. Er rät ihr, Dorf und Region zu verlassen. Frau L.S. möchte auf keinen Fall ihr Lebensumfeld verlassen (vgl. dazu Punkt A 1.2.6). Sie wünscht eine Beschäftigung in der Region, sie kann mit dem PKW Mobilität aufbringen, aber eben nur eingeschränkt in näherer Umgebung. Sie vermisst bei beiden Beratern Sensibilität für ihre Situation als allein erziehende Mutter mit Behinderung. „*(...) der (IFD-Berater) hat halt keine Ahnung von Kindern, oder er hat keine Kinder, mit dem war ich auf Konflikt, weil er immer mit so Vorschlägen kam wie, 'ich hätt' da so eine Arbeit für Sie, aber die wird nicht bezahlt', - das wär' dann nur ein Praktikum gewesen. Na, so was kann ich nicht gebrauchen, ich muss Geld verdienen, ich muss meine Tochter durchbringen. - Lauter so Geschichten hab' ich erlebt!*“ (ebd., S. 6). Anfang 2003 wird ihr vom IFD-Berater ein einziges Vermittlungsangebot gemacht, das Frau L.S. wegen der erforderlichen Arbeitszeit und Mobilität vor unlösbare Vereinbarkeitsprobleme gestellt hätte, und das sie deswegen ablehnt. Daraufhin zeigte der Berater keinerlei Initiative mehr. Mit ihren Vereinbarkeits- und Mobilitätsproblemen verstanden fühlt sie sich hingegen bei der Beraterin des Sozialamtes, die für ihren Sozialhilfebezug zuständig ist, mit der sie über persönliche Probleme reden kann und die ihr die Teilnahme an dem Weiterbildungsangebot für Wiedereinsteigerinnen vermittelte.

#### **Positive Beurteilungen erfahrener Prozesse der Beratung, Begleitung, Unterstützung:**

**Frau F.C. (biogr. Int. Nr. A/BW)**, auf dem Land lebend, ohne Ausbildung, arbeitslos und 56 Jahre alt, erfährt erstmals eine berufliche Beratung. Sie wurde im Jahre 2003 vom Arbeitsamt, das sie zum ersten Mal in ihrem Leben aufsuchte, an den IFD verwiesen. Sie sucht eine körperlich leichtere Arbeit in Teilzeit. Im Interview thematisiert sie ihr „*Glück*“, an eine Beraterin geraten zu sein, und die für sie genau richtige Beratung zu erfahren: „*Ich weiß nicht, ob ich mit Beratung nun eine Stelle finde. Das hoffe ich natürlich. – Aber am meisten nutzt mir, dass sie mit mir über meine Situation spricht, darüber, was nun so schwer ist in meinem Leben. – Sie bringt mich dazu, mir das auch mal mit Ruhe anzuschauen, – und eben auch zu überlegen, was kann ich noch für mich tun im Leben. Das hab' ich vorher eigentlich nie gemacht.*“

Welche Frau macht das schon?“ (ebd., S. 14). „Sie hat mir gesagt, ich müsste mich nicht unter Druck fühlen. – Wir haben uns meine Situation als Frau angeschaut. Wie ging es mir in den vielen Jahren mit der Arbeit, der Familie, warum wurde ich krank ... Was brauche ich, damit es mir mal wieder gut geht. – Ist es gut für mich, direkt wieder eine Stelle zu suchen. ... Da war ich überrascht. – Sie hat gemeint, dass ich mal Zeit für mich brauche. Die hatte ich ja noch nie. – Nach 32 Jahren Arbeit und fünf Kinder groß gezogen und einen sterbenskranken Mann zu Hause pflegen und selber keine Gesundheit haben ... da soll ich dann mal ohne schlechtes Gewissen nach mir gucken. – Wenn **ich** aber sagen würde, ich möchte was arbeiten, dann soll ich mir auch überlegen, was für eine Arbeit mir Spaß machen würde – und ich habe dann halt meine verschiedenen Vorstellungen gesagt, so wie Ihnen jetzt auch. – Dann meinte sie, sie würde sich auch einsetzen für mich, bei den Sachen, die ich eben wirklich auch will. (...)“ (ebd., S. 12).

Frau F.C. lernt, die Phase der Arbeitslosigkeit als Phase der Neuorientierung für sich zu nutzen. Mit Unterstützung der Beraterin arbeitet sie daran, „die Kette zu durchbrechen“ und zu einem neuen Lebensentwurf zu finden. Nun weiß sie, dass der Schwerbehindertenausweis ihr „doch was nutzt“ (ebd., S. 12).

**Frau M.S. (biogr. Int. Nr. H/BW)** und **Frau K.S. (biogr. Int. Nr. G/BW)** nehmen an einem Brückenangebot für Frauen teil, das im Rahmen des SGB IX als Projekt mit einem wohnortnahen Teilzeitangebot, Frauen mit psychischer Erkrankung bei Übergängen in Ausbildung und Arbeit unterstützt. Frau K.S., 20 Jahre alt, ohne Ausbildung, urteilt, dass ihr die Teilnahme nach vielen Jahren des Leerlaufs und des Sich-Nichtszutrauens erste Schritte in eine berufliche Orientierung bringe: „(...) ich habe eben in der Psychiatrie diesen Tipp bekommen, dass dieser Kurs was für mich sein könnte. Sie sagten, hier werde ich Hilfe finden, wie ich das alles anpacken kann und so. – Ich konnte ja nie die ersten Schritte selber machen. – Ich bin dann gleich her gekommen, habe mich hier vorgestellt und mir angehört, was alles gemacht wird, und vier Stunden (tägliche Kurszeit) – finde ich – ist ein guter Einstieg, dass man wieder ein bisschen reinkommt in was. (...) Ich wollte nach dem Aufenthalt in der Klinik einfach mal Hilfe haben für die ersten Schritte. Ich war ja all die Jahre arbeitsunfähig. Das habe ich hingenommen. Ich habe mir keine Ausbildung mehr zugetraut. Immer wenn ich aus der Klinik kam, saß ich nur zu Hause rum. – Ich hatte das Glück, dass ich gleich mit dem Kurs anfangen konnte. Ich war eine Woche aus der Klinik, und dann ging es schon los“ (ebd., S. 5).

Sie erfährt Unterstützung in der Berufsfindung und hat sich bereits an einer beruflichen Schule angemeldet, um einen mittleren Schulabschluss nachzuholen. Frau M.S., 28 Jahre alt und seit 8 Jahren ohne Arbeit, schätzt an dem Angebot, das sie vom Sozialamt vermittelt bekam, die Wohnnähe, die Teilzeitstruktur, frauengerechte Inhalte, Lernen unter Frauen und die Niedrigschwelligkeit, die suchtkranke Frauen besonders anspreche und zum „Durchhalten“ motiviere. „Ich habe keine Kinder, aber für mich geht meine berufliche Entwicklung, glaube ich, auch nur mit vier Stunden am Tag. Alles andere wird mir zu viel. (...) Langsam machen, das ist für mich wichtig“ (ebd., S. 10).

**Frau E.A. (biogr. Int. Nr. M/BW)**, mit akademischer Ausbildung in einem Gesundheitsberuf, gelingt nach Psychiatrieaufenthalten, die in ihrem Leben eine Phase von 10 Jahren ausmachen, der berufliche Wiedereinstieg durch Unterstützung eines frauengerechten Angebots eines IFD (im Rahmen eines Projekts, das sich auf den SGB IX bezieht). Sie urteilt: „Das Frauenseminar war für mich auf dieser emotionalen Schiene wichtig, - dass man sich als Frau überhaupt wieder mal etwas zutraut, und dass man auch sieht, wo stehe ich jetzt, was habe ich noch für Ressourcen und was ist überhaupt noch möglich für mich“ (ebd., S. 17).

Dem Frauenseminar folgen als weitere vorbereitende Stationen: der Besuch eines Computerkurses für Frauen an, in dem sie im „geschützten Rahmen“ lernt, was sie heute beruflich verwertet (ebd., S. 16); 2 betriebliche Praktika in ihrem Beruf, die von der Leiterin des Frauenseminars und im Rahmen des IFD begleitet werden. Nach diesen vorbereitenden Stationen fühlt sie sich „so weit gefestigt, dass ich gedacht habe, ich könnte es

*doch wieder (mit der Berufstätigkeit) riskieren“ (ebd., S. 18). Seit einem Jahr ist sie wieder in ihrem Gesundheitsberuf erwerbstätig, die Teilzeitarbeit lässt sich aus ihrer Sicht gut mit Kind, Hausarbeit vereinbaren. Frau S.H. (biogr. Int. Nr. L/BW), ohne Ausbildung, kann ebenfalls von einem Frauenseminar dieses IFD profitieren. Sie arbeitete in der WfbM und erfährt dort Entmutigung bei der Durchsetzung ihres Wunsches, in einem Betrieb zu arbeiten. In ihrer Beurteilung dieses Seminars verweist sie darauf, wie wichtig es ihr war, andere Frauen, die ihre Interessen durchsetzten, die „draußen“ arbeiten, zu erfahren: „Die Frauen wollten, dass es für mich klappt“ (ebd., S. 13). Diese Ermutigung bewirkt schließlich, dass sich Frau S.H. mit ihrem Arbeitswunsch durchsetzen und behaupten kann (vgl. die Ausführungen in A 1.3).*

**Zusammenfassend:** Geschilderte negative Erfahrungen mit institutionalisierter Beratung und Begleitung konzentrieren sich auf erfahrene schwierige Interaktionsprozesse: Beratung wird von einem Teil der Interviewten nicht als eine die eigenen Interessen respektierende und unterstützende, horizontal und kooperativ angelegte Beratung erfahren, wie es im SGB IX vorgesehen ist. Einzelne Interviewpartnerinnen vermissen sachkundige Rechtsauskünfte, sie fühlen sich in Fragen des SGB IX kompetenter als die Beratenden. Andere Interviewpartnerinnen vermissen in Beratungssituationen Verständlichkeit und Niedrigschwelligkeit. Viele Interviewte verweisen darauf, dass Eigeninitiative und weibliche Lebenszusammenhänge ratsuchender Frauen in „normalen“ Beratungssituationen nicht / wenig wahrgenommen werden, sie führen sogar zur Verunsicherung der Beratenden. Beratung findet – zum Nachteil von Frauen mit Mobilitätseinschränkungen auf dem Lande – allenfalls in Ausnahmen aufsuchend statt. Ratsuchende Frauen erfahren, wenn sie nicht nach den Kriterien und Zugangsregeln der Gatekeeper „mitspielen“, sie sich nicht in den abverlangten Anpassungsleistungen darstellen und präsentieren, werden sie im ungleichen Interaktionsprozess zu „Verliererinnen“. Ihnen wird auf diffizile Weise Unterstützung entzogen, ihnen werden keine Optionen offeriert, sie werden auf diffuse Weise sanktioniert. Auch Interviewpartnerinnen, die nicht explizit negative Beratungserfahrungen ansprechen, verweisen in den Gesprächen häufig auf eigene ambivalente Haltungen in bezug auf den Nutzen erhaltener Beratung / Begleitung / Unterstützung.

Von Interviewpartnerinnen hervorgehobene positive Erfahrungen mit Prozessen der Beratung, Begleitung und Unterstützung werden vor allem gemacht: in einer frauengerecht gestalteten Beratung eines IFD; mit einem IFD, der im Rahmen von Projekten Elemente der Frauenbildungs-, Beratungs- und Begleitungsarbeit individuell – je nach Bedarf und Bedürfnis der einzelnen Frau - verknüpft; in einem Brückenangebot für Frauen eines freien Weiterbildungsträgers. Dort geschieht Beratung, Begleitung und Unterstützung in einer auf weibliche Lebenszusammenhänge und Bedürfnisse zentrierten Wahrnehmung, Haltung und Praxis. Ebenso wie bei der Ausgestaltung von Qualifizierung wird auch in der Beratung, Begleitung und Unterstützung von einem Teil der Frauen die in den Angeboten zum Ausdruck kommende Beratungskultur geschätzt, die Frauen mit Behinderung in Suchbewegungen und Neuorientierungen individuell und kollektiv ermutigt und „ermächtigt“, und an ihren Ressourcen und Potenzialen ansetzt.

Manche der Interviewpartnerinnen aus der mittleren und älteren Frauengeneration haben in ihrem Lebenslauf keine institutionelle berufliche Beratung, Begleitung und Unterstützung erfahren, diese auch aus Unkenntnis nicht gesucht. Diese Frauen sind weder über Angebote und Leistungen der beruf-

lichen Rehabilitation, noch über die durch den SGB IX geschaffenen neuen Möglichkeiten informiert. Sie wissen nicht von der Existenz Gemeinsamer Servicestellen und IFD's. Es handelt sich um Frauen aus ländlichen Regionen, Frauen ohne Ausbildung, Frauen aus bildungsfernen Milieus, Migrantinnen. Diese Frauen betrachten - wenn sie erwerbstätig sind - Schwerbehindertenvertretungen im Betrieb als ihre einzige wichtige Anlaufstelle (mehr dazu im folgenden Punkt 1.2.5). Eine Schwerbehindertenvertreterin verweist darauf, dass sie im Betrieb, aber auch im Rahmen ehrenamtlicher Frauenarbeit in einem Verband, viele Frauen, die aus unterschiedlichen Gründen keine institutionelle Beratung aufsuchen wollten, informell beraten habe. Ebenso habe sie Frauen ermutigt, institutionelle Beratung aufzusuchen, und sie habe diese dabei auch begleitet. Auch andere Interviewpartnerinnen (Frauen mit hohem Bildungsgrad, Frauen aus Initiativen) geben Hinweise auf informell geleistete Beratungen, die dem Prinzip des Peer Counseling nahe kommen. Allerdings thematisieren gerade die Frauen aus ländlichen Regionen und bildungsfernen Milieus, die arbeitslos sind, dass informelle Beratungen durch ebenfalls von Behinderung betroffene Frauen sie nicht erreichen.

### 1.2.5 Beurteilung der Prozesse in Erwerbsarbeit / auf den Arbeitsmarkt

In Baden-Württemberg stehen Frauen aus ländlichen Regionen unter dem besonderen Druck eines „ländlichen Arbeitsethos“, zugleich sind sie besonders betroffen von den Beschränkungen des regionalen Arbeitsmarktes für Frauen (vgl. Kaschuba 1998). Im Folgenden wird diese Situation aus der Sicht der Interviewpartnerinnen mit Behinderung beleuchtet. Dazu werden entlang der Alterskohorten exemplarisch Erfahrungen mit Prozessen des Übergangs in Erwerbsarbeit und des Alltags in der Erwerbsarbeit aufgezeigt. Auch hier erfolgt eine Konzentration auf Erfahrungen, die seit in Kraft treten des SGB IX gemacht werden.

#### Die 20- bis 29Jährigen

Prozesse der Einmündung in Erwerbsarbeit: An der „zweiten Schwelle“ begeben sich jüngere Interviewte zunächst in eigener Regie in ihren Regionen auf Stellensuche. **Frau F.E. (biogr. Int. Nr. K/BW)**, Bürokauffrau und Rollstuhlfahrerin, ist nach der Ausbildung im BBW in ihr Dorf zurückgekehrt, sie sucht über Annoncen und telefonische Anfragen bei Betrieben und Verwaltungen eine Stelle als „Bürokauffrau“. Diese kommen nur in Ausnahmen ihrer Einladungspflicht zu einem Vorstellungsgespräch nach. Auch diese Erfahrung wird von anderen Interviewpartnerinnen geteilt. Frau F.E. macht zudem die Erfahrung, dass es für „Bürokauffrauen“ in der Region eigentlich keinen Stellenmarkt gibt. Erst als ihre Eigenversuche nicht zum Erfolg führen, sucht sie das Arbeitsamt auf. Die dort gemachten Erfahrungen mit Beratung wurden bereits in Punkt 1.2.4 beschrieben. Die Phase der Arbeitslosigkeit wird als „schlimme“ Erfahrung beschrieben, dennoch zeigt sie - ebenso wie andere Interviewpartnerinnen - eine hohe Bleibeorientierung, sie möchte nicht aus ihrem Lebensumfeld und der Region abwandern. Nach einem halben Jahr findet sie schließlich doch noch über eine Zeitungsanzeige eine (auf 2 Jahre befristet ausgeschriebene) Stelle bei einer Bank in einer 20 Kilometer entfernten Kleinstadt. Der SGB IX ist inzwischen in Kraft getreten, im Betrieb gibt es eine Integrationsvereinbarung mit frauenförderndem Passus. So erhält Frau F.E., sie ist im Besitz eines Schwerbehindertenausweises (100 Grad), sogleich nach dem Vorstellungsgespräch einen unbefristeten Arbeitsvertrag für die Stelle einer Bürokauffrau, wird in den mittleren Dienst und in BAT VII eingruppiert. Der Betrieb beansprucht keine Eingliederungshilfen und Lohnkostenzuschüsse. **Frau P.A. (biogr. Int. Nr. C/BW)**, Sozialpädagogin und Rollstuhlfahrerin, auch sie

im Besitz eines Schwerbehindertenausweises (100 Grad), findet ebenfalls über das Arbeitsamt in ihrer Region keine Stelle. Der Selbsthilfeverein, bei dem sie ihr erstes Praktikum machte, fragt an, ob sie im Rahmen eines Projektes eine ABM-Stelle übernehmen möchte. Sie entscheidet sich für diese im Jahre 2002 auf ein Jahr bewilligte ABM-Stelle, die dann nochmals verlängert wird. Diese Stelle entspricht zwar „erst einmal“ nicht ihren Vorstellungen, da sie sich auf Beratungsarbeit hin qualifiziert und festgelegt hatte, doch *„dann habe ich mir überlegt, wer weiß, ob ich in absehbarer Zeit in diesem Bereich etwas bekomme, – und habe mich dann für diese Stelle entschieden“* (ebd., S. 1). **Frau S.H. (biogr. Int. Nr. L/BW)**, ohne Ausbildung und im Besitz eines Schwerbehindertenausweises (70 Grad), die aus einer Werkstatt für geistig behinderte Menschen unbedingt *„heraus will“* und eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt wünscht, wendet sich zunächst an eine *„Erzieherin“* im Heim. Diese Mittlerin stellt Verbindungen nach *„außen“* her: Sie bahnt eine Kontaktaufnahme mit einem IFD an, der nicht in der WfbM angesiedelt ist. Der IFD vermittelt Frau S.H in ein Frauenseminar (im Rahmen eines eigenen Projektes) und er begleitet sie durch zwei betriebliche Praktika. Beide Praktika finden auf ihren Wunsch hin in Schreinereien statt. Nach erfahrener Ermutigung im Frauenseminar, gelingt ihr der Schritt aus der WfbM. Der zweite Praktikumsbetrieb, ein nicht beschäftigungspflichtiger Handwerksbetrieb, stellt sie im Jahre 2003 mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag ein (vgl. die Ausführungen in A 1.3).

Der berufliche Alltag dieser jungen Frauen: Für **Frau S.H. (biogr. Int. Nr. L/BW)** ist der neue Erfahrungsraum *„Betrieb“* zum Lebensmittelpunkt geworden. Sie arbeitet – auf einer 70%Stelle – in der Schreinerei im Fensterbau. Sie schleift, verleimt und nässt Fensterrahmen, bedient Maschinen. Sie arbeitet aus ihrer Sicht viel und schnell, erhält dafür auch im Betrieb Anerkennung. Obwohl sie wesentlich mehr Geld verdient als in der WfbM, ihr so ein verselbstständigtes Leben auch im Wohnen erst möglich wurde, verweist sie im Gespräch mehrfach darauf, dass ihr das verdiente Geld nicht *„so wichtig“* (S. 6) sei, andere Kriterien seien ihr beim Arbeiten wichtiger: Arbeit, die Spaß macht, Arbeit, die keine Langeweile aufkommen lässt, Arbeit in einer *„richtigen Schreinerei“* außerhalb einer Behinderteneinrichtung. Für Frau S.H., die aufgrund ihrer geistigen Behinderung keine Möglichkeit hatte, eine Ausbildung zu machen, erfüllte sich mit der Erwerbstätigkeit im Bereich des *„Schreinerns“* ein Lebenstraum. Um ihren Arbeitsplatz in einem abseits gelegenen Dorf zu erreichen, nimmt sie täglich Wegzeiten von insgesamt etwa 3 Stunden (mit öffentlichen Verkehrsmitteln) in Kauf. Diese Erschwernis in der Alltagsgestaltung nimmt sie hin, sie möchte nicht den Wohnort wechseln (vgl. die Ausführungen in A 1.3). Auch für **Frau P.A. (biogr. Int. Nr. C/BW)** wird die Arbeit auf der ABM-Stelle im Selbsthilfeverein, und der in einer Kleinstadt liegende Arbeitsplatz, zum Lebensmittelpunkt. Inhaltlich arbeitet sie an der Erstellung eines Behindertenführers. Ihr obliegt die Projektkoordination, sie macht die konzeptionelle Entwicklung des Handbuchs und der Internetversion, die Öffentlichkeitsarbeit und leitet Erhebungen von Ehrenamtlichen. Ebenso führt sie vor Ort in der Stadt *„selber Erhebungen durch“* (S. 2), überprüft Angebote und Gebäude auf ihre Barrierefreiheit. Bei der Durchführung von Erhebungen ist Frau P.A. vollständig auf Assistenz angewiesen: *„Mir war von vornherein klar, dass ich natürlich die Vermessungen, die ein wesentlicher Bestandteil von den Erhebungen sind, nicht selber durchführen kann. – Ich kann nicht hinknien, ich kann mich nur in begrenztem Umfang bücken (...“* (S. 3). Aufgaben der Assistenz bei den Erhebungen sind somit: Die Wasserwaage und den Meterstab anzulegen, um Messungen durchzuführen. *„Oder sie hilft mir, die Formulare zu sortieren. Oder wenn es mal Stufen gibt, dann hilft sie mir, die Stufen zu bewältigen. Sie hilft mir, wenn ich irgendwie vom Stuhl, von den Stühlen, die es an den Erhebungsorten gibt, nicht hochkomme oder nicht runterkomme, da unterstützt sie mich dann auch“* (S. 3). Neben der Unterstützung bei Erhebungen benötigt Frau P.A. auch Arbeitsassistenz im Büro: *„Sie liest mir zum Beispiel die*

Daten vor, die erhoben wurden, so dass ich diese dann in den PC eingeben kann, dass ich nicht immer die Kopfhaltung wechseln muss. – Sie unterstützt mich auch sonst noch bei den Bürotätigkeiten, zum Beispiel Briefe einkuvertieren, und sie erledigt Botengänge (...)" (S. 6). Die Schwierigkeiten der Durchsetzung der „Arbeitsassistentin“ wurden bereits in Punkt 1.2.4 aufgezeigt. Zunächst hat Frau P.A. – mit einer eigenen Arbeitszeit von 30 Stunden in der Woche – eine Arbeitsassistentin, die sie 15 Stunden in der Woche unterstützt. Da diese 15 Stunden nicht ausreichen, wurde die Assistentin um 5 Stunden aufgestockt. Eine zweite Assistentin kam hinzu. Frau P.A., die sich im Umgang mit Assistenten schulen ließ, praktiziert „eine dritte Version“ von Arbeitsassistentin, die aus ihrer Sicht „die optimale Lösung“ darstellt: Der Anstellungsträger von Frau P.A. ist ebenfalls Anstellungsträger der Arbeitsassistentinnen, so dass sie sich nicht „um das ganze Finanztechnische, das Versicherungsrechtliche und die Verwaltung“ kümmern muss, zugleich wird ihr zugestanden, „die Leute selber auszuwählen, sie selber einzuarbeiten und bei Bedarf auch das letzte Wort bei einer Kündigung zu haben“ (ebd., S. 7). Die von „Mobile“ ausgemachten Kompetenzbereiche (Personal-, Organisations- und Anleitungskompetenz) hält sie aufgrund eigener Erfahrungen für unbedingt erweiterungsbedürftig: „Also Kompetenz in Konfliktstrategien und zur Reflektionsfähigkeit gehören meiner Meinung nach unbedingt noch dazu“ (ebd., S. 8). Damit deutet sie an, dass Arbeit mit Assistenten zwar unterstützend ist, aber eben auch schwierig und konfliktträchtig werden kann. Frau P.A., die auf dem Dorf lebt, Rollstuhlfahrerin ist, und weder Führerschein noch PKW besitzt, ist – um ihren Arbeitsplatz in der Kleinstadt zu erreichen - auf die Beförderung durch ein Taxiunternehmen angewiesen (Finanzierung über das Arbeitsamt, mit Eigenanteil). Da mit ihr auch der Elektrorollstuhl auf den Arbeitswegen befördert werden muss, benötigt sie „eine spezielle Beförderungsmöglichkeit“, die nur ein einziges Taxiunternehmen in der Region erfüllt. Immer wieder erlebt sie, trotz vorbestellter Fahrten, dass sie 30 bis 45 Minuten auf dieses Taxi warten muss. Aus solchen Zeitverzögerungen entstehen für sie oft gravierende Erschwernisse im Arbeitsalltag. Einerseits beurteilt Frau P.A. die ABM-Situation für sich als Chance, als Berufsanfängerin auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Dennoch befürchtet sie, mit dem Auslaufen der Stelle wieder „in eine ganz miserable Situation“ zu geraten. Sie möchte „solange kämpfen, bis ich wieder eine Stelle habe“ (ebd., S. 13). **Frau F.E. (biogr. Int. Nr. K/BW)** arbeitet in der Bank in Vollzeit, zum einen an einem „Arbeitsplatz mit Bildschirm, Pfortendienst(n)“ und zum anderen in der Geldbearbeitung, d.h. sie prüft Geld, in der Hauptsache Geldscheine, auf Umlauffähigkeit und Echtheit, arbeitet also, gemeinsam mit anderen Frauen, an Geldbearbeitungsmaschinen. Ebenso hat sie schon an einer Rollieranlage gearbeitet, aus ihrer Sicht „eigentlich eine ganz gute Arbeit“ (ebd., S. 18). Sie kommt mit den Kolleginnen und Kollegen „sehr gut klar“, das Arbeitsklima gefällt ihr, Arbeitsplatz und Betrieb sind barrierefrei gestaltet. Als sie zur Autofahrerin wird, veranlasst die Schwerbehindertenvertreterin den Einbau einer Fernbedienung in der Tiefgarage. Das Engagement und Auftreten der Schwerbehindertenvertreterin wird im Gespräch an vielen Stellen lobend und vorbildhaft hervorgehoben. Allerdings kristallisiert sich im Gespräch auch heraus, dass Frau F.E. sich im Betrieb vor zwei Problemen gestellt sieht: Filialen der Bank werden landesweit nach Kriterien des Benchmarking geschlossen, Kollegen und Kolleginnen werden an andere Arbeitsorte versetzt, „... da hat man schon irgendwie das kribbelnde Gefühl, was macht man, wenn die (Bank) wirklich zumacht. – Da ist jetzt immer noch so eine Spannung drin, wenn man von den Arbeitskollegen hört, was passiert, wenn wir keine Arbeit mehr haben“ (S. 18). Sie befürchtet, dass sie in Zukunft von einer Versetzung in eine Großstadt betroffen sein könnte, erwägt in dieser Richtung auch das Für und Wider eines Wohnortswechsels. Sie möchte aber den Lebensort und die Region nicht verlassen, und setzt auf Hilfe und Unterstützung der Interessenvertretung. Sie möchte „auf jeden Fall“ bei der Bank beschäftigt bleiben. Erst am



Ende des Gesprächs, nach ihren Zukunftsperspektiven befragt, spricht Frau F.E. ihre Enttäuschung darüber an, dass die Arbeitsinhalte in der Bank – diese liegen vor allem in der Geldbearbeitung – nicht ihren Erwartungen entsprechen: „*Die Ausbildung (zur Bürokauffrau) habe ich eigentlich gemacht, um dann auch diese Tätigkeiten im Beruf ausüben zu können*“ (ebd., S. 33). Sie möchte „*mehr mit dem Computer zu tun haben*“ (ebd., S. 33), sieht in ihrem Arbeitsfeld aber nicht solche Einsatzmöglichkeiten. Im Gespräch entwickelt sie die Idee, sich für eine innerbetriebliche Fortbildung zu interessieren (Regelung in der betrieblichen Integrationsvereinbarung). Ob sich dadurch eine Bereicherung der Arbeitsinhalte im Beschäftigungsbereich ergeben kann, bleibt zweifelhaft. Die 20 Kilometer vom Wohnort entfernt liegende Bank erreicht Frau F.E. in den ersten 10 Monaten mit einem Taxi, die Kosten übernimmt das Arbeitsamt, mit Eigenanteil. Dann macht sie mit finanzieller Unterstützung des Arbeitsamtes in einer Großstadt den Führerschein und sie erhält einen eigenen PKW. Das Arbeitsamt hat „*einen Teil vom Auto bezahlt und auch den kompletten Umbau*“ (ebd., S. 17).

**Für die Generation der 20- bis 29 Jährigen zeigt sich:** Arbeitslosigkeit an der 2. Schwelle wird von jungen Frauen mit Behinderung als besondere biografische Unsicherheit erlebt. Restriktive Bedingungen auf dem ländlichen Arbeitsmarkt werden von allen Interviewten aufgezeigt, selbst von jenen, die noch nicht an der 2. Schwelle angelangt sind. In Erwerbstätigkeit gelangt, selbst wenn es sich nur um eine ABM-Beschäftigung handelt, entwickelt sich eine eigene Identitätsbalance. Das Relevanzsystem, nach dem die Interviewten ihre kurze Berufsarbeit bewerten, entspricht dem junger nicht-behinderter Frauen, wie es von Geissler aufgezeigt wird: Gefallen die Arbeitsinhalte, so zeigt sich eine subjektive Zufriedenheit mit der Arbeitssituation (vgl. Geissler 1998). Unzufriedenheit entsteht, wenn die Arbeitsinhalte nicht den Erwartungen entsprechen. Auf Schwierigkeiten und Brüche in der Erwerbsbiografie haben sich die jungen Interviewten ebenso als gegebene Sachlage eingestellt, wie dies Hagemann-White für nicht-behinderte junge Frauen feststellt (Hagemann-White 1998): Sie sind dabei, dafür eigene Strategien zu entwickeln. Besonders deutlich wird das im Umgang mit dem Spannungsverhältnis zwischen beruflichem Mobilitätsdruck und regionalem Bleibewunsch.

### **Die 30- bis 49Jährigen**

Prozesse der Einmündung in Erwerbsarbeit: Sie gestalten sich für Interviewte im Alter der mittleren Frauengeneration in ländlichen Regionen noch schwieriger. **Frau E.A. (biogr. Int. Nr. M/BW)** wird nach 11 Jahren Erwerbstätigkeit in einem Gesundheitsberuf (davon 10 Jahre in Vollzeit) schwanger. Da sie beruflich an einem Wendepunkt angelangt war, sie merkte, dass sie „*diese Spitzenposition, die (sie) eigentlich erreichen wollte, (...) nicht erreichen kann (...)*“ (ebd., S. 3) und hatte sich schon auf ein „*routine-mäßiges Mittelmaß*“ im Beruf zurück gezogen, betrachtete sie die Schwangerschaft „*als wunderbare Sache*“ (ebd., S. 4). Als ihr das Kind dann die „*ganze Kraft, die (ihr) noch geblieben war*“ (ebd., S. 1) nimmt, das Kind sich zu einem „*richtigen Schreikind*“ entpuppt, es mit der Kindererziehung Probleme gibt, gerät Frau E.A. in eine Krise. Nach einem Suizidversuch kommt sie in die Psychiatrie und wird zum ersten Mal mit der Diagnose einer psychischen Erkrankung konfrontiert. Im Laufe der nächsten zehn Jahren hat sie immer wieder lange stationäre Aufenthalte. Auch die Familie ging in dieser Phase „*durch die Hölle*“ (ebd., S. 2). An eine Berufstätigkeit war „*nicht mehr zu denken*“ (ebd., S. 5). Während des 10 Jahre dauernden beruflichen Ausstiegs unternimmt sie in Eigeninitiative nur einen einzigen Versuch, wieder in

den Beruf ein zu steigen : „*Da bin ich aber total gestrauchelt, erstens, weil das ein Mann war, (...) das Vorstellungsgespräch war zwar unheimlich gut verlaufen (...). In kürzester Zeit ist zwischen uns etwas schief gelaufen (...) Und dann hat er mich bloß noch kritisiert. - Am Anfang total positiv, und dann nur noch niedergemacht.(...) Ich war wahrscheinlich auch etwas zu euphorisch, und dann bin ich wieder in eine totale Depression gesackt, und damit war das Kapitel erst mal wieder abgeschlossen.(...)*“ (ebd., S. 16). In den verschiedenen Kliniken, auch in der Tagesklinik, wird ein beruflicher Wiedereinstieg nicht mit ihr angegangen. Erst über den Besuch des Frauenseminars, sie las darüber in der Zeitung und meldete sich spontan an, und die damit verbundenen Stationen (Computerkurs für Frauen, 2 betriebliche Praktika) konnte der berufliche Wiedereinstieg gelingen. Ohne die Begleitung durch dieses IFD- Projekt, urteilt Frau E.A., hätte sie sich keine Berufstätigkeit mehr zugetraut. Aus Eigeninitiative findet sie in einer Nachbargemeinde eine Teilzeitstelle in ihrem Beruf, sie verschweigt bei der Vorstellung und Einstellung ihre psychische Erkrankung, weil sie befürchtet, sonst nicht beschäftigt zu werden. Aus Angst vor Stigmatisierung beantragte sie auch keinen Schwerbehindertenausweis. **Frau H.S. (biogr. Int. Nr. N/BW)**, Kinderkrankenschwester, arbeitete 12 Jahre in einer Reha-Klinik für Kinder. Mitte der 90er Jahre erkrankt sie ernsthaft an Asthma und hat ihren ersten Anfall. Sie erlebte ihre Berufstätigkeit immer mehr als „Stress“, konnte keine „Nachtschicht mehr machen“, „und irgendwann ging dann überhaupt nichts mehr“ (ebd., S. 1). Sie erkrankt psychisch, es folgen Aufenthalte in der Psychiatrischen Klinik. Zunächst erfährt sie noch Unterstützung durch ihre Kolleginnen, doch mit der Häufigkeit ihrer krankheitsbedingten Ausfälle, lässt die Unterstützung nach. Im Jahre 1999 wird ihr nahe gelegt, „zu gehen“ (ebd., S. 9). Anfang des Jahres 2001 beginnt sie in einer WfbM für psychisch Kranke zu arbeiten, was sie als „eine schlimme Erfahrung“ beurteilt, seither fühle sie sich „minderwertig“ (ebd., S. 1). Sie „kämpft“ darum, aus der WfbM „raus zu kommen“ (ebd., S. 2). Die begleitende Sozialarbeiterin unterstützt sie in diesem Prozess. Nach einem Praktikum in einem Altenheim, soll sie im Jahre 2003 in eine Beschäftigung im Bereich des Empfangs (Telefonbedienung) übernommen werden. Allerdings ist das Altenheim nur bereit zu einer Beschäftigung, wenn die Lohnkosten von Frau H.S. bezuschusst werden. Der Versicherungsträger, die BfA, lässt mit der Zusage eines Lohnkostenzuschusses 7 Monate auf sich warten, und übergeht damit die neue gesetzliche Auflage einer beschleunigten Bearbeitung. Als die Zusage eintrifft, hat das Altenheim bereits eine andere Person beschäftigt. Der Versuch einer beruflichen Integration auf dem 1.Arbeitsmarkt scheiterte also wegen zu langer Wartezeit auf eine Zusage zu einem Lohnkostenzuschuss. Diese Erfahrung erschütterte Frau H.S. tief, sie hatte sich erhofft „aus der Werkstatt raus zu kommen“, und damit auch aus ihrer Verschuldung. **Frau L.S. (biogr. Int. Nr. B/BW)**, Bürokauffrau, mit Schwerbehindertenausweis (90 Grad), fand nach Abschluss ihrer Ausbildung an einem BBW „direkt“ und ohne Mühe mit Unterstützung des BBW eine Stelle in einem Betrieb in der Verwaltung. Der Betrieb befindet sich in einer Großstadt. Frau L.S. wird viel Mobilität abverlangt. Sie pendelt zunächst mit dem Taxi ins Büro, später mit dem eigenen PKW, der vom Arbeitsamt finanziert wird. Nach 2 Jahren wechselt sie die Stelle. Sie arbeitet einen Monat lang als Bürohilfe in einer Arztpraxis (in Wohnnähe) und erhält kein Gehalt. Sie schaltet das Arbeitsgericht ein, findet dann aber über persönliche Beziehungen eine neue Stelle in dem Büro einer Druckerei in der näheren Umgebung. Nach drei Jahren wird das Beschäftigungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst, weil der Betrieb keine Aufträge mehr erhält. Seit 1997 ist sie arbeitslos und arbeitssuchend. Als inzwischen allein erziehende Mutter sieht sie sich auf dem Land mit hohen Mobilitätsanforderungen konfrontiert. Im Gespräch macht sie auch darauf aufmerksam, dass es in ihrem Dorf nur einen Kindergarten, nicht aber eine Kindertagesstätte gibt. Das stelle erwerbstätige allein erziehende Frauen, die in schlecht entlohten „Bürojobs“ in

Vollzeit arbeiten müssen, weil das Einkommen sonst nicht zum Überleben reiche, vor besondere Probleme. **Frau K.M. (biogr. Int. Nr. I/BW)**, Bürogehilfin, mit Schwerbehindertenausweis (80Grad), arbeitete viele Jahre als Hausfrau und Mutter, in dieser Lebensphase nahm sie an beruflichen Weiterbildungen teil (vgl. die Ausführungen in A 1.2.4). Erst nach der Scheidung, im Jahre 2001, sucht sie erstmals, und das mit dem Status einer Alleinerziehenden im Alter von 44 Jahren, auf dem Arbeitsmarkt in der Region eine Stelle. „Die meisten Stellen, um die ich mich bemühte, waren einfach schon besetzt“ (ebd., S. 17). Über eine Stellenausschreibung in der Tageszeitung findet sie schließlich bei einem Callcenter in der Kleinstadt eine Teilzeitbeschäftigung (unbefristeter Vertrag, 4 Stunden tägliche Arbeitszeit). Die Frage, ob sie bei der Stellensuche eine Unterstützung der Reha-Beratung des Arbeitsamtes oder des Integrationsfachdienstes suchte und nutzte, verneint sie erstaunt. Diese Dienste sind ihr nicht bekannt. Bei der Einstellung verschweigt sie, dass sie im Besitz eines Schwerbehindertenausweises ist. Sie befürchtete, mit Ausweis nicht eingestellt zu werden. Ihre sichtbare Behinderung stieß im Vorstellungsgespräch auf Akzeptanz, nach dem Vorhandensein eines Ausweises wurde nicht gefragt.

Der berufliche Alltag: **Frau K.M.** gefällt an ihrer Arbeit im Callcenter, dass sie ihr „Computerwissen nutzen“ könne, beim Telefonieren mit Kunden sammle sie „ein bisschen psychologische Erfahrungen“ und sie „arbeite dort viel mit Studentinnen zusammen, und sehr optimistisch läuft das dann“ (ebd., S. 18). In den Pausen unterhält sie sich gerne mit den Studentinnen, zeigt Interesse an deren Perspektiven und Orientierungen. Dennoch: Eine Arbeit mit mehr Verantwortung, einem besseren Verdienst und günstigeren Arbeitszeiten würde sie heute präferieren. Als Problem erweist sich vor allem die tägliche Arbeitszeit von 16 bis 20 Uhr: Zum einen wegen der erforderlichen Mobilität – die Verbindungen mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind besonders am Abend in der Region sehr schlecht - und zum anderen, weil sie in dieser Zeit eigentlich ihrer 16-jährigen Tochter, die gerade in einer Pubertätskrise stecke und „herum streunt“, beistehen möchte. Um das Problem anzugehen, fährt Frau K.M. inzwischen einen - von ihrer Mutter finanzierten - PKW. Das erlaubt ihr, mit der Tochter, wenn diese von der Schule kommt, noch gemeinsam zu essen. Ebenso ist sie am Abend schneller zu Hause und kann sich um die Tochter kümmern. Trotzdem ist sie mit dieser Lösung nicht zufrieden, hätte lieber Arbeitszeiten am Vormittag. Das erweist sich als nicht realisierbar. Die Arbeitsbedingungen in dem Callcenter werden als „teilweise schwierig“ eingeschätzt: Es gebe keine Schwerbehindertenbeauftragte, es gebe Probleme, etwa damit, dass die kurzen Entspannungspausen von der Arbeitszeit abgezogen werden sollen. Frau K.M. habe bislang nicht von ihren Rechten als schwerbehinderte Arbeitnehmerin Gebrauch gemacht, weil sie bei der Einstellung verschwiegen habe, dass sie einen Schwerbehindertenausweis hat. Nach dem Interview wird Frau K.M. mutig: In einem Gespräch mit ihrer Chefin erreicht sie, dass sie sofort ihren Sonderurlaub als Schwerbehinderte beanspruchen kann. **Frau E.A. (biogr. Int. Nr. M/BW)** ist mit ihrem beruflichen Wiedereinstieg „äußerst zufrieden“ (S. 20), sie arbeite wieder mit „Spaß“ in ihrem Gesundheitsberuf, sie habe „keine Berührungspunkte mehr Menschen gegenüber“ (ebd., S. 19). Als Wiedereinsteigerin meint sie, sich mit einer Abgruppierung – „ich liege bestimmt 40 Prozent unter Tarif“ (ebd., S. 20), fehlendem Arbeitsvertrag und unbezahltem Urlaub arrangieren zu müssen (ebd., S. 20,21,22). Diese Bedingungen seien auf dem Land in ihrem Beruf – speziell für Wiedereinsteigerinnen und Teilzeitarbeiterinnen – üblich. Da Frau E.A. teilweise auf Abruf arbeitet, sich der Arbeitsplatz an einem anderen Ort befindet, und die Verbindungen mit öffentlichen Verkehrsmitteln in ihrer ländlichen Region ebenfalls schlecht sind, machte der berufliche Wiedereinstieg einen eigenen PKW erforderlich. Vereinbarkeitsprobleme habe sie nicht, weil sie sich in einer privilegierten Lebenslage befinde: Die Beschäftigung umfasst nur 10 Stunden in der Woche, Hausarbeit und Kinderbetreuung seien unter

diesen Bedingungen machbar. Das gehe aber auch nur, weil der Ehemann in Vollzeit arbeite, und dennoch häusliche Pflichten übernehme, der Haushalt über 2 PKW verfüge. Anders ist die Situation für **Frau I.A. (biogr. Int. Nr. E2/BW)**, mit Schwerbehindertenausweis (50 Grad), allein erziehende Arbeiterin und in Vollzeit (in der niedrigsten Lohngruppe im Betrieb) erwerbstätig: Seit 27 Jahren arbeitet sie in dem Metallbetrieb in der Halbleiterproduktion, führt dort körperlich sehr beanspruchende Arbeiten aus. „*Ich habe schon viele Sachen geschafft. - Löterin, Bestückerin, Prüferin, Montiererin...*“ (ebd., S. 7). Zurzeit arbeitet sie im Bereich des Nachlötens, eine Tätigkeit, die nicht viel Bewegung erlaube. Aufgrund ihrer Bandscheibenbeschwerden und ihres „*Weichteilrheumas*“ braucht sie eine Arbeit, bei der sie sich bewegen kann. Deshalb versuche sie, sich trotz aller Zwänge während der Arbeit Bewegung zu verschaffen, nehme deswegen auch „*krumme Blicke*“ des Meisters in Kauf. Von der Teilnahme an der innerbetrieblichen Qualifizierung erhofft sie sich eine Arbeit, die ihr mehr Bewegung erlaube. Sie arbeitet regelmäßig in einer Schicht, täglich von 6 bis 14 Uhr, was ihrer Situation als Alleinerziehende entgegen kommt, denn so kann sie mittags die drei Töchter begleiten und Hausarbeit machen. Dennoch findet sie sich – besonders seit ihre Erkrankung sich verschlimmert hat - immer wieder vor Vereinbarkeitsprobleme gestellt. Sie würde gerne Teilzeit arbeiten: „*Ich hab' das schon (überlegt). Ich würd' es direkt machen. Vier Stunden würden mir voll reichen, alles, was mehr (ist), ist schon zu viel. - Mir würde das viel bringen. - Aber das Geld fehlt dann. Wie soll ich das machen? Ich bin alleine, und dann die Kinder...*“ (ebd., S. 9). Ihre Lebenslage lässt keine Teilzeitarbeit zu (vgl. die Ausführungen in A 1.2.6).

**Für die Generation der 30- bis 49Jährigen zeigt sich:** Erwerbsverläufe und Erwerbsverhalten der Interviewten entsprechen weitgehend spezifischen ländlichen Biografien von Frauen der mittleren Frauen-generation: Die Frauen arbeiten in benachteiligenden Berufsstrukturen – Qualifikationsverlust bei Unterbrechungen; erforderliche Flexibilität durch Ortswechsel; flexible Arbeitszeiten, die nicht nach dem eigenen Bedarf ausgerichtet sind (vgl. Krüger 2003). In ihrer vorberuflichen Sozialisation haben sie eine „Schaff“ - Arbeitshaltung gelernt (vgl. Kaschuba 1998), die später in Erwerbsarbeit und häuslicher Arbeit eingesetzt wird, so wird manche Frau im Laufe der Jahre zur Schwerbehinderten. Vom amtlich anerkannten „Schwerbehindertenstatus“ machen manche Frauen wenig Gebrauch, weil sie im Betrieb Sanktionen befürchten. Andere Interviewte machen davon Gebrauch und erfahren Unterstützung und Entlastung. Bei einigen Interviewten entsprechen Prozesse der Erwerbstätigkeit den typisch weiblichen Patchwork-Biografien mit hohen Managementleistungen in der Vereinbarung von Beruf und häuslichen Anforderungen / Betreuungspflichten (vgl. die Ausführungen in A 1.2.6). Unterschiede zeigen sich vor allem aufgrund ungleicher Lebenslagen. Verheiratete Frauen, deren Partner über ein gutes Einkommen verfügen, können sich eine Teilzeitbeschäftigung eher „leisten“. Hingegen arbeitet nur eine der allein erziehenden Interviewten in einer Teilzeitbeschäftigung.

### **Die 50- bis 65Jährigen**

Prozesse der Einmündung in Erwerbsarbeit: **Frau F.C. (biogr. Int. Nr. A/BW)**, 56 Jahre alt, mit Schwerbehindertenausweis (50 Grad), war vor ihrer Arbeitslosigkeit 32 Jahre erwerbstätig. Ohne Ausbildung hatte sie auf dem ländlichen Arbeitsmarkt nie Chancen auf eine gut entlohnte und interessante Beschäftigung. Sie arbeitete als Zeitungsausträgerin, Serviererin, machte Hilfsarbeiten in einem Büro, war Hausmeisterin, dann arbeitete sie als Hilfsarbeiterin in einer Garderobe, schließlich folgten Beschäftigungen in verschiedenen Industriebetrieben, wo sie als Arbeiterin Schichtarbeit machte. Die Stellen suchte sie stets in Eigeninitiative, an Einfacharbeitsplätzen gab es keinen Mangel. „*(...) Mit dem Wechseln hab' ich immer probiert, eine bessere Arbeit zu kriegen. Ohne Ausbildung war das natürlich schwer.*

*Und an eine Arbeit, die mir Spaß macht, daran war damals nicht zu denken (...)*“ (S. 5). Mit Ausnahme der Arbeit als Hausmeisterin erforderten alle Beschäftigungen Mobilität und ein Pendeldasein. Neben diesen Erwerbstätigkeiten versorgte sie ihre fünf Kinder, managte den Haushalt, und seit jüngster Zeit pflegt sie ihren suchtkranken Partner. Die lange Überforderung führte im Jahre 2001 zum gesundheitlichen Zusammenbruch. Auf Anraten der Klinik beantragt sie im Jahre 2002 erneut einen Schwerbehindertenausweis. Als junge Witwe hatte sie bereits 10 Jahre lang eine Anerkennung als Schwerbehinderte, beantragte damals jedoch keine Verlängerung, da sie dachte, *„das bringt mir so wie so nichts“* (ebd., S. 12). Sie ist nie auf Reha-Maßnahmen aufmerksam gemacht worden. Meint jedoch rückblickend auch: *„(...) Aber ich stand ja auch mit den Kindern da, das hätte ich auch nicht machen können“* (ebd., S. 14). Im Jahre 2002 kündigt sie ihre Beschäftigung, da ihr die Arbeit körperlich zu schwer ist, sie wegen der erforderlichen Pflege ihres Mannes nicht mehr *schichten* kann, und im Betrieb keine Teilzeit-Lösung nach ihren Bedürfnissen möglich ist. Sie möchte sich eine leichtere Arbeit in Teilzeit zu suchen. Da die eigene Suche nicht erfolgreich verläuft, sucht sie Ende 2002 erstmals das Arbeitsamt auf, wo sie an den IFD verwiesen wird. Die Beratung durch eine IFD-Beraterin erfährt sie als sehr hilfreich, weil ihr weiblicher Lebenszusammenhang zentralen Stellenwert in der Beratung hat (vgl. die Ausführungen in A 1.2.4). Sie erkennt den „Nutzen“ des Schwerbehindertenausweises, auch wenn sich eine Teilzeitarbeit lange nicht finden lässt.

Den Übergang in Erwerbsarbeit schätzen Interviewte der älteren Frauengeneration am schwierigsten ein. Deshalb hat **Frau S.V. (biogr. Int. Nr. F/BW)**, 52 Jahre alt, nach langen Jahren der Akkord- und Schichtarbeit und auftretenden schweren gesundheitlichen Beschwerden, nicht ihre Beschäftigung gekündigt. Mit Unterstützung der betrieblichen Schwerbehindertenbeauftragten beantragt sie 2002 einen Schwerbehindertenausweis. Ihr werden 30 Grad Behinderung bescheinigt, ein Antrag auf Gleichstellung wird anerkannt. Sie nimmt an der innerbetrieblichen Qualifizierung teil und anschließend wechselt sie im Betrieb den Arbeitsbereich: Sie arbeitet jetzt in der Produktion von Bauteilen der Mikroelektronik und in einem „*Reinraum*“, den sie wegen der guten Luftqualität schätzt. Die Arbeitstätigkeiten sind aus Sicht von Frau S.V. nicht mehr körperlich anstrengend, sie fordern Arbeitsfähigkeiten, die sie inzwischen zu schätzen gelernt hat: *„(...) das ist jetzt ein ganz anderes Arbeiten und Denken. – Jetzt ist nicht mehr das Körperliche gefragt, es ist der Geist, praktisch nur das Gehirn angestrengt. (...) Aber um heute die Maschinen zu beherrschen, muss man jetzt sehr viel dazu lernen“* (ebd., S. 3). Die Arbeitsbelastung habe auch abgenommen, weil der Arbeitsplatz so gestaltet wurde, dass für sie mehr „*Bewegung*“ möglich sei: *„(...) Jetzt steht man. (...) Ja, man steht jetzt, allerdings nicht am gleichen Platz. – Und das ist der Unterschied, man muss um die Maschine rumlaufen, gucken, ob alles in Ordnung ist. (...) Man ist dauernd unterwegs, aber kurze Strecken, die Füße sind unterwegs. – Und zum Sichtprüfen sitzt man schon hin. – Also von daher hat sich sehr viel getan, muss ich sagen“* (ebd., S. 4). An dem neuen Arbeitsplatz arbeitet sie allerdings *„in Contischicht“*, d.h. 4 Tage und Nächte lang arbeitet sie, es folgen 4 Tage, die frei sind. Mit der Nachtschicht hat sie *„ein bissle Probleme“*, *„weil ich habe nie Nachtschicht gemacht. – Der Herrgott hat uns den Tag für die Arbeit und die Nacht zum Ausruhen gegeben. – Jetzt machen wir es gerade umgekehrt, – aber es geht ganz gut. (...) Sagen wir mal so: Ich habe ein bissle Probleme. – Nicht alle Kolleginnen haben die, jeder Mensch ist anders. (...) ... aber es ist schon eine Umstellung, weil ich nie Nachtschicht gemacht hatte. – Aber ich komme gut zurecht. – Auch im Alter. – Ich habe Angst gehabt, über fünfzig sein und ganz neue Tätigkeiten (übernehmen), das ist ... Ich war eigentlich der Typ, der immer gerne die gleiche Arbeit machte, und plötzlich gab es Stress. – Das hat man eigentlich überwunden“* (ebd., S. 6).

**Für die Generation der 50- bis 65Jährigen zeigt sich:** Ältere Interviewte befinden sich in dem Dilemma, dass sie auf dem ländlichen Arbeitsmarkt für Frauen vor besonderen Schließungsprozessen stehen. Sie haben keine beruflichen Optionen, wenn Erwerbsarbeit mit zunehmender Beeinträchtigung, Erkrankung und chronischen Beschwerden zu schwer und zu anstrengend wird, betriebliche Arbeitszeitregelungen nicht den eigenen Bedarfslagen entsprechen. Eine der Interviewten kündigte in einer solchen Situation ihre Stelle. Andere Interviewte lassen sich von Schwerbehindertenvertretungen im Betriebsrat und begleiten. Jene Frauen mit Behinderung, die in einem Betrieb mit einer „betrieblichen Integrationsvereinbarung“ beschäftigt sind, profitieren auch als „Ältere“ noch von innerbetrieblichen Qualifizierungen und Neugestaltungen ihrer Arbeitsbereiche.

**Zusammenfassend:** Interviewte der jüngeren Frauengeneration entwickeln ein hohes Maß an Eigeninitiative, um sich einen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu verschaffen. Junge Frauen, die von einer Körperbehinderung betroffen sind, suchen selbstverständlicher nach professioneller Unterstützung, wenn sie mit eigener Initiative die 2. Schwelle beim Zugang auf den Arbeitsmarkt nicht überwinden können. Sie nehmen auch selbstverständlicher finanzielle Fördermittel in Anspruch. Junge Frauen mit einer sog. geistigen Behinderung oder einer psychischen Erkrankung benötigen eine Mittlerin, um zu professioneller Unterstützung zu gelangen. Sie beurteilen zudem eine längerfristig angelegte frauengerechte Begleitung für sich als hilfreich auf ihrem Weg zur beruflichen Teilhabe. Interviewte der jüngeren Frauengeneration zeigen eine hohe Bleibeorientierung und Bindung an ihre Regionen, sie entwickeln „Hartnäckigkeit“ im Umgang mit restriktiven Bedingungen auf dem ländlichen Arbeitsmarkt für Frauen. Ihre Arbeitsorientierung ist stark auf Arbeitsinhalte, und damit auf sinnbezogene Aspekte, ausgerichtet. Findet diese Orientierung in der real erfahrenen Erwerbsarbeit – in der Regel in den spezifischen Frauenarbeitsbereichen - keine Befriedigung, ist die Enttäuschung groß. Persönliche Erfahrungen einer Interviewten verdeutlichen, wie unterstützend Arbeitsassistenz für Frauen mit sehr schwerer Behinderung im Arbeitsalltag sein kann - und welches Durchsetzungsvermögens es unter Umständen bedarf, diese beim Leistungsträger durchzusetzen.

Interviewte der mittleren und älteren Frauengeneration verweisen auf die manchmal unüberwindbar scheinenden Probleme eines beruflichen Wiedereinstiegs. Für sie ist es weniger selbstverständlich, professionelle Unterstützung nachzufragen. Für manche Frau gelingt der Wiedereinstieg aber erst mit einer frauenspezifisch ausgerichteten begleitenden Maßnahme. Ebenso führen Lohnkostenzuschüsse und Eingliederungshilfen für Betriebe zur beruflichen Teilhabe, wenn sie ohne lange Wartezeiten gewährt werden. Manche Interviewte lernte im fortgeschrittenen Lebensalter noch den „Besitz“ – oder „Erwerb“ - eines Schwerbehindertenausweises zu schätzen, wenn damit der Zugang zu einer Erwerbsarbeit oder die Erhaltung eines Arbeitsplatzes gesichert werden kann. Andere Interviewte tun sich schwer damit, sich im Betrieb zu ihrem Ausweis zu bekennen, oder aber damit, einen Ausweis zu beantragen, weil sie im ländlichen Raum Stigmatisierungen befürchten. Insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten stehen oft vor unlösbar scheinenden Problemen bei einem beruflichen Wiedereinstieg. Sie machten darauf aufmerksam, wie in der Übergangsberatung ihre spezifische Situation oftmals übergangen und bei Eingliederungsvorschlägen missachtet wird.

Interviewte aller Alterkohorten thematisieren den hohen Druck zur beruflichen Mobilität auf dem Lande. Aufmerksam gemacht wurde – wenn Pendeln erforderlich ist - auf fehlende barrierefreie öffentli-

che Verkehrsmittel und -netze. Junge Interviewpartnerinnen, die auf den Rollstuhl angewiesen sind, investieren deshalb viel Energie in den Führerschein und die eigene Motorisierung mit einem PKW. Anstrengungen von Leistungsträgern werden hier lobend hervorgehoben. Interviewte der mittleren Generation mit Kindern machen auf ihr Dilemma aufmerksam: Einerseits sind sie an die sozialräumliche Nahwelt durch Sorgearbeiten gebunden, andererseits wird von ihnen beruflich ein hoher regionaler Aktivitätsradius erwartet. In den Dörfern gibt es nur Kindergärten mit starrer – oft auf den Vormittag beschränkter – Betreuungszeit, es fehlen Kindertagesstätten mit flexibler, den Bedürfnissen alleinerziehender Mütter angepasster Betreuungszeit (vgl. A 1.2.6). Es gibt wenig qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen in Wohnnähe.

### 1.2.6 Beurteilung der eigenen Lebenslage und Lebensführung

Lebenslagen und Lebensführungen von Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung differenzieren sich im Wechselspiel von eigenen Ansprüchen / Lebensentwürfen und von „außen“ kommenden Handlungsanforderungen, normativen Behinderungen, vorhandenen / nicht vorhandenen Ressourcen und Handlungsspielräumen. Im Folgenden richtet sich der Blick auf die biografischen Dimensionen solcher Prozesse bei den verschiedenen Generationen in Baden-Württemberg.

#### Die 20- bis 29-Jährigen

Lebenslagen und Lebensführung der jüngeren Interviewpartnerinnen stehen vor allem unter dem Einfluss der praktizierten Wohnformen.

Wohnen in der Herkunftsfamilie: **Frau P.A. (biogr. Int. Nr. C/BW)**, **Frau F.E. (biogr. Int. Nr. K/BW)** und **Frau K.S. (biogr. Int. Nr. G/BW)** leben noch in den elterlichen Haushalten. Sie können einerseits an deren finanziellen und sozialen Ressourcen partizipieren. Andererseits messen diese jungen Frauen in ihren Lebensentwürfen der Verselbstständigung im Leben und Wohnen, und damit der Abgrenzung gegenüber ihren Herkunftsfamilien, einen hohen Stellenwert zu, was sie in der Lebensführung vor besondere Herausforderungen stellt. So lebt **Frau F.E. (biogr. Int. Nr. K/BW)**, 20 Jahre alt, u.a. Rollstuhlfahrerin, im barrierefrei, d.h. rollstuhlgerecht gestalteten Haus ihrer Eltern. Das Haus befindet sich in einem Dorf voller Barrieren (verkehrsreiche Durchgangsstraße, Berg-und-Tal-Lage, fehlende Infrastruktur, ...). Sie erhält von ihrer Mutter und ihrem Freund persönliche Assistenz. Die Krankengymnastik findet zu Hause statt, alle zwei bis drei Wochen muss sie den Arzt aufsuchen, zweimal im Jahr sind Klinikaufenthalte in Universitätskliniken an verschiedenen Standorten erforderlich. Frau F.E. geht in einer 20 Kilometer entfernten Kleinstadt ihrer Berufstätigkeit nach und seit sie den Führerschein und einen eigenen PKW besitzt (vgl. die Ausführungen in A 1.2.5), erprobt sie nun in eigener Regie im Lebensalltag ihre Verselbstständigung im regionalen Umfeld: Sie trifft sich mit Freundinnen in der nächstgelegenen größeren Gemeinde in der Eisdielen, sie unternimmt eigenständig Behördengänge – auch wenn nicht alle Behörden barrierefrei sind, sie besucht in der Kleinstadt ein barrierefreies Kino, sie erledigt eigene Einkäufe in einem barrierefreien Einkaufszentrum der Region. Sie möchte demnächst auch die Krankengymnastik an einen Ort außerhalb des elterlichen Hauses verlegen. Ihr sehnlicher Wunsch: eine eigene Wohnung in einer der Nachbargemeinden, ließ sich bislang nicht umsetzen, weil es auf dem Wohnungsmarkt der Region kaum barrierefreie Wohnungen gibt. Aber sie gibt die Suche nicht auf. Von

ihrem Gehalt hat sie sich bereits eine Küchenzeile für die eigene Wohnung gekauft, die nun in ihrem Zimmer steht, dort erprobt sie sich im Zubereiten von Spiegeleiern. Die Lebenslage von **Frau P.A. (biogr. Int. Nr. C/BW)**, 27 Jahre alt, ebenfalls u.a. Rollstuhlfahrerin, ist jener von Frau F.E. sehr ähnlich. Doch Frau P.A. besitzt weder Führerschein noch PKW, sie ist auf das Fahren mit dem Taxi angewiesen. Im Dorf hat sie nur wenig Kontakte. Ihre sozialen Netze unterhält sie vor allem in ihrem Berufsfeld im Selbsthilfeverein und im Frauennetzwerk, also in der Kleinstadt. Auch Frau P.A. möchte sich im Wohnen verselbstständigen, sie weiß nur noch nicht, wie sie dieses Vorhaben ihren Eltern vermitteln kann, sieht sie da in einem „*ganz schwierigen Konflikt*“ (vgl. die Ausführungen zum Lebensentwurf in A 1.2.1). Da sie auf Assistenz angewiesen ist, und ihr Hausarbeit zudem „*keine Freude*“ und „*keine Erfüllung*“ bringe, sie sich „*ganz klar für den außerhäuslichen Bereich entschieden*“ (ebd., S. 13) habe, strebt sie ein verselbstständigtes Wohnen mit „fremd“ zu leistender Haushaltshilfe und persönlicher Assistenz an. Aus der Zeitperspektive einer ABM-Stelle betrachtet, in einem solch begrenzten Beschäftigungsverhältnis befindet sie sich gerade, kann Frau P.A. ihr Vorhaben erst einmal nur planend angehen.

Wohnen in Übergangsformen: Junge Interviewte, die losgelöst von ihren Herkunftsfamilien wohnen, befinden sich manchmal in Lebenslagen, die ebenfalls eine Verselbstständigung erschweren. **Frau M.S. (biogr. Int. Nr. H/BW)**, 28 Jahre alt, wohnt in einer begleiteten Wohngemeinschaft. Sechs Jahre lang hatte sie dort kein eigenes Zimmer, sondern „*hauste mit dem Freund*“, in einem fünfzehn Quadratmeter großen Zimmer. Inzwischen hat sie für sich ihr „*eigenes Zimmerle*“ durchsetzen können, und sie trennte sich von dem Freund. Sie lebt seit 8 Jahren von Sozialhilfe. Da sie „*mit ziemlich wenig aus kommt*“ und „*genügsam lebt*“ (ebd., S. 8), sei die finanzielle Situation weniger schlimm als das Gefühl, als Sozialhilfeempfängerin „*zwei Schubladen weiter unten*“ wahrgenommen zu werden. Frau M.S., suchtkrank, verweist im Gespräch auf ihre Eigeninitiative: Sie begab sich im Zustand massiver körperlicher Organschädigungen wiederholt in stationäre Behandlung, machte Therapien mit, so dass es ihr inzwischen gesundheitlich „*immer besser*“ (ebd., S. 7) gehe. Auf dieser Basis sucht sie nun – trotz beschränkter Ressourcen – eine eigene Wohnung. Ihre Einschätzung: „*(...) Und wenn ich mal so weit bin, eine eigene Wohnung zu haben, vielleicht nur noch ambulante Hilfe brauche, dann ist das schon sehr weit gedacht.(...)*“ (ebd., S. 3). **Frau S.H. (biogr. Int. Nr. L/BW)**, 29 Jahre alt, lebt heute im ambulant begleiteten Paar-Wohnen. Sie wohnte in einer geschlossenen Einrichtung für Menschen mit geistiger Behinderung, und es war ihr Wunsch dort nicht nur aus der WfbM, sondern auch aus dem Heim „*raus zu kommen*“. Um das für sich durchzusetzen, entwickelte sie ebenfalls viel Eigeninitiative (vgl. die ausführliche Darstellung in A 1.3). Sie trainierte alltagspraktische Fähigkeiten und lernte den Umgang mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Frau S.H. genießt heute das Wohnen ohne Kontrolle und Bevormundung durch „*Erzieher*“, sie deutet jedoch an, dass es Verständigungsprobleme mit dem Partner gebe, über die zu sprechen ihr schwer falle.

**Für die Generation der 20- bis 29Jährigen zeigt sich somit:** Jüngeren Frauen ist die Ablösung von der Herkunftsfamilie – oder von der Institution, in der sie leben – sehr wichtig: Sie investieren viel Energie in ihre Verselbstständigung im Wohnen, und damit in eine selbstständige Lebensform. Auf dem Land werden solche Prozesse der Ablösung für in ihrer Mobilität behinderte junge Frauen erschwert durch vorhandene sozialräumliche Barrieren im Dorf und durch elterliches „Klammern“. Die Lebenslagen der jungen Interviewten, die sich bereits von ihren Herkunftsfamilien getrennt haben, werden teilweise von erschwerenden Bedingungen – ein Leben in Armut, gravierende gesundheitliche Probleme – belastet. Dennoch entwickeln diese jungen Frauen eigene Aktivitäten, um sich von diesen „Verhältnissen“



nicht unterkriegen zu lassen. Auf ihren noch kurzen Lebenswegen haben sie bereits gelernt, Unterstützung zu suchen und Leistungen in Anspruch zu nehmen, wenn eigene soziale und materielle Ressourcen zur Lebensführung nicht ausreichen. Besonders geschätzt werden von den Interviewten Hilfen zur Erlangung von Mobilität in der Region. Für junge Frauen mit Körperbehinderung oder psychischer Erkrankung bedeutet dies: Unterstützung bei der Erlangung von Führerschein und PKW. Für junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung bedeutet dies: Mobilitätstraining im Umgang mit öffentlichen Verkehrsmitteln. „Hilfe“ soll nicht bevormundend, „erziehend“ und kontrollierend sein. Die Perspektive einer Inanspruchnahme begleitender ambulanter Dienste und persönlicher Assistenz betrachten junge Interviewte deshalb für sich als adäquate Lösung zur Eröffnung eines selbstbestimmten Lebens. Diese Lösung scheint nicht mit dem Bedürfnis nach Abgrenzung und Eigensinn zu kollidieren.

### **Die 30- bis 49-Jährigen**

Interviewte dieser Generation verfügen alle über einen eigenen Haushalt. Mit Ausnahme einer Frau haben alle Interviewten eigene Kinder. Im ländlichen Raum Betreuungspflichten mit eigener Erwerbstätigkeit zu vereinbaren, erfordert von Frauen mit Behinderung ein ganz besonderes Management. Die Problematik dieser individuell zu leistenden Zusammenführung wurde bereits an vielen Stellen thematisiert, hier soll sie nochmals – und ebenfalls vor dem Hintergrund jeweiliger Lebenslagen - an ausgewählten Beispielen verdeutlicht werden:

**Frau I.A. (biogr. Int. Nr. E2/BW)**, allein erziehende Mutter von drei Töchtern und chronisch krank (zu 50 Grad schwerbehindert), fühlt sich, wenn sie von ihrer Vollzeit-Erwerbsarbeit in dem Industriebetrieb nach Hause kommt, „*einfach fix und fertig*“ (ebd., S. 12). Die Töchter helfen zwar bei der Hausarbeit, aber Frau I.A. drängt sie auch dazu, ihre Zeit zum „*Lernen*“ für Schule und Ausbildung zu nutzen. So ist für sie die „erwerbs“-freie Zeit mit Haus- und Sorgearbeit ausgefüllt. Wegen ihrer chronischen Erkrankung, die Schmerzen werden „*schlimmer und schlimmer*“ (ebd., S. 12), würde sie gerne in Teilzeit arbeiten. Doch ihre Lebenslage lässt keine Teilzeitarbeit zu: „*Wie soll ich das machen? Ich bin alleine, und dann die Kinder(...). Wenn ich nur an die Miete denke, sie wird immer höher. Das ist so viel. (...) Das Geld muss stimmen. (...)*“ (ebd., S. 9). „*Alles, was ich verdiene, wird zum Leben gebraucht. Da bleibt nichts (übrig). (...) Alle Rechnungen, die kommen ... (ich) muss das bezahlen. Die Kinder kosten ... Mit Teilzeit(arbeit) wir haben nicht genug zum Leben*“ (ebd., S. 11). Zudem kann Frau I.A. wegen einer Lebensmittelallergie, die sie seit kurzem hat, nur Bioprodukte einkaufen. Mit ihrem niedrigen Einkommen befindet sie sich „*so an einer Grenze. (...) Da gibt es nichts für mich. Keine Zuschüsse, keine Extras*“ (ebd., S. 11). Die Lebensführung wird - wegen der chronischen und inzwischen dauerhaften Schmerzen durch „*Bandscheibenbeschwerden und das Weichteilrheuma*“ - immer schwieriger: „*Ach, ich brauche jetzt einfach für mich morgens eine halbe Stunde, nur für mich ... ich muss Kaffee trinken, mich anziehen ... Meine Krankheit macht mir viele Probleme (...). Wenn ich (wieder) zu Hause bin, weiß ich nicht, soll ich mich hinsetzen, oder hinlegen, oder weiter tun ... Verstehen Sie?*“ (ebd., S. 12). In diese Lage gekommen, versucht sie neuerdings, besser mit sich umzugehen: „*Für mich ist jetzt das Wichtigste meine Pflege. Verstehen Sie? Meine Pflege hält mich einbissle. – Ohne Pflege geh' ich kaputt*“ (ebd., S. 3). Da sie neuerdings auch auf Spritzen und Medikamente allergisch reagiert, nimmt sie therapeutische Anwendungen in Anspruch. Demnächst wird sie zum ersten Mal an einer Mutter-Kind-Kur teilnehmen. Die Inanspruchnahme einer Hilfe durch entlastende Dienste im eigenen Haushalt kann sich Frau I.A. jedoch nicht vorstellen: „*Kommt bei mir nicht in Frage, lieber lass' (ich) Hausarbeit mal liegen, (ich) kann keine Fremden zu Hause brauchen. – (Ich)*

*habe eine Nachbarin, wo (eine) Familienhelferin mal war, vom Sozialamt, ich glaube, (das) war nicht gut für die. Wenn (die) Freundin hilft, ja, sonst nein“* (ebd., S. 13). Hilfe im häuslichen Bereich ist für Frau I.A. nur auf der Ebene von einem Freundschaftsnetzwerk vorstellbar, sie möchte ihr Privates nicht für Einblicke von außen öffnen. Auch **Frau L.S. (biogr. Int. Nr. B/BW)**, mit einer Schwerbehinderung von 90 Grad, besonderen Mobilitätsproblemen, geschiedene und allein erziehende, an der Armutsgrenze lebende Mutter einer dreijährigen Tochter (der frühere Partner drückt sich vor den Unterhaltszahlungen), sie ist seit 6 Jahren auf der Suche nach einer Möglichkeit des beruflichen Wiedereinstiegs im regionalen Umfeld, lehnt Hilfe und Kinderbetreuung durch Professionelle im eigenen Haushalt ab: *„Ich will keine fremden Leute (in der Wohnung) haben für meine Tochter. Da kommt mir niemand ran! - Das ist so. Ich vertraue niemandem“* (ebd., S. 8). Sie artikuliert hingegen – vor dem Hintergrund der Erfahrung, dass es im Dorf nur Kindergartenbetreuung gebe, die sich weitgehend auf den Vormittag beschränke – einen eigenen Bedarf an öffentlicher flexibler ganztägiger Kinderbetreuung auf dem Land, denn einer öffentlich organisierten Betreuung könne sie mehr vertrauen. Eine solche Kinderbetreuung soll für Alleinerziehende mit geringem Gehalt *„bezahlbar sein“*. **Frau K.M. (biogr. Int. Nr. I/BW)**, ebenfalls alleinerziehend, muss mit ihrer Arbeitszeit in den späten Nachmittags- und Abendstunden und dem erforderlichen Pendeln zwischen Dorf und Kleinstadt ein besonderes Spagat vollbringen, um dennoch ihrer jüngeren pubertierenden Tochter im Alltag beistehen zu können (vgl. die Ausführungen in A 1.2.5). Ohne den PKW, den Frau K.M.'s Mutter finanzierte, wäre das nicht möglich. Auch Frau K.M. lebt an der Armutsgrenze, da sie aus gesundheitlichen Gründen nur in Teilzeit arbeiten kann, und ihr geschiedener Mann sich vor Unterhaltszahlungen drückt. Wegen ihrer Halbseitenlähmung (80 Grad Schwerbehinderung) fällt ihr die Hausarbeit körperlich oft sehr schwer. Beide Töchter unterstützen sie, doch da die Mädchen ihr Taschengeld mit Jobben selber verdienen müssen, möchte Frau K.M. sie nicht überfordern. Sie hatte noch nie eine Hilfe im Haushalt, wusste auch nicht von den neuen Möglichkeiten. Im Gespräch entwickelt sie Interesse daran und informiert sich, verweist aber auch darauf, dass sie inzwischen gelernt habe, dass man *„in der Wohnung nicht vom Boden zu essen braucht“* (ebd., S. 4), sie habe über ihre Auseinandersetzung mit Frauenbildern eine andere Schmutztoleranz entwickelt. Anders **Frau E.A. (biogr. Int. Nr. M/BW)**, verheiratet und von einer psychischen Erkrankung betroffen: Während ihrer stationären Aufenthalte, steht sie vor dem Problem einer erforderlichen Fremdbetreuung für ihr Kind, denn der Partner ist in Vollzeit erwerbstätig. Die angefragte Krankenkasse gewährt die Finanzierung von Familienpflegerinnen mit der Auflage, dass diese einem institutionellen Hilfesystem angehören müssen. Vor Ort gibt es nur einen ambulanten Dienst der Caritas, diesen nimmt die Familie in Anspruch. Die erfolgte Betreuung wird jedoch als *„ungenügend“* beurteilt: Das Personal wechselte häufig, die Arbeitszeiten der Familienpflegerinnen erwiesen sich als ungünstig, sie entsprechen nicht dem familialen Bedarf. Deshalb wechselte die Familie die Betreuung, sie stellte eine Frau aus dem Dorf ein, die sich als verlässlich erweist und ein Vertrauensverhältnis zu dem Kind knüpfen kann. Weil die Krankenkasse sich weigert, diese Hilfe außerhalb des Hilfesystems zu honorieren, bezahlt die Familie die Betreuung schließlich aus eigenen Mitteln. Für Frau E.A. ist die Entscheidung der Krankenkasse enttäuschend, aber sie verweist darauf, dass finanzielle Ressourcen es immerhin erlaubten, diese Kosten zu tragen. Wichtig wurde für sie, dass Partner und Verwandtschaft in ihrer biografisch schwersten Lebensphase soziale Ressourcen entwickelten: *„Es war für alle sehr schwer, auch für meinen Mann, der viel Verantwortung übernehmen musste, weil das Kind ja klein war. Er hat das hervorragend gemacht, er hat mich zum Teil völlig ersetzt, und hatte trotzdem noch die berufliche Belastung. Der ist über sich selbst hinaus gewachsen. Und ich habe das große Glück gehabt, dass keine einzige Beziehung in die Brüche gegan-*

gen ist, auch nicht zu meinen Eltern, zu meinen Geschwistern, zu meinen weiteren Verwandten. (...)“ (ebd., S. 2). Heute führt Frau E.A. neben der Teilzeitarbeit, die seit einem Jahr z.T. ihren flexiblen Einsatz und Pendeln an einen anderen Ort erfordert, wieder den Haushalt, sie versorgt und begleitet ihr Kind, und sie gönnt sich auch Zeit zum „Nichtstun“, um ihr „labiles Gleichgewicht“ (ebd., S. 23) halten zu können.

**Für die Generation der 30- bis 49Jährigen zeigt sich somit:** In ihrer alltäglichen Lebensführung unter den jeweiligen Rahmenbedingungen leisten Frauen mit Behinderung als Mütter einerseits ein hohes Maß an Alltagsarbeit. Das Pendeln zwischen Erwerbsarbeit und sozialem Nahraum am Lebensort erfordert ihr besonderes Management und ihre Mobilität, die gerade bei einer vorliegenden gravierenden Körperbehinderung oft schwer zu erbringen ist. Fast alle Interviewten verfügen über einen eigenen PKW, um den Mobilitätsanforderungen gewachsen zu sein. Dennoch lässt sich nicht jede auf dem ländlichen Arbeitsmarkt für Frauen erwartete Mobilität erfüllen, entwickeln manche Interviewte auch Widerständigkeit gegen solche ihre eigenen Gestaltungsinteressen missachtenden Erwartungen.

Können bei Erfahrungen von Bruchstellen Alltagsleistungen und Sorgearbeiten nicht mehr erbracht werden, so bedeutet das nicht in jedem Fall den Zusammenbruch des gelebten Geschlechterverhältnisses und der sozialen Ressourcen, diese können unter Umständen auch positive Veränderungen erfahren.

Die verschiedenen Lebenslagen verdeutlichen andererseits, dass nicht alle Interviewten über ausreichend finanzielle und soziale Ressourcen verfügen. Der Status „alleinerziehend“ – von den Interviewten eine bewusst gesuchte Lebensform (vgl. dazu auch die Ausführungen in A 1.2.1 und A 1.2.7) - scheint mit besonderen Lebensrisiken und Ungleichheiten verbunden zu sein. Alleinerziehende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung fühlen sich in ihrem Alltagsmanagement und in ihren Fürsorgeleistungen zur Entwicklung eigener Strategien herausgefordert. Gleichzeitig begeben sie sich damit auf eine Gratwanderung, fehlen ihnen Ressourcen, um Aufgaben delegieren zu können. Bei der Inanspruchnahme von entlastenden Diensten und Leistungen lässt sich feststellen: Frauen mit Behinderung, die mehr Wissensressourcen haben, versuchen, Hilfen auch zu beanspruchen und zu nutzen. Sie haben nicht die Zugangsprobleme, die sich bei jenen Frauen zeigen, die besonders benachteiligten Gruppen zugehören. Diese Interviewten wiederum lassen erkennen, dass ihnen eine Berechtigungsorientierung fehlt, oder sie artikulieren keinen Bedarf, weil sie Strukturen der Hilfesysteme als „kontrollierend“ empfinden. Ein von allen Interviewten geteilter Wunsch an Leistungsträger: Übernahme der Finanzierung von Hilfen im Haushalt, die von persönlichen Netzwerken aus dem eigenen Lebensumfeld, etwa der Freundin, erbracht werden können.

### **Die 50- bis 65Jährigen**

Auch die Interviewten dieser Generation verfügen alle über eigene Haushalte und Kinder. Die Kinder sind - bereits mit guten Ausbildungen versehen - erwachsen geworden. Wie Frauen mit Behinderung dieser Generation rückblickend eigene Strategien im Umgang mit Vereinbarkeitsproblemen reflektieren, soll an dieser Stelle aufgezeigt werden.

**Frau S.G. (biogr. Int. Nr. D/BW)**, blind, einzige Interviewpartnerin, die in der Großstadt lebt, zeigt auf, wie sie in ihrem Lebenslauf immer wieder neue Arrangements getroffen hat, um Haus- und Sorgearbeiten mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren zu können. Als ihre beiden Kinder im Kleinkind-, Vorschul- und Schulalter waren, gab es noch keine Teilzeitstellen oder Möglichkeiten beruflicher Gleitzeit, diese

hat Frau S.G. sich selber immer wieder dem eigenen häuslichen Bedarf entsprechend arrangiert: „(...) *Damals war das nicht ganz so wie heute ... Es gab keine gleitende Arbeitszeit, es gab nur Festzeiten (...)* Meine Kinder sind einfach sowohl für Kinderläden als auch für Tagesmütter zu früh geboren.(...) *Am Nachmittag war ich stets zu Hause.(...)*“ (ebd., S. 6f). Am Nachmittag versorgte sie ihre Kinder, versäumte aber nicht, Söhne und den Partner verantwortlich in die Hausarbeit einzubinden (vgl. die Ausführungen in A 1.2.1). Sie konnte – anders als Frauen mit Behinderung auf dem Land – Angebote der großstädtischen Infrastruktur, insbesondere Freizeitangebote für die Kinder in der Ferienzeit – nutzen. Die Söhne nahmen u.a. an Kochkursen teil und wurden früh selbstständig. Ebenso hatte sie Unterstützung durch eine Nachbarin und ihr Umfeld. Ihrer Berufstätigkeit ging sie auf Arbeitsstellen im Wohnumfeld nach, die sie bei räumlichen betrieblichen Veränderungen allerdings auch stets für sich neu „aufspüren“ musste. Frau S.G. macht darauf aufmerksam, dass sich ihre alltägliche Lebensführung nicht nur auf die private Lebensorganisation bezieht: Sie reduzierte ihre berufliche Arbeitszeit auch, um 30 Jahre lang ehrenamtlich Frauenarbeit in einem Behindertenverband zu machen. Die Vereinbarkeitsleistungen, die Frau G.S. während all der Jahre aufbringen musste, beurteilt sie im Nachhinein schon als „*stressig*“, weshalb sie sich in ihrer beruflichen Funktion als Schwerbehindertenvertreterin auch besonders für die betriebliche Förderung von Frauen mit Behinderung und Kindern / Familie engagiert. **Von Frau F.C. (biogr. Int. Nr. A/BW)**, in zweiter Ehe verheiratet, körperbehindert und chronisch krank, auf dem Land lebend, erforderte die immer wieder schwierige Alltagsgestaltung mit fünf Kindern und pendelnder Erwerbstätigkeit ein Management, das sie nur mit ihrer „Schaff“-Haltung erbringen konnte. Unterstützung fordert und erfährt sie von ihren Töchtern. Häufig wechselte sie Erwerbstätigkeiten und Stellen, doch die vorgefundenen Arbeitsstrukturen ließen sich nie mit den häuslichen Anforderungen wirklich „vereinbaren“, befand sie sich immer „*im Kampf*“ damit, die verschiedenen Anforderungen „*unter einen Hut zu bringen*“. Inzwischen leben die Kinder alle in eigenen Haushalten, doch heute hat Frau F.C. ihren kranken Partner zu pflegen und zu versorgen. Und auch in dieser Lebenssituation fühlt sie sich wieder herausgefordert, zu „*kämpfen*“. Erst die Erfahrung eines eigenen gesundheitlichen „*Ausfalls*“ führt zu einer neuen Entwicklung und zur Auseinandersetzung mit ihrem bisherigen Lebensentwurf (vgl. die Ausführungen in A 1.2.1 und A 1.2.7). **Frau S.V. (biogr. Int. Nr. F/BW)**, geschieden und ebenfalls von chronischer Erkrankung betroffen, befindet als Alleinerziehende von 2 – heute erwachsenen - Kindern, dass ihr das 2-Schichten-Modell ihres Betriebes bei der Lösung von Vereinbarkeitsproblemen entgegen kam. Dennoch wurde das Alltagsmanagement mit zunehmender Erkrankung und chronischen Schmerzen schwieriger. Heute versucht Frau S.V. ihre Lebensführung mehr nach ihren eigenen Bedürfnissen auszurichten. Nur noch der jüngste Sohn, seit Abschluss der Ausbildung arbeitslos, lebt „*bei der Mama*“ und hat sich inzwischen nach deren Bedürfnissen zu richten.

**Für die Generation der 50- bis 65Jährigen zeigt sich somit:** Mehr noch als die Interviewten der mittleren Frauengeneration waren diese Frauen mit Behinderung in jüngeren Jahren gefordert, in eigener Regie Erwerbsarbeit und Haus-/Sorgearbeit, aber auch darüber hinausgehendes öffentlich-politisches Engagement, in der alltäglichen Lebensführung über persönliche Leistungen und Ressourcen „vereinbar“ zu machen. Partner und Kinder werden dazu aufgefordert, sich aktiv an dieser Aufgabe zu beteiligen. Keine der Interviewten praktizierte das Drei-Phasen-Modell, welches zeitgeschichtlich früher in weiblichen Biografien häufig anzutreffen war. Berufs- und Arbeitszeitstrukturen ließen damals noch weniger als heute die Vereinbarkeit der zwei Lebensbereiche zu. Zudem fehlte – ebenfalls mehr noch als heute – ein Spektrum an unterschiedlichen, an den jeweiligen Bedarfen erwerbstätiger Mütter (mit Behinderung) ausgerichteten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten. In der Großstadt ließ sich – aufgrund vorhan-

dener Infrastruktur und kurzer Wegzeiten – die persönliche Vereinbarkeitsleistung anscheinend „leichter“ erbringen als auf dem Land. Leistungen des Hilfesystems wurden von keiner Interviewten dieser Generation beansprucht.

**Zusammenfassend:** Alle Interviewten machen in ihrer Selbstbilanzierung auf ihre individuellen aktiven Leistungen in der Bewältigung und Gestaltung des Alltags aufmerksam. Diese Leistungen werden je nach Schwere und Art der Beeinträchtigung, aber auch je nach vorhandenen / nicht vorhandenen Ressourcen und je nach Lebensort – also den Rahmenbedingungen der alltäglichen Lebensführung (vgl. Diezinger / Rerrich 1998) – recht unterschiedlich erbracht. Hier werden soziale Ungleichheiten zwischen Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung sichtbar, zeigen sich aber auch Anknüpfungspunkte für deren Abbau (vgl. Ausführungen in A 1.2.10). So verfügen Alleinerziehende mit Behinderung aus dem ländlichen Raum über sehr geringe finanzielle Mittel, wenig Wohnraum, geringe soziale Ressourcen, sie haben weniger „freie“ Zeit. Die früheren Partner kommen weitgehend nicht ihren Unterhaltsverpflichtungen den Kindern gegenüber nach. Alleinerziehende Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung müssen vor allem „aus eigener Kraft“ die Alltagsgestaltung leisten, ihnen fehlen materielle und soziale Ressourcen, um Aufgaben zu delegieren. Erworben haben sie in diesen Lebenslagen über geschlechterbezogenes Lernen die Fähigkeit, mit Normen flexibel umzugehen: Hausarbeiten „auch mal liegen zu lassen“, eine Schmutztoleranz zu entwickeln, für alltägliche Versorgungsleistungen eigene Zeittoleranzen zu entwickeln. Diese Interviewten bringen aber auch ihr Dilemma zu Sprache, dass sie im ländlichen Umfeld und bei Behördenkontakten vor allem unter dem Aspekt ihrer „Hilfsbedürftigkeit“ wahrgenommen werden, während ihre erbrachten Alltagsleistungen keine gesellschaftliche Wertschätzung erfahren. Verheiratete Interviewte machen darauf aufmerksam, dass sie gelernt haben, häusliche Arbeiten an ihre Partner und Kinder zu delegieren. Damit – sowie mit Möglichkeiten verkürzter Arbeitszeitformen in der Erwerbstätigkeit - verschaffen sie sich günstigere Rahmenbedingungen in der Lebensführung, die dennoch durch den widersprüchlichen Zusammenhang beider Arbeitsbereiche gekennzeichnet ist.

Jüngere Interviewte reflektieren in der Beurteilung ihrer Lebenslage und Lebensführung vor allem die Themen „Wohnen“, „Autonomie / Unabhängigkeit“ und „Erlangung von Mobilität“. Sie sind aktiv in der Suche nach einer Lebensführung, die ihnen Eigenständigkeit und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen soll, und erproben sich in ersten Schritten. Den Schlüssel dazu sehen sie in einer „*eigenen Wohnung*“. Neben der „Berufsarbeit“ betrachten sie die „*eigene Wohnung*“ als wichtiges Element des Selbstständigseins. Um dieses Ziel trotz oft nur geringer eigener Ressourcen realisieren zu können, beanspruchen sie – mit selbstbewusster Haltung - Hilfen und Leistungen zur Erlangung von Mobilität, begleitende ambulante Dienste und persönliche Assistenz, die nicht länger von der Mutter erbracht werden soll. Mit dem ersten Schritt in die eigene Mobilität, im subjektiven Erleben eine einschneidend biografische Station, stellen sie eigene Handlungsspielräume und Zugänge zur Öffentlichkeit für sich her.

Das große „gemeinsame“ Thema der Interviewten der mittleren – und zum Teil auch noch der älteren - Generation sind Fragen der Zusammenführung der beiden Bereiche „Erwerbsarbeit“ und „Haus- und Sorgearbeit“ mit ihren zum Teil unvereinbaren und widersprüchlichen Anforderungen. Vereinbarkeitsprobleme, die von ihnen aufgezeigt werden, verweisen vor allem auf benachteiligende Berufs- und

Arbeitszeitstrukturen (vgl. Krüger 2003), auf nur mit großer Anstrengung zu erfüllende Mobilitätsanforderungen und fehlende flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten im ländlichen Raum. Verstärkt werden diese Vereinbarkeitsprobleme in der alltäglichen Lebensführung durch die im Lebenskontext der Frauen mit Behinderung vorhandenen spezifischen Belastungen. Interviewte thematisieren hier vor allem häufige oder ständige Gesundheitsbeschwerden. Genannt werden insbesondere akute oder anhaltende Schmerzen, Erschöpfungszustände, Herz - Kreislaufbeschwerden, Schlafstörungen, Koordinationsschwierigkeiten, Allergien (vgl. die Ausführungen in A 1.1). Die Art entlastender Dienste und Leistungen und ihre Inanspruchnahme werden unterschiedlich beurteilt: Wenige Frauen mit Behinderung gestehen sich zu, dass sie in bestimmten Lebenslagen auf Unterstützung angewiesen sind, diese auch beanspruchen dürfen. Diese Frauen verfügen über Wissensressourcen, sie oder ihre Angehörigen können auf Hilfe zugreifen. Vielen Interviewten fällt es aus unterschiedlichen Gründen schwer, wenn die eigenen personalen, sozialen und materiellen Ressourcen nicht ausreichen, sich Unterstützung zuzugestehen: Die eigene „Schaff“-Haltung, das Stigma der „Hilfsbedürftigkeit“ und Gefühle der Abhängigkeit, eine nicht entwickelte Berechtigungsorientierung, Erfahrungen, dass die Strukturen der Hilfesysteme „kontrollierend“ sein können, undurchschaubare Entscheidungsregelungen, aber auch Uninformiertheit – all diese Momente führen zu ambivalenten Haltungen, verhindern letztlich die Beanspruchung und Nutzung von Leistungen und Hilfen. Dabei werden durchaus Bedarfslagen thematisiert: Ein Bedarf an regelmäßiger Unterstützung im Alltag wird vor allem in bezug auf den Bereich von Kinderbetreuung artikuliert. Betreuungsformen für alle Altersgruppen sollen – auch auf dem Land - ein Spektrum von der individuell organisierten Betreuung bis hin zu öffentlichen ganztägigen flexibel gestalteten Betreuungsangeboten abdecken. Einzelne Frauen wünschen (gelegentliche oder regelmäßige) Entlastung im Bereich der Haushaltsführung, verweisen jedoch auch auf ihre ambivalenten Gefühle, die Hilfestellungen in diesem Bereich auslösen.

Über die Thematisierung von Vereinbarkeitsfragen hinaus, eröffneten die Interviewten der mittleren und älteren Generation auch schnell für sich die Thematik des „Das-Kann-Doch-Nicht-Alles-Sein“. Diese Erschließung wird im folgenden Punkt 1.2.7 noch beleuchtet.

### 1.2.7 Zukunftsperspektiven

Fragen nach Wünschen an die Zukunft ...

#### Die 20- bis 29Jährigen

Interviewte der jüngeren Generation möchten – ihren Lebensentwürfen entsprechend - in Zukunft vor allem ihre persönliche berufliche Entwicklung vorantreiben, das spiegeln folgende Einschätzungen und Wünsche:

**Frau K.S. (biogr. Int. Nr. G/BW)**, 20 Jahre alt, psychische Erkrankung, hat über die Teilnahme am Brückenangebot *„den Mut gekriegt, mir wieder viel mehr zuzutrauen“* (ebd., S. 7). Sie entwirft für sich die Perspektive: *„Andere haben in meinem Alter eine Ausbildung und verdienen ihr Geld. Ich bin jetzt 20 und will das alles nachholen (...“* (ebd., S. 2). **Frau M.S. (biogr. Int. Nr. H/B.W.)**, 28 Jahre alt, suchtkrank, fühlt sich durch die Teilnahme am Brückenangebot so gestärkt und zuversichtlich, dass sie wieder an den Traum einer eigenen Wohnung und an eine Berufstätigkeit, vielleicht sogar eine Ausbildung, anknüp-

fen kann. Sie möchte nicht länger „*bloß Sozialhilfeempfängerin*“ sein, sie möchte weiter an ihrer „*beruflichen Entwicklung*“ arbeiten. Aber sie erkennt auch: „*Das geht bei mir nicht gleich auf volle Pulle, so von Null auf Hundert. Ich brauche immer noch etwas Zeit*“ (ebd., S. 11). **Frau S.H. (biogr. Int. Nr. L/BW)**, 29 Jahre alt, sog. geistige Behinderung, deren Lebensentwurf „*Rauszukommen aus der Stiftung*“ sich erfüllt hat, möchte in Zukunft alles daran setzen, das Erreichte, insbesondere die Erwerbsarbeit in einer Schreinerei, für sich zu erhalten: „*Ich strenge mich bei allem an*“ (ebd., S. 20). **Frau P.A. (biogr. Int. Nr. C/BW)**, 27 Jahre alt, körperbehindert, als Berufsanfängerin auf einer ABM-Stelle, und damit in einer Beschäftigung, die durch Unsicherheit bestimmt ist, möchte ihre Anstrengungen auch in Zukunft auf ihre berufliche Entwicklung und damit auf den Zugang in ein interessantes berufliches Arbeitsfeld konzentrieren. Ihr Ziel: „*Immer im Beruf erfolgreich, immer irgendwelche neuen Herausforderungen! Das wäre für mich nichts, immer so eine Routine und was Beständiges. - Ich habe es eigentlich schon gerne, immer was Neues kennen zu lernen. Immer wieder herausgefordert zu werden, - und dann halt, ja, dadurch auch Anerkennung zu bekommen*“ (ebd., S. 24). **Frau F.E. (biogr. Int. Nr. K/BW)**, 24 Jahre alt, körperbehindert, wurde zwar als „*Bürokauffrau*“ vom Betrieb eingestellt, die Arbeitsinhalte, die ihr übertragen wurden, entsprechen jedoch nicht ihren Vorstellungen: „*Manchmal denke ich, das, was ich jetzt gelernt habe, Bürokauffrau, das möchte ich eigentlich auch machen. Ich möchte schon bei der Bank bleiben, nur möchte ich mehr mit dem Computer zu tun haben(...)*“ (ebd., S. 33). Neben dem Wunsch, beruflich einer interessanten Tätigkeit am Computer nachgehen zu können (vgl. die Ausführungen in A 1.2.5), hat sie ebenso wie die anderen jungen Frauen mit Behinderung den Wunsch, ihre Zukunft möglichst umgehend in einer eigenen Wohnung verbringen zu können, „*also, darauf will ich nicht zehn Jahre warten*“ müssen (ebd., S. 34).

**Für die Generation der 20- bis 29Jährigen zeigt sich:** Benannte Wünsche an die eigene Zukunft entsprechen weitgehend den gewählten Lebensentwürfen, und damit der Idee der Eigenständigkeit, in deren Zentrum die Gestaltung der eigenen Berufsbiografie im regionalen Umfeld steht (vgl. die Ausführungen in A 1.2.1). Diese jüngeren Frauen mit Behinderung wollen ihre Fähigkeiten und Kompetenzen beruflich erproben und weiter entwickeln. Die enttäuschende Erfahrung nach Berufseintritt, als „*Bürokauffrau*“ kein interessantes Arbeitsfeld im Computerbereich vorzufinden, wird nicht resigniert hingenommen, sondern führt zur Empörung. Eine Selbstzurücknahme und Selbstbeschränkung lässt sich nicht konstatieren, eher eine Ratlosigkeit. Im „*Relevanzsystem der Bewertung von Berufsarbeit*“ (Hagemann-White) spielt für diese jüngeren Frauen mit Behinderung eine wesentliche Rolle, dass erst Berufsarbeit ein selbstbestimmtes Leben, ein Leben in Unabhängigkeit, ein Leben in der „*eigenen Wohnung*“ (vgl. die Ausführungen in A 1.2.6) und Zugang zur regionalen Öffentlichkeit ermöglichen kann.

### **Die 30- bis 49Jährigen**

In den Zukunftsperspektiven, die Interviewte der mittleren Generation für sich benennen, kommen „*beschnittene*“ Lebensentwürfe zum Ausdruck:

**Frau L.S. (biogr. Int. Nr. B/BW)**, 33 Jahre alt, körperbehindert, Bürokauffrau, geschieden und alleinerziehend, seit 6 Jahren auf Arbeitssuche, äußert sich etwa so: „*Im Lotto gewinnen, irgendwo im Ausland sein, im heißen Süden ...* (lacht). *Also, ich wünsch mir, dass meine Tochter gesund ist, dass ich eine Arbeit hab, - und das reicht schon. - Ich plan nicht voraus. Es kommt immer anders*“ (ebd., S. 9). **Frau M.Y. (biogr. Int. Nr. E1/BW)**, 47 Jahre alt, körperbehindert / chronisch krank, Arbeiterin, verheiratet, zwei Kinder,

thematisiert vor dem Hintergrund ihrer massiven gesundheitlichen Beschwerden nur eigene Zukunftsängste: die Arbeitsplatzunsicherheit, die Unsicherheit, welche berufliche Tätigkeit sie überhaupt noch ausführen kann, die Angst vor dem betrieblichen Lernen: „*Angst haben, Angst da und Angst da, das hat auch kaputt gemacht. Was in zehn Jahren ist, wer weiß das schon ...*“ (ebd., S. 13). Berufliche Perspektiven kann sie in ihrer derzeitigen Lebenssituation nicht für sich entwickeln, ihre Hoffnungen richtet sie auf die Familie, das wird aber erst unter einer anderen Gesprächsthematik deutlich.

In anderen benannten Zukunftsperspektiven werden Ambivalenzen sichtbar: Einerseits kommen „beschnittene“ Lebensentwürfe zum Ausdruck, andererseits werden darüber auch neue Haltungen, Orientierungen und Lerngeschichten transparent, die zu Weiterentwicklungen führen. Das zeigen folgende Beispiele: **Frau H.S (biogr. Int. Nr. N/BW)**, 39 Jahre alt, psychische Erkrankung, Kinderkrankenschwester, alleine lebend, ohne Kinder, wünscht sich eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, denn sie leidet unter dem Status, in einer WfbM arbeiten zu müssen. Vor allem aber möchte sie wieder „schuldenfrei sein“: „*Um zwei Sachen werde ich kämpfen, alles andere ist mir wirklich fast schnuppe (...) Das ist mein Auto und mein Internet. (...) Als ich damals krank geworden bin, hat mir die Psychologin gesagt, „lassen Sie sich nie Ihr Auto und Ihr Zuhause und Ihr Internet nehmen, niemals!“ – Das habe ich mir immer geschworen, das werde ich einhalten. Und wenn ich putzen gehen muss! (...) Da bin ich dann eine Löwin, eine Stierin!*“ (ebd., S. 25). **Frau I.A. (biogr. Int. Nr. E2/BW)**, 46 Jahre alt, chronische Erkrankung, Arbeiterin, geschieden und alleinerziehend „*Ich denk immer, hoffentlich wird es besser eines Tages. – Ich denk immer so, verstehen Sie, - manchmal bin ich ganz unten, kann ich nichts dafür ... immer geradeaus laufen, auf sich gucken, - nicht gucken, was der sagt und was der sagt ... (...)*“ (ebd., S. 13). **Frau K.M (biogr. Int. Nr. I/BW)**, 46 Jahre alt, körperbehindert, Bürokauffrau, geschieden und alleinerziehend, in einer Sozialwohnung lebend, spricht vor allem „*harte Zeiten*“ an, die nun hinter ihr liegen. Dann äußert sie folgende Perspektive: „*(...) Unabhängig möchte ich sein, ich möchte nicht mehr gebunden sein. Ich hoffe, dass ich fit sein werde und gesund. – Das ist für mich ganz wichtig. – Am liebsten hätte ich ein Häuschen irgendwo im Grünen, ein bisschen Garten. (lacht). Das ist ein Wunsch, der ist nicht mehr machbar. (...) Wichtig ist mir Gesundheit, - die Krankenkassen bezahlen in zehn Jahren noch weniger. (...)*“ (ebd., S. 26). **Frau E.A. (biogr. Int. Nr. M/BW)**, 47 Jahre alt, psychische Erkrankung, Gesundheitsberuf, verheiratet, mit Partner und Kind lebend, benennt erst nach langem Nachdenken eine Perspektive, die sie selbst überrascht: „*Ach Gott! – (lange Denkpause) – Mein Wunschtraum ist was ganz Idiotisches, ganz wirklichkeitsfremd (...) mit Menschen zu arbeiten, die irgendwie mit dem Leben nicht fertig werden. – Weil mich das total fasziniert, weil ich ja auch dazu gehöre. (...)*“ (ebd., S. 27f).

**Für die Generation der 30- bis 49-Jährigen zeigt sich:** Erfahrene Bruchstellen und Wendepunkte in der Lebensgeschichte werden häufig als „Beschneidung“ des Lebensentwurfs (vgl. dazu: Ehrig 1996) erfahren. Manchen der Interviewten dieser mittleren Generation gelingt es – trotz erfahrener Enttäuschungen, genommener Wahlmöglichkeiten und Perspektiven -, im veränderten Lebenskontext für sich positive Wendungen zu erkennen, es erfolgt eine Umbewertung, über die es gelingen kann, zu neuen Orientierungen zu finden. Berufliche Pläne, Geschlechterverhältnisse, die eigenen Kinder werden in den Perspektiven kaum thematisiert. Hingegen wollen sich die Interviewten perspektivisch ein Leben ohne Schulden, mit Gesundheit, Unabhängigkeit und in aufrechtem Gang zubilligen.



### Die 50- bis 65Jährigen

Ältere Frauen mit Behinderung aus ländlichen Regionen sind von Risiken auf dem Arbeitsmarkt besonders betroffen (vgl. Maschke 2003). Von der beruflichen Rehabilitation sind sie weitgehend ausgegrenzt. Können sie noch Zukunftsperspektiven für sich sehen? Wie Interviewte der älteren Generation mit Risiken umgehen und dennoch an eigenen Zukunftsperspektiven stricken, zeigen diese Beispiele:

**Frau S.V. (biogr. Int. Nr. F/BW)**, 52 Jahre alt, Arbeiterin, chronisch krank, die über eine innerbetriebliche Qualifizierung eine Arbeitsplatzverbesserung erfahren hat (vgl. die Ausführungen in A 1.2.5 und A 1.3), möchte sich beruflich auf weitere Lernprozesse im Umgang mit der Mikroelektronik einlassen: „*Man muss das anpacken, man muss lernen, man muss an die Zukunft denken*“ (ebd., S. 1). Sie hofft, so bis zur Erreichung des Rentenalters ihre Erwerbstätigkeit durchstehen zu können. Als Rentnerin möchte sie in ihr Heimatland zurückkehren: „*Darauf freue ich mich jetzt schon*“ (ebd., S. 7). **Frau F.C. (biogr. Int. Nr. A/BW)**, 56 Jahre alt, chronisch krank, Arbeiterin, nach dem „*Aufziehen*“ ihrer fünf Kinder pflegt sie nun ihren Partner, zur Zeit arbeitslos, auf Suche nach einer Teilzeitstelle: „*Ich hoffe, dass ich in meinem Alter noch was Leichtes und was Ruhiges krieg, oder dass ich noch was verwirklichen kann, was mir Spaß macht (...). Jetzt kann ich eben über die Kette auch mal nachdenken*“ (ebd., S. 5). Sie habe noch „*viele Sachen im Kopf*“, was sie arbeiten könnte. Auch würde sie gerne noch „*ein bissle reisen*“ (ebd., S:21). Allerdings sind solche Wünsche für sie mit ambivalenten Gefühlen verbunden. Die Pflege ihres Partners „*blockiere*“ sie, wieder fühle sie sich „*(...) einfach gebunden, jetzt nicht mehr durch die Kinder, jetzt durch ihn, was ich schade finde (...)*“ (ebd., S. 11). **Frau S.G. (biogr. Int. Nr. D/BW)**, 65 Jahre alt, blind, betriebliche Schwerbehindertenbeauftragte, freut sich auf neue Freiheiten als Rentnerin: Zeit zum Reisen und Musikhören. Auch als Rentnerin möchte sie als Expertin, ihr erworbenes Wissen „*weitergeben*“ und „*einsetzen*“, allerdings will sie dann mit einem kritischeren Blick an Anfragen und Projekte herangehen, sich erst überlegen, an welcher Stelle sich Einsatz und Engagement lohnen, denn in der ehrenamtlichen Arbeit eines Behindertenverbandes erfuhr sie in der Vergangenheit Enttäuschungen, sei es ihr nicht gelungen „*männerdominierte starre Strukturen aufzubrechen*“ (ebd., S. 12).

**Für die Generation der 50- bis 65Jährigen zeigt sich:** Interviewte im Alter über 50 begeben sich noch in neue Such- und Lernprozesse, entdecken dabei eigene Ressourcen. Um sich beruflich zu verbessern, den Anforderungen der Mikroelektronik gewachsen zu sein, eine körperlich weniger belastende Tätigkeit im Betrieb ausüben zu können, sind sie lernbereit. Innerbetriebliche Qualifizierungen sind willkommen und werden genutzt. Eine Phase der Arbeitslosigkeit kann – allen Risiken zum Trotz – subjektiv der Neuorientierung dienen. Und an der Schwelle in ein neues Leben als Rentnerin werden noch einmal ganz andere Perspektiven entwickelt, lockt die „*Freiheit*“. Allerdings machen die Interviewten auch darauf aufmerksam, dass frühere Lebensphasen von Schwangerschaft, Teilzeitarbeit und kurzen Familienpausen bis in die Alterssicherung negativ ausstrahlen (vgl. Ausführungen in A 1.2.9).

**Zusammenfassend:** Im Vergleich zeigen sich in den geäußerten Zukunftsperspektiven deutliche Unterschiede zwischen den Generationen. Jüngere Interviewte konzentrieren sich auf Fragen der Gestaltung ihrer beruflichen Entwicklung, denn der Beruf soll ein selbstbestimmtes und selbstständiges Leben ermöglichen. Interviewte der mittleren Generation, die sich in der Gegenwart vor allem mit Vereinbarkeitsproblemen plagen müssen, die „*Beschneidungen*“ ihrer Lebensentwürfe erfahren haben, hoffen, dass sie in Zukunft aus Selbst- und Fremdwertungen heraustreten und sich selber als Kräftezentrum

wahrnehmen können. Sie möchten frei und unabhängig werden. Ältere Interviewte, die aus ihrer Lebenslaufperspektive heraus spüren, dass ihnen eigentlich gesellschaftlich keinerlei Perspektiven mehr zugestanden werden sollen, sind dabei, sich eigene Perspektiven zu schaffen, beruflich und auch darüber hinaus. Getrübt wird diese Aussicht auf neue Freiräume, wenn der Blick auf die erwartbare Rente fällt.

### 1.2.8 Bewältigungsstrategien und Potenziale

Über die biografischen Selbstthematizierungen konnte sichtbar werden, mit welchen individuellen Strategien die Interviewten die eigene Beeinträchtigung und daraus resultierende Brüche im Lebensverlauf zu bewältigen gelernt haben. Bewältigungsstrategien setzen nicht nur Potenziale und Ressourcen voraus, sie tragen auch dazu bei, eigene Potenziale freizusetzen. Exemplarisch werden im Folgenden anhand von drei Beispielen solche Entwicklungsprozesse aufgezeigt.

#### Aus der Kohorte der 20- bis 29-Jährigen:

**Frau P.A. (biogr. Int. Nr. C/BW)**, 27 Jahre alt, Berufsanfängerin, seit früher Kindheit von chronischer Polyarthritits betroffen; die Erkrankung führte zu erheblichen körperlichen Fehlstellungen, motorischen Bewegungseinschränkungen und Kleinwuchs;

Frau P.A. ist sichtbar behindert: „(...) *Mein äußeres Erscheinungsbild macht es mir im beruflichen Alltag, wenn ich es negativ ausdrücke, nicht immer ganz einfach. Wenn ich es positiv ausdrücke, dann stellt es an mich besondere Anforderungen. Es ist so, dass ich über drei äußere Merkmale verfüge, die verhindern, dass ich von vornherein, ohne großes Zutun, so richtig ernst genommen werde. (...) Zum einen, dass ich eben weiblich bin, es ist einfach so, wenn ein Mann etwas sagt, wird dem mehr Bedeutung zugeschrieben. Dann habe ich eine Behinderung, und schließlich bin ich von meinem Aussehen her wirklich auch kindlich. Ich bin kleiner, die Körpergröße macht sicherlich viel aus ...*“ (ebd., S. 26). Als Mädchen und Jugendliche habe sie sich von solchen, an ihrem „Erscheinungsbild“ orientierten, normativen Zuschreibungen verunsichern lassen, sie sogar „verinnerlicht“. So habe sie als Schülerin, sie besuchte eine Regelschule, versucht, ihre körperliche Beeinträchtigung „*durch besonders gute Leistungen zu kompensieren*“ (ebd., S. 9). Da ihr auch die Lehrenden „*nicht zugetraut haben*“, „*so gut zu sein*“, erschienen ihre „*Leistungen natürlich als besonders gut*“, wurden von ihnen „*besonders hervorgehoben*“, weshalb Mitschüler und Mitschülerinnen sie zur „*Streberin*“ machten (ebd., S. 19). Als unsichere Schülerin habe sie sich „*nicht vorstellen können, dass ich irgendwann mal arbeite (...)*“ (ebd., S. 18). Erst während des Studiums, auf ihrer ersten Praktikumsstelle im Selbsthilfverein, findet sie – über dort geschaffene Möglichkeiten der Auseinandersetzung mit „Frauenbildern“ -, zu einem „*neuen Bewusstsein*“, das ihr seither erlaube, sich nicht mehr „*verunsichern*“ zu lassen, sondern – so ihre Strategie - „*selbstsicherer aufzutreten und mir selber eigene Kompetenzen zuzuschreiben (...)*. Ich denke, dass ich heute (...) *schneller als kompetente Person wahrgenommen werde. Aber dennoch denke ich, dass ich im Gegensatz zu Menschen, die günstigere Voraussetzungen mitbringen, mehr leisten muss und mich unter Beweis stellen muss, um wirklich anerkannt zu werden. – Ich muss da immer noch eins draufsetzen (...)*“ (ebd., S. 26). Aus diesem Wissen schöpft Frau P.A. heute ihre Potenziale: Wenn es ihr „*schwer gemacht wird*“, „*wehrt*“ sie sich: „*Das motiviert mich einfach, Dinge durchzukämpfen*“ (ebd., S. 9). Sie verdeutlicht das an einem Beispiel: In ihrem Elektrorollstuhl, den sie selbstständig benutzen kann, werde sie „*viel eher als eigenverantwortliche Person wahrgenommen, ich fühle mich anders, als wenn ich (im Schieberollstuhl) geschoben werde*“ (ebd., S. 26). „*Deshalb ist es wirk-*

lich kaum zu glauben, dass ein Mitarbeiter des Arbeitsamtes, als sich herausgestellt hat, dass meine Transportmöglichkeiten mit Elektrorollstuhl sehr begrenzt sind, mir vorgeschlagen hat, ich könnte mich doch in meinem beruflichen Alltag in einen Faltrollstuhl setzen und mich schieben lassen! Da habe ich ihm kräftig widersprochen“ (ebd., S. 26). Und so setzte sie für sich durch, dass ihr Elektrorollstuhl mit dem Taxi befördert wird. In eigener Beratungsarbeit in einem Praktikum „erlebte“ sie ihre Behinderung „als großen Vorteil“: Sie erfährt, dass ihre „eigene Behinderung von unbeschreiblicher Wirkung war (...) Die Leute, mit denen ich zu tun hatte, wurden aufgeschlossener gegenüber ihren eigenen Einschränkungen (...) Ich denke, da lässt sich sehr sehr viel vorleben, - wie man mit eigenen Beeinträchtigungen selber umgeht, und was für eine Einstellung man dazu entwickelt hat, das interessiert alle, die in die Beratung kommen (...)“ (ebd., S. 20).

Interpretation: Frau P.A. hat über die kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlich normierten Frauenbildern – im Rahmen des Selbsthilfevereins - gelernt, ihren Körper anzunehmen, zu einem Selbstwertgefühl zu finden, und sich von alten Handlungsmustern, die auf „Kompensation“ ausgerichtet waren, zu lösen. Sie ist aus der Fremd- und Selbstabwertung herausgetreten, eignete sich ihr Behindertsein aktiv an, konnte darüber eine offensive Strategie entwickeln, selbstbewusst als eigenständige Persönlichkeit im Elektrorollstuhl in Erscheinung zu treten. Sie hat gelernt, um die Durchsetzung ihrer Interessen zu „kämpfen“. Sie verfügt als junge Frau bereits über ein Erfahrungswissen, das ihr erlaubt, ihre Beeinträchtigung auch in einer positiven Dimension wahrzunehmen. Sie entwickelte Kompetenzen, andere von Behinderung Betroffene zu beraten und ihnen Vorbild zu sein. Frau P.A. macht in ihrer Selbstbilanzierung darauf aufmerksam, dass diese persönliche Entwicklung erst im Kontext der Selbsthilfestrukturen des Vereins möglich wurde. Deshalb gibt sie heute an diesem Ort und im landesweiten Frauennetzwerk als Expertin in eigener Sache Impulse und Informationen an andere weiter.

#### **Aus der Kohorte der 30- bis 49Jährigen:**

**Frau H.S. (biogr. Int. Nr. N/BW)**, 39 Jahre alt, arbeitete 12 Jahre als Kinderkrankenschwester, Erkrankung an Asthma, dann psychische Erkrankung (Schwerbehindertenausweis: 30 Grad); heute zusätzlich: hoher Blutdruck, Thrombosen, neuerdings Allergien, ausgelöst durch Cortison-Behandlung; arbeitet seit 2001 in einer WfbM, lebt alleine in einer Mietwohnung.

Frau H.S. erkrankte im mittleren Lebensalter: Im Jahre 1995 hat sie einen ersten Asthmaanfall. Sie macht eine Kur in einer Asthmaklinik. „Ich wäre bei dem ersten Anfall damals fast um's Leben gekommen, - bis ich gemerkt habe, dass ich überhaupt nicht darauf vorbereitet bin, dass ich so was überhaupt kriegen kann. - Ich hatte nur noch Luft wie ein Strohhalm, so dünn war der Mund noch offen, und total alles verkrampft, und es hat lange gebraucht, bis ich es überhaupt akzeptiert habe“ (ebd., S. 19). Die Erkrankung wird zunehmend „schlimmer durch den (Berufs)Stress“, sie darf „keine Nachtschicht mehr machen“, „und irgendwann ging dann überhaupt nichts mehr“ (ebd., S. 1). Sie hat „Panikattacken“, erkrankt psychisch. Einige Aufenthalte in der Psychiatrischen Klinik folgen. Im Jahre 1999 wird ihr im Beruf nahe gelegt, „zu gehen“. Eine Berufsfindungsmaßnahme musste sie abbrechen, ihr wird die Arbeit in einer WfbM empfohlen. „Damals fand ich das erniedrigend“ (ebd., S.6). Der Einstieg in die WfbM wird von Frau H.S. als gravierende Schnittstelle im Lebensverlauf, vor allem aber im Lebensentwurf, beschrieben. „Ich habe mal 3000 Mark verdient“ (ebd., S. 20): Dieses Einkommen ermöglichte ihr die Unterhaltung eines PKW, einer Wohnung und eines üblichen Lebensstandards, und damit Selbstständig-

keit im ländlichen Raum. Mit dem Einstieg in die WfbM verschlechtern sich durch das geringe Einkommen Lebenslage und Möglichkeiten der Lebensführung dramatisch. Frau H.S. erfährt nicht nur einen sozialen Abstieg, sie fühlt sich auch sozial abgewertet, ihre Kompetenzen werden nicht mehr wahrgenommen: „*Das war eine schlimme Erfahrung, weil ich da so einfach hier rein geworfen worden bin*“ (ebd., S. 1). „*Als ich hier (in der WfbM) angefangen habe, war das komisch. Man wollte mir zeigen, wie ich bügeln muss oder wie ich den Locher bedienen muss. - Ich habe mich sehr minderwertig gefühlt. - Ich machte das seit Jahren, und jetzt wollte man mir zeigen, wie ich bügeln muss. - Mittlerweile muss ich den Herrn ... (Name eines Mitarbeiters) nur angucken, dann sagt er, "ja, ich weiß, dass sie anders sind, aber man vergisst es den ganzen Tag, wenn andere noch hier rumspringen, dass sie das wissen". - Aber man fühlt sich erst mal beschissen. - Ich kann doch bügeln, ich kann doch mit dem Locher umgehen.(...)*“ (ebd., S. 1). Trotz ihres verlorenen „*Selbstvertrauens*“ beginnt sie, in der WfbM um Lernmöglichkeiten zu „*kämpfen*“, sich gegen die erfahrene Unterforderung zu wehren. Auf den inzwischen erlernten Umgang mit PC und Internet ist sie sehr stolz. Sie „*schafft sich beides zu Hause an*“, zum einen, weil sie diese Kompetenz gerne eines Tages beruflich einsetzen würde, zum anderen, um in der Abgeschiedenheit des ländlichen Raums soziale Kontakte unterhalten zu können. Über ihre Strategie der Bewältigung reflektiert sie: „*(Ich habe) jetzt von mir aus gelernt zu sagen, „nein ich will das nicht“. - Ich habe früher auch immer gedacht, man hat mich nur gerne, wenn ich nur „ja“ sage. (...) Gut, wenn das Frauen lernen. (...) Das ist meine Geschichte, sehr tränenreich, aber anders geht es wohl nicht*“ (ebd., S. 26). Zum Zeitpunkt des Interviews befindet sich Frau H.S. erneut in einer Krise: Die erwünschte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist nicht zustande gekommen (vgl. Ausführungen in A 1.2.5); die Grundsicherung, bei deren Beantragung sie sich „*erst mal nackt*“ fühlen musste, ist noch nicht positiv entschieden worden; da sie verschuldet ist, sollen ihr „*das Auto und das Internet genommen werden*“ (vgl. Ausführungen in A 1.2.6.). Dabei hatte sie mit Unterstützung der Psychologin und der begleitenden Sozialarbeiterin der Einrichtung herausgefunden, dass gerade die eigene Wohnung, der PKW und der Internetzugang wichtige Ressourcen für ihre Bewältigungsstrategie sind.

Interpretation: Frau H.S. erfährt im mittleren Lebensalter eine biografische Zäsur. Ihre (psychische) Erkrankung nimmt sie subjektiv – auch wenn sie sich bereits zuvor in Schüben ankündigt haben mag – erst an der Schnittstelle wahr, an der sie in eine WfbM wechselte und ihr Lebensentwurf abrupt in Frage gestellt ist. Im Prozess der Bewältigung ihrer Erkrankung entdeckt auch Frau H.S. ihre widerständige Seite. In ihrem früheren Leben habe sie zu oft „*ja*“ gesagt, sich den Erwartungen anderer angepasst. Damit verweist sie implizit auf vorhandene tradierte geschlechtsbezogene Normen im ländlichen Raum, die von Frauen weibliche Tugenden wie den Verzicht auf die Erfüllung eigener Bedürfnisse und Interessen erwarten. Sie lernt, „*zu sagen, was einem nicht passt*“ und befindet, dass sei ein Thema, das alle Frauen angehe. Sie wagt, sich in der WfbM zu „*widersetzen*“. Sie erkennt die Notwendigkeit, sich gegen erfahrene Prozesse der Abwertung und Unterforderung zu wehren. Mit der Einforderung von Lernmöglichkeiten, leitet sie für sich eine Entwicklung ein, die darauf abzielt, aktiv eine Strategie zu finden, die aus der WfbM heraus führen soll. Sie fühlt sich in diesem Prozess von der Psychologin und der Sozialarbeiterin begleitet, meint aber trotz dieser Hilfestellung, dass sie in der WfbM „*nicht wirklich gut aufgehoben*“ sei, diese auch „*keinen Schutzraum*“ darstelle. „*Es müsste irgendeine andere Einrichtung sein, glaube ich*“ (ebd., S. 27), Alternativen sind ihr allerdings nicht bekannt. In einer erneuten Krise - sie ist wegen ihrer Verschuldung damit konfrontiert, dass ihr die Ressourcen zur Sicherung ihrer Bewältigungsstrategie (PKW und Internetzugang) entzogen werden - will sie zur „*Löwin*“ oder „*Stierin*“ werden.

### Aus der Kohorte der 50- bis 65Jährigen:

**Frau F.C. (biogr. Int. Nr. A/BW)**, 56 Jahre alt, wurde als junge Witwe nach mehreren Operationen an inneren Organen körperbehindert (Schwerbehindertenausweis, 50 Grad, in den Jahren 1970 bis 1980); seit 2002 nach erneutem Zusammenbruch und Klinikaufenthalt wieder körperbehindert / chronisch krank (Schwerbehindertenausweis seit 2002, 50 Grad), in zweiter Ehe verheiratet, fünf Kinder.

Als junge Witwe mit 3 Kindern arbeitete Frau F.C. gleich in mehreren „Jobs“. *„Ich bin wahrscheinlich dann durch den Stress krank geworden mit der Zeit“* (ebd., S. 7). Nach mehreren Operationen beantragt sie einen Schwerbehindertenausweis. Ihr wurde bewusst, dass sie sich überforderte und so nicht weiter machen kann. Eine Hausmeisterstelle wird für sie zur „Rettung“, weil diese Arbeit sich besser mit der Familienarbeit vereinbaren lässt, kein Pendeln mehr erforderlich ist. Mit einer Wiederheirat und 2 weiteren Kindern gerät sie erneut unter Druck. *„Jedes Ding war nur ein Kampf für mich“* (ebd., S. 4). Sie beantragt nicht mehr die Verlängerung des Schwerbehindertenausweises, nach 12 Jahren gibt sie die Hausmeisterstelle auf und nimmt eine Beschäftigung in der Industrie an, sie muss wieder pendeln. Mit ihrer „Schaff“-Haltung managt sie Erwerbsarbeit und Familienarbeit, und überfordert sich so wiederum jahrzehntelang. Der Partner wird suchtkrank, sie übernimmt zusätzlich dessen Betreuung. Im Jahre 2001 „erlebt“ sie ihren Zusammenbruch – *„(...) ich konnte nur noch auf allen Vieren kriechen“* – und findet sich in der Klinik wieder. Sie hatte einen (Schlag?-) Anfall. Diesen „Knacks“ erfährt sie als Bruchstelle in ihrem Lebensverlauf, er führt zum Überdenken des bisherigen Lebensentwurfs: *„Mir war wichtig, dass ich immer die Nerven, den gesunden Menschenverstand behalten habe, dass ich nie in eine echte Krise gekommen bin. Dass ich das alles bewältigen konnte. Durch die Krankheit ist mir schon bewusst geworden, dass irgendwann einmal der Punkt erreicht ist, wo der Körper reagiert. (...) Ich bin immer ziemlich ausgeglichen, ich kann mal abends ziemlich fertig sein, aber ich wache morgens wieder quietschfidel auf, was mich manchmal selber geärgert hat, weil ich gedacht habe, wenn ich auch mal so ein hilfsbedürftiges Wesen wäre, dann würde mir vielleicht auch mal mehr Zuneigung oder mehr Hilfe zukommen. Aber wenn man immer selbstständig wirkt, dann ist es von vornherein schon meistens ausgeschlossen“* (ebd., S. 2). Frau F.C. verändert nach dem Klinikaufenthalt im Jahre 2002 ihr Leben: Sie beantragt wieder den Schwerbehindertenausweis, sie kündigt ihre Stelle als Schichtarbeiterin. *„Ich habe mich dann durchgerungen, das ich das so mache“* (ebd., S. 14). Sie sucht eine „leichte Teilzeitarbeit“, und gerät an die Beraterin des IFD, die sie nun darin unterstützt, sich frühere biografische Stationen anzusehen und *„die Kette zu durchbrechen“* (vgl. Ausführungen dazu in A 1.2.4.). Der Prozess der Bewältigung ist für Frau F.C. noch nicht abgeschlossen. Er ist im subjektiven Erleben mit ambivalenten Gefühlen verbunden: Sie muss gesundheitliche Belastungen meiden, möchte aber noch interessante *„Sachen im Leben machen“*, sie fühlt sich durch ihren schwer kranken Partner *„blockiert“*, möchte die Rolle der lebenslang „Fürsorgenden“ aufgeben.

Interpretation: Die „Schaff“-Haltung von Frau C.F. verhinderte, dass sie als junge Frau, nach ihrem ersten Zusammenbruch und den vielen Operationen, ihre körperliche Beeinträchtigung wirklich aktiv bewältigen und angemessene Strategien für sich entwickeln konnte. Sie wechselte im Lebensverlauf zwar öfters die Erwerbsarbeit, weil die Arbeit ihr *„zu schwer und zu schmutzig war“* (ebd., S. 5), aber als Arbeiterin ohne Qualifikation, musste sie sich immer wieder auf ähnlich schwere Arbeitsbedingungen einlassen. Die „Schaff“-Haltung gab sie ebenfalls im Bereich der Haus- und Sorgearbeit nicht auf. Ihre Familie vergrößerte sich, der zweite Partner wurde suchtkrank, die Belastungen nahmen zu. Ihre Unter-

werfung unter den Druck des besonders an Frauen gerichteten „ländlichen Arbeitsethos“ verhinderte die Loslösung aus alten Mustern. Erst der lebensbedrohende gesundheitliche Zusammenbruch im Alter von 54 Jahren bewirkt eine Distanzierung vom milieu- und geschlechtsgebundenen Normenkodex, und damit vom „heimlichen Lehrplan“ im Geschlechterverhältnis. Für Frau F.C. beginnt eine Phase, in der sie sich zum ersten Mal im Leben auf Prozesse der Bewältigung (und damit auch der Krisenverarbeitung) einlassen und an Strategien arbeiten kann. Sie entdeckt eigene Kompetenzen, beispielsweise ihre Kreativität, und damit eine wichtige Ressource für die Entwicklung ihrer Bewältigungsstrategie. Die Strategie des „Pausierens“ und der Entschluss, nicht mehr als vier Stunden täglich erwerbstätig zu sein, sind erste Schritte aus der „Schaff“-Haltung heraus zu finden. Frau F.C. lebt zurzeit nicht in unterstützenden sozialen Netzen, sie ist nicht in Selbsthilfestrukturen eingebunden, hat zu diesen auch keinen Zugang. Ebenso ist sie noch nie in den Genuss einer (beruflichen) Rehabilitationsmaßnahme gekommen. Bei der Suche nach Neuorientierung im Lebensentwurf erfährt sie die professionelle Unterstützung durch die IFD-Beraterin als sehr hilfreich. Erst der Blick auf ihren weiblichen Lebenszusammenhang macht ein Durchbrechen der „Kette“ möglich.

**Zusammenfassend:** Gemeinsam ist den Interviewten der drei Alterskohorten, dass sie über eine veränderte Selbstwahrnehmung auf dem Weg sind, sich von geschlechtsbezogenen Normen und Anforderungen zu befreien: Die „Schaff“-Haltung wird aufgegeben, die eigenen Bedürfnisse werden nicht länger denen anderer angepasst, normative Zuschreibungen von Körperbildern werden kritisch hinterfragt und nicht mehr verinnerlicht. Über Prozesse der Bewältigung körperlicher Beeinträchtigungen, psychischer oder chronischer Erkrankung verändern sich die Orientierungen und Lebensentwürfe dieser Frauen mit Behinderung. Freigesetzte Potenziale, die sich bei ihnen – trotz vorhandener Ambivalenzen und Widersprüche – zeigen, sind: Widerständigkeit, Entwicklung eines neuen Bewusstseins und Selbstbewusstseins, Wahrnehmung eigener Kompetenzen, Einforderung neuer Möglichkeitsräume. Deutlich wurde, wie wichtig für die Entwicklung von Strategien im ländlichen Raum Ressourcen (eigene Wohnung, PKW, Internetzugang) sind. Auch professionelle Begleitung oder Selbsthilfestrukturen werden von einem Teil der Interviewten positiv beurteilt.

Über diese Gemeinsamkeiten hinaus geben die biografischen Erfahrungen dieser drei Frauen – ebenso wie die aller anderen Gesprächspartnerinnen – Einblick in die Vielfalt entwickelter Strategien der Bewältigung und entfalteter Potenziale. Es ist Heike Ehrig zuzustimmen, dass Versuche schematisierter Bewältigungsmodelle in keiner Weise den real vorfindbaren Strategien und Veränderungspotenzialen gerecht werden (vgl. Ehrig 1996: 319).

### 1.2.9 Themen, die den Gesprächspartnerinnen wichtig sind

Die Interviewten betrachteten die Gespräche für sich auch als Möglichkeit, eigene Bedürfnisse und Wünsche zu artikulieren mit der Absicht, diese so „öffentlich“ werden zu lassen. Sie machten vor allem auf folgende fünf ihnen bedeutsame Themenbereiche aufmerksam:

### a) Wahrnehmung von Frauen mit Behinderung im weiblichen Lebenszusammenhang

- Frauen mit Behinderung wünschen, nicht als „Opfer“ dargestellt zu werden; sie wollen mit ihren Leistungen, Kompetenzen und Potenzialen sichtbar werden;
- Frauenbilder und normative Erwartungen und Zuschreibungen an Frauen mit Behinderung sollen im Zusammenhang mit beruflicher Teilhabe kritisch reflektiert werden;
- Frauen aus ländlichen Regionen wollen in ihrer Bleibeorientierung wahr- und ernst genommen werden;
- (junge) Frauen mit Behinderung wünschen, dass ihre Mobilitätsfragen, -probleme und -leistungen im ländlichen Raum dokumentiert werden;
- Frauen mit Behinderung wünschen als Mütter, mit ihren Vereinbarkeits- und Mobilitätsproblemen im ländlichen Raum ernst genommen zu werden; zugleich möchten sie anerkannt werden in ihren erbrachten Vereinbarkeitsleistungen;
- allein erziehende Frauen mit Behinderung wünschen, dass ihre Lebensform nicht als reduzierte Lebensform dargestellt wird: Diese Lebensform wurde nach Scheidung von einem Partner bewusst so gewählt und gestaltet;
- Frauen mit chronischer Erkrankung, deren Alltag von anhaltenden Schmerzen bestimmt ist, fühlen sich mit ihren Beschwerden wenig wahr- und ernstgenommen;
- Migrantinnen mit Behinderung, die ohne Qualifikation sind, wünschen, in ihren Lernpotenzialen wahrgenommen zu werden;
- die meisten Interviewpartnerinnen sprachen – getragen von Erfahrungen des Missbrauchs persönlicher Daten oder von Erfahrungen, im Reha-Bereich zu oft zur „gläsernen Frau“ gemacht worden zu sein - den Wunsch nach sorgsamem Umgang mit ihren Daten und nach Anonymisierung an.

### b) Das Für und Wider eines Schwerbehindertenausweises

Immer wieder thematisierten Interviewte im Gespräch Überlegungen zum Für und Wider des Schwerbehindertenausweises. Der Nutzen eines Schwerbehindertenausweises wird je nach biografischer Erfahrung unterschiedlich eingeschätzt. Im ländlichen Raum befürchten Frauen immer noch Stigmatisierung, wenn sie im Besitz eines Schwerbehindertenausweises sind. Manche Frau mit Behinderung gibt bei ihrer Einstellung in einen Kleinbetrieb deshalb nicht an, dass sie im Besitz eines Schwerbehindertenausweises ist. Interviewte, die über positive Erfahrungen in der beruflichen Rehabilitation verfügen, die über den Erhalt spezifischer Leistungen in eine berufliche Teilhabe gelangt sind, haben den Besitz eines Schwerbehindertenausweises schätzen gelernt. Chronisch kranke Frauen thematisierten vor allem, dass sie sich subjektiv stärker behindert fühlen, der amtlich festgestellte Behinderungsgrad in ihrem Ausweis zu niedrig angesetzt sei (vgl. Ausführungen in A 1.1).

### c) Ausgemachte Problemfelder im Zusammenhang mit beruflicher Teilhabe

- Frauen mit Behinderung aus ländlichen Regionen und zugleich aus bildungsfernen Milieus, unteren sozialen Schichten, mit Migrationshintergrund fühlen sich nicht / zu wenig über den SGB IX informiert;
- Mobilitäts- und Vereinbarkeitsprobleme von Frauen mit Behinderung auf dem Land;

- die Ausbildung in typischen Frauenberufen, aufgezeigt am Beruf der „Bürokauffrau“, stellt Frauen mit Behinderung an der 2.Schwelle und bei einem späteren beruflichen Wiedereinstieg vor Zugangsprobleme (fehlende Stellenangebote in diesem Beschäftigungsbereich) und bei erfolgtem Zugang u.a. vor ökonomische Probleme (Niedriglohnsituation);
- Situation von Frauen mit Behinderung in der WfbM: Notwendigkeit der Eröffnung neuer attraktiver Lernfelder für Frauen mit Behinderung im Eingangs- und Trainingsbereich; zur Erleichterung des Übergangs in Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bedarf es besonderer frauenfördernder Instrumente; Alternativen zur WfbM werden gewünscht;
- Altersarmut von Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung, insbesondere von jenen, die Kinder haben; so urteilt die fünffache Mutter: „(...) dass ich nach 32 Jahren Arbeit bei nur 880 Euro Rente angelangt bin. - Das finde ich das traurigste Kapitel, das es überhaupt gibt!“ (biogr. Int. Nr. A/BW, S. 3).

**d) Frauengerechte Angebote nach dem SGB IX sollen auch folgende Zielgruppen aus dem ländlichen Raum erreichen oder auf deren Bedürfnisse zugeschnitten sein:**

- allein erziehende Frauen mit Behinderung;
- Frauen mit sog. geistiger Behinderung und/oder Lernbeeinträchtigung;
- Frauen mit psychischer Erkrankung und Frauen mit Suchterkrankungen;
- ältere Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung (manche ohne Ausbildung);
- Migrantinnen mit Behinderung / chronischer Erkrankung (oft ohne Ausbildung);
- Frauen mit Behinderung ohne Ausbildung (zumeist aus unteren sozialen Schichten).

**e) Gestaltungswünsche an das SGB IX:**

- Betriebliche Integrationsvereinbarungen werden insbesondere von Migrantinnen und älteren Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung ohne Ausbildung als hilfreich geschätzt und besonders thematisiert: Schwerbehindertenbeauftragte sollen in der Wahrnehmung von Frauenbelangen gestärkt werden; Prävention und innerbetriebliche Qualifizierungen sollen frauengerecht ausgebaut werden;
- frauengerechte Brückenangebote und intentionale Bildungsangebote von und für Frauen mit Behinderung, die Frauen auf dem Weg zur beruflichen Teilhabe begleiten, werden von Frauen mit psychischer Erkrankung, Frauen mit Suchterkrankung und Frauen mit sog. geistiger Behinderung geschätzt; gewünscht wird, dass hier aus Projekten „Regelangebote“ werden;
- frauengerecht und barrierefrei gestaltete Qualifizierungs-, Beratungs-, Begleitungs- und Unterstützungsangebote im Nahbereich erhalten Lob und Anerkennung,
- eine Stärkung persönlicher sozialer Netze wünschen Frauen mit Behinderung aus ländlichen Regionen, die professionellen Hilfsstrukturen eher misstrauen;
- eine Stärkung der Selbsthilfestrukturen von Frauen mit Behinderung wird von Interviewten gewünscht, die in diesem Rahmen Begleitung, Unterstützung und Hilfestellung bei der Durchsetzung ihrer Interessen erfahren haben.



### 1.2.10 Resümee

Die wesentlichsten Ergebnisse aus den biografischen Interviews in Baden-Württemberg sollen nun thesenhaft zusammengefasst werden. Daran anknüpfend werden unter Bezugnahme auf die Umsetzungserfordernisse des SGB IX Schlussfolgerungen gezogen.

#### a) Zur Bedeutung der subjektiven Perspektive in den Untersuchungsergebnissen

Folgende fünf Thesen lassen sich als wesentliche Ergebnisse festhalten:

1. **Die Lebensentwürfe der Frauen mit Behinderung differieren vor allem je nach Zugehörigkeit zu den drei Generationen; gemeinsam ist ihnen die Berufsorientierung und die Orientierung an ihren ländlichen Regionen als „lebensweltliche Bezugsgröße“.**

Bei **Frauen der älteren Generation** zeigten die Lebensentwürfe in jüngeren Jahren eine deutliche Familienorientierung. Dennoch praktizierten diese Frauen nicht das „Drei-Phasen-Modell“. Gegen Fremdbestimmung und restriktive gesellschaftliche Normen entwickelten sie ihre eigenen Lebensentwürfe, denn vor allem fehlten ihnen weibliche Vorbilder. In der alltäglichen Lebensführung ging es darum, in eigener Regie Erwerbsarbeit und Haus-/Sorgearbeit, aber auch darüber hinausgehendes öffentlich-politisches Engagement vereinbar zu machen. Berufs- und Arbeitszeitstrukturen und fehlende adäquate Kinderbetreuungsmöglichkeiten standen der Vereinbarkeit der beiden Bereiche mehr noch als heute entgegen. Es gelang den Frauen, Partner und Kinder in häusliche Arbeiten einzubeziehen. Im Erwerbsleben durchliefen die Frauen zum Teil mehrere Arbeitsplatzstationen, oder sie wechselten auch die Branche. Die Erwerbsarbeit wurde von ihnen entlang der Entwicklung der Kinder organisiert. Im Lebensverlauf entstanden „Bruchstellen“ – etwa Trennung und Scheidung, Auftreten schwerer chronischer Erkrankungen, Entwertung beruflichen Wissens durch betriebliche Umstrukturierungsprozesse, Erkrankung des Partners – und damit veränderte Lebenslagen und Erfahrungen, die zur Entwicklung besonderer Bewältigungsstrategien herausforderten. Der Umgang mit diesen Herausforderungen führte zu neuen Mustern der Sinngebung, und damit zu neuen Selbstdefinitionen und Lernprozessen. Mit Selbstvergewisserung, Umorientierung oder neuen Orientierungen „*strick(t)en*“ diese Interviewten weiter an ihren nun teilweise veränderten Lebensentwürfen, in die jetzt Erfahrungen eines verschleißenden Erwerbsarbeitslebens und neuer Schließungsprozesse eingehen. In den Bewältigungsstrategien und neuen Potenzialen wird jetzt „*Zeit für sich*“ sichtbar, in der die Frauen sich Neues aneignen wollen, das über ihre derzeitige Existenz hinausgeht.

Bei nahezu allen **Frauen der mittleren Generation** zeigen die Lebensentwürfe eine Doppelorientierung auf Beruf und Kinder / Familie. Diese Doppelorientierung ist gerade von Frauen, die seit Kindheit schwerbehindert sind, gegen normative Vorgaben, die für Frauen mit Behinderung immer noch ein Gebärverbot vorsehen, aktiv und mit viel Eigeninitiative durchgesetzt worden. In ihrer alltäglichen Lebensführung sind auch diese Frauen mit besonderen Vereinbarkeitsproblemen konfrontiert durch: spezifische erkrankungs- und behinderungsbedingte Belastungen, nur mit großer Anstrengung zu erfüllende Mobilitätsanforderungen und immer noch fehlenden flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten im ländlichen Raum. Zudem fehlen

im ländlichen Raum berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen. Trotz dieser Beschränkungen und strukturellen Erschwernisse - die Tagesverläufe finden in entkoppelten Bereichen und „regionalisierten“ Räumen statt - zeigen diese Frauen eine hohe Verbundenheit mit „ihrem“ ländlichen Raum. Sie möchten ihre Wohn- und Lebensorte nicht aufgeben. Mit der auf dem Land von Frauen erwarteten „Schaff“-Haltung wird individuell „vereinbar“ gemacht, was kaum zu vereinbaren ist. Ein Teil dieser Frauen mit Behinderung lernte im Lebensverlauf, sich von dieser Doppelorientierung, und dem erforderlichen Balance-Halten zu distanzieren. Insbesondere Prozesse der Trennung und Scheidung von Lebenspartnern führten zu Bruchstellen und Neuorientierungen im Lebensentwurf. Alleinerziehenden Frauen mit Behinderung ist in ihrer Selbstdefinition wichtig, dass ihre nicht mehr „familien“bezogene Orientierung als bewusste Entscheidung und Gestaltung eines neuen Entwurfs wahrgenommen wird. Trotz restriktiver Rahmenbedingungen haben sie vertraute Pfade der weiblichen Lebensführung verlassen, gestalten ihr Leben und das ihrer Kinder aktiv in neuen Arrangements. Diese Frauen sind aber auch von besonderer sozialer Ungleichheit betroffen. Ihnen fehlen – mehr noch als den verheirateten und in Partnerschaft lebenden Frauen mit Behinderung – Ressourcen, um Aufgaben delegieren zu können. In der Lebensführung sehen sie sich vom Zwang zur Vollzeit-erwerbstätigkeit bestimmt.

Bei den **Frauen der jüngeren Generation** weisen die Lebensentwürfe folgende Gemeinsamkeit auf: ein großes Interesse an einem verselbständigten Leben, eine starke regionale Bindung / Bezogenheit und eine hohe Berufsorientierung. Der Wunsch nach Grenzziehung zur Herkunftsfamilie oder zur Institution, in welcher der Lebensalltag in jungen Jahren verbracht werden musste, wird bedeutsam. Der „Beruf“ soll ökonomische Sicherheit, Verselbständigung, Teilhabe am öffentlichen Leben ermöglichen. Die Entscheidung, ob im späteren Leben eigene Kinder und Familie „Platz“ haben sollen, möchte sich ein Teil dieser Interviewten mit Behinderung zumindest als Option offen halten. Allen gemeinsam ist, sich erst einmal Raum und Zeit für die Entwicklung eigener Orientierungen zuzugestehen. Die Lebensführung dieser jungen Frauen mit Behinderung ist stark auf die Entwicklung eigener Mobilitätsstrategien ausgerichtet, ebenso auf die Suche und Planung eigener Wohnungen im ländlichen Raum. Sie sehen sich als Akteurinnen und Gestalterinnen ihres zukünftigen Lebens.

- 2. Bei allen Übergangswegen – ob 1. Schwelle, 2. Schwelle oder beruflicher Wiedereinstieg – sehen die Frauen mit Behinderung sich mit der „geschlechtsspezifischen Doppelstruktur“ (Nicole Kraheck 2001) des beruflichen (Rehabilitations-) Systems konfrontiert, das Frauen auf die unteren Stufen der Erwerbstätigkeit verweist.**

Sichtbar gemacht wurde die Problematik exemplarisch am Ausbildungsberuf der Bürokauffrau. Interviewte der jüngeren Generation erfahren in Prozessen der Berufsfindung und an der 1. Schwelle immer noch im Rahmen von Gatekeeping-Situationen und über doing-gender-Effekte Kanalisierungen, die bereits Interviewte der mittleren und älteren Generation in ihrer Jugend erfahren haben. Diese erfahrenen Prozesse setzen sich an der 2. Schwelle fort. Beim Zugang zur Beschäftigung finden Bürokauffrauen mit Behinderung zumeist Erwerbsmöglichkeiten, bei denen ihre berufliche Qualifikation breite Verwertungsmöglichkeiten „nach unten“ in einfache Bürotätigkeiten eröffnet. Die Erfahrungen der Interviewten verdeutlichen zudem, dass nicht jede Arbeitssuchende Erwerbsarbeit findet. Unter den Beschränkungen und restrikt-

tiven Bedingungen des ländlichen Arbeitsmarktes für Frauen – in manchen Regionen gibt es einfach keinen Arbeitsmarkt für Bürokauffrauen – wird Arbeitslosigkeit als Phase besonderer biografischer Unsicherheit erlebt. Übergangswege bei einem beruflichen Wiedereinstieg gestalten sich für Interviewte der mittleren und älteren Generation besonders schwierig.

### 3. In Erwerbsarbeit angelangt, fällt je nach altersabhängigem beruflichem Relevanzsystem die Bewertung der Berufsarbeit unterschiedlich aus.

**Frauen der jüngeren Generation** bewerten ihre berufliche Tätigkeit danach, ob ihnen die Arbeitsinhalte gefallen (vgl. Geissler 1998). Gefallen diese nicht, entsteht subjektive Unzufriedenheit. So wird im Beruf der Bürokauffrau die Erfahrung gemacht, dass Tätigkeiten, die in der Erwerbsarbeit auszuführen sind, nicht den eigenen beruflichen Vorstellungen und Wünschen entsprechen. Vorfindbare Arbeitsinhalte werden als eher „eintönig“ und unterfordernd beschrieben. Interessante und spannende Tätigkeiten am Computer werden in den Arbeitsfeldern vermisst. Auf Schwierigkeiten und Brüche in ihrer Erwerbsbiografie haben sich diese jüngeren Frauen mit Behinderung als gegebene Sachlage eingestellt und sie sind dabei, dafür eigene, in den Regionen ansetzende Strategien zu entwickeln (vgl. Ausführungen in A 1.2.5).

**Frauen der mittleren und älteren Generation** – mit einer Ausnahme haben sie alle Kinder – sehen sich vor allem von benachteiligenden Berufsstrukturen betroffen: Qualifikationsverlust bei Unterbrechungen, Niedrig-Lohn-Tendenzen in der Lohngestaltung, erforderliche Flexibilität durch Pendeln zwischen verschiedenen Orten, flexible Arbeitszeiten, die nicht dem persönlichen Vereinbarkeitsbedarfs entsprechen (vgl. Krüger 2003). Die Vereinbarung von Berufsarbeit und Haus-/Sorgearbeit erfordert hohe individuell zu organisierende Management- und Mobilitätsleistungen, die zumeist von der mittleren Generation noch mit der im ländlichen Raum Baden-Württembergs von Frauen erwarteten „Schaff“-Haltung erbracht werden.

### 4. Beratungs- Begleitungs-, Unterstützung- und Qualifizierungsangebote, die bei Frauen mit Behinderung „ankommen“, zeichnen sich durch frauen- und geschlechtergerechte Strukturen und Kontexte aus.

**Frauen der jüngeren Generation** schätzen beispielsweise (**Brücken-)** Angebote, die auf ihre Schwellen- und Übergangsprobleme zugeschnitten sind. Zudem bevorzugen sie solche Angebote in Teilzeit und in regionaler Nähe. Die Angebote sollen ferner dem informellen Lernen zwischen Frauen mit Behinderung Raum geben und sie in ihren „biografischen Fähigkeiten“ (Diezinger) stützen. Junge Frauen suchen sich ihr Berufsbildungswerk heute vor allem danach aus, ob dort frauengerechte Rahmenbedingungen angeboten werden. Sie präferieren **Beratungsangebote**, die in der Interaktion horizontal und kooperativ angelegt sind, und in denen sowohl ihre eigenen beruflichen Interessen als auch ihre sozialräumliche Verortung zum Ausgangspunkt der Beratung gemacht werden. Allerdings zeigt ihre Kritik, dass derart angelegte Beratungskulturen noch wenig aufzufinden sind. Nachgefragt sind:

- Hilfen und Unterstützungsangebote, die jungen Frauen mit Mobilitätseinschränkungen zur regionalen „Mobilität“ verhelfen;
- Hilfen und persönliche Assistenz zur Verselbstständigung in der Lebensführung und im Wohnen;

- Arbeitsassistenz in der Erwerbsarbeit;
- Beschäftigungsmöglichkeiten in Betrieben mit „Integrationsvereinbarung“ und „Frauenförderung“.

**Frauen der mittleren Generation** entscheiden nach den vorfindbaren Rahmenbedingungen, der personellen Ausstattung und Begleitkultur, ob sie an einer **Qualifizierungsmaßnahme** teilnehmen. Qualifizierungsmaßnahmen sollen den eigenen Bedürfnissen und dem weiblichen Lebenszusammenhang entsprechen. Die Erfahrungen belegen, dass die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme noch nicht den Übergang in Beschäftigung garantiert. Gerade bei den Wiedereinsteigerinnen oder langzeitarbeitslosen Frauen mit Behinderung kumulieren die Arbeitsmarktrisiken. Interviewte, die an intentionaler Frauenbildung teilgenommen haben, schätzen an diesem niedrigschwelligen Angebot ein Lernfeld, das zu Suchbewegungen, neuen Orientierungen und beruflichem (Wieder-) Einstieg ermutigt. Sehr positiv wird die methodische Berücksichtigung eines Erfahrungsansatzes und die kollektive „Beteiligung“ von Teilnehmerinnen beurteilt. Ebenso wie Qualifizierung / Bildung wird jene Beratung, Begleitung und Unterstützung geschätzt, die in einer auf weibliche Lebenszusammenhänge und Bedürfnisse zentrierten Wahrnehmung, Haltung und Praxis stattfindet und Frauen mit Behinderung in der Durchsetzung ihrer Lebensentwürfe stützt. Frauen, die Betreuungspflichten zu erfüllen haben, schätzen vor dem Hintergrund der aufgezeigten ländlichen Bedingungen frauen- und geschlechterbezogene Qualifizierungsangebote, die:

- über Telelearning weitgehend im häuslichen Rahmen stattfinden können;
- im Rahmen von Qualifizierungsprogrammen für (nicht-behinderte) Wiedereinsteigerinnen in Teilzeit und Wohnortnähe stattfinden – allerdings sollten diese barrierefrei gestaltet sein und Betroffene in die Planung einbeziehen;
- über innerbetriebliche Qualifizierungsprogramme angeboten werden – hiervon profitieren Migrantinnen mit Behinderung; Frauen mit Behinderung, die keine Ausbildung haben; ältere Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung.

**Frauen der älteren Generation** verfügen über ein kollektives biografisches Erfahrungswissen, dass sie von Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation und Zugängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Dass aber an ihren Kompetenzen angeknüpft werden kann, zeigt der Erfolg im einen Fall einer frauengerecht gestalteten Beratung eines IFD, und im anderen Fall einer betrieblichen Förderung, die zu einem neu gestalteten Arbeitsplatz mit besserer Entlohnung führte.

##### **5. Bei der Inanspruchnahme von Angeboten und Leistungen werden soziale Ungleichheiten zwischen Frauen mit Behinderung sichtbar.**

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass alle Frauen mit Behinderung aus ländlichen Regionen einen äußerst schlechten Zugang zu vorhandenen Möglichkeiten von Beratung, Qualifizierung und Unterstützung haben. Es fehlen mobile wohnortnahe (Beratungs-) Angebote. Eine in einer Großstadt lebende Interviewte verwies auf Möglichkeiten der Nutzung vorhandener Angebote, Selbsthilfestrukturen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Erwerbsmöglichkeiten in Wohnnähe – auch wenn diese nicht immer barrierefrei gestaltet sind. Diese Möglichkeiten sind auf

dem Land, insbesondere in peripheren Räumen, nicht gegeben. Sie finden sich in Ansätzen in jenen Kleinstädten, die zu zentralen Versorgungsorten der Regionen geworden sind.

Frauen mit Behinderung aus dem ländlichen Raum sind keine homogene Gruppe, es zeigen sich folgende soziale Unterschiede: Frauen mit Behinderung aus mittleren und oberen sozialen Schichten und Bildungsmilieus, Frauen, die in Behindertenverbänden und Frauenzusammenhängen engagiert sind, verfügen über Wissensressourcen. Sie sind über ihre Rechte als Schwerbehinderte und über das SGB IX informiert. Nicht selten fühlen sie sich kompetenter als diejenigen, von denen sie beraten werden sollen. Sie wissen, wo und wie sie zu Informationen und Leistungen kommen. Sie kennen die Schwachstellen der Hilfesysteme. Über Selbsthilfestrukturen erfahren sie Stärkung im Umgang mit der Inanspruchnahme des beruflichen Rehabilitationssystems und mit Hilfesystemen (entlastenden Diensten). So lernen sie, sich sachkundig zu machen, sie entwickeln im Umgang mit Behörden und Diensten die Fähigkeit, ihre Ansprüche durchzusetzen. Gelingt ihnen das nicht, so können sie größtenteils – auch wenn das schwer fällt - auf materielle und soziale Ressourcen im eigenen Umfeld zurückgreifen.

Alleinerziehende Frauen mit Behinderung, Migrantinnen mit Behinderung, Frauen mit Behinderung ohne Ausbildung und Qualifikation – bei den Interviewten waren dies sämtlich Frauen aus unteren sozialen Schichten und bildungsfernen Milieus, bei einigen Frauen potenzierten sich diese Merkmale, all diese Frauen lebten in ländlichen Räumen – diese Frauen mit Behinderung gehören zu einer besonders benachteiligten Gruppe, die nicht über rechtliche und systemische Wissensressourcen verfügt. Diese Frauen mit Behinderung sind auch nicht in Selbsthilfestrukturen und –netzen verortet, haben also keinen Zugang zu deren Wissens- und Handlungskompetenzen. In institutionellen Beratungssituationen vermissen sie oft Verständlichkeit, Niedrigschwelligkeit, Anerkennung ihrer Eigeninitiative und Wahrnehmung ihres weiblichen Lebenszusammenhangs. Die meisten dieser befragten Frauen haben in ihrer Vergangenheit noch nie eine berufliche Rehabilitationsmaßnahme beansprucht. Für diese Gruppe ist es nicht selbstverständlich, professionelle Unterstützung nachzufragen. Wenn eigene personale, soziale und materielle Ressourcen nicht ausreichen, fällt es dieser Gruppe sehr schwer, sich beispielsweise (ergänzende) Leistungen im Bereich von Kinderbetreuung oder Haushaltsführung zuzugestehen. Die eigene „Schaff“-Haltung, das Stigma der „Hilfsbedürftigkeit“, eine fehlende Berechtigungsorientierung, Erfahrungen, dass Strukturen der Hilfesysteme auf dem Land „kontrollierend“ sein können, undurchschaubare Entscheidungsregelungen und Uninformiertheit führen zu ambivalenten Haltungen, die die Beanspruchung und Nutzung von Leistungen verhindern. Das führt bei diesen Frauen leicht zur Selbstüberforderung und zur Verstärkung vorhandener Beeinträchtigungen und gesundheitlicher Belastungen. Dabei wären sie aufgrund ihrer sozialen Lebenslagen berechtigt, Ansprüche auf Leistungen anzumelden. Sie artikulieren ja auch ihre Bedarfslagen.

## **b) Schlussfolgerungen in Bezug auf die Umsetzungserfordernisse des SGB IX**

Notwendige Schlussfolgerungen lassen sich anhand der Beurteilungen der interviewten Frauen mit Behinderung in Baden-Württemberg an drei Strängen aufzeigen.

**1. Im Jahre 2003 – dem Interviewzeitraum - beschäftigen Interviewte vorrangig „pragmatische“ Fragen, die Aufschluss geben über Verstöße gegen die erforderlichen Neuregelungen.**

- Warum bewilligte die BfA erst nach 7 Monaten einen betrieblichen Lohnkostenzuschuss, obwohl im Gesetz zügige Verfahren vorgesehen sind? Aufgrund der viel zu spät eintreffenden Finanzierungszusage wurde eine betriebliche Beschäftigungschance verspielt, musste die Interviewte weiter in der WfbM verbleiben.
- Warum entwickelt ein zuständiger Fachdienst für eine langzeitarbeitslose Bürokauffrau mit Behinderung, alleinerziehende Mutter, keine Vermittlungsinitiative, die an ihrer Mobilitätseinschränkung und ihren Vereinbarkeitsfragen ansetzt? Warum wird ihr kein erhöhter Eingliederungsbedarf zugestanden?
- Warum gibt das Arbeitsamt nicht die ihm vorliegende Stellenausschreibung eines Betriebes an eine arbeitslose junge Bürokauffrau mit Behinderung weiter? Da diese Stelle auch in der Presse ausgeschrieben ist, findet diese junge Frau über Eigeninitiative eine Beschäftigung bei eben diesem Betrieb. Immer noch ist sie darüber empört, dass ihr die Ausschreibung von der Behörde nicht vermittelt worden ist.
- Warum verhält sich eine Arbeitsverwaltung erst einmal widerständig bei der Bearbeitung eines Antrags auf „Arbeitsassistenz“ (begleitende Hilfe bei einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme)?
- Warum erfolgte die Finanzierung einer Einhandtastatur erst nach Abschluss der einjährigen Qualifizierungsmaßnahmen? Warum übernahm die Arbeitsverwaltung nicht deren Vorfinanzierung für eine an der Armutsgrenze lebende Alleinerziehende mit Behinderung?
- Warum übernimmt eine Krankenkasse die Kosten für Kinderbetreuung und -versorgung als ergänzende Leistung nur, wenn diese von einem professionellen Fachdienst übernommen wird, auch wenn sich herausstellte, dass dieser Dienst keine zufriedenstellende Leistung erbringen konnte?

Diese und andere Fragen der Interviewten (vgl. Ausführungen in A 1.2.3, A 1.2.4, A 1.2.5, A 1.2.6 und A 1.2.8) verweisen sowohl auf Verstöße der Träger von Leistungen als auch auf nicht entwickelte aktivierende (frauengerechte) Förderungsansätze in den Segmenten von Beratung, Begleitung, Unterstützung.

**2. Berufliche Rehabilitationsmaßnahmen und -Angebote werden auch in Baden-Württemberg nur von wenigen Frauen mit Behinderung genutzt. Mit dem gesetzlich geforderten Umdenken von einer Defizitperspektive zu einem Lebensführungsansatz sind Frauen mit Behinderung anders in den Blick zu nehmen.**

Die Segmente von Beratung, Berufsvorbereitung, Qualifizierung und Begleitung sind auf die Vorgabe der Arbeitsmarktintegration hin angelegt. Sie haben dabei den Bedürfnissen der Frauen mit Behinderung und ihren weiblichen Lebenszusammenhängen Rechnung zu tragen. Aus den Erfahrungen der Interviewten geht hervor, dass Ansätze „individueller“ Beratung und Begleitung noch des Geschlechterbezugs bedürfen, sie weiter zu entwickeln sind mit Blick auf die spezifischen Bedarfslagen von Frauen mit Behinderung. Strukturen und Konzepte der Beratungs-, Qualifizierungs-, Begleitungs- und Unterstützungssysteme sind darauf hin zu überprüfen. In Baden-Württemberg liegen positive Beispiele für frauengerechte Angebote und Maß-

nahmen vor, das verdeutlichten die Erfahrungen von Interviewten. Nun gilt es diese in Regelangeboten aufzugreifen und umzusetzen. erinnert sei an dieser Stelle nur an die intentionale Frauenbildung an Übergängen, gekoppelt mit ineinandergreifenden und durch einen Integrationsfachdienst begleiteten Stationen, wird sie von Teilnehmerinnen als erfolgreicher erschließender Zugangsweg zur beruflichen Teilhabe beurteilt.

**3. Um soziale Ungleichheit zwischen Frauen mit Behinderung abzubauen, sind Frauen mit Behinderung, die der identifizierten besonders benachteiligten Gruppe angehören, verstärkt auf die Nutzung von Angeboten und Leistungen der beruflichen Rehabilitation hin anzusprechen.**

Das bedeutet: Beratung hat insbesondere in der Gestaltung von Interaktionsprozessen die Zugangsprobleme dieser Gruppe zu berücksichtigen. Persönliche Alltagsleistungen, Bedürfnisse nach Abgrenzung und Eigensinn, differierende Handlungslogiken sind anzuerkennen. Überlegungen sind anzustellen, wie auch diese Frauen mit Behinderung „niedrigschwellig“ zu Kenntnissen und Informationen über entsprechende Angebote und Leistungen gelangen können, wie sie an den Wissensressourcen der Selbsthilfe- und Frauennetze partizipieren können.

Bei Leistungen und Hilfen in den Bereichen von Kinderbetreuung/-versorgung und Haushaltsführung ist ebenfalls der Unterschiedlichkeit der Gruppen, den verschiedenen Erwartungen an Problemlösungen Rechnung zu tragen:

Vor allem ist zu beachten: Frauen mit Behinderung aus mittleren und oberen sozialen Schichten und aus Bildungsmilieus wünschen eher flexibel einsetzbare individuelle Unterstützung im eigenen Haushalt auf dem Land.

Vor allem ist zu beachten: Frauen mit Behinderung aus unteren sozialen Schichten und aus bildungsfernen Milieus wünschen die Stärkung und Unterstützung eigener Netzwerke. Vor allem präferieren sie den Ausbau öffentlich organisierter flexibler Kinderbetreuung aller Altersgruppen auf dem Land.

Weiblichen Schwerbehindertenvertretungen mit geschlechterbezogenen Kenntnissen scheint im Zugang dieser identifizierten besonders benachteiligten Gruppe eine „Schlüsselrolle“ zuzukommen. Dieser Fakt und die Wertschätzung betrieblicher Integrationsvereinbarungen mit frauenfördernden Festlegungen verweisen darauf, wie bedeutsam in diesem Bereich Ausbau und Stärkung wären.

### **1.3 Exemplarische biografische Einzelstudie aus Baden-Württemberg**

#### **Frau Sabine Häusslers Weg von der WfbM zur beruflichen Teilhabe**

Frau Sabine Häussler (Name aus Datenschutzgründen geändert) ist zum Zeitpunkt des Interviews 29 Jahre alt. Seit einigen Monaten ist sie mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in einer Schreinerei auf dem 1. Arbeitsmarkt beschäftigt und arbeitet im Fensterbau. Damit ging für sie ein Lebenstraum in Erfüllung, denn sie wollte nach neun Jahren WfbM unbedingt „draußen“ in einem „normalen“ Betrieb „schaffen“. Sie wollte nicht „irgendwas“ arbeiten, vor allem nicht in der Hauswirtschaft, sie wollte „schreinern“. Da sie eine sog. geistige Behinderung hat, konnte sie keine Ausbildung zur „Schreinerin“

machen. Ihre handwerklichen Kompetenzen erwarb sie während ihrer Beschäftigung in der WfbM-Schreinerei.

Im Folgenden wird die Biographie von Frau Sabine Häussler im Verlauf und im Rahmen des persönlichen Relevanzsystems der Interviewpartnerin – eng an den Interviewtext (biogr. Int. Nr. L/BW) angelehnt – rekonstruiert. Im Anschluss an die rekonstruierte Biografie finden sich interpretatorische Überlegungen und Schlussfolgerungen.

### **Erfahrungsräume in Kindheit und Jugend: „...weiß ich gerade nicht mehr, wo das war“**

*„Wo ich auf die Welt gekommen bin, war ich noch bei meinen richtigen Eltern bis sechseinhalb Jahre. Dann bin ich zu Pflegeeltern gekommen (...). Die haben mich dann aufgezogen. (...) Meine richtigen Eltern wollten mich nicht. Meine Pflegeeltern wollten mich“.* Sie besucht eine Sonderschule für geistig Behinderte, wo, das weiß sie nicht mehr. Nach Abschluss der Schule erfolgte für sie der Übergang in den AT – Bereich einer Werkstatt für geistig behinderte Menschen. Dieser Übergang an einen circa 160 Kilometer entfernt liegenden Ort wird so beschrieben: *„Nach der Schule haben meine Pflegeeltern sich dann hier in einer Stiftung (...) beworben – oder so einfach da reingeschaut. (...) Irgendwann mal bin ich dann in die Stiftung gekommen“.* Diese Werkstatt und das Wohnheim (stationäres Wohnen) befinden sich in einer Großeinrichtung der Behindertenhilfe. Frau Sabine Häussler benennt klar, dass ihre Pflegeeltern sie in der Einrichtung angemeldet haben, und macht damit deutlich, dass sie nicht in die Entscheidung für diese Art und Weise des Übergangs in eine „berufliche Perspektive“ einbezogen war. Sie fügt aber sogleich hinzu, dass ihr das Aufnahmegespräch *„so gut gefallen“* habe, *„dass ich in ein paar Stunden schon ganz da (bleiben) wollte“.* Sie tritt sie aus einer bloßen Bewältigungshandlung heraus, machte sich zur Handelnden. In ihren Erfahrungsraum sind noch keine alternierenden Optionen gedrungen. Hierzu ist weiterer „biografischer Lernstoff“ notwendig.

### **Erfahrungsraum „Werkstatt für behinderte Menschen“**

*„Erst mal hat es angefangen im AT-Bereich (...), da ging es zwei Jahre, mit Hauswirtschaft, Textilien, und so verschiedene Sachen eben. Wo das fertig war, haben sie dann einen Arbeitsplatz gesucht in der Werkstatt. – Dann hat mich etwas angemacht, das war die Schreinerei. – Dort war eine Schreinerei, da habe ich mir gedacht, das geht nicht, weil das ist (ein) BBW, in dem die Schreinerei ist, und wir Leut’ sind halt von der Stiftung und können nicht da drin schaffen. – Weil ich es immer wollt’, haben sie dann mit einem Herrn geschwätzt, dass ich da rein darf, und dann durfte ich doch dort in der Werkstatt anfangen mit dem Schaffen.“* Frau Sabine Häussler widersetzt sich dem „heimlichen Lehrplan“ der Geschlechterordnung und seiner Zuweisung in hauswirtschaftliche Arbeitsbereiche: *„Küche oder so, da habe ich nie schaffen wollen.“* Damit gelingt ihr eine erste Grenzüberschreitung. Sie entwickelt eine Leidenschaft für den Werkstoff Holz und für das „Schreinern“, und damit einen eigenen Maßstab für das, was sie beruflich machen möchte: *„Mit dem Holz finde ich es schön, was man alles draus machen kann. Aus Massivholz kann man viel draus machen. Das hat mich halt interessiert, und da habe ich es halt gemacht. (...) (Ich) habe immer gesagt, ich will schreinern, immer wieder ... mir wollt’ man auch anderes ...“*

Sie verfügt inzwischen über ein informelles Wissen, dass Frauen (und Männer) mit „geistiger Behinderung“ von Zugängen zu formalen Qualifikationen immer noch ausgeschlossen sind, ein Berufsbildungswerk also kein Ort für „Leute“ wie sie ist. Dennoch verschafft sie sich mit Beharrlichkeit Zugang zur Schreinerei eines Werkstattbereichs, der örtlich in einem Berufsbildungswerk angesiedelt ist, – wenn auch zum „Schaffen“, und nicht um eine Ausbildung zu machen. Da ihr eine formale Ausbildung



verschlossen ist, eignet Frau Sabine Häussler sich in der Folge bewusst Kompetenzen in der Holzbe- und -verarbeitung über den Weg des learning by doing an. Eine positiv beurteilte Erfahrung ist dabei für sie, dass es in der Werkstatt eine Mitarbeiterin gibt, die sie in der Maschinenbedienung anleitet und unterstützt: *„Also, die Mitarbeiterin hat mir die Maschinen eingestellt, und ich durfte an die Maschinen ran. (...)“*. Sie lernt, maschinell Serien zu produzieren: *„Was wir immer gemacht haben, Serien mit Schränken fürs Altersheim (...). - Und dann musste ich Dübel in die Schränke reinklopfen, oder was reinschrauben. Also so Serien haben wir gemacht ...“*. – Nach 2 Jahren AT-Bereich und 7 Jahren Arbeit in der WfbM hält Frau Sabine Häussler es nicht mehr aus: *„(...) ich wollt' aus der Werkstatt raus, draußen schaffen, in einer Schreinerei. – Da drin ist es mir einfach zu langweilig (gewesen). Und immer die gleichen Leute. (...). Alle wollen raus.“* Für Frau Sabine Häussler wird das „Raus-Wollen“ zum neuen Leitmotiv. Sie beginnt, sich in der WfbM zu langweilen. Sie streitet mit dem Anleiter, der ihr *„keine richtige Arbeit mehr“* gibt, - *„ich brauche halt immer was zu tun. – Ich kann auch mal warten und ich habe auch Geduld, aber bei ihm ist es nicht mehr gegangen. – Dann war es halt richtig langweilig, und der Tag ging furchtbar langsam vorbei. – Da habe ich mir manchmal gedacht, der Tag geht nicht mehr vorbei. – Da standen wir rum und (es war) nichts zu tun. Ich habe immer gefragt, was ich tun kann ...“* – Frau Sabine Häussler möchte die fachspezifischen Kompetenzen, die sie sich angeeignet hat, auch im Arbeitsalltag anwenden können, die Arbeit soll aus ihrer Sicht den Tag ausfüllen, sie soll Spaß machen. All diese Wünsche lassen sich aus ihrer Perspektive in der WfbM nicht erfüllen, und deshalb drängt es sie nach *„draußen“*.

### **Lernräume – Übergangsräume**

**Die Mittlerin:** Frau Sabine Häusslers Unzufriedenheit wächst und sie stellt Überlegungen an, wie sie aus der WfbM herausfinden kann. Sie wird sich bewusst, dass sie dabei Unterstützung benötigt. *„Dann habe ich eines Tages mal meine Erzieherin angerufen, die I., und habe zu der gesagt, „I. ... (Vorname der Erzieherin), ich will irgendwo anders schaffen. Ich weiß nicht genau, vielleicht außerhalb“*. – *Dann hat es irgendwie schon angefangen mit mir. – Ich bin auch schon umgezogen, (...) in eine Wohngruppe. – Und da habe ich (mir) gesagt, eine Weile bist du da drin (gemeint ist die WfbM), und dann kann man einen Schritt weiter machen. Dann haben wir, die I. und ich, den Herrn ... (Name eines Beraters des Integrationsfachdienstes) eingeschaltet und mit dem ein Gespräch gehabt. (...)“*.

Dieser erste Schritt, die Einbindung von „Erzieherin I.“ in Überlegungen, wie der Weg zu einem Leben und Arbeiten *„draußen“*, angegangen werden kann, erweist sich für sie als ein genau richtiger Schritt. *„Erzieherin I.“* wird zur Schlüsselperson und Mittlerin, sie stellt Verbindungen nach außen her, unterstützt die Suche nach einer neuen Wohnform, und bahnt eine Kontaktaufnahme mit einem Integrationsfachdienst, der nicht in der WfbM angesiedelt ist, an. Vor allem trifft sie solche Entscheidungen zur Kontaktaufnahme in Kooperation mit Frau Sabine Häussler, und nicht über deren Kopf hinweg. Deshalb beurteilt sie diesen Schritt auch für sich als einen Neuanfang, thematisiert nun ein *„wir“*, wenn sie über Entscheidungen spricht. Von Seiten der Werkstatt erfährt sie allerdings in dieser Phase Druck und Entmutigung, eine betriebliche Arbeit wird ihr nicht zugetraut. *„Sie sagen, Du schaffst das nicht.“*

**Erstes Praktikum in einem Betrieb:** Über den Integrationsfachdienst wird ihr ein erstes Praktikum vermittelt, damit Frau Sabine Häussler erstmals im Leben eine Betriebserfahrung machen kann. *„Letztes Jahr um Weihnachten habe ich schon mal ein Praktikum gehabt bei ... (Name des Betriebs) (...) (Ich habe) halt viel schleifen müssen, oder ölen müssen, oder den anderen helfen müssen. – Eine Krippe haben wir auch gebaut, der Chef hat das bei sich zu Hause stehen. Das war schon mal die Schreinerei. – Die Leute*

waren da nett. – Ich habe es mir irgendwie anders vorgestellt. – Es gibt viele verschiedene Leute, – wie die so drauf sind. – Es war schon schade, wie das Praktikum vorbei war. – Weil das halt so klein war (gemeint ist die Größe des Betriebs), hat es auch keine Arbeit groß für mich gegeben. (...).“ Frau Sabine Häussler konnte nicht in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden, sie musste nach dieser ersten Erprobung in die WfbM zurückkehren. Dort erfährt sie nach ihrem ersten Außenversuch viel Verunsicherung.

**„Seminar zur beruflichen Orientierung von und für Frauen (mit Behinderung)“:** Zeitgleich besucht sie von Oktober bis Dezember 2002 einmal in der Woche ein Frauenseminar im Rahmen eines Projektes des Integrationsfachdienstes. Der Integrationsfachdienst machte sie auf das Angebot aufmerksam. In dem Seminar werden u.a. Themen wie „Gefühle“, Arbeit und Behinderung, Zukunftsvisionen und Schritte, die Wirklichkeit werden zu lassen unter frauenspezifischen Aspekten angegangen. In ihrer Beurteilung dieses Seminars verweist Frau Sabine Häussler auf folgende Momente, die ihr wichtig waren: „Das (Seminar) war gut, ich fand das nett, und du hast auch mal reingehört, wie es so zugeht, wenn Frauen außerhalb schaffen. (...). Wenn sie wollen, können sie was. (...). Sie können sich durchsetzen. Sie machen einfach, was sie wollen. (...).“ In den Seminar-Runden thematisiert sie ihre Schwierigkeiten und Konflikte in der Werkstatt und sie erhält von den Teilnehmerinnen ermutigende Rückmeldungen: „Die in der Werkstatt wollten mich nicht lassen. (...) Alle (Teilnehmerinnen) haben ... (gemeint), ich kann das.“ Und bei der Zukunftsreise: „Mein Wunsch war halt, außerhalb (der WfbM) zu arbeiten. Das habe ich dann erzählt. Man wusste halt auch nicht so richtig, klappt es oder klappt es nicht? Die Frauen wollten, dass es für mich klappt.“ Daraus schöpft sie in einer schwierigen Lebens- und Arbeitsphase den Mut, an ihrem Wunsch unbeirrt fest zu halten. Heute resümiert sie: „Es hat geklappt.“ Die Zukunftsvision ist zum neuen Erfahrungsraum geworden.

**Zweites Praktikum in einem anderen Betrieb:** „Mit dem Herrn ... (Berater des Integrationsfachdienstes) haben wir dann weiter gesucht, die I. (Erzieherin der Wohngruppe) und ich, und im April haben wir uns die Schreinerei angeschaut. Die ist hinter (...), beim ... (Name des Betriebs), – das war eine ganz nette Begrüßung. Wir sind da rein gekommen und da kam schon der Chef entgegen, „so, (...), von dir haben wir viel gehört.“ – Er ist richtig nett auf mich zugekommen. – Dann haben wir die Halle angeschaut, die ist brutal wahnsinnig ... eine riesen Halle ist das! – Ist halt auch Innenausbau und Fensterbau und alles Mögliche, – (eine) richtig große Halle. Da hat er gemeint, die Leute sind nett ..., und da haben wir halt so gschwätzt, und wenn was ist, dann kann ich zu ihm kommen. – Und wenn ich was haben will, so einen Schleifklotz oder sonst was, muss ich zu denen gehen und (es) sagen, und die müssen es mir schon geben. Dann habe ich, irgendwas mit Ostern rum war das, glaube ich, das weiß ich nicht mehr – mit dem Praktikum mal angefangen. (...). Und da war es auch gut gegangen. (...) Ja, das waren halt andere Arbeiten. Da musste ich mal an der Maschine was helfen, oder das konnte ich selber tun – die haben das schon eingestellt – und dann konnte ich so eine Serie durchlaufen lassen. (...) – Mhm. – Am ersten Tag war schon eine Maschinenarbeit. – Dann hat der Herr ... (Berater des Integrationsfachdienstes) am ersten Tag hier (in der Wohnung) angerufen und hat nachgefragt, wie so der Tag war. – (Denkpause) – Da habe ich gesagt, „gut, das war echt super.“ – Da war er selber erstaunt. (...) Ja, der erste Tag, und ich habe auch schon gesagt, „was, am ersten Tag auch noch an der Maschine, vielleicht kannst du auch was anderes tun, nicht an der Maschine.“ Da war ich dann schon ... – ich weiß nicht – drei oder vier Wochen an der Maschine dran. – (Denkpause) – Da waren stapelweise so kleine Dinger zu fräsen. Die Leute von ... (Name des Betriebs) sind zum Teil nett. – Die haben mich echt richtig gut aufgenommen, wie ich halt so bin. Und es war ein richtig net-

ter Tag, der erste. Die haben schon gesagt, ich lass mir auch was sagen, dafür bin nicht gleich beleidigt oder sonst was. Bis jetzt ist nichts Großes aufgefallen. Wir haben keinen Streit, wir kommen gut aus.“ Im Anschluss an das Praktikum wird Frau Sabine Häussler vom Betrieb übernommen. Sie braucht nicht mehr in die WfbM zurück zu kehren, worüber sie sehr glücklich ist.

**Trainingswohnen:** In dieser Aufbruchsphase verändert Frau Sabine Häussler auch ihre Wohn- und Lebensform, denn „*ich wollt' auch nicht immer im Wohnheim sein. Immer mit Erziehern, und so.*“ Sie zieht vom Wohnheim der Einrichtung in eine gemeinschaftliche Trainingswohnung. Was darunter zu verstehen ist, erklärt sie so: „*Du musst halt selber waschen, selber einkaufen, selber putzen, musst halt zum schaffen gehen. Das trainiert man. Da wird geguckt. (...)*“ Trainiert und gefördert werden also alltagspraktische Kompetenzen. Dazu gehören auch der Umgang mit Geld, das Lesenlernen von Fahrplänen und der Umgang mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Einschätzung: „*Du lernst, alle lernen.*“

**Eigene Wohnung, ambulant betreut:** Nach durchlaufenem Training schafft sie es, mit ihrem Freund gemeinsam in eine Wohnung zu ziehen. Beide werden ambulant begleitet. „*Und jetzt kommt eine Erzieherin einmal in der Woche, – wenn Papiere kommen, solche Briefe, die wir halt nicht ausfüllen können, – da muss man halt zu denen kommen oder die kommen zu uns. (...)* Ich fühl mich gut, so richtig halt wohl in meiner Wohnung, und wenn ich etwas habe oder ich weiß nicht was, kann ich die ... (die ambulante Betreuung) anrufen und das da sagen, oder schwätzen. – *Ich fühle mich schon gut.*“

Im Rahmen dieser ineinandergreifenden und begleiteten Stationen, den Lernräumen, gelingt Frau Sabine Häussler der Übergang in das erwünschte Arbeiten und Wohnen „draußen“, außerhalb der Behinderteneinrichtung, – und – aus ihrer Perspektive sehr wichtig – sie setzt dabei ihren Wunsch nach einer Erwerbsarbeit in einer Schreinerei durch.

**Neuer Erfahrungsraum „Betrieb“:** „*Ich möchte da nicht weg ...*“

Der Handwerksbetrieb, in dem sie heute beschäftigt ist, liegt abgelegen in einem Dorf, und sie muss einen langen Arbeitsweg in Kauf nehmen. „*Ich muss halt morgens so kurz vor fünf aufstehen. Um halb sechs muss ich aus der Wohnung rausgehen. Um sechs fährt der Bus ab. Nach sechs bin ich in ..., und solange (bis der zweite Bus kommt) gehe ich ins Stehcafé und trink' einen Kaffee. (...)*“ Mit dem zweiten Bus, einem Schulbus, gelangt sie dann in das Dorf und an ihren Arbeitsplatz. Um acht Uhr beginnt sie mit dem Arbeiten. Ihre Beurteilung der langen Wegzeiten: „*(...) Am Anfang hat es mir schon ein bisschen was ausgemacht, aber irgendwie bin ich schnell reingekommen. (...) Ich schaue mir die Gegend an und die Leute.*“ Die Erwerbsarbeit entspricht ihren Wünschen und Neigungen. Zum Zeitpunkt der Befragung arbeitet sie im Fensterbau. Sie schleift, verleimt und nässt Fenster, bedient Maschinen und ist froh, dass der Tag jetzt „schneller rum geht“ „*Das ist der Wahnsinn. Wenn ich morgens anfangen um acht, – wenn ich mich umschaue, ist es schon um zwölf.*“ Sie arbeitet aus ihrer Sicht viel und schnell, und erhält dafür auch im Betrieb Anerkennung.

Obwohl sie jetzt wesentlich mehr Geld verdient als in der WfbM, verweist sie im Gespräch mehrfach darauf, dass ihr „das Geld nicht so wichtig“ sei. In der abschließenden reflektierenden Phase des Gesprächs besteht sie darauf, dass ihre Lohnhöhe nicht veröffentlicht werden soll: „*Ich möchte nicht, dass man das von mir hört ... das will ich nicht so.*“ Andere Kriterien sind ihr beim Arbeiten wichtiger: „*Wegen dem (Lohn) schaff' ich nicht draußen. – Das ist das Wichtigste, die Arbeit. – Klar, dass man draußen mehr verdient. – Ich brauche Arbeit, ich muss etwas tun, sonst wird es mir langweilig. Das würde ich nie machen, wenn es nur um das Geld geht.*“ Die Arbeit im Betrieb gefalle ihr einfach, „*und ich würde nie wo anders*

*schaffen (wollen).* „Häufig stellt sie im Gespräch den Vergleich an: *„Ganz anders als in der Werkstatt!“* Bei allen Aspekten, die sie anspricht - ob Arbeitsinhalte, Betriebsklima oder Betriebsfest - schneidet der Handwerksbetrieb besser ab als die WfbM.

Ein Gespür für vorfindbare Geschlechterhierarchien im Betriebsleben wird punktuell im Gespräch sichtbar, etwa wenn Frau Sabine Häussler feststellt, dass in der Schreinerei nur *„Kerle“* arbeiten, während im Büro die Frauen sind. Eine direkte Begründung für diese vorfindbare Situation hat sie nicht. *„Das war halt früher so, und ist halt heute so.“* Sie fügt aber gleich hinzu: *„Mit mir gehen die aber eigentlich gut um. Bis jetzt war es noch nichts mit Streit. (...)“* Sie habe noch kein einziges Mal *„Zoff“* gehabt.

**Neuer Erfahrungsraum „selbstständige Lebensführung“:** *„Wenn ich zurück bin, bin ich erst mal müde.“*

Am Abend ist Frau Sabine Häussler *„wirklich müde“* und ruhebedürftig. Freizeitaktivitäten - wie Spazieren gehen, Touren mit dem Fahrrad oder Schwimmen - unternimmt sie eher am Wochenende, und dann gemeinsam mit ihrer früheren Wohngemeinschaft und nicht mit ihrem Freund. Der Freund, mit dem sie einen gemeinsamen Haushalt führt, arbeitet in der Küche der WfbM. Die Arbeitsteilung wird untereinander abgesprochen, *„(...) da brauchen wir keine Erzieher, die immer sagen, was man da alles machen muss, die immer gucken.“* Der Haushalt wird von beiden geführt. *„Wenn er frei hat, muss er hier halt saugen, die ganze Wohnung durchsaugen. Wenn man Bad hat, muss man den Flur putzen ... richtig aufgeteilt.“* Sie ist sich aber unsicher in der Einschätzung, wie gerecht die Arbeitsteilung zwischen ihnen denn nun wirklich ist, ob sie nicht etwa doch mehr Hausarbeit mache: *„Das ist schon mehr ... oder ... vielleicht macht er mehr ... oder ... ich mach halt noch mehr, oder wir machen doch gleich viel?“* Die Finanzierung des Haushalts wird – mit unterstützender Anleitung der ambulanten Betreuerin – von beiden gemanaged. Frau Sabine Häussler verweist darauf, dass er weniger verdiene als sie, und sie deshalb die meisten laufenden Unkosten in der Wohnung trage. Mehrmals verweist sie darauf, dass sie ein sparsamer Mensch sei: *„Ich rauche nicht, dafür kaufe ich mir solche schönen Sachen, die Möbel, die Kerzenhalter, alles. Ich mag alles Holz. Ich wundere mich, was alles (aus) Holz sein kann. Was man daraus macht.“*

### **Perspektiven**

In der Beurteilung der neuen Wohnform ist Frau Sabine Häussler noch unsicher, ob das Paarwohnen die geeignete Lebensform für sie ist. Sicher ist sie sich in ihrer Einschätzung der neuen Beschäftigung: *„Ich will da nicht weg. (...) Ich könnte irgendwie nicht mehr zurück (in die Wfb) gehen, wo ich früher geschafft habe.“*

### **Abschließende Betrachtung**

Die biografischen Erfahrungen von Frau Sabine Häussler spiegeln das Zusammenspiel von Sozialisationsinstanzen und sozialem Kontext zunächst verinselter (Erfahrungs-) Räume wider. Vor allem verweisen sie jedoch darauf, welche Eigeninitiative Frau Sabine Häussler entwickelte, um aus diesen verinselten Sonderräumen heraus zu finden und damit ihren Lebensentwurf zu realisieren.

In ihrer Lebensgeschichte ist das Erleben von Grenzsituationen bedeutsam, das zeigen Formulierungen und Erinnerungen. In eine Grenzsituation gerät Frau Sabine Häussler nach einer langen Phase institutioneller Sozialisation (9 Jahre Leben und Arbeit in der Großenrichtung der Behindertenhilfe), die dort gemachten Erfahrungen spielen eine wesentliche Rolle bei ihrer Suche nach einer Neu-Orientierung und dem Wunsch nach Selbstbestimmung und Unabhängigkeit. Erinnerungen an sozialräumliche Begrenzungen und an Grenzüberschreitungen finden in ihrer sprachlichen Erzählweise in sozialräumli-

chen Kategorien statt, so in der Beschreibung und unterschiedlichen Bewertung des „Draußen-Seins“ und „Draußen-Seins“. Deshalb sind in Rekonstruktion und interpretatorischer Betrachtung neben zeitlichen auch räumliche Dimensionen beachtet worden.

Zentrale Themen, die in Frau Sabine Häusslers biografischen Darstellungen und Deutungen sichtbar werden:

- Festhalten am Eigensinn  
Ihren Wunsch beruflich zu *schreibern*, setzt sie zunächst in der WfbM durch und später bei der Entwicklung einer beruflichen Perspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt. „*(Ich) habe immer gesagt, ich will schreibern, immer wieder... mir wollt' man auch anderes ...*“. Sich mit ihrem beruflichen Wunsch durchsetzen zu können, sich zu behaupten, stellt für sie ein – wenn auch nicht von ihr selber explizit als solcher bezeichneter - (biografischer) Lerninhalt dar. Institutionelle Sozialisationsinstanzen sind immer noch darauf ausgerichtet, Mädchen und Frauen mit sog. geistiger Behinderung hausarbeitsbezogene Beschäftigungen nahe zu bringen (vgl. u.a.: Schildmann 2000; Schön 1998). Vor diesem Hintergrund ist umso erstaunlicher, dass es ihr gelingen konnte, an ihrem Wunsch fest zu halten und ihn sogar immer wieder durch zu setzen. Sie ließ sich nicht in die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung einpassen, sondern widersetzte sich ihr hartnäckig.
- „*Rauskommen*“ und „Draußen-Sein“  
Ein zentrales Thema ihrer Lebensgeschichte ist der sich im Laufe der Jahre entwickelnde Lebensentwurf, „*Rauszukommen*“ aus der Behinderteneinrichtung, auf dem ersten Arbeitsmarkt in einer Schreinerei zu arbeiten und „*im Eigenen zu wohnen und alles selber zu machen*“. Mit dem „*Rauskommen*“ erweitern sich ihre Handlungsspielräume und Erfahrungsräume, scheint ihr Selbstwertgefühl zuzunehmen.
- Bedeutung von „Mittlerin“ und Lern- und Übergangsräumen  
Auf der Suche nach neuen Erfahrungsräumen im „*Draußen*“ erkennt sie, dass sie eine „Mittlerin“ braucht, die ihr die notwendige Unterstützung gibt. Wenn sie es auch im Gespräch nicht explizit benennt: An ihren ausführlichen Darstellungen der Räume, die ihr in der Folge eröffnet werden, und die sie anscheinend auch symbolisch positiv besetzen kann, wird deutlich, dass sie den Personen, die sie dort mit Unterstützungsleistungen begleite(te)n und sie in ihrem Selbstständigkeitsstreben bestätigten, viel Anerkennung entgegen bringt. Dass die Eröffnung dieser neuen Erfahrungsräume für sie zur Brücke in ein neues Leben wurde, ist ihr bewusst. Besonders bedeutsam wird für sie das Frauenseminar, denn dort kann sie Frauen erleben, die machen, „*was sie wollen*“. Diese weiblichen Vorbilder machten ihr Mut, an ihrer Vision fest zu halten. Qualität von Begleitung und Beratung scheint sich für sie dann zu erfüllen, wenn keine Bevormundung, Kontrolle und Belehrung ausgeübt wird, und stattdessen Erfahrungsräume mit einem sozialen Klima eröffnet werden, die die Entwicklung von Kompetenzen und Potenzialen fördern.
- „Geld ist nicht so wichtig“  
Ambivalenzen zeigen sich in ihren Schilderungen beim Thema Geld: Einerseits thematisiert sie, wie wichtig ihr die eigenständige Existenzsicherung ist. Immer wieder verweist sie aber auch mit Vehemenz darauf, dass ihr das Geld, das sie heute verdient, nicht wichtig sei. Nach ihrem Wertmaßstab sei ihr das Arbeiten im Betrieb „*das Wichtigste*“ im Leben.

- Zukunftsperspektive: Erhaltung des Status quo  
Auf der reflexiven Ebene besitzt sie ein „biografisches Wissen“, mit dem sie ihr weiteres Leben entwirft. So antwortet sie – nach ihren Zukunftsperspektiven befragt - „*ich könnte irgendwie nicht mehr zurück gehen*“. Keinesfalls mehr möchte sie in einer Behinderteneinrichtung ihren Lebens- und Arbeitsalltag verbringen müssen. Das „Draußen“-Leben ist ihre Gegenwart und Zukunft. So wird der Lebensentwurf nun von dem Wunsch bestimmt, das Erreichte zu erhalten: „*Ich streng mich viel an, ich bin sparsam, ich bemühe mich sehr. – Ich habe erst angefangen. – Ich versuch halt, was Gutes draus zu machen.*“

#### **Frau Sabine Häussler – ein „Einzelfall“ geglückter beruflicher Teilhabe?**

Die biografischen Erfahrungen von Frau Sabine Häussler verweisen auf den engen Zusammenhang zwischen lebens- und arbeitsweltlichen Erfahrungsräumen und der Art und Weise biografischer Lernprozesse. Prozesshaft eröffnete Lernräume in der Übergangsphase von der WfbM in den Betrieb führen zur beruflichen Teilhabe – und stützen Frauen mit sog. geistiger Behinderung in der Entfaltung ihrer beruflichen Wünsche und Interessen. Bei Frau Sabine Häussler geschieht dies sowohl in Eigeninitiative als auch mit „Mittlerin“ und frauengerechten – einzelne Stationen vernetzenden – unterstützenden Lernräumen. Genau über diesen Weg konnte sie zur beruflichen Teilhabe finden. Die individuellen lebensgeschichtlichen Erfahrungen von Frau Sabine Häussler geben somit wertvolle Hinweise auf Veränderungspotenziale. In der reflektierenden Phase am Gesprächsende will Frau Sabine Häussler wissen, warum ausgerechnet sie für das Gespräch auserwählt sei, und „*wie (...) das dann so weiter verarbeitet (wird), was ich denke*“. Der Gedanke, dass von ihren Aufbruch-Erfahrungen andere Frauen profitieren können, gefällt ihr.

**Kurznotizen zur Beschäftigung von Frau Sabine Häussler:** Die Schreinerei ist ein Handwerksbetrieb mit 17 Beschäftigten. Frau Sabine Häussler erhielt im August 2003 einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Es handelt sich um eine 70%-Stelle. Der Betrieb erhält einen Lohnkostenzuschuss. Der IFD vermittelte beide betrieblichen Praktikumsstellen, die Teilnahme am Frauenseminar, und er begleitet die betriebliche Eingliederung / Teilhabe. Organisiert ist der Austausch mit der ambulanten Wohnbegleitung (in Krisensituationen). Leistungsträger: LWV. Frau Sabine Häussler ist zu 70 Grad behindert.

## 2 Ergebnisse aus Gruppengesprächen mit jungen Frauen (Elke Schön)

### 2.1 Intention der Gruppengespräche

Ausgangspunkt für diese Gespräche waren folgende Fragen:

Präferieren junge Frauen mit Lernbehinderung tatsächlich die Ausbildung zur hauswirtschaftlich-technischen Assistentin? Schließlich werden diese Ausbildungsgänge zur hauswirtschaftlich-technischen Assistentin für die Mehrheit junger Frauen mit Lernbehinderung angeboten mit dem Argument, diese Ausbildungsgänge entsprächen den Wünschen der jungen Frauen. Wie verlaufen Prozesse der Berufsfindung bei jungen Frauen mit Lernbehinderung? Mit welchen Wünschen und Hoffnungen begeben sie sich in diese Prozesse? Welche Erfahrungen machen sie in dieser Lebensphase? Wie verarbeiten sie diese Erfahrungen?

Präferieren junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung tatsächlich die Arbeit in hausarbeitsnahen Beschäftigungsbereichen? Auch dies ist ein häufig gehörtes Argument aus dem WfbM-Alltag und dem beruflichen Eingliederungsalltag von IFD's, weshalb junge Frauen in dem entsprechenden Werkstattbereich oder Arbeitsmarktsegment „eingegliedert“ werden. Wie beurteilen junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung erprobte Prozesse der Berufsfindung? Welche Wünsche und Hoffnungen haben sie? Welche beruflichen Neigungen und Ambitionen spüren sie? Welche Erfahrungen machen sie?

Über Gruppengespräche sollte gelingen, zu tieferliegenden Orientierungsmustern vorzudringen, „*die sich erst im Zusammenspiel der Einzeläußerungen dokumentieren*“ (Bohnsack 2000, S. 374). Die Gespräche wurden als themenbezogene Diskurse gestaltet. Die jungen Frauen erhielten im Gespräch Raum zu Selbstthematisierung und „*unzensurierter Selbst-Inszenierung*“ (Heide Funk 1993). Ziel war, über einen offen gestalteten Kommunikationsprozess „*Muster von milieuspezifischen Sinnzuschreibungen*“ und „*Gruppenmeinungen*“ herauszufinden (orientiert an Bohnsack 2000).

Im Gespräch erhielten die jungen Frauen Fragestellungen, die an die gesamte Gruppe adressiert wurden. Methodisch wurde bei den Fragen eine fiktive Ebene eingehalten (vgl. Schön 1999). Am Ende der Diskussion wurde den Teilnehmerinnen eine Rückmeldung der beobachteten Meinungsbildungsprozesse gegeben. Es wurden zwei Gruppengespräche geführt, die einen zeitlichen Rahmen von 1½ bis 2 Stunden umfassten.

Bei der Auswertung wurden die Diskursprozesse auf „*gemeinsame kollektive Sinnmuster*“ und auf Passagen mit „*interaktiver Dichte*“, Bohnsack nennt sie „*Fokussierungsmetaphern*“, hin geprüft. Solche Prozesse waren genau zu rekonstruieren, darüber ließ sich erst der „*dokumentarische Sinngehalt*“ erschließen (Bohnsack 2000, S. 376).

### 2.2 Zugänge, Beteiligung und soziodemografische Angaben der befragten jungen Frauen

Das Forschungsinteresse richtete sich auf den Personenkreis junger Frauen, die in Baden-Württemberg an Projekten teilnehmen, welche eine erweiterte Berufswahlorientierung und eine spezifische Förde-

rung junger Frauen zum Ziel haben. Angefragt wurden das „Projekt Multimedi@le Berufswahlorientierung“ des BBW-Waiblingen und das berufsorientierende Frauenprojekt „Wir können alles – und noch viel mehr! Mädchen und junge Frauen mit sogenannter geistiger Behinderung erobern die Arbeitswelt“ der Lebenshilfe Tübingen e.V. In den Projekten fanden sich folgende junge Frauen spontan und mit sehr großem Interesse bereit zu einem Gruppengespräch:

- Vier junge Frauen mit Lernbeeinträchtigung, die am „Projekt Multimedi@le Berufswahlorientierung“ des BBW-Waiblingen teilnehmen: Alter 17 bis 18 Jahre; eine Migrantin und drei Deutsche. Ausbildung: zwei der jungen Frauen machen eine Ausbildung zur Bürofachhelferin (3. Ausbildungsjahr), eine zur Handelsfachpackerin (3. Ausbildungsjahr), und eine zur Malerin / Lackiererin (2. Ausbildungsjahr); zwei dieser jungen Frauen besuchten nach dem Abschluss der Förderschule zunächst einen Förderlehrgang am BBW, bevor sie in die Ausbildung einstiegen. Wohnsituation: eine der jungen Frauen lebt bei der Mutter, sie pendelt täglich zwischen BBW und Wohnort; zwei der jungen Frauen leben im Internat des BBW; eine lebt in einer betreuten Jugendwohnung außerhalb der Einrichtung. Alle Teilnehmerinnen sind aus Baden-Württemberg. Zwei der jungen Frauen sind von einem weiteren Handicap betroffen: chronische Erkrankung; körperliche Erkrankung.
- Sieben junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung, die am Frauenprojekt „Wir können alles – und noch viel mehr! Mädchen und junge Frauen mit sogenannter geistiger Behinderung erobern die Arbeitswelt“ der Lebenshilfe Tübingen e.V. teilnehmen: Alter 18 bis 27 Jahre; alle haben eine deutsche Staatsangehörigkeit. Vier der jungen Frauen sind Schülerinnen der Werkstufe / Sonderschule-G; eine junge Frau nahm nach dem Abschluss der Förderschule eine Ausbildung zur hauswirtschaftlichen Helferin beim IB auf (derzeit 2. Ausbildungsjahr); eine junge Frau besuchte nach Abschluss der Förderschule zwei Jahre einen Förderlehrgang, seither ist sie arbeitslos; eine junge Frau hat eine abgeschlossene Ausbildung als hauswirtschaftlich-technische Assistentin, sie arbeitete in einer Kindertagesstätte, auf eigenen Wunsch löste sie das Beschäftigungsverhältnis und ist seither arbeitslos. Drei der jungen Frauen sind Analphabetinnen. Wohnsituation: alle jungen Frauen leben noch bei ihren Eltern, sechs von ihnen leben in kleineren Gemeinden des Landkreises, eine lebt in der Stadt.

Mit beiden Gruppen wurde jeweils ein Gespräch an den Projektorten geführt.

### **2.3 Ergebnisse aus dem Gruppengespräch mit jungen Frauen mit Lernbehinderung / Lernbeeinträchtigung**

Das „Projekt Multimedi@le Berufswahlorientierung“ (vgl. Fallstudie B/BW) hat in seinem frauenfördernden Schwerpunkt zum Ziel, jungen Frauen mit Lernbeeinträchtigung Medienkompetenz und Schlüsselqualifikationen zu vermitteln. Sie erhalten nach Aussage der Projektleiterin die Möglichkeit, „*Neues auszuprobieren*“. Mit den jungen Frauen werden Module und Materialien zum Thema Berufswahl erarbeitet, die anschließend von ihnen selbst an Schülerinnen aus Förderschulen in der berufsorientierenden Phase vermittelt werden. Ebenso treten die jungen Frauen als Multiplikatorinnen im eigenen BBW auf, indem sie ihre Kenntnisse an Teilnehmerinnen der Förderlehrgänge weitergeben. Wie unter 2.2 aufgezeigt, befinden sich die jungen Gesprächsteilnehmerinnen zurzeit in verschiedenen



Ausbildungsgängen: Malerin / Lackiererin (A2), Handelsfachpackerin (A1), Bürofachhelferin (A3 und A4).

Im Folgenden werden entlang des Gesprächsprozesses einige wesentlich erscheinende Gruppenmeinungen und kollektive Sinnmuster herausgearbeitet.

### **Weibliches Vorbild**

Gleich zu Gesprächsbeginn, an die jungen Frauen wurde die Frage gerichtet, „warum nehmen junge Frauen wie Sie an dem Projekt Multimed@le Berufswahlorientierung teil?“, entstand folgende Gesprächspassage mit interaktiver Dichte:

*A1: Wir sind alle durch die Frau ... (Name der Projektmitarbeiterin) ins Projekt gekommen. Also, sie ist in die Klassen gegangen und hat Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt gemacht.*

*A3: Ja, das war so.*

*A4: Sie kennt uns alle, weil wir schon an verschiedenen Sachen teilgenommen haben.*

*A3: Sie hat uns immer wieder gefragt, ob wir dazu Lust haben. Dann hat sie es mit uns vorbereitet, und so hat sich das dann ergeben.*

*A2: Bei mir war es anders gewesen. Bei mir war sie (Projektmitarbeiterin) in der Werkstatt gewesen und hat gesagt, dass sie ein Berufsprojekt für Mädchen machen will. Weil so wenig Mädchen Malerin werden wollen, hat sie mich extra gefragt, ob ich da mit machen will. Da habe ich dann gesagt, „ja, warum nicht.“ - Da habe ich dann mit gemacht. Da haben wir einen Film auf der Baustelle gedreht. Ich habe ein Interview gemacht, über das Haus, das wir da gemacht haben. Das wird da in dem Film vorgeführt. Das können sich Mädchen, Schülerinnen eben, ansehen.*

*ES: Verstehe ich Sie richtig, die Projektmitarbeiterin hat in allen Lehrgängen und Ausbildungsbereichen hier im Berufsbildungswerk um Beteiligung am Projekt geworben, sie hat junge Frauen hier besonders angesprochen?*

Alle durcheinander (Stimmen nicht zu verorten): „Genau ...“ „Ja, das hat sie ...“ „Sie wollte, dass auch Mädchen, Frauen eben, da mit machen ...“ „Sie hat sich richtig bemüht um die ...“ „Auch um uns ...“ „Wenn sie das nicht getan hätte, wär' ich sicher nicht dabei, aber so, wie sie das gemacht hat, da hab' ich richtig Lust bekommen, da mit zu machen ...“ (Interv. Nr. G1/BW, S. 1-2).

Diese Aufgeregtheit zog sich durch das ganze Gespräch, sobald eine der Gruppenteilnehmerinnen den Namen dieser Projektmitarbeiterin aussprach. Die Projektmitarbeiterin, eine Medienfachfrau, hatte junge Frauen nicht nur zur Teilnahme am Projekt aufgefordert, sie hat die jungen Frauen auch sehr engagiert umworben. Erst dieses Umwerben führte bei den jungen Frauen zur Teilnahme. An vielen Stellen im Gespräch wird die Interviewerin über die Qualitäten dieser Mitarbeiterin informiert, dafür folgendes Beispiel:

*A1: Die bemüht sich wirklich sehr um Frauen, die will, dass Frauen was Richtiges lernen, eben nicht nur hauswirtschaftliche Assistentin werden.*

*A2: Die Frau ... (Projektmitarbeiterin) ist gut, die bringt uns was bei, die traut uns was zu, die macht uns Mut. Die will auch, dass die Mädchen in der Sonderschule das später mal besser haben, deshalb machen wir das Projekt. (ebd., S. 18).*

Untereinander brauchen die jungen Frauen sich über die Qualitäten dieser engagierten Mitarbeiterin gar nicht auszutauschen, zwischen ihnen herrscht intuitives Verstehen, eine gemeinsame Alltagserfah-

nung, dass diese Frau einfach „super“ ist. Der dokumentarische Sinngehalt dieser Passagen erschließt sich erst über die Berücksichtigung und Rekonstruktion des Diskursprozesses (nach Bohnsack: Fokussierungsmetaphern): Über Ausbilder und Meister in den Förderlehrgängen und Ausbildungsgängen wurden / werden „viele Beleidigungen“, „Beschimpfungen“ wie „ihr seid doch zu blöd zum Lernen“, eben Abwertungen erfahren. Im Projekt erfahren die Gruppenteilnehmerinnen hingegen viel Anerkennung und Verständigung. Das alles symbolisiert sich in der Person von Frau K., die für die jungen Frauen so etwas wie eine weibliche Vorbildfunktion einnimmt. Die Vorbildfunktion können die jungen Frauen allerdings nicht benennen. Nach „Vorbildern, die junge Frauen haben“ befragt, wird eine Sängerin / Musikerin benannt.

### **Bedeutung von Berufstätigkeit**

Auch die Frage nach der „Bedeutung von Berufstätigkeit für junge Frauen“ löst im Gespräch Erregung und interaktive Dichte aus. In dieser Passage bestätigen sich die Gruppenteilnehmerinnen gegenseitig darin, dass sie später mal ihr „eigenes Ding machen“ wollen, „Kohle brauchen“, um *eigene Träume zu verwirklichen*. „Sie wollen „nicht von einem Mann abhängig“ werden. All dies setze voraus, berufstätig zu sein. Erst „eigenes Geld“ gewähre „Unabhängigkeit von einem Mann“, „eine eigene Wohnung“, das „Treffen eigener Entscheidungen.“ Thematisiert wird als negatives Beispiel „ein Leben als Hausfrau“: „Frauen, die im Haushalt sind, werden echt schnell älter. Die müsst Ihr Euch mal anschauen. Früher haben Frauen das gemacht, das war mal so eine Generation. (...)“ (ebd., S. 6). In der Gruppenmeinung besteht Einigkeit darüber, dass ein Hausfrauen-Dasein „trist“ ist: „für putzen kriegst du keine Anerkennung“, und: „da würd man daran kaputt gehen.“ Die Frage, ob alle jungen Frauen im BBW dieser Meinung sind, wird folgendermaßen bestätigt:

A4: *Ich glaube, hier will keine Mal später von einem Mann, oder sonst wem, abhängig sein.*

A1: *Warum machen alle das hier? Alle wollen mal selbstständig leben können.*

A3: *Es ist schwer. Alle, die hier sind, wollen es schaffen, weil sie ein besseres Leben im Kopf haben.* (ebd., S. 6).

### **Die Kinderfrage**

Im Diskurs, ob ein Leben mit oder ohne Kinder wünschenswert ist, entsteht ebenfalls eine interaktive Dichte, hier werden zwei Positionen vertreten: Die einen wollen „mal später“ Kinder haben. „Heirat muss nicht sein ...“, aber Kinder sollen sein, es gebe immer „Möglichkeiten, das mit den Kindern zu regeln und trotzdem im Beruf zu sein“, zum Beispiel „die Oma“, „die Brüder“. Hier erfolgt ein Einwand der anderen Position, entspinnt sich folgendes Gespräch:

A3: *Ich glaub nicht, dass das so einfach ist. Also ich will keine Kinder haben...*

A1 und A2 (mit aufgeregten Stimmen): „Warum bloß...“ „Ach, warum...“ „Schrecklich ...“

A4: *Ich darf nicht. – Ich habe eine Krankheit, das wäre für mich und für das Kind gefährlich. Das will ich dem Kind nicht antun ... Ich will aber auch mal unabhängig sein. - Auch von meiner Mutter, nicht immer auf ihre Hilfe angewiesen sein. Ich will sie auch mal entlasten. Sie hat schon genug für mich getan. Ich will meine eigenen Träume verwirklichen. Ich will das alles selber schaffen.*

A3: *Ich würde vielleicht Kinder haben wollen, aber ich darf auch nicht ...*

A4: *Kinder kann man auch adoptieren, wenn man unbedingt welche will, es gibt ja so viele Kinder, um die sich keiner kümmert, find ich, warum sollen es unbedingt eigene Kinder sein ...*

A1: *Das ist aber auch so eine Sache, das kann schwierig werden ..*

A2: *Also ich find das auch schlecht. ich bin schon seit meinem 4. Lebensjahr nicht mehr bei meinen Eltern. Das ist nicht gut für ein Kind. - Ich bin im Heim aufgewachsen. (...). Nach der Ausbildung will ich auch alleine leben. Deswegen will ich auch die Ausbildung packen. Ich will alleine und selbständig leben. Und dann später mal zwei Kinder haben.*

A4: *Also ich will alleine und selbständig und ohne Kinder sein. (ebd., S. 7).*

Schweigen in der Gruppe. Nachhaken der Interviewerin, welche Vorstellungen denn andere junge Frauen im BBW in Bezug auf die Kinderfrage haben. Die Gruppenteilnehmerinnen verweisen darauf, dass diese zwei Positionen auch bei den anderen zu finden seien. Eine der Teilnehmerinnen, A4, kommentiert:

A4: *Viele wollen so weit noch gar nicht denken, glaub' ich. Erst sind alle noch in Abhängigkeit, man ist ganz unten, man hat nichts, man ist nichts, man denkt vor allem daran, wie man das mit der Ausbildung schafft, den Prüfungen, wird es danach eine Stelle geben, oder will man weiter lernen. Die Zukunft ist so ungewiss. (ebd., S. 8).*

### **Die Berufsfindung**

Auf die Frage, welche Traumberufe junge Frauen haben, wird in der Runde aufgezeigt, dass „man sich von seinen Träumen verabschieden“ musste. Nur eine der jungen Frauen macht in ihrem Traumberuf eine Ausbildung. Die anderen mussten von ihren Träumen abrücken. Dazu folgende Passage:

A3: *Ich wollte eigentlich Zahnarthelferin werden. Dann Kfz-Mechanikerin ..., weil ich ein Autofreak bin, es gibt für mich nichts Schöneres als an einem Auto rum zu schrauben. Das teile ich mit meinem Bruder und meinem Opa. Aber wegen meiner Krankheit ging das nicht. - Beides ging nicht. Dann habe ich mich wohl oder übel für die Bürofachhelferin entschieden. Es ist nicht schlecht, es macht mir Spaß, aber mein Traumberuf ist es wirklich nicht.*

A4: *Ich wollte eigentlich Technische Zeichnerin werden. Beim Arbeitsamt meinten sie dann, das geht nicht, das schaff ich nicht. Sie haben mich erst mal hier her geschickt. Da habe ich dann gesagt, okay, dann mache ich das eben. – Es gibt ja auch später (Möglichkeiten zur) Weiterbildung ... da kann man auch „Kauf-frau für Bürokommunikation“, oder so etwas Normales, machen. Das würde ich dann gerne noch machen. Ich habe ja dann mit 18 schon ausgelernt. Da kann ich doch noch mal 2 Jahre dran hängen. Ich habe von einer Freundin, die im letzten Jahr hier fertig geworden ist, erfahren, dass man in dem Beruf „Büro-fachhelferin“ sehr schlecht einen Arbeitsplatz findet. Deshalb habe ich jetzt die Idee, das zu machen.*

A2: *Mein Traum ist der Lackierberuf. Ich habe früher schon gerne Sachen lackiert, mein Fahrrad, und anderes ... Ich habe als Schülerin zwei Praktika gemacht: eins als Köchin, eins als Malerin und Lackiererin. Als Köchin, das hat mir nicht gefallen, das fand ich stressig und anstrengend in der Küche. In dem Malerbetrieb habe ich Fassaden gestrichen und Sachen lackiert, das hat mir echt Spaß gemacht. Beim Arbeitsamt habe ich gleich gesagt, ich will Malerin und Lackiererin werden. Ich wusste, was ich wollte. Sie haben mich hier her geschickt. Hier wollten sie mich erst in den Förderlehrgang tun, da habe ich gleich gesagt, „nein, ich will gleich eine Ausbildung machen, nicht ein Jahr lang Zeit vergeuden“ (...).*

A1: *In der Schule wusste ich noch nicht so richtig, was ich werden will. Vielleicht Stylistin oder Dekorateurin, dachte ich, - irgendwas mit Farben, das mag ich gern. Ich bin auf's Arbeitsamt. Das ging natürlich nicht, was mir so vorschwebte. Der Typ vom Arbeitsamt hat gesagt, dass ich ins Berufsbildungswerk zur Vorbereitung gehen soll. Er meinte, was ich will, das sind so Traumblasen, mit Sonderschule geht das nicht. Hier im Berufsbildungswerk habe ich dann in dem Jahr Vorbereitung verschiedene Praktika gemacht, der*

*Test zur Handelsfachpackerin war eigentlich ganz gut. Mit viel Spaß bin ich nicht in die Ausbildung gegangen, dann habe ich gedacht, besser wie was anderes ... Dann habe ich 2 Tage Praktikum gemacht, und dann habe ich gedacht, na ja, jetzt machst' das. Jetzt bin ich auch eigentlich zufrieden mit der Ausbildung. Ich will sie fertig machen. Hauptsache ich habe dann eine Ausbildung. - Aber in dem Beruf „Handelsfachpackerin“ will ich nicht unbedingt arbeiten. Es wird schwer sein, eine Stelle zu finden. Ich habe einen Gabelstaplerführerschein, ich habe andere Dinge, die die Männer auch haben, Nur halt, wenn ich dann eine Stelle suche, beim ersten Hinschauen, da werden sie sagen, „die ist so zierlich und schwach, die kann kein Paket lupfen ...“ (ebd., S. 8).*

Das Abrückens-Müssen vom „Traumberuf“ wurde von allen in der Gruppe als schwierige Lebensphase erfahren, in der erstmals ins Bewusstsein trat, „nur Sonderschülerin zu sein“ und „nur eine Sonderausbildung machen zu können“:

*A4: Ich habe es erst mal verdauen müssen. Jahre leidet man (...).*

*A1: Man hat diese Vorstellungen und sie kommen und sagen, schlag Dir das aus dem Kopf... Du bist nur Sonderschülerin. Du hast nichts Besonderes zu wollen. Du kannst nur diese speziellen Ausbildungen für Sonderschüler machen. Normale Ausbildungen sind für die anderen da.*

*A4: Ich fand es schwer. Man hat es am Anfang nicht verstanden. Es war wie ein Schlag ins Gesicht. (ebd., S. 9).*

### **Erfahrungen mit Berufsberatung und Übergang ins BBW**

Die Gesprächsteilnehmerinnen tauschen ihre Erfahrungen erstmaliger Kontakte mit der Berufsberatung aus. Berufsberater des Arbeitsamtes kamen in die Förderschulen, brachten ihre „Kataloge“ mit, „darin waren so verschiedene Ausbildungsstätten wie Berufsbildungswerke und so.“ Mit ihren Fragen, die sie den Beratern stellten, fühlten sie sich nicht ernst genommen. Mit Erklärungen zu Berufen „haben wir nichts anfangen können.“ Wahlmöglichkeiten wurden ihnen nicht offeriert, sie fühlten sich ins BBW „verschoben“, das verdeutlicht folgende Passage:

*A1: Das Arbeitsamt hat bei mir damals das Berufsbildungswerk so ein bisschen gut geredet, es wurde gar nicht gesagt, was es sonst für Möglichkeiten für mich gibt, die haben gleich das Berufsbildungswerk vorge schlagen. Eine Wahl hab ich nicht gehabt.*

*A3: Ja, das hab' ich auch so erlebt ...*

*A1: Also nichts gegen das Berufsbildungswerk. Ich bin ja auch froh, hier meine Ausbildung zu machen, aber ich finde trotzdem nicht gut, dass das so unterschlagen wurde, das mir gar nichts anderes gesagt wurde. (...)*

*A3: Wir haben eigentlich keine Entscheidungen getroffen. Wie sind geschickt worden. Was anderes gab es nicht für uns.*

*Stimmengewirr, allgemeine Zustimmung : „Ja, ja...“ „Man wurde geschickt“ „Man hatte keine Wahl“ ... (ebd., S. 11).*

Die Rekonstruktion der gesamten Passage erschließt, dass die jungen Frauen erfahrene Prozesse der Kanalisierung in der eigenen Berufsfindungsphase mit heftiger Erregung verbuchen. So werden Überlegungen angestellt, welche Informationen „Mädchen“ in der Berufsfindung brauchen und was die eigene Beratung, die die Gruppenteilnehmerinnen den Schülerinnen über das Projekt zukommen lassen, positiv bei Mädchen bewirken kann.

### **Beurteilung berufsvorbereitender Maßnahmen im BBW**

Die jungen Frauen, die im BBW zunächst einen Förderlehrgang besuchten, beurteilen ihre Erfahrungen unterschiedlich. Eine der jungen Frauen meint: *„Ich fand das schon interessant. Man hat gemerkt, wo man überhaupt keinen Bock drauf hat, und wo man schon eher Lust dazu hat. Aber ehrlich gesagt, mir hat es nicht geholfen. Nach dem Jahr war ich schon enttäuscht. Ich hatte gehofft, dass ich vielleicht doch einen Beruf finde, der nicht so weit von mir weg ist, der mir richtig viel Spaß macht. Das war dann eben nicht so. „Handelsfachpackerin“ zu lernen macht schon Spaß, aber eben nicht so richtig“* (ebd., S. 12).

Die andere junge Frau urteilt, dass sie in dieser Zeit vor allem unter der Abwertung litt, die ihr von ihrem Wohnumfeld signalisiert wurde, als sich herumsprach, dass sie *„eine Ausbildungseinrichtung für Lernbehinderte“* besucht. Zudem hatte sie Probleme mit *„dem Ausbilder“*, der *„nur die Arbeit im Kopf hatte“* und die Teilnehmenden wegen ihrer Leistungsschwächen *„beschimpfte“*. Sie stellt einen Vergleich zu Lehrgängen der gewerblichen Berufsschulen an: *„... sie kann noch so schlecht sein, die zählt einfach mehr.“*

Zwischen den Gesprächsteilnehmerinnen entfacht sich bei dieser Thematik ein Diskurs über Gewalt an der Gewerblichen Berufsschule und im BBW. In beiden Einrichtungen werde *„geschlägert“*: *„Jungs, die sich wichtig machen wollen, die Macht haben wollen, die schlägern.“* (ebd., S. 12). Deshalb werden von allen die Selbstverteidigungskurse für Mädchen im Wohnbereich des BBW sehr positiv bewertet.

### **Beurteilung der Ausbildung im BBW**

Der zukünftigen Malerin / Lackiererin hat besonders ein Projekt gefallen, das in die Ausbildung integriert ist: *„Wir haben ein Projekt mit dem Meister und unserer Lehrerin an der Ostsee gemacht, ein Bauernhaus, das über 100 Jahre alt ist, das haben wir ein Stück weit renoviert. Das ist das Tolle an dem Beruf, das man so was machen kann. So gefährlich wie der Beruf vielleicht ist, mir gefällt er sehr. Über das Projekt mit dem Bauernhaus soll es auch einen Film geben“* (ebd., S. 15). Im Beruf der Malerin / Lackiererin meint sie, seien PC und Laptop nicht so notwendig, aber das Lernen im derzeitigen Projekt *„Multimediale Berufswahlorientierung“* gefalle ihr einfach.

Der zukünftigen Handelsfachpackerin gefällt, jetzt den Gabelstaplerführerschein zu besitzen: *„Mir hat es gefallen, den Gabelstaplerführerschein zu machen. Diese Ausbildung zur Handelsfachpackerin gefällt mir auf alle Fälle besser als die zur hauswirtschaftlich-technischen Helferin. Man lernt viel“* Auch in der Ausbildung lerne sie den Umgang mit dem PC und mit dem Telefon, aber im Projekt mache das Lernen damit mehr Spaß.

Den zukünftigen Bürofachhelferinnen gefällt, dass sie *„viel über den Umgang mit Computern“* lernen. Doch beide befinden, dass sie im Projekt noch mehr den Umgang mit neuen Technologien lernen als in der Ausbildung. Das Lernen im Projekt sei *„besser“*, *„im Projekt macht es mehr Spaß.“*

Als besonderes Problem sprechen die jungen Frauen die geringe *„Entlohnung“* an: *„Hier in der Ausbildung ist „Geld“ für uns ein sehr wichtiges Thema. Wir bekommen alle nicht viel Geld“* (ebd., S. 14). Die Gesprächsteilnehmerinnen stellen Vergleiche an, manche fühlen sich benachteiligt, gegenseitig rechnen sie sich vor, wie lange sie sparen müssen, um sich einen Wunsch – etwa eine neue Hose – erfüllen zu können. Alle reden durcheinander, es sind nur noch Wortfetzen verstehbar: *„Wir bekommen einfach alle hier zu wenig Geld“* – *„Egal, ob Pendler oder Internatler, es ist allen zu wenig“* – *„Mädchen, die normal eine Ausbildung machen, die nicht ins Berufsbildungswerk müssen, verdienen mehr als wir“* (ebd., S. 14).

### **Ausbildung zur hauswirtschaftlich-technischen Assistentin?**

Die Thematisierung erfahrener Abwertung hausarbeitsnaher Tätigkeiten zieht sich wie ein roter Faden durch das ganze Gespräch. Immer wieder wird angesprochen, dass „Putzen erniedrigend“ sei, was stets alle bestätigen, was als informelle Gruppenmeinung präsent ist. Die Frage, warum sich junge Frauen im BBW für diesen Ausbildungsgang entscheiden, löst erst einmal Ratlosigkeit aus. Die Gruppenteilnehmerinnen suchen nach Erklärungen:

*„ Sie wissen vielleicht nicht so richtig, was Mädchen sonst noch alles machen können. Vielleicht wollen sie das auch machen“. „Ich denke, das sind Mädchen, die nicht besonders mutig sind. Vielleicht wissen sie auch einfach nicht, was auf sie nach der Ausbildung wartet, was sie dann für Arbeiten machen müssen, dass sie dann vielleicht die Putze sind und ganz ganz wenig verdienen, noch weniger als wir“. „Sie schlittern da hinein. Und dann machen sie es, diese Ausbildung. Sie trauen sich nichts anderes zu, glaube ich“. „Also, ich habe Kontakt zu einigen. Die machen es, weil sie denken, Hauswirtschaft ist das Einzige, was sie können“ (ebd., S. 17).*

Deutlich wird hier, dass diese jungen Frauen die wunden Punkte bei der „Berufswahl“ kennen.

### **Einschätzung der Perspektiven nach der Ausbildung**

*„Die meisten von uns konzentrieren sich jetzt erst mal darauf, die Ausbildung abzuschließen, die Prüfungen zu bestehen. Weiter wollen wir noch nicht in die Zukunft blicken“ (ebd., S. 20).*

Die jungen Frauen urteilen, dass ihnen die abgeschlossene Ausbildung keine besonderen Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnet: *„Wir kommen ja vom Berufsbildungswerk, weißt Du, das ist ja das Problem ...“* Auch wissen sie um die niedrige Entlohnung in ihren Berufen. Und sie verweisen darauf, dass hauswirtschaftlich-technische Assistentinnen noch geringer entlohnt werden.

Sie lenken den Diskurs auf die Perspektive, dass sie *„mit der Ausbildung in der Tasche“* zugleich den *„Hauptschulabschluss in der Tasche“* haben, *„das ist eigentlich gut.“* Sie tauschen sich darüber aus, dass sie dann die Chance wahrnehmen können, eine *„ganz normale Ausbildung“* zu machen. Das sei zwar ein langer Weg, aber *„(...) um dann mal eine bessere Arbeit zu bekommen, einen besseren Lohn zu bekommen, anders da zu stehn im Leben ...“* (ebd., S. 20), lohne sich diese Mühe. Nur eine junge Frau, die Malerin, möchte in ihrem Beruf arbeiten: *„Ich liebe die Arbeit, das Kreative gefällt mir, man sieht, was man verändern kann. Im 1. Lehrjahr habe ich ein Haus mit gestrichen. Wenn man dran vorbeifährt an diesem Haus, dann bin ich stolz darauf, dann denk ich, das und das hab ich gestrichen. Und dieses Projekt-haus an der Ostsee, das ich mit gemacht habe ... Also, ich will den Beruf auf jeden Fall weiter machen, er gefällt mir“* (ebd., S. 20).

### **Beurteilung der Projekthalte „Multimedi@le Berufswahlorientierung“**

Die Gruppenteilnehmerinnen beurteilen, warum sie was und wie im Projekt lernen:

*A4: Ich find's eigentlich gut. Man lernt dadurch immer was Neues hinzu, egal ob Frau oder Mann. Die Jungen sind mit dem Computer auch nicht besser, die müssen auch lernen. Die tun nur immer so, als ob sie besser sind.*

*A3: Die heutige Zeit, die wird so digitalisiert. Es gibt immer mehr Computer und Walkie-Talkies, und immer neue Handys, und was weiß ich. Ich denke, heutzutage kommt man eigentlich gar nicht mehr drum rum, so was zu lernen. Selbst meine Oma weiß heute, wie sie mit dem Handy umgehen muss. Es ist heute le-*

*benswichtig. So sehe ich das zumindest.*

*A4: Wenn man nicht mit dem Computer Bescheid weiß, ist man heute aufgeschmissen. Das braucht man in den Berufen. In meinem Beruf braucht man auch oft den PC.*

*A1: Die moderne Welt ! Da müssen wir uns dran anpassen. Wenn sie's nicht tun, haben sie Pech gehabt. – Ich finde, so wie wir das jetzt lernen, ist das interessant. Man wird dadurch auch intelligenter, weil man was Neues dazu lernt. Es ist sicher schlimm, wenn man so was nicht weiß. Wenn man zum Beispiel in einen Praktikumsbetrieb geht, oder man findet eine Arbeitsstelle, oder so ... und man muss dann was in den Computer eingeben, und man kriegt das nicht hin ... dann heißt es, „ja hast Du das nicht gelernt!“ Das ist ja auch blöd für einen. – Ich finde schon, dass das Lernen eigentlich jetzt so dazu gehören muss.*

*A2: Mich interessieren einfach der Laptop und die Medien. Die Videokamera, wie kann ich einen Film machen, das will ich einfach wissen (ebd., S. 4).*

Die Gruppenmeinung geht einhellig dahin, dass das Erlernen des Umgangs mit neuen Technologien und neuen Medien im Projekt interessanter ist als in der Ausbildung.

### **Mittlerin und Multiplikatorin sein**

Am meisten begeistert und fasziniert die jungen Frauen im Projekt, dass sie ihr berufliches und technisches Wissen an Förderschülerinnen weitergeben können. Im Gespräch inszenieren sie, wie sie für Mädchen eine Berufsinformveranstaltung durchführen. Dazu folgende Gesprächspassage:

*A4: Wir waren zum Beispiel jetzt zuletzt gemeinsam in einer Schule, in einer Sonderschule, die war in ... (Ortsangabe). Und dort haben wir nur für Mädchen unsere Arbeit vorgestellt. Wir haben uns selber vorgestellt, was wir für eine Ausbildung machen, und so, wir haben einfach über uns geredet. Das hat die interessiert.*

*A3: Die Mädchen denken, sie können alle Modedesignerin werden, das ist so der Traumberuf da. – Wir haben denen erklärt, dass so was nicht so einfach geht. Aber dafür geht anderes. Und das wollten wir ihnen zeigen.*

*A2: Wir haben dann auch den Laptop verwendet. Mit Frau ... (Projektmitarbeiterin) hatten wir auch Videoaufnahmen über Berufe gemacht. Sie hat die Digitalkamera da gelassen, und wenn wir auf die Baustelle gegangen sind, hab' ich die mitgenommen und selber Fotos von Mädchen in dem Beruf gemacht. Da waren Interviews dabei, und so. Die haben wir den Mädchen vorgestellt. Am Schluss, als die Mädchen Fragen hatten, haben sie sich zu der Frau mit dem jeweiligen Beruf hingesetzt, haben dann ihre Fragen gestellt, und wir haben sie dann halt beantwortet.*

*A1: Woher sollen Schülerinnen schon wissen, was zum Beispiel eine Handelsfachpackerin ist und macht ?*

*A2: Wir haben halt unsere und andere Berufe vorgestellt, damit die Mädchen dann mal für später ein besseres Bild haben. Wir haben nicht nur geredet, sondern auch viel gezeigt und vorgeführt. Dann wissen sie, dass sie noch was anderes machen können.*

*A3: Wenn Modedesignerin nicht geht für uns, dann gibt es auch noch anderes, nicht nur Hauswirtschaft, was dann welche machen, weil sie nicht wissen, was sie sonst noch machen könn(t)en (...).*

*A2: Ich habe den Film vorgeführt mit dem Haus, das wir gemacht haben. Sie konnten darin Mädchen sehen, die solche Arbeiten machen. Dann habe ich noch Bilder von der Werkstatt mit dem Laptop gezeigt. Wir haben schon einiges gehabt, das wir den Mädchen zeigen konnten (ebd., S. 2).*

Die Gruppenmeinung geht dahin, dass es als persönlicher Erfolg gewertet werden kann, Mittlerin für Mädchen zu sein. Eine der jungen Frauen spricht dabei ihr „Glücksgefühl“ an: „(...) Mit den Mädchen, das

*war richtig gut. Ich habe das gern gemacht. Das war so ein Glücksgefühl. Ich denke, ja, jetzt hab ich denen was gezeigt, was sie vielleicht weiter bringt, das denen eine Unterstützung gibt“ (ebd., S. 4).*

Die Erfahrung mit diesen Mädchen wird im Gesprächsverlauf immer wieder angesprochen, auch bei der Thematisierung der eigenen negativen Erfahrungen in der Berufsfindung. Gruppenmeinung ist: Die Mädchen werden nun realistisch über „die Vor- und Nachteile vom BBW“ informiert. „(...)Dadurch können sich dann die Mädchen wirklich selbst entscheiden, wollen sie das jetzt machen oder wollen sie es nicht machen. Wenn sie es nicht machen wollen, müssen sie weiter suchen. – Also, wir haben es denen so rüber gebracht, wie es eigentlich ein Berufsberater machen müsste“ (ebd., S. 4).

Infoveranstaltungen für Jugendliche im BBW werden hingegen im Diskurs sehr kritisch reflektiert. Manchen machen sie weniger Spaß. Die Präferenz liegt bei den Mädchen. Zwei der Gruppenteilnehmerinnen begreifen sich heute als „Spezialistinnen“, die Gruppen „den MT3 und die Digitalkamera“ erklären. „Sie und ich, wir haben peer to peer gemacht. (...) Wir sind jetzt so zu sagen die Spezialistinnen für das. In Zukunft werden alle paar Monate solche Gruppen das von uns erklärt bekommen. (...) Was wir gelernt haben, das geben wir dann an andere weiter. – Lauter so Kleinigkeiten lernen und machen wir. Wir haben Interviews gemacht, wir haben mit dem Videoschnittgerät rum geschnitten, wir haben Fotos gemacht. Wir lernen immer mehr dazu“ (ebd., S. 3).

### **Abschließende Betrachtung**

Der Gesprächsprozess macht deutlich, welche „normalen“ Erfahrungen junge Frauen mit Lernbeeinträchtigung immer noch im Alltag der Berufsfindung machen, welchen Restriktionen, Passungen und Kanalisierungen sie ausgesetzt sind. Die jungen Frauen selbst thematisierten erfahrene Übergangsheiten, fehlende berufliche Optionen an der 1. Schwelle des Übergangs. Sie brachten zur Sprache, wie abgewertet hauswirtschaftliche und hausarbeitsnahe Arbeits- und Berufsbereiche aus ihrer Sicht sind und wie sie deshalb sozialen Zuschreibungen in solche spezifischen Ausbildungs- und Arbeitssegmente zu entkommen suchen.

Dabei scheint wichtig, dass diese jungen Frauen im Projekt einen Ort gefunden haben, an dem ein „Such- und Vertrauensmilieu“ (Heide Funk 1993) entstehen konnte. Die Projektmitarbeiterin fungiert als Vertrauensperson und weibliches Leitbild, auf sie scheinen die jungen Frauen angewiesen zu sein. Den Umgang mit neuen Technologien und Medien erproben sie in eher informellen, selbstregulierten Settings, und damit in einem Lernklima, das offen ist für ihre Kommunikations- und Arbeitsformen. So erfahren sie über die Wahrnehmung neuer Handlungsspielräume eine Weiterentwicklung ihrer „biografischen Fähigkeiten“ (Diezinger). Da sie über Peer-Learning eigene Ressourcen für Mädchen und Schülerinnen zur Verfügung stellen, werden sie zu „Mittlerinnen“ und „Multiplikatorinnen“. Förder-schülerinnen bei schwierigen Prozessen der Berufswahl „unterstützen“ zu können, wird als biografisch bereichernde Erfahrung erlebt.

## **2.4 Ergebnisse aus dem Gruppengespräch mit jungen Frauen mit sog. geistiger Behinderung**

Das berufsorientierende Frauenprojekt „Wir können alles – und noch viel mehr!“ hat zum Ziel, mit jungen Frauen mit sog. geistiger Behinderung berufliche Perspektiven außerhalb der WfbM zu entwickeln (vgl. Fallstudie A/BW). Die jungen Gesprächsteilnehmerinnen aus diesem Projekt sind zur Zeit (vgl. 2.2):



Schülerinnen der Sonderschule-G (B1, B3, B4, B5); in Ausbildung zur hauswirtschaftlich-technischen Assistentin (B2); arbeitslos (B6, B7).

Die Auswertung des Gruppengesprächs erfolgte ebenfalls entlang des Gesprächsprozesses, um Gruppenmeinungen und kollektive Sinnmuster herauszuarbeiten.

### **Stellenwert von Beruf**

„Bloß nicht in die Werkstatt.“ Als informelle Gruppenmeinung kristallisiert sich heraus, dass die jungen Frauen alle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten möchten. Sie befinden, dass „mehr Arbeitsstellen für behinderte Frauen“ benötigt werden. Eine der jungen Frauen, B5: „Ich find' wir sind ja auch Menschen, wir haben ja auch Recht auf Arbeit, oder?“ Hier stimmen alle ein: „Tät ich auch sagen ...“ – „Ich auch“ – „Ja, ja“ – „Find ich auch.“

Folgende Erwartungen werden an eine Erwerbsarbeit geknüpft:

B1: Geld verdienen ...

B3: Ich geh auch mal arbeiten, wegen Geld ... wegen der Steuer ... Steuer machen ist wichtig ... für Straßen machen, für Häuser bauen ... Das ist wichtig für die Stadt Tübingen, für den Landkreis. Steuer machen ist wichtig.

B2: Ja, dass man nicht nur zu Hause rumsitzt ...

B7: Dass wir nicht immer hin und her gestupft werden ...

B5: Das wir auch mal wer sind ... (Interv. Nr. G2/BW, S. 2f).

### **Wünsche an ein zukünftiges Leben**

Alle Gruppenteilnehmerinnen schildern, dass sie noch bei ihren Eltern leben. Es entsteht ein Diskurs über Wünsche nach selbstständigen Lebensformen:

B3: Ich will selbstständig wohnen. In einer eigenen Wohnung, mal in Tübingen. Irgendwo. Ich möchte (mal) ungestört wohnen. Da hört einer Radio. Da spielt einer Computer. Das gefällt mir nicht.

B2: Manche wohnen in einer Wohngemeinschaft, eine WG.

B1: Oder allein.

B2: Es ist schön, mit einer Freundin zusammen zu wohnen.

B3: Ja, mit der S(...). Die ist meine Freundin. Mit der kann man auch wohnen.

B7: Stimmt. Man ist ja nicht so selbstständig, wenn man bei den Eltern wohnt. Wir wollen selbstständig werden und auch mal selbstständig leben.

B6: Weil, wenn die Eltern mal nicht mehr da sind, wer sorgt dann für sie ...

### **Eigene Fähigkeiten und Stärken**

ES: Welche Fähigkeiten entwickeln junge Frauen mit Behinderung, um ihr Interesse an Selbstständigkeit durchsetzen zu können?

B5: Ideen ...

ES: Ideen zu haben, das ist ja eine tolle Fähigkeit ...

B2: Aber sonst ... das ist schwer.

B5: Ja, das ist schwer.

B4: Schwer ...

B5: Ich hab ein Praktikum gemacht. Zuerst mal hab ich von vielen Sachen nicht gewusst, wie das jetzt geht, und so. Dann hab ich Stärke gezeigt. - Ich war beim EDEKA in G. (Ort im Landkreis Tübingen). Da

*habe ich Regale eingeräumt. Wenn Ware angekommen ist, habe ich mit eingeräumt. Ich hab zum Beispiel geguckt auf das Datum, ob es abgelaufen ist. Die Sachen müssen aus dem Regal weg. Das hab ich gemacht. Das hab ich (vorher) noch nicht gemacht. Jetzt kann ich es. Das ist dann meine Stärke.*

*B2: In der Ausbildung lern ich, dass ich, wenn ich fertig bin, mal irgendwo schaffen kann.*

*ES: Und welche Stärken entdecken Sie bei sich?*

*B2: Also, die seh ich grad gar nicht ... Man kriegt ja dort das, was man schaffen muss, gesagt. Wir haben eine Großküche, da kommen wir auch öfters hoch. Dann haben wir die Wäsche. Wäsche waschen, bügeln, zusammenlegen. Wie es angeordnet wird eben.*

*ES: Das klingt jetzt auch nicht so, als ob es Ihnen Freude macht, oder ...*

*B2: Das stimmt.*

*B7: Meine Stärke ... da muss ich überlegen. Die Ausdauer. Bei der Arbeit (macht derzeit in einer Kantine ein Praktikum) tu ich zwischen 122 und 140 Mittagessen austeilen. Das mach ich mit meinem Koch zusammen. Es gibt große Portionen, auf dem großen Teller, und es gibt kleine Portionen. Die Leute sagen dann immer, was sie wollen. Es gibt immer drei Gerichte. Das ist dann auch noch eine Stärke. Aufmerksam und schnell sein“ (ebd., S. 4). Für manche der Teilnehmerinnen ist die Frage nach den eigenen Fähigkeiten und Stärken wohl mit Irritationen verbunden.*

### **Erkenntnisse aus Prozessen der Berufsfindung, aus dem Projekt ...**

#### **Auseinandersetzung über Arbeitsbedingungen in der Bettenzentrale einer Klinik.**

*Eine der jungen Frauen (B3) thematisiert ihre „Traumarbeit“: „Ich war mal in der Frauenklinik. Da habe ich einen Termin gehabt. Und da habe ich dann die Frauen gefragt, wie man die Betten macht. Ich wollte da ein Praktikum machen. Ich war schon zweimal in der BG, in der Unfallklinik. Da wurde ich am Knie operiert. Da hat es mir gefallen. Die Frauen waren nett. Da war dann mein Traum, da zu arbeiten, Betten zu machen. (...) In der Bettenzentrale hab ich ein Praktikum gemacht. Da gibt es Waschmaschinen, in die die Betten gesteckt werden, das geht automatisch. Die Betten werden abgezogen, die Kissen werden abgezogen, das kommt in die Waschmaschine. Ich hab die Betten frisch bezogen. Das macht Spaß. Das mach ich auch zu Hause. Das war mein Traum. Das ist auch nah bei mir“ (ebd., S. 6).*

Andere junge Frauen schildern, dass sie daraufhin als Projektgruppe die „Bettenzentrale“ besichtigt und mit den Frauen, die dort beschäftigt sind, ein Gespräch geführt haben.

*B5: Wir haben uns die Bettenzentrale in der BG (Unfallklinik) angeguckt.*

*B6: Die Frauen haben uns was erzählt.*

*B1: Was haben die Frauen erzählt?*

*B5: Sie haben erzählt, dass es anstrengend ist, so viele Betten zu beziehen. Ich glaube auch, dass das eine anstrengende Arbeit ist. Wir konnten das sehen. Da musst Du schon dick sein, dass Du das auch machen kannst.*

*ES: War das wichtig, was die Frauen Ihnen erzählt haben?*

*B5: Ich glaub schon.*

*B6: Dann weiß man es.*

*B5: Die Arbeit in der Bettenzentrale ist schwer und anstrengend. Wir werden nicht in der Bettenzentrale arbeiten können. So schwere Arbeit können wir nicht machen.*

*B3: Ich will aber Betten machen. Das ist mein Traum.*

*B5: Wir werden andere Ideen haben müssen (ebd., S. 6).*

Diese jungen Frauen haben nun über eine Besichtigung und ein Gespräch mit dort beschäftigten Frauen eine wichtige Erfahrung in einem typischen Arbeitsfeld mit traditioneller geschlechtsspezifischer

Arbeitsteilung gemacht, darüber einen wunden Punkt bei der „Berufswahl“ kennen gelernt, aus dem sie ihre Schlüsse ziehen. Doch die junge Frau (B3) will noch an ihrem „Traum“ festhalten können.

### **Auseinandersetzung über den Schweißkurs**

In einem Schweißkurs lernten die jungen Frauen eine Handwerkerin kennen, „*die mal was ganz anderes macht.*“ Aus dem Diskurs folgende Gesprächspassage, die verdeutlicht, wie sehr der „Schweißkurs“ und die dazu gehörende Fachfrau „ankamen“:

*B7: Wir haben uns noch die Werkstatt und den Laden von B. angeguckt, was die so schweißt. Uhren, Metallständer, wo man Bücher drauf stellen kann, und solche Sachen.*

*B1: Sie hat mit uns einen Schweißkurs gemacht. Hier in der Lebenshilfe steht die Figur, die wir geschweißt haben. Wir haben erst die Teile so na gerichtet, dann haben wir sie zusammengesweißt. Ja, das hat super Spaß gemacht.*

*B5: Also wir haben praktisch die ganzen Teile zusammengesucht, wir haben überlegt, was wir dafür nehmen können, dann haben wir die Teile geschliffen mit Schleifpapier, und so, abgerundet, und so..*

*B7: Begradigt ...*

*B5: Genau, begradigt haben wir sie.*

*B1: Super !*

*B5: Das war auch was Fremdes. Das haben wir lernen müssen.*

*B5: Jetzt können wir es.*

*B3: Wir können viel.*

*B1: Wir können nicht alles.*

*B5: Das wär gut, wenn wir so was auch mal in der Schule machen können.*

*B7: ich geh ja nicht mehr zur Schule. Aber ich find gut, wenn Mädchen so was lernen können. Wenn sie auch so was können, finden sie vielleicht mal besser Arbeit.*

*B5: Ich hätte da ein bissle Angst vor. – Vor dem Feuer.*

*B4: Hoh, Feuer ... Doch ...*

*B7: Ich kann es mir schon vorstellen. Aber nur schweißen, das ist mir auf Dauer vielleicht zu einseitig.*

*B5: Mich hat es erstaunt, was so eine Frau alles machen kann aus so Sachen. Einfach Sachen, die sie so zusammenschweißt. Und es kommt was (dabei) raus, was man brauchen kann. Das war neu für mich. Eine Frau, die so was macht.*

*ES: Was arbeiten Frauen denn sonst?*

*B5: Sie arbeiten in der Küche oder in der Klinik. Deshalb war das interessant.*

*B1: Die Frau ist interessant.*

*B6: Mal andere Frauen sehen!*

*B2: Mal nicht nur Hauswirtschaft, Frauen, die was anderes machen, das find ich gut (ebd., S. 8).*

Aus der informellen Gruppenmeinung geht hervor, wie bedeutsam auch für diese Gruppe neue „weibliche Leitbilder“ sind.

### **Auseinandersetzung um den Umgang mit Computer und Internet ...**

Nur eine der jungen Frauen (B3) besitzt einen Computer. Alle anderen berichten, dass Väter oder Brüder einen Computer haben, einzelne dürfen diesen ab und zu für Computerspiele benutzen. Angesprochen wird, dass es im Mädchentreff der Stadt Computerkurse für Mädchen gibt. Das finden alle gut,

und es entsteht ein Diskurs zwischen den Gruppenteilnehmerinnen, warum sie Computerkurse für Mädchen befürworten. Das belegt folgende Gesprächspassage:

*B1: Das ist gut!*

*B6: Dann tun sie sich nicht schwer, wenn sie später das im Beruf brauchen.*

*B5: Ich find einfach gut, wenn Mädchen in einem extra Kurs den Computer kennen lernen. Ich find wichtig, dass man das kann als Mädchen.*

*B6: Wenn man was zu schreiben hat, und so, da ist es gut, wenn man das kann.*

*B7: Ich möchte was mit dem Internet lernen.*

*B6: Ich weiß nicht, was es ist. Ich möchte es kennen lernen.*

*B1: Ich will dabei sein. (ebd., S. 8).*

Alle freuen sich auf den bevorstehenden Internetkurs, den die Tübinger Frauencomputerschule mit dem Projekt für die Teilnehmerinnen als Workshop veranstalten wird.

### **Arbeit in der WfbM?**

Einige der jungen Frauen haben bereits ein Praktikum in der WfbM gemacht. Ihre Einschätzungen gehen aus folgender Gesprächspassage hervor:

*B7: Also ich gehe in keine Behindertenwerkstatt! - Ich möchte viel lieber in einem Betrieb arbeiten. Da gibt es mehr Abwechslung. In der Behindertenwerkstatt da ist es so eintönig. Man kriegt auch wenig Geld.*

*B6: Ich war in der Werkstatt in G(...). Es hat mir da nicht gefallen. Ich war da in der Küche. Da waren zu viele Behinderte auf einem Fleck.*

*B1: Ich hab auch mal in der Werkstatt ein Praktikum gemacht. Es war langweilig, immer das Gleiche. Knete einpacken, und so. Für mich war es zum Beispiel zu wenig Abwechslung. Für andere, da weiß ich nicht, wie es bei denen ist.*

*B3: Ich war auch schon mal in der Wfb. Immer das Selbe. Kabel zusammen bauen. Es hat mir nicht so richtig gefallen in der Wfb. Sie haben mich angemockert. Die haben zu mir gesagt, ich bin zu frech. Warum, das weiß ich nicht. Ich hab mich nicht wohlgefühlt.*

*B5: Ich war noch nicht in der Werkstatt. Also wenn ich ehrlich bin, möchte ich da auch nicht hin (ebd., S. 10).*

Informelle Gruppenmeinung ist, dass die WfbM ein unattraktiver Arbeitsort für junge Frauen ist: Die Arbeit ist eintönig, schlecht bezahlt, sie findet an einem aussondernden Ort statt.

### **Auseinandersetzung mit dem Thema Berufsarbeit**

Im Frauentreff setzen sich die jungen Frauen unter Anleitung ihrer beiden Begleiterinnen mit Themen der Berufsfindung auseinander (vgl. Ausführungen in der Fallstudie A). Auf einem dieser Treffen gab es eine „Berufskleider-Aktion“: Die Teilnehmerinnen konnten sich in Berufe „umkleiden“ und in Szene setzen. Die Aktion wurde von ihnen selbst fotografisch dokumentiert. Anhand dieser Fotos thematisieren sie im Verlauf der Gruppendiskussion, in welchen Berufsfeldern sich junge Frauen „gut“ fühlen und in welchen sie sich „schlecht“ fühlen. Zur Verdeutlichung folgende Gesprächspassage:

*B1: Also ich hab mich gut gefühlt. Ich war zum Beispiel Förster. Es war auch ein bisserl komisch. (lacht). Mit den Schuhen, die waren zu groß.*

*B3: Ich bin das da – als Kellner. Toll, ich finde mich da so cool. – Das da bin ich auch. Ich sitze da an einer Tastatur. Da bin ich eine Sekretärin. Alle zwei waren gut!*

Eine der Projektmitarbeiterinnen ist auf einem der Fotos im Putzkittel und mit Putzutensilien zu sehen. Dazu folgende Gesprächspassage:

*B7: Puhh, die als Putzfrau.*

*B1: Putzen ist kein Traumberuf.*

*B5: Wer will schon putzen*

(Schweigen)

(ebd., S. 15).

In mehreren Passagen wird im Gesprächsverlauf das Thema „Putzen und hausarbeitsnahe Tätigkeiten“ angesprochen. Jedes Mal bringen die jungen Frauen zum Ausdruck, wie abgewertet und schlecht entlohnt diese Tätigkeiten sind, und dass keine von ihnen in diesem Feld arbeiten möchte.

Am Ende des Gesprächsprozesses entwickelt sich nochmals eine Gesprächssequenz mit hoher interaktiver Dichte. Es geht um die Thematik „hausarbeitsnahe Berufstätigkeit“, die von den beiden jungen Frauen aus diesem Arbeitsfeld nochmals sehr erregt angesprochen wird. Eine der jungen Frauen (B7) ist hauswirtschaftlich-technische Assistentin. Ihre Beschäftigung in einer Kindertagesstätte hat sie abgebrochen, weil ihr „*die Arbeit keinen Spaß*“ machte. Zurzeit ist sie arbeitslos und macht ein Praktikum in einer Kantine, aber auch dieser Beschäftigungsbereich ist nicht „*das Richtige*“ für sie. Eine andere junge Frau (B2) befindet sich noch in der Ausbildung zur hauswirtschaftlich-technischen Assistentin. Mehrfach thematisiert sie, dass ihr Ausbildung und Beruf missfallen. Sie bringt ein: „*Ich mach ja eine Ausbildung als Hauswirtschaftshelferin. Das ist aber wirklich nicht mein Traum. Ich kann eben nichts anderes machen.*“ Allgemeines Seufzen. Sie setzt fort: „*Mir ist auch zu wenig Computer in der Ausbildung. Mehr wär besser als kochen und waschen.*“ Darauf die junge Frau mit der bereits abgeschlossenen Ausbildung (B7) in diesem Beruf: „*Ich habe schon Verschiedenes gemacht. Ich bin ja hauswirtschaftstechnische Helferin. Ich hab das gemacht, weil man meinte, ich kann dann in der Küche arbeiten oder als Zimmermädchen arbeiten. Als ich fertig war, habe ich in einer Kindertagesstätte gearbeitet, jetzt arbeite ich (als Praktikantin) in einer Betriebskantine. Aber, na ja ...es ist alles nicht so ...*“ (ebd., S. 17). Eine Schülerin meldet sich zu Wort: „*Ich werd ein Praktikum in einer Großküche machen. Dann seh ich, wie das Arbeiten da ist.*“ Darauf die junge Frau mit der Ausbildung (B7): „*Mir würd es in einer Gärtnerei gefallen. Im Botanischen Garten hab ich mal ein Praktikum gemacht. Das hat mir richtig gefallen.*“ Die Auszubildende (B2): „*Wenn ich (mit der Ausbildung) fertig bin, geh ich vielleicht noch mal auf eine Schule. Oder mach noch irgendwas weiter*“ (ebd., S. 16/17).

Deutlich werden hier die Zwiespalte und Konflikte junger Frauen diesem Ausbildungs- und Arbeitsmarktsegment gegenüber. Indirekt spiegeln sich auch Übergangeneiten, indem zum Ausdruck gebracht wird, dass es bei der Entscheidung für diese Ausbildung zur hauswirtschaftlich-technischen Assistentin keine beruflichen Optionen gab.

### **Abschließende Betrachtung**

Der Gesprächsprozess dieser Gruppe verweist darauf, dass die jungen Frauen sich noch in einem viel stärkeren beruflichen Suchprozess befinden. Junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung haben noch geringere berufliche Optionen als junge Frauen mit sog. Lernbehinderung. Den meisten stehen keine

Möglichkeiten zur Ausbildung offen. Einzelnen der jungen Frauen, die eine Chance zur Ausbildung erhalten, bleibt anscheinend nur die Möglichkeit zur Ausbildung im Beruf „hauswirtschaftlich-technische Assistentin“. Diese jungen Frauen brachten deutlich zur Sprache, dass ihnen weder die Ausbildungsinhalte noch die Beschäftigungsperspektiven in diesem Beruf zusagen. Doch andere Ausbildungsoptionen erhielten sie nicht. Bei der Entscheidung, einen beruflichen Weg außerhalb der WfbM einzuschlagen, entstehen neue Restriktionen, die das gesamte Setting der Berufsfindung durchziehen. Zudem finden die jungen Frauen eine Arbeitsmarktrealität vor, die ihnen sozusagen die Zwiespalte auflastet. In diesen Zwiespalten verbergen sich zahlreiche Konflikte.

Junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung wollen nicht die gesellschaftlich abgewertetsten Tätigkeiten in Niedrigstlohn-Segmenten ausüben müssen. Sie knüpfen an Erwerbsarbeit außerhalb der WfbM die Erwartung, „*auch mal wer zu sein*“, Anerkennung zu finden und über ein Einkommen zu verfügen, das eine verselbständigte Lebensform ermöglicht.

In der Gruppe thematisierten sie sich selbst in einem Such- und Lernprozess. „*Wer will schon putzen?*“ Diese metaphorische Frage reicht als gemeinsame Verstehensleistung. Es bedarf keiner weiteren Kommunikation darüber, sich hier verständigen zu müssen. Vielmehr stellt der berufliche Erfahrungsraum und das biografische Erleben darin eine Gemeinsamkeit dieser jungen Frauen dar.

Umso wichtiger ist auch für diese jungen Frauen der über das Projekt hergestellte Ort für Frauen, an dem sich ein „Such- und Vertrauensmilieu“ (Heide Funk) entwickeln kann. Dort können gemeinsam die wunden Punkte der Berufsfindung reflektiert werden. Nur dort kann gelingen, aus dem üblichen Regel-Lauf typischer von Frauen besetzter Beschäftigungen mit traditioneller geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung herauszufinden.

### 3 Ergebnisse aus Interviews mit unterschiedlichen Akteur/innengruppen in Baden-Württemberg (Elke Schön)

#### 3.1 Zugänge und Überblick über die Befragten

In Baden-Württemberg wurden insgesamt 24 Instanzen nach ihren Einschätzungen und Erfahrungen befragt (vgl. Ausführungen in Teil I, Methoden / Verfahren). Bei der Auswahl dieser Interviewpartnerinnen und -partner war das Erreichen der drei Ebenen „Interessenvertretungen / Selbsthilfeverbände und -initiativen“, „Professionelle aus Angeboten der Beratung, Qualifizierung, Begleitung, Unterstützung“ und „Träger von Leistungen– administrative Entscheidungsträger“ von Relevanz. Konkret fanden auf diesen Ebenen Gespräche mit folgenden Instanzen statt:

##### a) **Mit Akteurinnen aus Interessenvertretungen, Selbsthilfeverbänden, Selbsthilfeinitiativen und deren Netzwerken:**

- drei Vertreterinnen von Gesamtschwerbehindertenvertretungen verschiedener Betriebe in Baden-Württemberg;
- einer Geschäftsführerin des Landesverbandes der Körper- und Mehrfachbehinderten Baden-Württemberg e.V.;
- einer Interessenvertreterin des „Koordinationstreffens Tübinger Behindertengruppen / der Verbände behinderter Frauen“ aus einem „Begleitzirkel Gemeinsame Servicestellen“ (Reutlingen / Tübingen);
- Mitarbeiterinnen des „Multiplikatorinnen-Treffs Tübingen / Reutlingen“, einem regionalen Netzwerk von (Fach-) Frauen aus Initiativen und Einrichtungen der Behindertenhilfe;
- Mitarbeiterinnen und Ehrenamtlichen des Selbsthilfevereins BiBeZ e.V. Heidelberg;
- Initiatorinnen des landesweiten Frauennetzwerkes LIANE;
- einer ehrenamtlichen Beraterin eines beruflichen Beratungsangebots für Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung;
- einer Gruppe von Frauen mit Behinderung als Mütter, die an einem „Brückenangebot für Frauen“ teilnehmen, und die an das Forschungsprojekt eine Resolution richteten.

##### b) **Mit Professionellen aus Angeboten und Modellen der Beratung, Qualifizierung, Begleitung:**

- zwei Mitarbeiterinnen des BFW Heidelberg;
- zwei Mitarbeiterinnen des BBW Waiblingen;
- zwei Mitarbeiterinnen des BBW Neckargemünd;
- einer Beraterin des IFD Tübingen;
- einer Projektmitarbeiterin des IFD Ravensburg;
- einem Mitarbeiter eines Brückenangebots für Frauen, team training Tübingen;
- einer Geschäftsführerin der Lebenshilfe Tübingen e.V.;
- zwei Mitarbeiterinnen aus einem Projekt der Lebenshilfe Tübingen e.V.;

- einer Mitarbeiterin eines Sozialdienstes der WfbM Calw-Stammheim.
- c) **Mit Vertreter/innen der Leistungsträger und der administrativen Entscheidungsträger:**
- Zuständige der LVA Baden-Württemberg (Leistungsträger und Träger der Gemeinsamen Servicestellen);
  - einem Zuständigen aus der Landesplanung Jugendberufshilfe / Landesjugendamt des LWV Württemberg-Hohenzollern;
  - zwei Mitarbeiterinnen des Integrationsamtes / LWV Württemberg-Hohenzollern;
  - Zuständige des Landesarbeitsamtes Stuttgart;
  - eine Gleichstellungsbeauftragte der Arbeitsverwaltung Reutlingen.

Die aufsuchenden Gespräche dauerten im Durchschnitt ein bis zwei Stunden, in Einzelfällen auch länger. Manche dieser Gesprächspartnerinnen und -partner fungierten als Schlüsselpersonen und eröffneten den Zugang zu interviewbereiten Frauen mit Behinderung.

### 3.2 Bewertung der Neuregelungen des SGB IX und Probleme der Umsetzung

In den Bewertungen der Neuregelungen des SGB IX werden folgende Themen angesprochen: Rechtsanspruch und fehlende Finanzmittel, derzeitige Arbeitsmarktpolitik, betriebliche Integrationsvereinbarungen, Gemeinsame Servicestellen, Integrationsfachdienste / Beratung, berufliche Qualifizierungsmaßnahmen, Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt in Einrichtungen, Qualitätsentwicklung im Interesse der Frauen mit Behinderung. Je nach Standort und eingenommener Ebene unterscheiden sich die Themenfelder und die Bezugnahmen, ebenso der Blick auf Probleme der Umsetzung. Das soll an dieser Stelle aufgezeigt werden.

#### a) Rechtsanspruch und fehlende Finanzmittel

Die Gesprächspartnerin des Landesverbandes für Körper- und Mehrfachbehinderte Baden-Württemberg e.V. spricht an, was fast sämtliche Befragten thematisieren: *„Das Dilemma des SGB IX ist, dass das Budget das Gleiche bleibt. Doch wenn die Zahl der hilfebedürftigen Menschen steigt - und das SGB IX diesen Menschen eine Rechtsgrundlage für Hilfen gibt - steigt automatisch auch das Ausgabenvolumen. Viele Betroffene fühlen sich hier nicht mehr ernst genommen. Verbriefter Rechtsanspruch dem Grunde nach ja - aber die Einlösung aufgrund fehlender Finanzmittel: nein. Hier erwarte ich von der Politik mehr Ehrlichkeit - nicht nur im Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderung!“* (Interv. Nr. I-3/BW, S. 3). Die Erwartung der Selbsthilfegruppen und -verbände geht dahin, dass das Recht auf Teilhabe *„nicht von der jeweiligen Kassenlage des zuständigen Trägers abhängig sein“* dürfe (ebd., S. 6).

Die Gesprächspartnerin der Lebenshilfe Tübingen e.V. zeigt auf, dass berufliche Teilhabe von Frauen mit sog. geistiger Behinderung nur mit deren gesellschaftlicher Teilhabe einhergehen kann. Zur Umsetzung des Rechtsanspruchs fehlen den Kommunen die finanziellen Mittel: *„Die Beantragung der Mittel ist dann eine individuelle Beantragung bei der jeweiligen Kommune, und da haben wir momentan das Problem, dass die kommunalen Haushalte kein Geld haben, - gleichzeitig die Entwicklung, dass die Kosten der Behindertenhilfe wahnsinnig explodiert sind. (...) Fakt ist, dass die Kommunen durch die Behinderten-*



hilfe mehr in ihren Pflichtaufgaben belastet sind. In ihrer Bewertung des SGB IX handelt es sich immer noch um eine Freiwilligkeitsleistung. Reagiert wird sehr zurückhaltend, wenn nicht ablehnend. (...) Es gibt in Baden-Württemberg mehrere Initiativen, die Anträge nach dem SGB IX auf „Teilhabe“ gestellt haben. Und da gibt es nur ganz wenige Kommunen, die dafür offen waren und einen Lösungsweg gesucht haben. Andere Kommunen haben sich nicht zuständig gefühlt, oder den Antrag zurückgewiesen. Es bleibt natürlich den Betroffenen immer die Möglichkeit zu klagen – es ist ja ein individueller Antrag – das heißt, wenn eine Ablehnung kommt, kann ich einen Widerspruch einlegen, bzw. ins Klageverfahren gehen, aber das ist gerade für den Personenkreis und ihre Familien sehr sehr schwierig, und wir kennen leider keine, die bisher den Weg beschritten hat. - Das wird sogar von den Kommunen empfohlen. Sie sagen, „gut, dann klagen Sie das ein, dann sind wir verpflichtet, dann haben wir auch eine Orientierung, aber in der momentanen Haushaltslage können wir nicht den Etat für Freiwilligkeitsleistungen erhöhen oder einführen, nicht mal erhöhen, sondern vielleicht einführen. Was ist freiwillig, was ist Pflicht? Es ist nicht geklärt. Und wenn hier eine Kommune etwas ablehnt, einen individuellen Antrag, wie gesagt, hat die Person die Möglichkeit, in das Klageverfahren zu gehen. Aber das ist nicht unser Verständnis von einer guten Teilhabelösung. Das kann ja nicht sein, dass hier jede Person in irgendeiner Weise in ein Klageverfahren muss“ (Interv. Nr. P3/BW, S. 10). Die Lebenshilfe Tübingen e.V. hat mit der Stadt Tübingen eine „Teilhabe“-Vereinbarung abgeschlossen.

## **b) Derzeitige Arbeitsmarktpolitik**

Ebenfalls werden die derzeitige Arbeitsmarktpolitik und die Hartz-Gesetze unter frauen- und behindertenpolitischem Blick von der Mehrheit der Befragten scharf kritisiert. Im Jahre 2003 – dem Befragungszeitraum – führten Sparmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit in Baden-Württemberg dazu, dass Maßnahmen zur beruflichen Ersteingliederung junger Frauen (und Männer) mit Behinderung in den BBW's, BFW's und WfbM's drastisch gekürzt wurden. Für Schulabgängerinnen der Sonder- und Förderschulen entstehe zunehmend der Eindruck, „die Eintrittskarte in die Arbeitswelt ist vergeben.“ Trotz der zur Weiterentwicklung der beruflichen Teilhabe eingeführten Instrumentarien sei es tatsächlich nur einzelnen Frauen – die Gesprächspartnerin des Selbsthilfeverbandes nennt diese Frauen „Edelbehinderte“ – eine berufliche Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht worden. Die „weniger fitten Frauen mit Schwerstbehinderung“ erhalten hingegen auch über die eingeführten Instrumentarien und begleitenden Dienste kaum eine Chance. Die Gesprächspartnerin belegt das mit folgenden Beispiel: „Eine junge Frau, die auf einen Rollstuhl angewiesen ist und stark in ihrer Motorik eingeschränkt ist, kann am PC wunderbar arbeiten. Doch sie braucht gut vier Stunden, um eine DIN-A-4-Seite zu tippen. Damit erbringt sie eine persönliche Höchstleistung, doch die will im Arbeitsleben niemand haben. Das belastet mich, und es ist kein Einzelschicksal“ (Interv. Nr. I-2/BW, S. 7).

## **c) Betriebliche Integrationsvereinbarungen**

### **• Integrationsvereinbarung und Frauenförderung**

Von den befragten Schwerbehindertenvertreterinnen wird die nach SGB IX verbindliche Einführung von „Integrationsvereinbarungen“ vor allem als **Planungsdirektive** begrüßt. In den Betrieben wurden unmittelbar nach Inkrafttreten des SGB IX „Integrationsvereinbarungen“ abgeschlossen, was als beispielhaft hervorzuheben ist – und natürlich nicht der Alltagsrealität der Mehrheit der beschäftigungspflichtigen Unternehmen entspricht. In einem Fall verzögerte sich die Verabschiedung, weil die Schwerbehindertenvertretung in der Vereinbarung eine Frauenförderung festlegen wollte, die zu-

nächst keine Mehrheit finden konnte: „Weiterhin hatten wir beabsichtigt, die Beschäftigung und Förderung von schwerbehinderten Frauen besonders festzulegen. Die Mehrheit des Gremiums hielt dies für nicht erforderlich, da Frauen bereits im Frauenförderplan hinreichend berücksichtigt werden müssen“ (Interv. Nr. I-3/BW, S. 4). Doch letztlich konnte sich die Schwerbehindertenvertretung mit der Auflage zur Frauenförderung durchsetzen, dazu sieht die Integrationsvereinbarung nun folgende Maßnahmen vor: „Analog zum Frauenförderplan der ... (Name der KdöR)<sup>1</sup> sind Frauen bei Einstellungen besonders zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang haben schwerbehinderte Frauen Vorrang. Es muss geprüft werden, ob schwerbehinderte Frauen berücksichtigt worden sind bei Einstellungen, bei Qualifizierungen. Das ist jetzt da mit rein genommen worden, analog zum Förderplan der Gleichstellungsbeauftragten, auch mit dieser Fristigkeit. Die ... (KdöR) muss nun nachweisen und belegen, anhand von Statistiken, was in diesem Zeitablauf passiert ist für schwerbehinderte Frauen, auch mit Nachqualifizierungen. - Für schwerbehinderte Frauen gilt im besonderem: Im Rahmen der Personalanpassungsmaßnahmen eine „Feste Stelle“ zu erwirken, die bisherige Besoldung oder Vergütung auch bei niederwertigeren Tätigkeiten zu gewährleisten, sowie sie auf höherwertige Stellen zu qualifizieren. - Problematisch werden diese Vorgaben durch das am 1. Mai 2002 in Kraft getretene (KdöR-) Strukturgesetz, nach dem eine große Zahl von Filialen bereits geschlossen wurde und noch zu schließen ist. Sicher kann auch nicht für alle Hauptverwaltungen der Besitzstand gewährleistet werden. (...) Bei einer erforderlichen Versetzung muss der bestehende Sozialkatalog, in dem Schwerbehinderte ganz vorne stehen, zwingend beachtet werden. - Dies gilt insbesondere wiederum für Frauen mit einer geringen Mobilität oder mit Familie“ (ebd., S. 4f).

- **Beteiligung**

Die Stärkung der Stellung der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb durch die neuen Beteiligungsrechte des SGB IX wird sehr positiv beurteilt. Allerdings wird die Erfahrung gemacht, dass sich Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragte mit der geänderten Situation erst noch abfinden müssen: „Das SGB IX gibt der Schwerbehindertenvertretung wesentlich mehr Macht und Möglichkeiten als der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung. Beide müssen diese neue Stellung allerdings erst verinnerlichen. Es ist schon schwierig für viele Personalvertretungen, dass die Schwerbehindertenvertretung zu allen Maßnahmen gehört werden muss und an allen Maßnahmen zu beteiligen ist“ (ebd., S. 8). Während die oberen Führungs- und Leitungsebenen anscheinend die Umsetzung von Beteiligung gewährleisten, zeigen sich auf den anderen Ebenen zahlreiche Konfliktpotenziale. So gibt es Dienststellenleiter in Filialbetrieben, die auch Personalführungsaufgaben innehaben und in dieser Funktion die Vorgaben des SGB IX „ignorieren oder unterschätzen“. Nicht-behinderte Kollegen haben kein Einsehen, warum Frauen, und insbesondere Frauen mit Behinderung, betrieblich besonders gefördert werden sollen. Einschätzung einer Personalrätin: „Da gibt es kein Pardon“ (Interv. Nr. I-5/BW, S. 19). Wenn Frauen mit Behinderung betrieblich gefördert werden, erwarten diese Kollegen hohe Leistungen mit dem Argument, „die Frauen verdienen das gleiche Geld, dann sollen sie auch die gleiche Arbeit machen“ (ebd., S. 18).

- **Lauf- und Wartezeiten / Zuständigkeiten / Aufstockungsverbot**

Umsetzungserschwernisse werden vor allem zurückgeführt auf: längere Lauf- und Wartezeiten bei Reha-Vorhaben als zuvor, immer noch unklare Zuständigkeiten im Reha-System und das im Gesetz

---

<sup>1</sup> Körperschaft des öffentlichen Rechts, im Folgenden mit KdöR bezeichnet.

festgelegte generelle Aufstockungsverbot in Bezug auf Leistungen der Integrationsämter (§ 102 Abs. 5 Satz 2 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertreterinnen verweisen darauf, dass vor wenigen Jahren noch Arbeitsverwaltungen und Integrationsämter in Vorleistung getreten sind, bis der zuständige Leistungsträger ermittelt war. Nun haben sich die Wartezeiten durch die Neuregelungen erheblich verlängert. *„Hinzu kommt das generelle Aufstockungsverbot im SGB IX. (...) Beispielsweise gilt dies für die hohen Kosten, welche möglicherweise bei der Einstellung einer schwerbehinderten Frau anfallen. Bis der Kostenträger ermittelt und das Antragsverfahren beendet und somit die Ausstattung genehmigt und geordert wurde, hat der Arbeitgeber eine neue Arbeitskraft gefunden (...)“* (Interv. Nr. I-3/BW, S. 12). Die Interviewpartnerinnen belegen anhand von Praxiserfahrungen, dass sich seit Einführung des SGB IX Antragsverfahren für Fördermaßnahmen im Zusammenhang mit dem Aufstockungsverbot verkompliziert und verschlechtert haben. *„Als Beispiel kann ich folgenden Sachverhalt aufzeigen: Die (Körperschaft) hat rund 25 blinde oder stark sehbehinderte Mitarbeiter(innen) beschäftigt. Im Zusammenhang mit der Umstrukturierung und der damit verbundenen Zentralisierung wird in absehbarer Zeit ein bundesweit einheitliches Netzwerk mit neuer Benutzeroberfläche geschaffen. Nähme die (Körperschaft) nun für die Ersatzbeschaffung veralteter oder nicht mehr einsetzbarer Braille- und Großschriftsoftware Mittel aus der Ausgleichsabgabe oder von den Reha-Trägern in Anspruch, wäre jeder Einzelfall in jedem Hauptverwaltungsbereich gesondert zu prüfen und beantragen. Bis alle Genehmigungen erteilt sind, könnte der eine oder andere Arbeitsplatz verloren sein“* (Interv. Nr. I-3/BW, S. 16).

- **Information / Schulung**

Probleme der Umsetzung des SGB IX ergeben sich aus Sicht der Schwerbehindertenvertreterinnen auch aus Informationsdefiziten: Die in den Grundseminaren der Integrationsämter vermittelten Informationen reichen nicht aus für eine erfolgreiche Tätigkeit in den Betrieben. Vor allem werde nicht systematisch über die frauenfördernden Aspekte informiert. Ein besonderer Schulungsbedarf und die dazu erforderlichen Freistellungen werden bei den Stellvertreterinnen von Schwerbehindertenbeauftragten und bei Schwerbehindertenvertrauensfrauen ausgemacht.

#### **d) Gemeinsame Servicestellen**

Nach §§ 22, 23 SGB IX kommt den Gemeinsamen Servicestellen eine wichtige Aufgabe beim Zugang zu (beruflichen) Rehabilitationsleistungen zu. Ratsuchende Frauen mit Behinderung haben die Möglichkeit, durch Interessenvertretungen behinderter Frauen bei der Beratung unterstützt zu werden. Die Gemeinsamen Servicestellen sind zur Beteiligungspflicht nicht nur der Behindertenverbände, sondern gerade auch der Interessenvertretungen behinderter Frauen aufgefordert. Aus Sicht von Selbsthilfegruppen, Frauennetzwerken, Schwerbehindertenvertreterinnen aus Betrieben und der Vertreterin eines Verbandes könnten Gemeinsame Servicestellen eine wichtige Aufgabe in der Beratung und Unterstützung von Frauen mit Behinderung übernehmen. Kritisch beleuchtet wird, dass diese Umsetzungsaufgabe bislang regional recht unterschiedlich und auch „*halbherzig*“ angegangen worden sei. Thematisiert werden als Umsetzungsprobleme Fragen der „Beteiligung“ und Fragen der Qualitätsentwicklung in der Beratung von Frauen mit Behinderung.

Der Gesprächspartner der LVA, von dieser werden die Gemeinsamen Servicestellen in Baden-Württemberg getragen, verweist zunächst darauf, dass seine Institution darum bemüht sei, *„jeden Versicherten unabhängig vom Geschlecht bestmöglich“* zu beraten. Im Sinne des SGB IX versteht er dennoch, dass die *„besondere Berücksichtigung der Belange von Frauen mit Behinderung“* erfordere, für „ei-

ne Art typisierte Zielgruppe“ bei der „Vermittlung einer jeweiligen Maßnahme“ darauf zu achten, „was es zu bedenken gibt, gegebenenfalls Kinderbetreuung und diese Dinge (...)“ (Interv. Nr. V3/BW, S. 2). Probleme der Umsetzung resultieren demnach aus seiner Sicht vor allem aus fehlenden adäquaten Maßnahmen, bzw. fehlenden Listen solcher Maßnahmen, an denen sich Beratende orientieren könnten. Doch die Problematik einer fehlenden frauenbezogenen Handlungsorientierung lässt sich nicht auf diese – richtig erkannte – Vermittlungsfrage reduzieren, das verdeutlichen die von Seiten der Interessenvertretungen angesprochenen Probleme um „Beteiligung“ und „Qualitätsentwicklung in der Beratung von Frauen mit Behinderung.“

- **Beteiligung**

Interessenvertreterinnen, Selbsthilfegruppen, Frauennetzwerke machen darauf aufmerksam, dass sie aus Eigeninitiative Kontakt zu den örtlichen Gemeinsamen Servicestellen gesucht und hergestellt haben. Die Vertreterin der Lebenshilfe Tübingen: „Man muss den Servicestellen die Themen einfach als Problembereich antragen und die Beratung einfordern“ (Interv. Nr. P3/BW, S. 9). Die Gemeinsamen Servicestellen sind nicht von sich aus initiativ geworden. Die Kontaktaufnahmen führten dazu, dass Interessenvertreterinnen inzwischen zu Informationsveranstaltungen der Servicestellen eingeladen werden, doch sie werden weitgehend nicht selbstverständlich in die örtliche Entwicklungsarbeit einbezogen. Ihre Kompetenz scheint zudem in manchen Regionen nicht gefragt zu sein. Beispielsweise hat die Servicestelle Heidelberg / Mannheim das Kooperationsangebot von BiBeZ zur Kenntnis genommen, aber Monate sind verstrichen, der Frauenselbsthilfeverein wurde nicht als Kooperationspartnerin angefragt. Erschwerend kommt hinzu, dass manche Servicestellen immer noch nicht barrierefrei sind: Rollstuhlfahrerinnen haben Probleme mit der Zugänglichkeit, Frauen mit sog. geistiger Behinderung haben Probleme mit der erforderlichen Mobilität. Die Vertreterin des Landesverbandes der Körper- und Mehrfachbehinderten Baden-Württemberg zeigt auf, wie „Beteiligung“ auf Landesebene gestaltet wird: „Die LVA Baden-Württemberg hat hier die Federführung, und da gibt es jetzt ein-, zweimal im Jahr einen - nennen wir es Erfahrungsaustausch auf Landesebene zwischen der LVA als Träger der Servicestellen und den Selbsthilfeverbänden. Aber darüber hinaus gibt es nichts“ (Interv. Nr. I-2/BW, S. 2).

Bedenken werden von diesen Gesprächsteilnehmerinnen aber auch in Bezug auf den erforderlichen Aufwand bei „Beteiligung“ – Zeit, Kosten – angesprochen. Die Verbandsvertreterin: „Das SGB IX schreibt hier sinnvollerweise rein: „Beteiligung der Selbsthilfeverbände“, aber da hat man vergessen zu klären: Wer ist das eigentlich? Welche Personen sind es? Die Ehrenamtlichen? Dann stellt sich die Frage: Ehrenamtliche, die im Beruf sind? - Das Thema Arbeitszeitausfall und Ähnliches ... Und wenn es die Selbsthilfeverbände sein sollen, die ja auch nicht auf Rosen gebettet sind, was die Finanzen betrifft ... Wer übernimmt die Kosten für die Mitarbeit der Selbsthilfeverbände? Das ist ja in keiner Form geregelt, von wegen: wie kann das dann aussehen, dass vielleicht ein Entgelt finanziert wird für den Aufwand, um die Beteiligung überhaupt möglich zu machen“ (ebd., S. 2). Die Vertreterin des „Koordinationstreffens Tübinger Behindertengruppen / der Verbände behinderte Frauen“ thematisiert: „Es zeigt sich natürlich auch, auf dieser Ebene mit Leuten am Tisch zu sitzen, die alle professionell in ihrem Bereich arbeiten, damit die einen überhaupt zur Kenntnis nehmen, muss man sich schon auch ein bisschen auskennen und muss auch mal den Mund aufmachen können. - Das fällt Ehrenamtlichen natürlich in der Kontinuität, was gerade die relativ komplizierte sozialpolitische Mannschaft angeht, vielleicht ein bisschen schwer. (...) Also für die Ehrenamtlichen zeigt sich einfach, dass es total schwierig ist, alles in der Freizeit zu leisten. Es gibt auch keinen Geldwert, keinen Gegenwert, für diese Mitarbeit“ (Interv. Nr. I-4/BW, S. 12). Für die Umsetzung einer realen

„Beteiligung“ werden deshalb *„Sitzungsgelder, Fahrtkosten und allgemeine Anerkennung“* (ebd., S. 15) als Voraussetzung ausgemacht.

- **Qualitätsentwicklung in der Beratung von Frauen mit Behinderung**

Vertreterinnen der Interessengruppen reflektieren, dass Probleme der inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung der Servicestellen auch möglicherweise damit zusammen hängen, dass der Träger der Servicestellen ein Versicherungsträger ist, und die Aufbauarbeit im Rahmen bestehender Strukturen angegangen werde. *„Die Mitarbeiter, die jetzt in der Servicestelle arbeiten, haben eine relativ traditionelle Ausbildung, da stand Verwaltung im Vordergrund. Also sie kommen nicht aus der Tradition einer sozialpädagogischen Ausbildung, wo man sich mit Beratungskonzepten beschäftigt oder ein Backgroundwissen über Lebenslagen und über soziale Zusammenhänge hat. - Das sind eigentlich Dinge, die jetzt erst entwickelt werden müssen und wo wir gefragt sind“* (Interv. Nr. I-4/BW, S. 4). Noch haben Servicestellen traditionelle „Komm-Strukturen“, die den Bedürfnissen von Frauen im ländlichen Raum nicht entsprechen. Auch fehlen weitgehend ein geschlechtssensibler Blick und die erforderliche Niedrigschwelligkeit in der Beratungsarbeit.

Die Interessenvertreterin der Verbände behinderter Frauen, die auf eigene Veranlassung in einen Qualitätszirkel der Servicestelle Reutlingen / Tübingen einbezogen und „beteiligt“ wird, versucht das kollektive Interesse von Frauen – im ländlichen Raum eine bedarfsorientierte Beratung für Frauen mit Behinderung durchzusetzen – in diesen Zirkel einzubringen. In einer männerdominierten Runde löst das Thema erst einmal *„Verblüffung“* aus. Aber sie setzt auf *„Entwicklung“*. Im Interesse der Frauen, die sie in dem Zirkel vertritt, möchte sie geschlechtersensible Beratungsstrukturen und die *„Begleitung im ganzen Verfahren, und vor allen Dingen die koordinierende und beschleunigende Funktion“* durchsetzen. *„Aber das ist sicher ein Prozess, das können die nicht von heute auf morgen leisten. (...) eine Profilierung liegt dann einfach auch in einem guten Beratungsverständnis. - Dass es nicht damit aufhört, dass ich einen Gesetzestext rezitiere und die Zuständigkeit feststelle, sondern dass ich auch in der Lage bin, Lebenslagen zu erkennen, geschlechtsspezifische Unterschiede aufzugreifen, auch sicher bin in Kommunikationssituationen mit kommunikationseingeschränkten Menschen. Das ist wirklich ein Entwicklungsprozess“* (ebd., S. 18).

Eine Mitarbeiterin der Gemeinsamen Servicestelle Stuttgart lässt die erforderliche Sensibilität in Bezug auf Geschlechterdifferenz, aber auch in Bezug auf Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen der Frauen mit Behinderung erkennen. Im Gespräch macht sie *„Frauen mit psychischen Erkrankungen“* als benachteiligte Frauengruppe mit besonderem Förderbedarf aus: *„(...) Es gibt einfach Personengruppen, die sehr gut informiert sind (...) Die werden auch von ihren Gruppen direkt an die Servicestelle vermittelt (...) Und dann gibt es andere Personengruppen, die wollen sich nicht einer Selbsthilfegruppe anschließen, sie leiden eher still vor sich hin, aber irgendwann brauchen sie Hilfe (...)“* (Interv. Nr. V3/BW, S. 17). Für diese Zielgruppe macht sie das Fehlen eines Beratungskonzeptes aus.

Der bei der LVA für die Gemeinsamen Servicestellen zuständige Gesprächspartner zeigt Einsicht in die Notwendigkeit, in Qualitätszirkeln zukünftig verstärkt Interessenvertretungen behinderter Frauen einzubeziehen. Ebenso macht er in Fragen geschlechtergerechter Beratungsstrukturen einen Schulungsbedarf bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Servicestellen aus, den es zu beheben gilt.

### e) Integrationsfachdienste

Allein im Zuständigkeitsbereich des LWV Württemberg-Hohenzollern arbeiten heute in 22 Stadt- und Landkreisen (13 Arbeitsamtsbezirken) 27 IFD-Büros im Auftrag des Integrationsamtes (15 Stellen im Bereich „Vermittlung“, 51 Stellen im Bereich „Begleitung in Arbeit“). Auftraggeber für die IFD's sind die Arbeitsverwaltung im Bereich „Vermittlung von arbeitslosen Personen mit Schwerbehinderung“ sowie das Integrationsamt im Bereich „Vermittlung von Personen aus der WfbM und Abgänger/Abgängerinnen der Sonderschulen-G“ und – seit 1.10.2000 – im Bereich „Begleitung in Arbeit“. Das SGB IX sieht (nach § 111) eine Qualitätssicherung der Tätigkeit der Dienste und eine Ergebnisbeobachtung vor. Geht dem eine Qualitätsentwicklung in Fragen geschlechtergerechter Beratungsstrukturen voraus?

- **Geschlechterdifferenzierende Auswertung der Daten**

Gesprächspartnerinnen des Integrationsamtes Stuttgart verweisen darauf, dass die Vermittlungs- und Begleitungsarbeit der Integrationsfachdienste – auch wenn einzelne Dienste sich im Bereich frauengerechter Beratung und Begleitung engagieren - bislang nicht unter einem geschlechterdifferenzierenden Blick betrachtet worden und angegangen worden sei. Auch die in den Diensten ermittelten Daten seien zwar nach Geschlecht erhoben, aber nicht ausgewertet worden. *„Bei uns ist es eigentlich ähnlich, wie Sie gerade geschildert haben, dass man diesen geschlechtsspezifischen Ansatz bei der ganzen Thematik gar nicht beachtet. Letztendlich geht man einfach davon aus, die Angebote sind für Männer und Frauen gleichermaßen gedacht“* (P4/BW, S. 2). Als Anregung wird aufgegriffen, die ermittelten Daten zukünftig nach Geschlecht auszuwerten und amtsintern einen frauenfördernden Ansatz zu reflektieren.

- **(Frauengerechte) Beratung und Begleitung**

Alle Gesprächspartnerinnen aus Interessenvertretungen, Selbsthilfeinitiativen und Netzwerken sprechen die Notwendigkeit einer frauengerechten Beratung und Begleitung durch die Integrationsfachdienste an, die vielerorts vermisst wird. Immer wieder werden Fallbeispiele dafür benannt, dass Frauen mit Behinderung sich schlecht beraten und begleitet fühlten, Ansätze des Peer Counseling vermissten, sie nach Unterbringungsoptionen in Beschäftigungen vermittelt wurden, die nicht ihren Bedürfnissen entsprachen. Deutlich wurde, was in der „Geschichte“ berufsbegleitender Dienste in Württemberg-Hohenzollern bereits in der ersten Hälfte der 90er Jahre wissenschaftlich begleitend herausgearbeitet wurde (vgl. Schön 1993; Meuth 1996): Eine „frauengerechte“ Beratung / Begleitung kann nicht in dem Konzept „individueller“ Beratung / Begleitung aufgehen, sie bedarf einer erweiterten Beratungskonzeption, die damit erst den Anspruch „ganzheitlicher“ Beratung erfüllt.

Auch befragte Professionelle aus zwei Integrationsfachdiensten nehmen diese Haltung ein. Das Konzept der „individuellen“ Beratung / Begleitung sei im Prinzip schon richtig, aber: *„Andererseits ist gerade da wichtig, eben auch zu sehen, dass Menschen eben Frauen und Männer sind. - Da muss jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin schauen, wie werde ich dieser Frau oder eben diesem Mann gerecht? Wie viel Arbeitszeit kommt in Frage und was hat das mit den geschlechtsspezifischen Lebensbedingungen zu tun? (...) So individuell die Beratung auch angelegt ist, sie hat ja immer mit Geschlecht zu tun. Das muss dann aber auch klar sein“* (Interv. Nr. P6/BW, S. 16).

Die Gesprächspartnerin eines anderen IFD, die seit Mitte der 90er Jahre frauengerechte Beratung / Begleitung dort praktiziert und die Umsetzung der frauenorientierten Erfordernisse des SGB IX sehr

ernst nimmt, verweist darauf, dass der inzwischen eingetretene Wirtschaftlichkeits- und Vermittlungsdruck eine frauengerechte Beratung zunehmend erschwert. *„Die erforderlichen Beratungsprozesse dauern für manche Frauen länger, das ist nicht mit ein, zwei Gesprächen getan. Der Auftraggeber setzt uns jetzt Rahmenbedingungen, die machen das unmöglich. Da heißt es, kümmert euch um die, die ihr schnell vermitteln könnt, denn es geht um Erhöhung der Vermittlungen. Das ist eigentlich nicht dem Gesetz entsprechend, SGB IX sagt ja eigentlich genau das andere: Kümmert Euch um die, die einen größeren Unterstützungsbedarf haben, und dem werden wir nicht gerecht. Da habe ich manchmal heftig Bauchweh. (...) Die Veränderung, die sich in der Beratungsarbeit andeutet, entspricht nicht dem, was wir an Qualitätsstandard gerne hätten, oder was wir brauchen. Wenn dieser Raum nicht mehr gegeben wird, dann wird es in Zukunft schwierig. Ich bin Pädagogin und möchte da nicht wie eine Viehverkäuferin arbeiten müssen“* (Interv. Nr. P5, S. 3).

- **Erforderliche Mittel / Zuschüsse, Arbeitsassistenz**

Die Projektmitarbeiterin eines anderen Integrationsfachdienstes leistet frauengerechte Beratung / Begleitung / Qualifizierung unter Projektbedingungen. Nach den Erfordernissen des SGB IX müsste ihre Tätigkeit eigentlich regelfinanziert werden, doch die vorhandenen Planstellen im Vermittlungsdienst und die große Anzahl zu leistender Betreuungen lassen das nicht zu. *„Ich denke, mit Blick auf die Politik müssten unsere Angebote regelfinanziert sein. Wir sind ein EU-Projekt, das ist auf ein Jahr befristet, angelegt ist unsere Projektperspektive auf drei Jahre. - Im Prinzip hätten wir mehr Sicherheit, oder hätten die teilnehmenden Frauen mehr Sicherheit, dieses Angebot regelmäßig nutzen zu können durch eine Regelfinanzierung. Es müsste eine Selbstverständlichkeit sein, dass unsere Frauenseminare fortlaufend angeboten werden können. Wir sehen ja diesen Bedarf“* (Interv. Nr. P6/BW, S. 10).

Die formalen Abwicklungen mit Zuschüssen sind schwieriger geworden. Das wirke sich vor allem negativ auf die erforderliche Arbeitsassistenz aus, berichtet die Beraterin des anderen Dienstes: *„Gebraucht wird für manche Frau Arbeitsassistenz im Vorfeld, in Praktika und zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses. Unbürokratisch wird sie gebraucht. Und die Arbeitsassistenz muss auch gut gecoacht sein, das ist ein ganz komplexer Bereich. Wenn der gut gemacht wird und gut verzahnt wird mit dem was wir hier tun, können Frauen sehr erfolgreich eingegliedert werden und sehr nachhaltig. (...) Natürlich ist das teuer und ein großer Aufwand, aber ich finde das ist ein Aufwand, der sich lohnt, weil die Betriebe die Unterstützung haben, man auch gucken kann, wie geht es den Frauen im Betrieb, denn Eingliederung ist nicht gleich Eingliederung. Wenn eine im letzten Eck in einem Betrieb sitzt, Hauptsache sie arbeitet in diesem Betrieb, das hat für mich noch nichts mit Teilhabe zu tun. Von daher finde ich, braucht man eine Arbeitsassistenz, die ganz flexibel an die IFD's angegliedert ist, wo eng kooperiert wird, unbürokratisch vor allem ...“* (Interv. Nr. P5/BW, S. 12).

Doch dafür fehle inzwischen die Finanzierung, nicht einmal Praktikantinnen, die Arbeitsassistenz machen, können finanziert werden. *„Es war von Anfang klar, dass das Gesetz zwar Gesetz ist, aber kein Geld für die Umsetzung da ist“* (ebd., S. 15). Unter anderem auch deshalb sei das Thema Frauenförderung *„untergegangen“* in vielen Integrationsfachdiensten.

Perspektive: Mit dem am 1.5.2004 in Kraft getretenen „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderte Menschen“, und den damit verbundenen Nachbesserungen des SGB IX, wurde die Strukturverantwortung für die IFD's von der Bundesagentur für Arbeit auf die Integrationsämter übertragen. Damit könnten – im Rahmen der erforderlichen einheitlichen Qualitätssicherung –

auch Qualitätskriterien für eine frauengerechte berufliche Begleitung und Vermittlung entwickelt und verankert werden. Das erhoffen Interessenvertreterinnen und Netzwerkfrauen.

#### **f) Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen**

„Frauengerechte“ berufliche Qualifizierungsmaßnahmen haben nach den Erfordernissen des SGB IX vor allem Kriterien wie Wohnortnähe, Teilzeitmöglichkeiten, eine frauengerechte Gestaltung und Qualifizierung in zukunftsträchtigen Berufen zu erfüllen. In den Gesprächen werden in der Hauptsache Probleme der Durchsetzung und Finanzierung solcher Maßnahmen thematisiert.

- **Abbau von Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen**

Die Neuausrichtung der Weiterbildungsförderung der Arbeitsverwaltung führte im Jahre 2003 zu einem reduzierten Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen mit Behinderung, das betraf insbesondere Frauen aus dem ländlichen Raum. Die Gleichstellungsbeauftragte einer örtlichen Arbeitsverwaltung verweist darauf, dass durch die Auflage, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nur noch anzuerkennen, wenn sie einen voraussichtlichen Integrationsquotienten von 70 % haben, „*sehr viele Frauenmaßnahmen aus dem Weiterbildungsangebot rausgefallen sind. Das Problem haben wir jetzt*“ (Interv. Nr. P1/BW, S. 12). Betroffen sind davon Frauen mit Behinderung aus dem ländlichen Raum, vor allem Alleinerziehende, die auf wohnortnahe Qualifizierungsmöglichkeiten in Teilzeit angewiesen sind. Diese Möglichkeiten bei freien Bildungsträgern waren sehr nachgefragt. Nun wurden die Vermittler/innen von der Bundesagentur für Arbeit aufgefordert, ausbildungsbereite Betriebe in der Region ausfindig zu machen, die Qualifizierungen in Teilzeit übernehmen. Bislang konnten keine ausbildungsbereiten Betriebe gefunden werden, und so sind diese Frauen mit Behinderung seit Monaten in „*Wartehaltung*“. „*Das geht zu Lasten der Frauen mit Behinderung, diese Quote. (...) Wir wissen nicht, was wir für Frauen anbieten können (...)*“ (ebd., S. 10). Zudem wurde vorgegeben, dass im Bereich Weiterbildung nur noch Leistungsbezieherinnen (Arbeitslosengeld / Arbeitslosenhilfe) gefördert werden sollen. Das heißt, Frauen mit Behinderung können als Wiedereinsteigerinnen ohne Leistungsbezug keine Weiterbildungs- / Ausbildungsmaßnahme beanspruchen. Auch die für den Reha-Bereich zuständige Gesprächspartnerin des Landesarbeitsamtes urteilt, dass Frauen mit Behinderung „*im Prinzip fast schon ihren Arbeitsplatz mitbringen müssen*“, um Zugang zu einer Qualifizierungsmaßnahme zu erhalten. „*Wenn natürlich ganze Bildungsmaßnahmen aus diesem Grund nicht mehr angeboten werden, die für behinderte Frauen besonders geeignet waren, dann haben wir da ein Problem*“ (Interv. Nr. P11, S. 6).

- **Durchsetzungs- und Finanzierungsprobleme**

Der Gesprächspartner eines kleinen Bildungsträgers in Tübingen verweist darauf, dass manche Teilnehmerinnen nur an der gebotenen Maßnahme für Frauen beteiligt werden können, weil das Angebot ein „*Modellprojekt*“ sei. Gerade junge Frauen, die etwa vorher in der Psychiatrie oder der Tagesklinik waren, die keine Ausbildung haben, die bei den Eltern wohnen, sind nicht leistungsberechtigt. „*Das Arbeitsamt wird immer strikter, die Leistungen einzufrieren oder möglichst knapp zu halten, auch mit der Fortzahlung. Das war auch ein Problem in dem letzten Kurs mit den Schwerbehinderten, die hatten zum Teil große Schwierigkeiten, Leistungen zu bekommen*“ (Interv. Nr. P2/BW, S. 1).

Die Gesprächspartnerin eines BBW thematisiert die Schwierigkeit, für konzipierte frauengerechte Maßnahmen, die Qualität gewährleisten, Träger zu gewinnen, die bereit seien, die Kosten zu übernehmen. „*Wir haben für junge Frauen (mit Lernbeeinträchtigung), die hier im BBW einen Lehrgang oder*



*eine Ausbildung machen und dann schwanger werden, eine Teilzeitausbildung geplant. Sie sollten individuell unterstützt und motiviert werden, ihre Ausbildung fort zu führen. Unser Angebot ist nicht finanziert worden. Es gab andere Anbieter mit preisgünstigeren Angeboten. (...) Ich kann nicht sagen, ob wir besser sind, weil ich einfach nicht weiß, was der andere Anbieter an Qualität bietet. - Ich weiß, dass wir ein sehr breites Spektrum haben, dass wir alles nutzen können für eine solche Maßnahme. - Wir den Fachdienst hier nutzen bei Bedarf, das heißt, wir haben Psychologinnen vor Ort, wenn die jungen Mütter es brauchen, wir haben Sportpädagoginnen, wir haben eine enge Betreuung ... Wir hätten eine Kinderbetreuung über einen gewissen Zeitraum leisten können, oder können sie auch - wenn sie mal irgendwo anders ausfällt - spontan leisten. Dadurch, dass wir eine große Einrichtung mit vielen Möglichkeiten sind, haben wir auch viele Angebote, - wir hätten viel anbieten können. (...)" (Interv. Nr. P7/BW, S. 3).*

Die Gesprächspartnerin eines BFW's plant gemeinsam mit Kolleginnen ein „Vorbereitungsprogramm für Frauen mit Behinderung“, das Erfordernisse des SGB IX erfüllt. Nach „Aufbruchstimmung“ kam „die Kunde von den leeren Kassen“, sieht sie sich vor das Problem gestellt, Träger für ein Programm, das nicht den üblichen Regelangeboten entspricht, zu gewinnen. „Wir müssen den Kostenträgern klar machen, dass das nicht nur kostet, sondern auch was bringt“ (Interv. Nr. P10/BW, S. 5). Über das Vorbereitungsprogramm, das Frauen auf dem Weg ihrer Interessensfindung begleiten will, könnte sich anschließend die Berufsfindung kürzer gestalten, oder eine Reha-Maßnahme sich als „Irrweg“ entpuppen. Den Trägern sei zu vermitteln, dass die Investition in eine solche Maßnahme auf Dauer gesehen auch zur Kostenersparnis führen kann, möglicherweise sei es dann nur „ein Verschieben von Mitteln“. Dies könnte ein Argument sein, „Kostenträger zu motivieren, etwas Neues auszuprobieren“ (ebd., S. 6).

- **Für Leistungen zur Teilhabe zuständige Träger als Förderer innovativer Angebote**

Der Gesprächspartner der LVA vermutet, dass „im Bereich der Bildungsträger zukünftig eine Art Überlebenskampf stattfinden wird“, diesen „(...) Verdrängungswettkampf unter den Bildungsträgern würde ich nicht mal unbedingt als Nachteil empfinden, weil wir dann auch die Möglichkeit haben, spezielle Anreize zu setzen, nachzufragen, speziell nach solchen Kursen, bei denen es beispielsweise die Kinderbetreuung gibt. Und wenn jetzt hier ein Bildungsträger auf diesen Zug aufspringt und dann entsprechende Maßnahmen anbietet, dann wird der natürlich auch von dieser Zielgruppe verstärkt belegt, sodass das für den dann im Rahmen dieses Verdrängungswettkampfes durchaus ein Vorteil sein könnte. Diese Entwicklung sollte man meines Erachtens im Auge behalten und das als Vorteil benutzen“ (Interv. Nr. V3/BW, S. 3).

Träger können „als Einkäufer von Leistungen auf dem Markt“ (ebd., S. 3), auf diesem Weg auch zur Forcierung frauengerecht gehaltener innovativer Angebote beitragen.

Im Erhebungszeitraum zeichnet sich allerdings keine geschlechtergerechte Steuerung von Qualifizierungsmaßnahmen ab.

### **g) Präventive Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt in Einrichtungen**

Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sind gefordert, für Frauen mit Behinderung Unversehrtheit und Schutz vor sexualisierter Gewalt zu gewährleisten, sowie angemessene Hilfen für betroffene Frauen in Einrichtungen zu verankern. Für die Träger der (beruflichen) Rehabilitation ergeben sich daraus folgende Pflichten: Beratungs- und Unterstützungspflicht (§ 9 SGB IX, § 14 SGB I); gezielte Maßnahmen zur Stärkung der Selbstbehauptung (§ 44 Abs. 1 SGB IX) und Interventionspflichten (vgl. dazu die Expertise von Bieritz-Harder 2001). Das Beschäftigtenschutzgesetz verpflichtet auch Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation zu präventiven, vorbeugenden Maßnahmen.

Professionelle / Fachkräfte berichten, dass in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation immer noch mit Unsicherheit und Überforderung auf vorkommende sexualisierte Gewalt reagiert werde. Insbesondere in den WfbM's fehlen weitgehend präventive Konzepte. Einzelne Einrichtungen arbeiten an einer Enttabuisierung vorkommender sexualisierter Gewalt und stellen sich dem Problem.

So entstand im BBW Waiblingen über die Initiative des „Frauenausschusses: Junge Frauen im Berufsbildungswerk“ eine breite hausinterne Diskussion zur Thematik, wurden ein Konzept und hausinterne Richtlinien entwickelt, fanden Schulungen statt. Für junge Frauen gibt es Selbstverteidigungskurse, die im Freizeitbereich angeboten werden. *„Üblicherweise schlagen ja die Wellen sehr hoch und alle sind furchtbar aufgeregt. – Wir haben hier erarbeitet, was für einen Standard brauchen wir, um in der Arbeit präventiv zu sein, aber auch bei einem vorkommenden Missbrauch Schritt für Schritt das Richtige zu tun, ohne in Panik und Hektik zu verfallen oder zu tabuisieren ... Also da denke ich, sind wir in der Konzeption relativ weit“* (Interv. Nr. P7/BW, S. 6).

Aus einem BFW wird berichtet, dass Frauen hausinterne Angebote zur Selbstbehauptung / Selbstverteidigung kaum wahrnehmen. Die Gesprächspartnerin vermutet, dass Frauen eine defizitäre Zuschreibung bei Interesse an einer Teilnahme befürchten. Deshalb werde für Frauen die Teilnahme an Angeboten der Frauenselbsthilfegruppen außerhalb der Einrichtung gefördert.

In der Gustav-Werner-Stiftung Reutlingen, u.a. Träger einiger WfbM's, gelang Dank einer Top-Down-Strategie eine Enttabuisierung und die Erarbeitung verbindlicher Rahmenrichtlinien. „Frauenförderung“ ist im Leitbild der Einrichtung erstmals verankert worden. Dem gingen jahrelange Bottom-Up-Strategien von Mitarbeiterinnen der Einrichtung, die im regionalen Frauennetzwerk „Multiplikatorinnen-Treff Tübingen / Reutlingen“ organisiert sind, voraus.

Der „Multiplikatorinnen-Treff Tübingen / Reutlingen“, der auf frauenpolitischer Ebene eine Lobby für die Durchsetzung der Interessen von Frauen und Mädchen mit sog. geistiger Behinderung bildet, erarbeitete ein gemeinsames Grundwissen und Leitlinien für Musterregelungen (vgl. Schön 2002). Diese sind von einzelnen Einrichtungen in modifizierter Form übernommen worden. Über frauenpolitisches Engagement konnte in Einrichtungen der Region ein Klima erzeugt werden, das heute immerhin als institutionelle Herausforderung verstanden wird. Auf einer gemeinsam mit der Ev. Akademie Bad Boll veranstalteten Tagung „Hinschauen statt Wegschauen! Sexualisierte Gewalt an Frauen und Mädchen mit sog. geistiger Behinderung in Einrichtungen der Behindertenhilfe verhindern“ im November 2003 wurden von Verantwortlichen aus der Behindertenhilfe, aus Verbänden, Werkstätten und Initiativen Forderungen und Empfehlungen zusammengetragen. Diese sollen Grundlage eines landesweiten interdisziplinären Fachkreises zu Fragen sexualisierter Gewalt in Einrichtungen, ein sog. „Runder Tisch“, werden. Denn es hat sich gezeigt, dass Probleme, die strukturelle und konzeptionelle Veränderungen erfordern, neuer übergreifender Kooperationsmodelle bedürfen. Hier könnten Fortbildungsbedarf und -angebote erfasst und koordiniert werden. Hier könnten juristische Fragen erörtert und Qualitätsstandards für Einrichtungen festgelegt werden.

#### **h) Qualitätsentwicklung im Interesse der Frauen mit Behinderung**

Bewertungen und aufgezeigte Umsetzungsprobleme werden von Gesprächspartnerinnen aus Einrichtungen / Diensten der beruflichen Rehabilitation und aus Selbsthilfe / Interessenvertretung / Netzwerken unterschiedlich gewichtet.

- **Gesprächspartnerinnen aus Einrichtungen und Diensten der beruflichen Rehabilitation** weisen darauf hin, dass Fragen nach der Umsetzung frauenfördernder Aspekte des SGB IX ein latent vorhandenes emotional aufgeladenes Konfliktfeld berühren. In einem Teil der Einrichtungen dominieren immer noch Haltungen, dass frauen- und geschlechtergerechte Angebote „Luxus“ sind. Es fehlt das fachliche Know-How, es liegen keine geschlechterdifferenzierenden Daten als Planungsgrundlage vor.

Für frauen- und geschlechtersensible Praxisansätze fehlen in den meisten Einrichtungen die strukturellen Voraussetzungen. Beispielhaft soll dies aus der Sicht einer Mitarbeiterin eines Berufsbildungswerkes beschrieben werden: *„Berufsbildungswerke sind schon männlich dominiert. - Da gibt es (...) immer wieder plötzlich Themen, die soviel wichtiger, soviel drängender erscheinen, - natürlich gibt es immer wichtige und brennende Themen! - Aber es darf einfach nicht sein, dass dann jedesmal das Frauenthema wieder hinten angestellt wird. Da muss einfach von oberer Ebene gesagt werden, für die Verbesserung der Situation von Frauen sind die und die berufenen Personen zuständig, und die arbeiten trotz allem anderen, was vorfallen sollte, an der Thematik weiter und machen Entwicklungsarbeit. (...) Ohne das wird es mühselig bleiben. (...) Und wenn nur 20 oder 30% dafür heraus kämen. - Ich habe schon oft gesagt, ich möchte mal, um die Arbeit mit jungen Frauen gut machen zu können, eine 20% Freistellung, - da könnte ich schon viel erreichen, mit dieser Zeit. - Aber daran scheitert es dann immer, - an dem Punkt scheitert es an Geld, an Ressourcen. - Das gibt es nicht, wobei wir das schon vor Jahren gefordert oder angefragt haben. (...) Also in Berufsbildungswerken ist es einfach nicht üblich, dass es Freistellungen gibt, weder für Entwicklungsarbeit zur Förderung junger Frauen, noch für die Belange von Mitarbeiterinnen. (...)“* (Interv. Nr. P7/BW, S. 16f).

Bundesweit lassen sich in Berufsbildungswerken nur zwei Leiterinnen finden (in Berufsförderungswerken gibt es keine einzige Leiterin). Weder in Berufsbildungswerken noch in Berufsförderungswerken gibt es Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. *„Ich denke, das müsste über die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke entschieden werden, dass alle Berufsbildungswerke eine Frauenbeauftragte einzusetzen haben“* (ebd., S. 16). Aber die BAG-Berufsbildungswerke, die Versammlung der BBW-Leiter, ist mit Ausnahme einer Frau, *„eine Männer-Runde, da wird doch kein Bedarf artikuliert, - warum sollten sie feststellen, es muss in den Berufsbildungswerken Frauenbeauftragte geben“* (ebd., S. 17).

Es gab in den 90er Jahren Arbeitsgruppen der Bundesarbeitsgemeinschaften der Berufsbildungswerke und Berufsförderungswerke, die Standards zur „Frauenförderung“ entwickeln sollten. Über die Arbeitsgruppe der BAG-BBW berichtet die Gesprächspartnerin: *„Also es gab vor Jahren eine Arbeitsgruppe, die hat damals eine BBW-Leiterin ins Leben gerufen. Diese Arbeitsgruppe hieß „Junge Rehabilitandinnen in den Berufsbildungswerken“. - Sie hat den Auftrag bekommen von der BAG-Berufsbildungswerke, diese Gruppe zu gründen. - Die Arbeitsgruppe war übergreifend, also Vertreterinnen aus relativ vielen Berufsbildungswerken haben sich bundesweit getroffen. Ich war auch dabei. Unser Auftrag war damals, frauen- oder mädchenspezifische Konzepte zu erarbeiten und anzubinden in der BAG-BBW Standards zu entwickeln zum Thema "Frauenförderung". Diese Arbeitsgruppe hat es zwei Jahre gegeben. Es gab schon ganz gute Ansätze, dann hat diese BBW-Leiterin, die die Gruppe geleitet hat, aufgehört. - Damit ist die Gruppe eingeschlafen und ich weiß nicht, warum ... Ich habe schon verschiedenste BBW-Leiter aufgefordert, sich in der BAG dafür stark zu machen, dass diese Gruppe wieder aktiviert wird und wieder ins Leben gerufen wird, und dass jemand die Leitung dieser Gruppe übernehmen soll. Unser BBW-Leiter hier, mein Chef, sagt immer, ich solle doch die BBW-Leiterin aus Berlin anschreiben, ob sie das nicht übernehmen will - (...) Ich habe bisher immer gesagt, auf der Ebene möchte ich das nicht, ich möchte eigentlich, dass das nicht wie mein privates Hobby wirkt ..., ich möchte, dass das von der BAG selbst angegangen wird, auch benannt*

wird und eine BBW-Leiterin - oder ein BBW-Leiter im Sinne von Gender brauchen wir nicht immer von Frauen zu sprechen - damit beauftragt wird, diese Gruppe wieder neu ins Leben zu rufen, und in diesem Rahmen geschlechterdifferenzierende Konzepte zu entwickeln“ (ebd., S. 17/18). Die Arbeit der Arbeitsgruppe ist „nie wieder aufgegriffen worden“, es sind keine Standards für frauen- und Mädchenspezifische Konzepte entwickelt worden.

Einzelne frauengerechte Angebote sind noch immer vom Engagement (der) Mitarbeiterinnen abhängig. „Das ist auch etwas, wo ich wirklich denke, so lange das nur am Interesse einzelner Mitarbeiterinnen hängt, kann man sich unendlich abstrampeln. Das muss von oben, auf oberster Ebene, institutionalisiert werden. Da muss beschlossen werden, „so, das ist Standard, alle Berufsbildungswerke haben jetzt das und das und das anzubieten und einzuführen, um jungen Frauen mehr Perspektiven zu bieten“ ... Oder sie sollen auf oberster Ebene wenigstens erst mal beschließen, „wir wollen diese Arbeitsgruppe wieder ins Leben rufen, und die arbeitet uns als BAG zu, das ist ein Muss, das brauchen wir, das ist notwendig, das müssen wir dann wieder weitergeben in die Einrichtungen.“ - Mir ist nicht klar, warum es so schwer sein soll, solche Schritte zu unternehmen ..., dass es jetzt schon seit sechs Jahren diese Arbeitsgruppe nicht mehr gibt ... Ich denke, in diesen Köpfen ist eben auch nicht verankert, wie notwendig solche Standards wären. - Wenn Sie diese Leiter einzeln befragen würden, vielleicht käme dann schon neben vielen Bedenken auch die Einsicht in die Notwendigkeit. Wenn wir unseren Leiter fragen, wird er sofort sagen, dass solche Standards notwendig sind. Aber bis solche Wünsche und Forderungen wirklich in der BAG eingebracht und ernst genommen werden ... (...) Jetzt, im Rahmen des Gender Mainstreaming wird es ihnen (gemeint sind die Leiter) doch leicht gemacht. Sie brauchen nun nicht mehr nur über die Verbesserung der Situation von jungen Frauen zu sprechen, sie können an die Förderung beider Geschlechter denken“ (ebd., S. 19).

Diese Mitarbeiterin benennt klar, was andere Gesprächspartnerinnen aus anderen Arbeitssegmenten verhaltener zum Ausdruck bringen: Bundesarbeitsgemeinschaften der Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und Integrationsämter / Hauptfürsorgestellen haben Standards für frauen- und geschlechtergerechte Arbeit zu entwickeln, Einrichtungen haben diese über Top-Down-Strategien zur Chef- oder Chefinnen-Sache zu machen. Zu benennende Frauenbeauftragte haben die Umsetzung in den Einrichtungen zu begleiten und zu begutachten. Zur Umsetzung der Standards sind strukturelle Voraussetzungen zu schaffen. Mitarbeiterinnen brauchen Raum und Zeit für Entwicklungsarbeit.

Anzumerken ist, dass die hier zitierte Gesprächspartnerin ihrer Einrichtung über persönliches Engagement die Verankerung eines Frauenausschusses und die Initiierung vieler Einzelmaßnahmen im Interesse junger Frauen mitbewirkte.

- **Gesprächspartnerinnen aus der Selbsthilfe und aus Frauennetzwerken** wünschen, dass der Diskurs um Qualitätsentwicklung in den Institutionen konzeptionell das Peer Counseling aufgreift und Frauen mit Behinderung an Planungsprozessen beteiligt werden. Parallel dazu wird eine Stärkung der Netzwerkarbeit und des Selbsthilfepotenzials gewünscht. Das im Jahre 2003 gegründete Frauennetzwerk LIANE – „Landesweites Integratives Autonomes Netzwerk für Frauen und Mädchen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung in Baden-Württemberg“ mit Sitz in Tübingen - vermisst die Unterstützung regional arbeitender Beratungszentren von und für Frauen mit Behinderung und chronischer Erkrankung, die nach dem Prinzip des „Peer Support“ arbeiten. Ebenso konnte LIANE bislang noch keine öffentliche finanzielle Absicherung der eigenen Netzwerkarbeit durchsetzen.

Der „Multiplikatorinnen-Treff Tübingen / Reutlingen“ wünscht in der Qualitätsentwicklung sowohl von Institutionen als auch von Selbsthilfeangeboten die besondere Berücksichtigung der Entwicklung beruflicher und gesellschaftlicher Teilhabechancen von Frauen mit sog. geistiger Behinderung. Hinter diesem Wunsch steht die Befürchtung, dass die Interessen dieser besonders benachteiligten Gruppe allzu leicht „untergehen und vergessen“ werden. Erfolgreiche frauenfördernde Projekte mit dieser Frauengruppe sollten in Regelangebote übergeleitet werden.

### **3.3 Bewertung der Bedarfe von Frauen mit Behinderung und Möglichkeiten der Umsetzung nach den Erfordernissen des SGB IX**

Im Folgenden werden aus der Sicht von Interessenvertreterinnen aus Betrieben, Professionellen / Fachpersonal aus der Qualifizierung und Beratung / Begleitung / Unterstützung, Ehrenamtlichen / Professionellen aus Selbsthilfe / Frauennetzwerken, die jeweiligen Bewertungen der Bedarfe und daraus resultierende Umsetzungsorientierungen aufgezeigt.

#### **3.3.1 Bewertung der Bedarfe und Umsetzungsorientierung von Schwerbehindertenvertretungen aus Betrieben**

Befragte Schwerbehindertenvertreterinnen machten bei Frauen mit Behinderung einen Bedarf aus in den Bereichen von Qualifizierung / Weiterqualifizierung, Einstellungspolitik / Personalplanung und Arbeitsplatzgestaltung / Arbeitsorganisation / Arbeitszeit. Hier setzen sie folglich ihre eigenen Handlungs- und Umsetzungsschwerpunkte.

- **Qualifizierung / Weiterqualifizierung**

Aus den Betrieben wird berichtet, dass die Mehrheit der Frauen mit Behinderung in den unteren Lohngruppen beschäftigt ist. Im Angestelltenbereich sind sie zum Teil auch im Bereich „mittlerer Tätigkeiten“ zu finden, jedoch nur in Ausnahmen in „höheren“ Tätigkeitsbereichen und damit in höheren Lohngruppen. Die Einschätzung einer Schwerbehindertenvertreterin: *„Sicher kann man davon ausgehen, dass ein hohes Potenzial an fähigen Frauen vorhanden ist. Häufig kennen diese Frauen allerdings ihre Rechte nicht und vermögen ihre Fähigkeiten nicht einzuschätzen. - Vor allem Frauen mit Familie, beziehungsweise alleinerziehende Frauen, müssen unterstützt und begleitet werden, um eine Weiterqualifizierung zu erreichen. - Eine eventuelle Teilzeitbeschäftigung darf für die Qualifizierung kein Hinderungsgrund sein“* (Interv. Nr. I-3, S. 10). Deshalb ist in betrieblichen Integrationsvereinbarungen ein Schwerpunkt auf die (Weiter-) Qualifizierung von Frauen mit Behinderung gelegt worden. Frauen mit Behinderung sollen insbesondere im Umgang mit neuen Technologien im Bereich der Mikroelektronik und im Umgang mit Informationstechnologien (weiter-)qualifiziert werden. Dem ging die Beobachtung voraus, dass Frauen mit Behinderung berufliche Rehabilitationsmaßnahmen nicht annehmen, weil es im ländlichen Raum kaum wohnortnahe Qualifizierungsangebote in Teilzeit gibt. Aber auch die betriebliche Weiterqualifizierung einer Bank findet an zentralen großstädtischen Standorten in Ballungsräumen statt, weshalb für Frauen mit Behinderung und Betreuungspflichten aus ländlichen Regionen eine Teilnahme oft schwierig zu arrangieren ist. Ein aufgezeigtes Beispiel: *„(...) wir haben eine behinderte Kollegin (sie*

wohnt in einem Dorf im Schwarzwald), die halbtags arbeitet, die hat zwei schulpflichtige Kinder, sie hat auch an der Ausbildung in Düsseldorf teilgenommen, das waren zwei Wochen. Die hatte dann schon Probleme, das einzurichten, aber sie wollte auch unbedingt die Qualifikation haben und wollte den Kurs machen. Sie hat das dann intern mit der Familie gelöst, dass sie weg konnte. Dann haben wir eine behinderte Kollegin, die den Kurs jetzt macht, die hat einen elfjährigen Sohn, die hat den auch in den zwei Wochen bei der Familie unterbringen müssen. Aber die Bereitschaft von den Frauen war eigentlich schon da, es war halt problematisch mit der Kinderbetreuung. Aber gemacht haben es dann doch alle“ (Interv. Nr. I-5, S. 17).

Frauen mit Behinderung und Betreuungspflichten nehmen – auch unter solchen Bedingungen - innerbetriebliche Qualifizierungsmöglichkeiten also eher wahr als berufliche Rehabilitationsmaßnahmen in wohnortfernen Einrichtungen.

Erst wenn Betrieb und berufliche Reha-Einrichtung gemeinsam eine Maßnahme auf die individuellen Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung und zugleich auf betriebliche Erfordernisse zuschneiden, werden auch diese wohnortfern wahrgenommen. So berichtet die Gesamtschwerbehindertenvertreterin der Firma Bosch aus der Praxis über einzelne Frauen, die auf Grund der „Integrationsvereinbarung“ gerade solche individuellen Maßnahmen erfahren: Eine seit Geburt behinderte Mitarbeiterin, Rollstuhlfahrerin, bisher in der Fertigung des Betriebs beschäftigt, macht im Rahmen einer blockweisen Qualifizierung eine Umschulung in einer beruflichen Reha-Einrichtung. Eine andere Mitarbeiterin, die behindert wurde, erfährt nun ebenfalls eine individuell gestaltete Qualifizierungsmaßnahme in Kooperation mit einer wohnortfernen Einrichtung der beruflichen Rehabilitation. Aber diese Frauen sind jung, sie haben keine Betreuungspflichten. Die Mehrheit der bei der Firma Bosch beschäftigten Mitarbeiterinnen mit Behinderung nimmt hingegen an innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen im Trainings-Zentrum teil. Diese finden in der Arbeitszeit und am Ort der Arbeitsstätte statt, die Vermittlungsmethoden sind niedrigschwellig gestaltet, was den Bedarfslagen der Frauen entspricht (vgl. Fallbeispiel D/ Baden-Württemberg). Bei den Frauen wird ein großer Lernbedarf im Umgang mit neuen Technologien im Bereich der Mikroelektronik gesehen, dieser zeige sich allerdings sehr „angstbesetzt“.

- **Einstellungspolitik / Personalplanung**

Auch wenn die Integrationsvereinbarungen Neueinstellungen von Frauen mit Behinderung vorsehen – in der Praxis wird dies immer schwieriger, weil es kaum noch zu Stellenausschreibungen kommt. „*Neueinstellungen von Schwerbehinderten, das sind nur noch Tröpfchen, eben sehr wenige*“ (Interv. Nr. I-1/BW, S. 7). Andererseits wird an Fallbeispielen aufgezeigt, wie einzelne Frauen mit Behinderung im ländlichen Raum über Integrationsvereinbarungen mit unbefristeten Arbeitsverträgen eingestellt worden sind. Allerdings, wenn dann noch Lohnkostenzuschüsse ausbleiben, „*zurückgefahren werden*“ oder zu spät bewilligt werden, wie es derzeit praktiziert werde, wirke sich das „*vor allen Dingen nachteilig für die besonders schwer vermittelbaren schwerbehinderten Frauen aus. - Ich denke, es ist eine gravierende Verschlechterung*“ (Interv. Nr. I-3, S. 12). Der erforderliche „*zunehmende*“ Bürokratieaufwand zum Erhalt von Zuschüssen, Minderleistungsausgleich, Arbeitsassistenz schrecke Betriebe einfach ab.

- **Arbeitsplatzgestaltung / Arbeitsorganisation / Arbeitszeit**

Ein weiterer Bedarf der Frauen wird in den Bereichen von Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit gesehen. Auch hier finden getroffene Regelungen Umsetzung (vgl. die Fallstudie D/ Baden-Württemberg; vgl. auch die Ausführungen in der Aus-

wertung der biografischen Interviews). Beispiel Firma Bosch: Nach der innerbetrieblichen Qualifizierung werden Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung auf neuen und behindertengerecht gestalteten Arbeitsplätzen und –bereichen weiter beschäftigt. Der Betrieb hat eine mit Fachpersonal besetzte „Kinderübergabestelle“ für diejenigen eingerichtet, die im Zweischichtbetrieb arbeiten. Für Frauen, die auf Grund der Schwere ihrer Behinderung und besonderer Lebenslagen Probleme haben, Arbeitszeit und Kinderbetreuung in Einklang zu bringen, können flexible Arbeitszeitregelungen nach ihren Bedürfnissen vereinbart werden: *„Ja, wenn auf Grund der Behinderung die Notwendigkeit besteht, eine veränderte Arbeitszeit oder eine verkürzte Arbeitszeit zu bekommen, das kriegen wir heutzutage hin, das ist nicht mehr das Problem, das es früher mal war.“* Aber: *„Es ist immer ein Kampf, denn es müssen stets ein paar Leute überzeugt werden, sie müssen die erwünschten Einsichten entwickeln“* (Interv. Nr. I-1, S. 18).

### 3.3.2 Bewertung der Bedarfe und Umsetzungsorientierung von Professionellen / Fachpersonal aus Beratung, Begleitung, Unterstützung und Qualifizierung

- **Beratung, Begleitung, Unterstützung, Qualifizierung junger Frauen mit Behinderung**

Viele Professionelle, die mit jungen Frauen mit Behinderung **im Bereich der Beratung / Begleitung / Unterstützung** arbeiten, artikulieren aus ihren Praxiserfahrungen heraus den Bedarf einer Erweiterung des Berufswahlspektrums für Mädchen / junge Frauen mit Behinderung. Schülerinnen und junge Frauen mit Behinderung sollen berufliche Arbeitsfelder jenseits der traditionellen Frauenberufe kennen lernen und sich dort erproben können. Die meisten Gesprächspartnerinnen, die hier einen notwendigen Schwerpunkt der Umsetzung sehen, arbeiten in Projekten, die eine solche Handlungsorientierung zum Ziel haben. Experimentell – zum Teil aber auch orientiert an Erfahrungen aus der berufsorientierenden Arbeit mit nicht-behinderten Mädchen / jungen Frauen – werden mädchen- und frauenorientierte Beratungs-, Begleitungs- und Lernkonzepte erprobt.

Seit 2003 bietet das Projekt „PerSpeQtive“ des Integrationsfachdienstes Ravensburg Sonderschülerinnen, jungen Frauen mit sog. geistiger Behinderung, Seminare zur Lebenswegplanung an (vgl. Fallbeispiel C / Baden-Württemberg). Im Frauenprojekt der Lebenshilfe Tübingen e.V. erfahren junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung über mädchen-/frauengerechte Elemente begleitender Arbeit Unterstützung in Prozessen der Berufsfindung außerhalb der WfbM (vgl. Fallbeispiel A/Baden-Württemberg). Das Projekt „Multimediale Berufswahlorientierung“ des BBW Waiblingen bietet jungen Frauen mit sog. Lernbehinderung in einem frauenfördernden Schwerpunkt und über einbeziehende Methoden und den Ansatz des „Peer-Learning“ Möglichkeiten der Qualifizierung im Umgang mit neuen Medien und Technologien, der Auseinandersetzung mit Fragen der Berufswahl, der Eröffnung neuer beruflicher Perspektiven (vgl. Fallbeispiel B/ Baden-Württemberg). Das BBW Neckargemünd bietet in Kooperation mit einer Schule für Körperbehinderte eine „Holzwerkstatt für Mädchen“ an. Dort können sich Mädchen und junge Frauen mit Körper- und Mehrfachbehinderung unter Anleitung einer Fachfrau in der Holzbearbeitung handwerklich erproben. Eine der vielen Mädchenwerkstätten in Baden-Württemberg, die Mädchenwerkstatt Stuttgart, die sich ebenfalls über Projektmittel finanziert, arbeitet eng mit einer Förderschule für Lernbehinderte im Stadtgebiet zusammen. Mädchen mit Lernbeeinträchtigung werden in Workshops und Angeboten von Fachfrauen handwerkliche und technische

Kompetenzen vermittelt. An sieben Förder- und Sonderschulen in Baden-Württemberg sind in jüngster Zeit durch Initiative engagierter Pädagoginnen Mädchenprojekte entstanden, die größtenteils von Stiftungen der Industrie finanziell gesponsert werden, und die zum Ziel haben, berufswahlerweiternd Mädchen in ihrer Berufsorientierung / Berufsvorbereitung, auch mit Selbstbehauptungs- und Selbstfindungsangeboten, zu unterstützen. Von diesen Schulprojekten profitieren Mädchen / junge Frauen mit Lernbehinderung, Körperbehinderung / Mehrfachbehinderung und sog. seelischer Behinderung.

Diese vielfältigen Entwicklungsinitiativen verweisen auf den notwendigen gesonderten Umsetzungs- und Handlungsbedarf im Bereich der berufsfindenden und –orientierenden Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen mit Behinderung. Ebenso wird darüber deutlich, wie institutionelle Berufshilfe für junge Frauen mit Behinderung zukünftig anzusetzen hat.

Im Feld der Jugendberufshilfe fehlen landesweit geschlechterdifferenzierende Strukturen und Arbeitsansätze. Der Gesprächspartner des Landesjugendamtes (zuständig für Jugendberufshilfe): *„Es gibt bezogen auf das Thema „Behinderung und Geschlecht“ dann nochmal eine spezifische Lücke“* (Interv. Nr. V2/BW, S. 10). Ab 2005 werden mit der Umsetzung des „Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ die Integrationsämter im Rahmen der Verantwortung für Strukturqualität auch für die Berufshilfe für junge Frauen mit Behinderung zuständig sein. Den IFD's wird dann die Jugendberufshilfe übertragen werden. Der Gesprächspartner beurteilt diese Neuerung als Vorteil: *„Behinderte junge Menschen haben hier Rechtsansprüche. (...) die Strukturen über die IFD's (werden) einfach auf Dauer verlässlicher sein (...) als die der Jugendhilfe. Es ist eine klare Finanzierung und eine klare Zuständigkeit da. Das ist ein ganz entscheidender Vorteil“* (ebd., S. 9). *„Ich denke, es ist in Ordnung diesen Bereich an die Integrationsämter abzugeben. Einfach auch, weil die Jugendämter da zu wenig gemacht haben. (...) Was natürlich nicht bedeuten darf, dass sich die Jugendhilfe da zurückziehen sollte. Sie sollte Verbindung haben und gucken, wie man Schnittstellen gemeinsam gestalten kann“* (ebd., S. 17). Das bedeutet: Zukünftig muss darauf ein Augenmerk gerichtet werden, dass geschlechterdifferenzierende berufsfindende und –orientierende Arbeit in der Qualitätssicherung der Integrationsfachdienste durch die Integrationsämter positioniert und fachlich begleitet wird.

**Im Bereich der beruflichen Qualifizierung / Ausbildung** von jungen Frauen mit Behinderung zeigen sich in Förderlehrgängen / Ausbildungsgängen der Berufsbildungswerke und freien Bildungsträger nach wie vor vielerorts institutionelle Barrieren / unreflektierte Geschlechterkulturen, die Zugangswege junger Frauen zu beruflichen Optionen außerhalb der traditionellen Frauenberufe kaum ermöglichen. Folge ist die bekannte Geschlechtersegmentation in den Ausbildungsgängen. Gesprächspartnerinnen des BBW-Neckargemünd haben die Anregung aufgegriffen, in ihre Berufsinformationsblätter zukunftssträchtiger Ausbildungsgänge, in denen junge Frauen bislang unterrepräsentiert sind, junge Frauen „ins Bild“ zu rücken. Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, die junge Frauen mit Behinderung aus den typischen Kanalisierungen herauszuführen hat, muss eben auch eine geschlechtergerechte Präsentation beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen angehen. Dies wird noch nicht von allen Einrichtungen umgesetzt. Manche Gesprächspartnerinnen thematisieren den notwendigen Ausbau von Ausbildungsangeboten in IT-Berufen. Nur einzelne Befragte sprechen dabei an, dass solche Ausbildungen im geschlechtshomogenen Rahmen auszubauen sind, da dieser sich motivierend auf junge Frauen mit Behinderung auswirkt.



Am Beispiel einer Initiative von Fachfrauen im BBW-Waiblingen lässt sich aufzeigen, wie Strukturen und Rahmenbedingungen in einer ausbildenden Einrichtung frauengerecht verändert werden können. Darüber kann mittelfristig eine in der Institution bewusst reflektierte Geschlechterkultur entstehen, die strukturelle Begrenzungen aufhebt und jungen Frauen bessere Startbedingungen ermöglicht.

### **Beispiel: „Ausschuss: Junge Frauen im Berufsbildungswerk“**

Im Jahre 1995 gründeten Fachfrauen im BBW einen Ausschuss. In der Einrichtung löste das – so die Gesprächspartnerin – „zunächst Angst aus“. *„Dieser Frauenausschuss war zunächst ein bisschen die lila Latzhosenfraktion, die Emanzen, die andauernd kommen und sagen, die Mädchen brauchen etwas Besonderes. (...) Das ist inzwischen selbstverständlicher geworden“* (Interv. Nr. P7/BW, S. 13). Dieser einrichtungsinterne „Ausschuss: Junge Frauen im Berufsbildungswerk“ entwickelt frauengerechte Arbeitsansätze, Konzepte und Inhalte zur beruflichen Qualifizierung und Förderung junger Frauen mit Lernbehinderung / Lernbeeinträchtigung. Über die Ausschuss-Arbeit soll *„auf bestimmte Problemlagen junger Frauen aufmerksam gemacht werden.“* Konkret bewirkte der Ausschuss bislang:

- Einrichtungsinterne Aufmerksamkeit für die Belange junger Frauen mit Lernbehinderung / Lernbeeinträchtigung.
- Fortbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu frauenbezogenen Themen wie: „Berufsfindung und Berufsorientierung“, „sexueller Missbrauch“, „Ess-Störungen / Bulimie“, „Lebensalltag junger Frauen“, „Assessment-Verfahren für junge Frauen mit Lernbeeinträchtigung“.
- Entwicklung von Leitlinien und Dienstvereinbarungen zum „Umgang mit sexueller Gewalt gegen junge Frauen und junge Männer“ und „präventive Angebote“.
- Gemeinsame Konzeptentwicklung mit den zuständigen Fachdiensten, z.B. für den Freizeitbereich.
- Fachtage zu spezifischen Frauenthemen, zu denen Schulen und Kooperationspartnerinnen aus der Region eingeladen werden (diese haben bislang zwei Mal statt gefunden).
- Derzeitiges Thema: Berufsorientierung und Berufswahlverhalten junger Frauen mit Lernbehinderung / Lernbeeinträchtigung.

Am BBW gibt es heute für junge Teilnehmerinnen: einen jährlich stattfindenden Frauensporttag, wöchentliche Fitness-Stunden im Freizeithaus, Frauenfreizeiten und Frauengesprächsgruppen in den Wohngruppen (mit Klettern, Paddeln, Abenteuer), Selbstbehauptungskurse, Frauen-Disko, geschlechterhomogene Wohngruppen. Es gibt den Frauenförderschwerpunkt im „Projekt Multimedi@ale Berufswahlorientierung“. Im Jahre 2004 wurden am Girls Day erstmals Werkstattangebote für Mädchen mit Lernbehinderung / Lernbeeinträchtigung veranstaltet, die zahlreich von Sonderschülerinnen besucht wurden. Schon lange ist ein „Förderlehrgang für junge Frauen“ mit einer geschlechtshomogenen Konzeptionierung angedacht, der allerdings aufgrund der fehlenden Zeit für Entwicklungsarbeit (vgl. Ausführungen in 3.2) bislang nicht zustande kommen konnte.

Wunsch der Gesprächspartnerin und ihrer Kolleginnen: Breitere Institutionalisierung der Ausschuss-Arbeit – denn noch liegt diese in der *„Freiheit der einzelnen Mitarbeiterinnen ...“*; Entwicklung von Standards zur frauengerechten Arbeit an BBW's, und zwar *„flächendeckend“* für alle BBW's.

- **Beratung, Begleitung, Unterstützung, Qualifizierung von Frauen mit Behinderung (der mittleren und älteren Generation)**

Die meisten Gesprächspartnerinnen verweisen darauf, dass **im Bereich der beruflichen Beratung / Begleitung / Unterstützung** von Frauen und Männern mit Behinderung immer noch nicht Fakten der Geschlechterdifferenz und –hierarchie als Realität und zentrale Kategorien in die Arbeitspraxis aufgenommen wurden. Trotz des erforderlichen Paradigmenwechsels, der zu einem neuen Selbstverständnis herausfordert, gibt es noch keine Standards in Bezug auf geschlechtergerechtes, frauenförderndes Arbeiten und die dazu erforderliche Qualifikation.

Einige Professionelle vertreten und praktizieren allerdings Ansätze einer frauengerechten Beratung, Begleitung und Unterstützung im Sinne des SGB IX. Diese Fachfrauen sehen bei ratsuchenden Frauen mit Behinderung folgende Bedarfe, die in der Beratungs-, Begleitungs- und Unterstützungsarbeit unbedingt aufzugreifen sind:

1) auf der individuellen Ebene der ratsuchenden Frauen:

- institutionenübergreifende Unterstützung bei Schwellen- und Vereinbarkeitsproblemen;
- Förderung von Selbstbestimmung und Selbstfindung – nicht nur eingeeengt auf berufliche Fragen;
- Ermutigung zum Experimentieren mit dem eigenen Berufswunsch und Erproben bislang unbekannter beruflicher Tätigkeiten;
- Schutz vor sexueller Belästigung in Einrichtungen, Diensten, der WfbM, im Betrieb;
- flankierende Hilfen im Haushalt, bei der Kinderbetreuung; Hilfen zur Verbesserung der Lebenslagen, um Formen „weiblicher Armut“ zu begegnen.

2) auf der fachlichen Ebene von Beratung / Begleitung:

- Berücksichtigung des weiblichen Lebenszusammenhangs und der darin vorkommenden Ressourcen und Erschwernisse;
- Erschließung neuer beruflicher Lernräume, Offerierung von beruflichen Optionen und Wahlmöglichkeiten;
- konzeptionelle Berücksichtigung benachteiligter Gruppen von Frauen mit Behinderung: Frauen ohne Schwerbehindertenausweis, Frauen mit Behinderung im Alter ab 45, Frauen mit sog. geistiger Behinderung, Frauen mit psychischer Erkrankung, potenzielle Berufsrückkehrerinnen;
- Einsatz niedrigschwelliger Beratungskonzepte.

3) auf der Ebene von „Übergänge – begleitender Frauenbildungsarbeit“:

- kollektive Frauenzusammenhänge schaffen, die Austausch, Solidarisierung und Vernetzung zwischen Frauen mit Behinderung ermöglichen;
- Zukunftswerkstätten veranstalten, in denen Frauen mit Behinderung Möglichkeiten der Umsetzung beruflicher Träume kennen lernen;
- weibliche Vorbilder als Mentorinnen einbeziehen;
- Konzepte der Berufs- und Lebenswegplanung für besonders benachteiligte Gruppen von Frauen mit Behinderung entwickeln.

Für einen Teil der ratsuchenden Frauen mit Behinderung wird die Notwendigkeit eines langfristig anzulegenden Begleitungsbedarfs gesehen. Dies sind vor allem Frauen, die aus frauentypischen Arbeits- und Berufsfeldern kommen oder in solche beruflich eingegliedert wurden. Dazu ein Beispiel aus der begleitenden Praxis einer Integrationsfachberaterin: *„Eine Frau, Ausbildung als Krankenpflegehelferin, alleinerziehend, mit psychischer Erkrankung auf dem langen kurvenreichen Weg: problematische Arbeitsbedingungen im Betrieb, Sozialpsychiatrischer Dienst, Werkstatt, Praktika, dann endlich irgendwann ein Arbeitsverhältnis außerhalb dieses Berufs. Ich habe diese Frau relativ lange begleitet über viele Jahre hinweg. Das wäre so jetzt nicht mehr möglich, muss ich ganz ehrlich sagen. (...) Das läuft bestimmt an die fünf Jahre, dass ich mit der Frau zu tun habe. Diese Prozesse brauchen Zeit. Wenn auf die Schnelle ein Arbeitsverhältnis vermittelt wird, in der Anfangseuphorie ist alles wunderbar, und dann schleichen sich auf diesen typischen Frauenarbeitsplätzen so die üblichen alltäglichen Probleme ein, Krisenintervention ist dann angesagt.(...) Da finde ich besser, die berufliche Eingliederung nicht zu überstürzen und mit Ruhe zu überlegen, welche Kompetenzen hat die Frau denn noch, kommt da vielleicht eine andere Arbeit in Frage“* (Interv. Nr. P5/BW, S. 6).

Auch für berufliche Wiedereinsteigerinnen mit der Vorgeschichte einer psychischen Erkrankung wird ein höherer Beratungsbedarf ausgemacht. Das verdeutlicht folgendes von der Mitarbeiterin geschilderte Beispiel aus dem Projekt „PerSpeQtive“ des Integrationsfachdienstes Ravensburg: *„Sie kommen und wir versuchen, auch mit ihnen einen Berufswegeplan zu erstellen, - wir gucken, was ist möglich jetzt nach der Erkrankung. Manchmal ist es ja eine Psychose oder Zweiterkrankung, bei der sich vielleicht herauskristallisiert, man muss sich mit dieser Erkrankung, die einen vielleicht jetzt lebenslang begleitet, auseinandersetzen, auch mit dem Thema Medikamente, also mit ganz vielen Problemen ... auch mit der Tatsache, nicht mehr Vollzeit arbeiten zu können. Das sind ganz viele Themen, die in eine Beratung einfließen. - Diesen Weg zu finden, in welche Richtung könnte es gehen ... - Oft braucht man auch ein Praktikum, dann geht es um Fragen: Wo kann ich es machen, muss es ein geschützter Bereich sein. Es gilt abzuklären, ob wir das Praktikum direkt begleiten. - Manche Frauen waren schon hier, die gesagt haben: „Ich möchte nicht, dass mein Arbeitgeber weiß, dass ich bei Ihnen bin.“ - Dann sucht die Frau sich selber eine Praktikumsstelle, und ich bespreche mich regelmäßig mit ihr hier im Büro, melde mich bei dem Arbeitgeber nicht, sondern mache das nur mit ihr, zwischen ihr und mir läuft das dann. - Und dann gibt es noch die Praktika, die ich organisiere, und wo es für den Arbeitgeber ganz öffentlich ist, dass die Frau eine psychische Erkrankung oder Behinderung hat, und dass es einfach eine Erprobung ist. - Diese Unterscheidung machen die Frauen in der Regel selber, wenn ich sage, ich biete Ihnen nur soviel und ich gehe nur so weit, wie Sie es möchten“* (Interv. Nr. P6/BW, S. 6).

Wenn sich für einen Teil der Ratsuchenden die Notwendigkeit einer intensiven längerfristig angelegten Begleitung zeigt, so bedeutet das nicht, dass alle weiblichen Ratsuchenden eine kostenintensive Langzeitbegleitung benötigen. Aus Sicht dieser Beraterinnen benötigen Frauen mit Behinderung aber verlässliche frauengerechte Beratungsstrukturen, die sie immer wieder aufsuchen können. Andererseits machen Gesprächspartnerinnen darauf aufmerksam, dass geschlechterdifferenzierende Beratungs- und Begleitungskonzepte nicht unbedingt „zusätzliche Kosten“ verursachen, mit diesem Argument würden solche Umsetzungserfordernisse in der Regel „abgebügelt“. Vielmehr sei das Selbstverständnis von Fachdiensten und den dazu gehörenden Professionellen entscheidend. Eine Gesprächspartnerin reflektiert: *„Gibt es die Bereitschaft, eigene Haltungen und Urteile in gelebten Geschlechterverhältnissen selbstkritisch zu hinterfragen? Ich glaube, da sind immer noch wenige bereit dazu, und dieses selbst Geleb-*

te spielt dann verdeckt in die Beratungsarbeit rein. Das muss zur beruflichen Kompetenz werden, diese Reflexionsfähigkeit in Geschlechterfragen“ (Interv. Nr. P5/BW, S. 18). Bislang setzen Professionelle frauengerechte Beratung, Begleitung, Unterstützung nach den Erfordernissen des SGB IX vor allem im Bereich von Projekten oder eben im Regelangebot aus eigenem Engagement nach Standards, die in Frauenerfortbildungen erworben wurden, in der Alltagspraxis um. Benannt werden deshalb erforderliche Umsetzungsschritte auf der strukturellen Ebene, etwa durch die Fixierung frauenfördernder, geschlechtergerechter Kooperationsvereinbarungen in den einzelnen Segmenten von Beratung, Begleitung, Unterstützung, Qualifizierung.

**Im Bereich der Qualifizierung** werden von Gesprächspartnerinnen vor allem folgende Bedarfe von Frauen mit Behinderung benannt:

- Eine „spezifische Frauenberatung in der Berufsfindung“: Dem liegt die Erkenntnis zugrunde, dass institutionell Beratende ratsuchende Frauen zumeist in die traditionellen Berufe „unterbringen“. „Der Berater hat nach meiner Ansicht bei Frauen ein leichteres Spiel als bei Männern. Männer kommen eher mit einer vorgefassten Meinung, sie lassen sich ihren Berufswunsch nicht ausreden. Frauen lassen sich beraten und tun dann eher das, was man ihnen empfiehlt, auch wenn sie andere Wünsche haben“ (Interv. Nr. P9/BW, S. 5).
- Niedrigschwellige „Vorbereitungsprogramme für Frauen“: Mit frauengerechten Modulen zu Empowerment, Information und dem Erlernen von Grundfertigkeiten (insbesondere PC-Kenntnisse) soll Frauen mit Behinderung eine intensive Phase der Berufsfindung ermöglicht werden (vgl. das Konzept des „Vorbereitungsprogramms für Frauen“ des BFW Heidelberg).
- Frauengerechte Rahmenbedingungen von Qualifizierungsmaßnahmen: Genannt werden hier „Mutter-Kind-Wohnmodelle“, Kinderbetreuung, Mensatisch für Kinder, Selbstbehauptungskurse für Frauen.
- Erweiterung der Qualifizierungsangebote für Frauen in attraktiven Bereichen, etwa in den neuen Medien- und IT-Berufen: Dazu die folgende Konzeption.
- Wohnortnahe Qualifizierungsangebote: Insbesondere im ländlichen Raum sollen frauengerechte Angebote, die sich bewährt haben, wieder gefördert werden.

An diesen eingeschätzten Bedarfslagen ansetzend leisten Professionelle in einzelnen Einrichtungen Entwicklungsarbeit, die aber bisher allenfalls in Segmenten Eingang in Regelangebote gefunden hat (z.B. Elemente des Tele-Learnings, Einführung eines Empowerment-Blocks, ...). Dafür an dieser Stelle ein Beispiel:

**Konzeption einer an den Bedarfen ansetzenden Maßnahme für Frauen mit Behinderung im IT-Bereich: Frauengerechte Umschulung zur „Fachinformatikerin“ an einem Berufsförderungswerk**

Eine Bereichsleiterin des IT/Multimedia-Bereichs eines Berufsförderungswerkes stellt ihre Planung vor: Perspektiven für Fachinformatikerinnen: Eine Fachinformatikerin arbeitet in einem der vier neuen IT-Berufe. Klassisches Arbeitsfeld für eine Fachinformatikerin ist die Programmierung, einfach Software-Realisierung, Software-Entwicklung. Dieses Arbeitsfeld eignet sich besonders gut für Frauen mit schwerer Behinderung, Mobilitätseinschränkung, Betreuungspflichten, weil vieles in der Arbeitsform von Telearbeit ausgeübt werden kann. Man kann auch in Standardsoftware arbeiten, man kann customizing machen, kundenspezifische Anpassungen. Manche arbeiten auch in ganz exotischen Bereichen,

zum Beispiel in der Netzwerktechnik. Eine Fachinformatikerin ist ein sehr team-orientierter Mensch, keine sitzt still und leise im Kämmerchen und bruddelt vor sich hin. Selbst bei der Programmierung sind immer wieder Team-Absprachen notwendig, und man muss relativ kommunikativ sein, und das liegt Frauen gut. Eine Fachinformatikerin ist jemand, die logisch analytisch denkt, die eigene Konzepte entwickelt und diese dann programmtechnisch umsetzt. Das tut sie für gewöhnlich recht eigenständig, natürlich in Absprache. Ein Modul entsteht nicht von alleine, man hat Schnittstellen nach allen Seiten. Sehr oft gibt es Kunden, mit denen sie etwas abklären muss, mit denen sie besprechen muss, was diese gerne haben möchten. Oder man muss mit irgendeiner Fachabteilung reden. Also es ist eine sehr eigenverantwortliche Tätigkeit. Der Beruf der „Fachinformatikerin“ gehört zu den gut entlohnten Berufsgruppen. Das Einkommen liegt weit über dem der Bürokauffrau, der Floristin, der Diätassistentin oder der MTA. Die Qualifizierungsmaßnahme wird nach 22 Monaten mit einem Kammerabschluss der IHK beendet. Als Voraussetzung reicht ein guter Hauptschulabschluss.

Da bislang die Umschulungen im IT-Bereich von männlichen Teilnehmenden dominiert werden, wurde von und für Frauen folgendes Ausbildungskonzept entwickelt:

**Verschiedene Features** wurden in das Konzept eingebaut:

- Die **spezifische Beratung bereits in der Berufsfindung**. Wir wollen ein gezieltes Beratungsangebot für Frauen machen, und zwar bevor sie in eine Ausbildung gehen, - weil die Hemmschwelle, in technische Berufe zu gehen oder in relativ anspruchsvolle High-Tech-Berufe, ist bei Frauen eben einfach größer als bei Männern. Eine individuelle Information für diese spezifische Zielgruppe.
- Der **Flatterrand**: Frauen haben oft ein schlechtes Gewissen, weil sie wegen häuslicher Angelegenheiten zu spät in den Unterricht kommen, den Dozenten gefällt es auch nicht gerade. Also werden die Beginn-Termine variabel sein, zwischen acht und neun Uhr, und man kann eben auch bereits eine Stunde vor siebzehn Uhr den Unterricht ohne schlechtes Gewissen verlassen, so dass Frau keinen Abendstress hat.
- Einbau von **Softskill-Blöcken**, das ist **ein spezifisches Empowerment-Training für Frauen**, das positive Rollenmodelle darstellen soll: Selbstvertrauen vermitteln, Kommunikationsfähigkeit ausbauen und auch die Durchsetzung stärken, sowie eine Hilfestellung geben für die Stressbewältigung im Alltag, - vielleicht auch ganz einfache Dinge, wie: Wo kann ich bei Behörden welche Hilfe erhalten, welche Ansprüche habe ich, und ähnliches.
- **Wohnmodelle**, die sich an Frauen und Alleinerziehende orientieren. Wir können uns gut vorstellen, dass Frauen in Wohngemeinschaften leben, so dass es gegenseitige Unterstützung gibt unter den Frauen, und gleichzeitig auch Schutz vor männlicher Belästigung da ist. Frauen mit kleinen Kindern brauchen spezifische Dinge in ihren Appartements, auch so etwas steht zur Verfügung.
- Die **Kinderbetreuung**: Das ist notwendig, einen Kindergarten am Ausbildungsinstitut zu haben, vielleicht auch einen Hort. Man darf auch die Schulkinder nicht vergessen, die Nachmittagsbetreuung, und eine individuelle Abendbetreuung, weil es auch Arbeitsgruppen gibt, Klausuren, vielleicht einfach Tätigkeiten, für die die Frauen freigeschaufelt sein müssen in den Abendstunden.
- Die **Tele-Teaching-Blöcke**: Frauen haben deutlich mehr Schwierigkeiten als Männer, wenn ihre sozialen Kontakte zu ihrem Heimatort abreißen, wenn die Kommunikation mit der Familie auf vielleicht zwei Wochenenden im Monat beschränkt ist. Wir wollen Tele-Teaching-Bestandteile anbieten, Blöcke, die immer wieder in die Curricula eingebaut sind, so dass man die Zeit disponibler ges-

talten kann, um vielleicht gelegentlich den Kontakt zu den Kindern wieder zu intensivieren, oder einfach mal wieder bei der Familie zu sein, ohne das Lernen zu vernachlässigen.

- Die **Frauenpflege**: Frauen mit gravierenden Behinderungen möchten sehr gerne von Frauen gepflegt werden, ein für mich sehr verständlicher Wunsch. Das ist auch ein Punkt, den die Vertretung behinderter Frauen ausgearbeitet hat, das hat was mit Ignorierung der Schamgrenzen zu tun, wenn dieser Wunsch keine Beachtung findet. Auch die Pflege durch Frauen können wir gewährleisten.
- **Weibliche Dozentinnen**: Wir haben eine ganze Anzahl weiblicher Dozenten, auch in den technischen Fächern, und die werden wir gerne einsetzen, auch um ein bisschen vorzuleben, dass Frauen in der Informatik ein ganz gutes Standing haben können. Dieser Vorlebe-Gedanke ist uns wichtig.

Bislang konnte das Konzept nicht umgesetzt werden, da im Jahre 2003 insbesondere die Arbeitsverwaltung die Finanzierung von Umschulungen im IT-Bereich „völlig abgestoppt“ habe. „Das ermutigt uns jetzt nicht gerade, eine Frauenmaßnahme anzubieten, denn natürlich muss sich so eine Maßnahme auch rechnen. (...) Wir hoffen, dass es noch Kostenträger gibt, die da mitziehen. Wir würden uns wünschen, dass uns die Verbände ein bisschen unterstützen. Unterstützung aus dem Projekt, aus dem Sie kommen, vielleicht etwas Unterstützung vom Ministerium, vielleicht ein Ansatz vom Arbeitsamt, dem Sozialamt, alles könnten wir uns vorstellen“ (Interv. Nr. P9/BW, S. 14).

### 3.3.3 Bewertung der Bedarfe und Umsetzungsorientierung von Ehrenamtlichen / Professionellen aus Selbsthilfe / Netzwerken / Selbsthilfverband

Nach der Einschätzung der Gesprächspartnerin des Landesverbandes für Körper- und Mehrfachbehinderte Baden-Württemberg sind Frauen mit Behinderung aus ihrem Zuständigkeitsbereich „*allgemein noch weniger als nichtbehinderte Frauen in der Lage, ihre Rechte zu beanspruchen. Sie haben weniger gelernt, sich durchzusetzen*“ (Interv. Nr. I-2/BW, S. 4). Hier sieht die Verbandsvertreterin einen besonderen Umsetzungsbedarf. Im Verband sei auch das Thema „Mütter“ zu einem neuen Thema geworden, denn: „*Behinderte Frauen, die einen Kinderwunsch formulieren, erleben, dass ihnen dieser in teils demütigender Weise abgesprochen wird. Behinderte Frauen sollen die Chance haben, ihre Mutterschaft zu leben*“ (ebd., S. 4). Um das möglich zu machen, setzt der Verband hier mit verstärkter Öffentlichkeitsarbeit, aber auch interner Fortbildung an, denn „*viele Mütter von behinderten Mädchen würden die Sterilisation ihrer Tochter befürworten*“ (ebd., S. 5). Das Thema „Frauenförderung“ betrachtet die Befragte als „*Teil meiner Öffentlichkeitsarbeit*“, dabei komme ihr der Gender-Ansatz sehr entgegen. Sie war Mitorganisatorin der 3. bundesweiten Mädchenkonferenz in Mössingen, sie organisierte eine Gesprächsrunde zum Geschlechterthema im Landtag von Baden-Württemberg, sie moderiert Veranstaltungen zum Thema.

Nach Einschätzung Ehrenamtlicher und Professioneller aus örtlichen und regionalen Selbsthilfegruppen benötigen Frauen vor allem unterstützende Angebote, die der Erreichung eines „selbstbestimmten Lebens als Frauen mit Behinderung“ dienen. Dazu gehören auch flächendeckende Angebote frauengerechter Beratung, Begleitung, Unterstützung und Qualifizierung. Immer noch ist es nicht selbstverständlich, dass es vor Ort solche Angebote gibt. Deshalb hat BiBeZ e.v. über eigene Bildungs- und Beratungsarbeit Angebote geschaffen, die Frauen im Raum Heidelberg Möglichkeiten zum Austausch und zur Entdeckung eigener Ressourcen und Potenziale eröffnen. Mit den Angeboten „berufliche Beratung“

und „Selbstbehauptung / Selbstverteidigung“ wird ein Beitrag zur Umsetzung der Erfordernisse des SGB IX geleistet. Gerne würde die Initiative ihre Angebote im Bereich des SGB IX erweitern, doch fehlen hierzu die finanziellen Mittel (vgl. Fallbeispiel E / BW).

Gesprächspartnerinnen des „Multiplikatorinnen -Treffs Tübingen / Reutlingen“ artikulieren den Bedarf von Frauen mit sog. geistiger Behinderung: Berufsfindende Angebote für junge Frauen, die berufliche Perspektiven außerhalb der WfbM und der traditionellen frauentypischen Beschäftigungsbereiche eröffnen. Da der berufsbildende Bereich der WfbM's Frauen diese Perspektive immer noch nicht bietet, wurde von der Lebenshilfe Tübingen e.V. kurzerhand ein Frauenprojekt initiiert, das die Erfordernisse umsetzend und in Kooperation erprobt. Auch für Frauen aus den WfbM's sollen frauengerechte Bildungs- und Beratungskonzepte entwickelt werden, die die Begleitforschung eines der ersten Modelldienste bereits 1993 einforderte (vgl. Schön 1933). Im Rahmen regionaler Frauenarbeit bieten Multiplikatorinnen „Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse“ für Mädchen und Frauen mit sog. geistiger Behinderung an. Diese wurden von den Frauen selbst eingefordert. Mit der Unterstreichung dieses Tatbestands machen die Gesprächspartnerinnen darauf aufmerksam, dass der Diskurs, den es um die Durchsetzung dieser Angebote gibt, allzu leicht „wieder eine defizitäre Wahrnehmung von Frauen mit sogenannter geistiger Behinderung“ fördere. Notwendig sei vor allem die institutionelle Verankerung von Vereinbarungen und präventiven Maßnahmen in Einrichtungen, insbesondere in den WfbM's (Interv. Nr. I-7/BW, S. 10). Über eine bewusst zu gestaltende Geschlechterkultur in Einrichtungen seien Frauen mit sog. geistiger Behinderung Möglichkeiten der „Beteiligung“ und Partizipation zu offerieren. Hier wird ein großer Handlungsbedarf ausgemacht (vgl. 3.2).

Gesprächspartnerinnen des landesweiten Frauennetzwerkes LIANE sehen auf örtlicher Ebene einen Bedarf an Räumen, in denen sich Frauen mit Behinderung mit ihren Interessen und Anliegen austauschen und vernetzen wollen, und auf landesweiter Ebene einen Bedarf an Vernetzung und Kooperation verschiedener Interessengruppen von Frauen mit Behinderung. Auf frauen- und behindertenpolitischer Ebene wird die Umsetzung der frauenfördernden Aspekte des SGB IX gefordert.

Eine Gruppe von Frauen (mit psychischer Erkrankung) - die meisten dieser Frauen sind alleinerziehende Mütter, die in der Erhebungsphase an einem „Brückenangebot für Frauen“ in Tübingen teilnehmen - wendet sich kollektiv mit einer Resolution an das Forschungsprojekt. Diese Resolution macht mit Nachdruck auf folgende Bedarfslagen aufmerksam:

- Alleinerziehende Frauen mit psychischer Erkrankung, die auf dem Land leben, „wissen nicht, wie sie den ersten Schritt in Richtung Qualifizierung und Berufswelt wagen können.“ Kritisiert wird, dass Teilzeitausbildungen bei freien Bildungsträgern (etwa dem IB) in der Region „zurückgefahren“ wurden.
- Begrüßt wird die Einführung von „Bildungsgutscheinen“, weil Frauen mit Behinderung dann frei wählen können, an welchem Angebot sie teilnehmen möchten; bislang habe jedoch noch keine einen Bildungsgutschein zu Gesicht bekommen.
- Gefordert werden: „Mutter-Kind-Programme“ und „Ferienüberbrückungsprogramme“ als begleitende Angebote bei Qualifizierungsmaßnahmen; flächendeckende Ganztagschulen und ganztägig geöffnete Kindertagesstätten auf dem Land; frauenspezifische Hilfestellungen zum beruflichen Wiedereinstieg als Regelangebote („nicht länger nur Modellprojekte“); Beschäftigungsprojekte für Frauen mit Behinderung auf dem Land (Interv. Nr. I-9/BW, S. 10).

An das Forschungsprojekt richtet sich die Erwartung, diese Bedarfe sichtbar zu machen.

Von allen Gesprächspartnerinnen aus Selbsthilfe und Frauennetzwerken werden Bedarf und Notwendigkeit frauengerechter Beratungsangebote aufgezeigt. Dazu ein Beispiel aus der Praxis:

Eine ehrenamtliche Gesprächspartnerin mit Handicap, die in einer Frauenselbsthilfeinitiative berufliche Beratung anbietet, berichtet, dass sie von ratsuchenden Frauen aufgesucht wird, die im institutionellen Beratungssystem sehr negative Beratungserfahrungen machten. Die Mehrheit dieser Frauen habe ein körperliches Handicap, komme aus den typischen Frauenberufen (Büroberufe, Gesundheits-/sozialpflegerische Berufe), lebe in der Stadt, sei arbeitslos / arbeitsuchend. Manche dieser Frauen sind schon sehr lange arbeitslos. Sie absolvierten arbeitsmarktpolitische und Reha-Maßnahmen, die kaum auf die tatsächlichen aktuellen Anforderungen des 1. Arbeitsmarktes abzielten. Berufliche Weiterbildungsinteressen werden von den Beratenden nicht aufgegriffen und unterstützt. Aus Sicht dieser Beraterin könnte die derart durchschnittlich hohe Arbeitslosendauer, die sie beobachtet, vermieden werden, wenn „*ein qualifiziertes Profiling (...) nicht nur den bisherigen persönlichen und beruflichen Werdegang berücksichtigt, sondern auch persönliche Interessen und Neigungen einbezieht*“ (Interv. Nr. I-8/BW). Hier setzt sie ihren Beratungsschwerpunkt und bemerkt, dass sich so gemeinsam erfolgreiche kreative Lösungen finden lassen, die den Frauen zum Teil „*völlig neue berufliche Wege*“ eröffnen (vgl. das Beispiel aus der Beratungspraxis im Fallbeispiel E/BW). Auf die Frage, ob erst das Peer-Counseling zu solchen Beratungserfolgen führe, antwortet die Gesprächspartnerin: „*Ich denke, man muss als Beraterin nicht immer betroffen sein, um gleichfalls Betroffene besser beraten zu können. Sicher ist es von Vorteil, denn es schafft eine gewisse Gemeinsamkeit, aber ich denke eher, es ist eine Lebensauffassung, wie man die Ratsuchenden begleitet. Ich habe zum Beispiel fünf Jahre lang Arbeitsuchende beraten, ohne je arbeitslos gewesen zu sein. Für mich war immer entscheidend, den Ratsuchenden das Gefühl zu vermitteln, sie ernst zu nehmen, ihnen zuzuhören, ihnen ehrlich ihre Situation darzustellen und ihnen ein hohes Niveau an Hilfestellungen und Informationen zukommen zu lassen. Wenn das in der institutionellen Beratung mehr Beachtung finden würde, wäre vieles einfacher*“ (Interv. Nr. I-8/BW).

### 3.4 Resümee

Abschließend sind einige wesentlich erscheinende Ergebnisse aus den Gesprächen mit den Akteur/innengruppen – mit Bezugnahme auf die Ergebnisse aus den biografischen Interviews mit Frauen mit Behinderung – herausgearbeitet worden. Dabei konnten für Baden-Württemberg folgende elf Entwicklungs-, Diskurs- und Konfliktlinien transparent gemacht werden:

1. **Die Diskussion um Notwendigkeit und Umsetzung der frauenfördernden Dimensionen des SGB IX wird überlagert von der Diskussion um die Folgen der Sparpolitik.** Das ist nicht nur in Baden-Württemberg so. Eine Gesprächspartnerin des im Sommer 2003 beendeten Rechtsprojekts der bundes organisationsstelle behinderte frauen in Kassel verweist auf die bundesweite Dimension dieser diskursiven Verschiebung: „*Als das SGB IX in Kraft trat, da haben wir wirklich einen Ansturm gehabt von Anfragen, von überall her, alle haben gefragt, was sind denn diese „besonderen“ Bedürfnisse von Frauen? Gerade von kommunalen Frauenbeauftragten kamen beispielsweise Anfragen. Das war eine kurze Welle des Interesses. - Und dann wurde vielleicht beschlossen, „Na ja, jetzt gibt es andere, wichtigere Themen“. Und dann ebte das Interesse schnell ab. Erst mal hatte man das Gefühl,*



*es bringt was, schreibt es rein, und tatsächlich werden sie sich Gedanken machen. Aber, na ja, es ist klar, es gilt als der kleinste Nebenwiderspruch, und wenn das SGB IX genug andere Probleme und Aufgaben zu lösen aufgibt, beschäftigt man sich erst mal mit denen. Das wird von daher sicherlich noch eine Weile dauern. Ich denke, das Problem ist wirklich, dass behinderte Frauen immer selber diejenigen sein müssen, die darauf hinweisen, „aber hier steht doch ...“, und dass gerade dann wieder die Frage ist, woher bekommen sie die Informationen. Es ist natürlich gerade auf dem Land unglaublich schwer, diese Frauen zu erreichen, weil die in der Regel dort keine anderen Ansprechpartner haben als die Leistungsträger (...), die ihrerseits unter dem Druck stehen, möglichst zu sparen. Dass die keine wirklich umfassende Beratung über alle möglichen Leistungen machen, wie sie es machen sollten, liegt einfach in der Natur der Sache“ (Interv. Nr. V1/BW, S. 8).*

2. **Dennoch scheint – vielleicht auch ausgelöst durch Nachfragen des Forschungsprojekts - auf der Diskursebene das Thema „frauen- und geschlechtergerechte Beratungs-, Begleitungs-, Unterstützungs- und Qualifizierungsarbeit“ gerade in den Einrichtungen und Diensten der beruflichen Rehabilitation „anzukommen“.** Doch hat der Diskurs noch längst nicht alle Einrichtungen erreicht. Auch sind erst einzelne Einrichtungen dabei, Standards für geschlechtergerechtes Arbeiten zu entwickeln, die in die „Qualitätsentwicklung“ eingehen sollen und damit erst den Umsetzungserfordernissen des SGB IX in seiner frauenfördernden Dimension gerecht werden. Meist geschieht dies, wie bereits aufgezeigt, über die Initiative von Mitarbeiterinnen in Form von Bottom-Up-Strategien. Bei meinen Kontaktaufnahmen zu Einrichtungsleitungen wurde ich immer wieder mit normativen Ansprüchen wie folgenden konfrontiert: *„bei uns werden keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern gemacht“, „wir haben hier mit Menschen zu tun, gleich ob das Männer oder Frauen sind“, „hier wird ganz individuell und ganzheitlich beraten, da spielt es keine Rolle, welches Geschlecht die Klienten haben.“* Ein Kontakt kam über die Gleichstellungsbeauftragte einer Agentur für Arbeit zustande, gleich beim ersten Telefonat begrüßte mich der Leiter der beruflichen Reha-Einrichtung mit den Worten *„Um das vorab klar zu stellen, wir brauchen hier keine Frauenbeauftragte, und bei den Maßnahmen bevorzugen wir eine gesunde Durchmischung der Geschlechter.“* Anscheinend stehen Leitungen unter Legitimierungsdruck, wenn eine geschlechter- und frauengerechte Organisationskultur in der Einrichtung fehlt. Eine frauen- und geschlechtergerechte Organisationskultur zeichnet sich aus durch: bewusst gestaltete Geschlechterverhältnisse, Aufhebung von Geschlechterhierarchien in der Arbeitsteilung und den Arbeitsbeziehungen, geschlechterreflektierende Haltungen und strukturelle Verankerung von frauen- und geschlechtergerechten Prämissen. Dort, wo eine solche Kultur fehlt, finden durch Nicht-Benennen Prozesse des „doing gender“ statt. Immer wieder sind es Mitarbeiterinnen, die eine frauen- und geschlechtergerechte Organisationskultur und professionelle Standards für die Arbeit mit Frauen einfordern. Solche Gesprächspartnerinnen verweisen auf die Notwendigkeit, in den Bundesarbeitsgemeinschaften der BBD's, BFW's und Integrationsämter Standards für das erforderliche frauen- und geschlechtergerechte Arbeiten zu entwickeln. Diese gilt es dann, im Rahmen von Qualitätssicherung und –entwicklung aufzunehmen und in den einzelnen Einrichtungen strukturell über Top-Down-Strategien zu verankern. Geschilderte Erfahrungen aus der Praxis verweisen aber auch darauf, dass sich Bottom-Up-Strategien mit Top-Down-Strategien fruchtbar ergänzen.
3. **Professionelle, die auf dem Weg sind, in ihrem Beratungs-, Begleitungs-, Qualifizierungsalltag „frauengerecht“ zu arbeiten, haben sich eine klare Querschnittsperspektive zu eigen gemacht. So**

thematisiert etwa eine Gesprächspartnerin, dass sie und ihre Kolleginnen eine hohe Aufmerksamkeit dafür entwickelt haben, ob die Einrichtung Öffentlichkeitsarbeit geschlechtergerecht gestaltet. *„Es fällt uns einfach sehr stark auf, ob Frauen in einem Text oder einer Ausschreibung mit angesprochen werden, oder eben nicht. Ich denke, das sind oft so kleine Hinweise, die wachrütteln, - und wenn man sagt, ‚Ach ja, stimmt, da kommen keine Frauen vor‘. Ich denke schon, dass es so ist, dass wir Multiplikatorinnen sind“* (Interv. Nr. P6/BW, S. 16). Erkenntnisse, die diese Gesprächspartnerinnen über real vorkommende Geschlechterhierarchien in ihren Zuständigkeitsbereichen gewonnen haben, sind meist maßgebend für ihr berufliches Handeln in frauenbezogener Arbeit. Sie haben ein berufliches Selbstverständnis entwickelt, in dem „frauen- und geschlechtergerechtes“ Arbeiten auch zu eigenen Lernprozessen herausfordert. Eine professionelle Beraterin, die ein Frauenseminar besuchte, das ihr ermöglichte, Frauen mit Behinderung einmal auf einer anderen Ebene zu erfahren, schilderte ein Schlüsselerlebnis: *„(...) für mich (war) sehr wertvoll, das mitzukriegen, in welcher Lage die eigentlich sind. Und dann auch die Schilderungen der Frauen. (...) was erleben die eigentlich? (...) Das kriegen Sie im Amt, im Gespräch gar nie so mit. Das war sehr wertvoll, einfach mal wirklich das tägliche Leben dieser Frauen kennen zu lernen (...)“* (Interv. Nr. P1/BW, S. 11f). Hier zeigt sich, wie wichtig Fortbildungen sind. Dort, wo Mitarbeiterinnen explizit einen Arbeitsauftrag erhalten, „frauengerecht“ zu arbeiten – etwa im Rahmen eines Frauenprojektes – wird institutionelle Anerkennung erfahren, diese wirkt bestärkend und positiv in die Praxis hinein. Machen Mitarbeiterinnen es sich selbst zur Aufgabe, Frauen mit Behinderung frauengerecht zu beraten, zu begleiten, zu qualifizieren, so erfährt ihr Engagement im institutionellen Kontext manchmal Begrenzungen oder wird wenig beachtet. Diese Professionellen erleben fachlichen Austausch und Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken als inspirierend und bestärkend, wie Erfahrungen des „Multiplikatorinnen-Treffs Tübingen / Reutlingen“ zeigen. Professionelle, die keine geschlechtersensible Haltung entwickelt haben, machen frauen- und geschlechtergerechtes Arbeiten davon abhängig, ob und wie sie dafür beauftragt werden. Von ihnen wird das Problem „zu wenig Zeit im Beratungsalltag“ häufiger angesprochen als von anderen.

4. **Auch Selbsthilfeverbände sind auf dem Weg, einen Blick für geschlechterbezogene Dimensionen zu entwickeln und diesen in ihre Politik einzubringen.** *„Die besondere Situation von behinderten Mädchen und Frauen zu berücksichtigen, das betrachte ich in meiner verbandspolitischen Arbeit als Querschnittsthema. (...) Ich habe jetzt den Gender Mainstreaming zu meinem Anliegen gemacht. Da gibt es auch Unterstützung und Interesse im Vorstand und überhaupt im Verband. (...) Da entwickelt sich gerade einiges“* (Interv. Nr. I-2/BW, S. 7f). Diese Verbandsvertreterin vertritt mit besonderem Engagement Geschlechterthemen in der Behinderten- und Verbandspolitik. Verbandspolitisch fordert sie *„nach wie vor einen Bericht zur Situation von Mädchen und Frauen mit Behinderung in Baden-Württemberg“* (ebd., S. 5), denn ein solcher ist im Bundesland Baden-Württemberg bislang immer noch nicht in Auftrag gegeben worden. Erst auf einer solchen Grundlage lassen sich adäquate Konzepte entwickeln.
5. **Von Interessenvertreterinnen, Selbsthilfegruppen/-verbänden und Frauennetzwerken wird auf landespolitischer Ebene „eine Trendwende“ gefordert:** *„Eine Untersuchung der IST-Situation als ersten Schritt“* (Interv. Nr. I-2/BW, S. 5), die Aufschluss über konkrete Bedarfslagen im Land geben sollte. *„Behinderte Frauen wollen nicht länger Spielball leerer öffentlicher Kassen sein,“* deshalb fordern sie: Zur Ermöglichung beruflicher Teilhabe sollen junge Frauen mit Behinderung nicht länger in

veralteten Berufsbildern ausgebildet werden, vielmehr gälte es attraktive Berufsbilder, die aus dem frauentypischen Niedriglohn-Sektor herausführen, wohnortnah auch im ländlichen Raum anzubieten. Über die Schwerbehindertenausgleichsabgabe soll eine spezielle Frauenförderung initiiert werden, Teilzeitjobs sollen mit Teilerwerbsunfähigkeitsrente kombinierbar sein. Zur Prävention und Verhinderung sexualisierter Gewalt in Einrichtungen und Diensten soll ein Rechtsanspruch auf weibliche Assistenz bei der Pflege angegangen und umgesetzt werden. Von Wen-Do-Lehrerinnen angeleitete Kurse für Mädchen und Frauen mit Behinderung in Selbstbehauptung / Selbstverteidigung sollen als Leistung finanziert werden. Das landesweite Frauennetzwerk LIANE soll – ebenso wie Frauennetzwerke in anderen Bundesländern – aus Landesmitteln bezuschusst werden. Auch regional wirkende Frauennetzwerke und Angebote für Mädchen und Frauen mit Behinderung sollen nicht länger von Finanzierungsmitteln ausgegrenzt werden. Denn: Strukturen „normaler“ Angebote in der Mädchen- und Frauenarbeit seien *„einfach nicht so angelegt und konzipiert“*, dass Mädchen und Frauen mit Behinderung *„da selbstverständlich Zugänge haben“* (Interv. Nr. I-2/BW, S. 7).

- 6. Die Umsetzung von „Beteiligung“ macht aus Sicht von Interessenvertreterinnen, Selbsthilfegruppen/-verbänden und Frauennetzwerken – neben dem aufgezeigten Problem fehlender Finanzierung und fehlender Zeit - neue Formen eines kooperativen Umgangs erforderlich.** Die Verbandsvertreterin: *„Beteiligung hat damit zu beginnen, auf gleicher Augenhöhe zu sein. Das würde voraussetzen, dass Rehaträger Betroffene endlich ernst nehmen. - Im realen Umgang zeigt sich aber immer noch, dass über die Köpfe von Betroffenen hinweg geredet wird, sie bevormundet werden. Das ist Ausdruck von Hilflosigkeit und von Ängsten“* (Interv. Nr. I-2/BW, S. 3). Die Gesprächspartnerin des Rechtsprojekts verweist darauf, dass sich bundesweit solche Konflikte und Kooperationsprobleme zeigen: *„Mit dem SGB IX ist es nicht gelungen, zu sagen – was ja eigentlich die Idee war -, wir wollen eine bessere Kooperation, sowohl zwischen den einzelnen Kostenträgern, als auch diese stärkere Einbindung von Selbsthilfeorganisationen von behinderten Menschen bei der Umsetzung des SGB IX und im Bereich der Leistungsgewährung. Und ich glaube, Kooperation kann schwer verordnet werden, sie muss gelernt werden. Es gilt heraus zu finden, wie kann man diese verhärteten Fronten aufweichen, wie kann man Kooperationsmodelle entwickeln, anstatt immer nur Konfrontationsmodelle zu fahren“* (Interv. Nr. V1/BW, S. 8). Der in Baden-Württemberg geplante „Runde Tisch“ zur gemeinsamen Entwicklung präventiver Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt in Einrichtungen – angesprochen sind hier vor allem die WfbM's - könnte ein solches Kooperationsmodell werden. Ebenso könnte – wenn die Umsetzung ernsthaft angegangen wird – die flächendeckende „Beteiligung“ von Vertreterinnen der Interessensgruppen von Frauen mit Behinderung an Qualitätszirkeln der Gemeinsamen Servicestellen – wie ein aufgezeigtes Beispiel belegt – zu einem gelingenden Kooperationsmodell werden.
- 7. Bei der Benennung von Bedarfen fällt auf, dass Frauen mit Behinderung immer noch häufig mit einem Defizitblick wahrgenommen werden.** So sind Frauen mit Behinderung im Fremdblick beispielsweise: *„nicht in der Lage, ihre Rechte zu beanspruchen“*, sie können *„sich nicht durchsetzen“*, sie *„vermögen nicht, ihre Fähigkeiten einzuschätzen“*, ihnen mangelt es an *„Selbstbewusstsein“*, sie *„leiden still vor sich hin“*, sie treten *„zögerlich“* auf, sie *„brauchen Hilfe und Unterstützung“*. In diesen Wahrnehmungen kommen Frauen mit Behinderung selten vor als aktive Gestalterinnen ihres Lebens und als Subjekte, die über biografische und andere Fähigkeiten verfügen. Mit diesem reduzie-

renden Blick werden Frauen mit Behinderung leicht zur „Problemgruppe“ gemacht. In der Realität vorhandene strukturelle Probleme und Prozesse der Kanalisierung, die Frauen behindern, werden damit verdeckt. Damit beteiligen sich Professionelle und auch Interessenvertretungen, die selbst von Behinderung betroffen sind, - wenn auch ungewollt und gut gemeint – an Zuschreibungsprozessen. Die Frauen mit Behinderung, die in den biografischen Interviews zur Sprache gekommen sind, zeichneten von sich andere Bilder. Hier werden notwendige diskursive Verständigungsprozesse sichtbar, hier zeigt sich, wie wichtig das Aufbrechen von Stereotypen und die Entwicklung von Gegenbildern ist.

8. **Diese Bilder tragen dazu bei, dass manche Ansätze sehr stark darauf ausgerichtet werden, Frauen mit Behinderung „in der Entwicklung ihres Selbstbewusstseins fördern“ zu wollen, sie sollen „ermutigt“, „unterstützt“, „aktiviert“ werden.** Solche wohlmeinenden Ansätze haben eine Kehrseite, denn sie implizieren, dass Frauen mit Behinderung nicht über hinreichendes „Selbstbewusstsein“ und eigene Potenziale verfügen. Frauen mit Behinderung haben ein feines Feeling dafür entwickelt, ob ihnen „emanzipatorische Nachhilfe“ verpasst werden soll. Einerseits erwarten sie tatsächlich frauenspezifisch angelegte Förderung und Unterstützung, andererseits möchten sie aber auch in ihrem Subjektstatus wahrgenommen und respektiert werden. Darauf verweisen die Ergebnisse der biografischen Interviews, und der immer wieder zum Ausdruck gebrachte Wunsch, in dieser Erhebung nicht als „Opfer“ dargestellt zu werden. Um diese Falle zu vermeiden, hat eine „frauengerecht“ angelegte Beratungs-, Begleitungs-, Unterstützungs- und Qualifizierungsarbeit also Konzepte und Strukturen zu entwickeln, die dem lebensweltlichen, regionalspezifischen und biografischen Erfahrungswissen und den daraus resultierenden Fähigkeiten und Potenzialen der Frauen mit Behinderung Raum und Anerkennung geben. Mitarbeiterinnen aus Einrichtungen und eine Ehrenamtliche aus der Frauenselbsthilfe zeigten über ihre Praxiserfahrung auf, wie wichtig deshalb Elemente beteiligender, einbeziehender, raum-öffnender, an der Lernkultur von Frauen ansetzender Arbeit sind.
9. **Die in der Auswertung der biografischen Interviews identifizierte besonders benachteiligte Gruppe von Frauen mit Behinderung – alleinerziehende Frauen mit Behinderung, Migrantinnen mit Behinderung, Frauen mit Behinderung ohne Ausbildung und Qualifikation, ältere Frauen mit Behinderung, Frauen mit Behinderung aus dem ländlichen Raum, bei einigen Frauen potenzieren sich diese Merkmale - ist nur von einzelnen Gesprächspartnerinnen in den Blick genommen worden.** Da diese Gruppe weitgehend nicht in beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen auftaucht, wird sie schlichtweg in der Entwicklung von Handlungsansätzen und –konzepten einfach „vergessen“. Anhand der Erfahrungen aus den Modellprojekten konnte aufgezeigt werden, mit welchen Praxisansätzen auch diese Gruppe von Frauen mit Behinderung auf die Nutzung von Leistungen und Angeboten angesprochen werden kann. Für diese Gruppe gilt es, eine Aufmerksamkeit zu entwickeln – ohne sie zur „Problemgruppe“ zu machen. Dabei ist deren Erwartung an Hilfestellungen und Lösungsmuster konzeptionell zu bedenken (vgl. Ausführungen in A 1.2.10).
10. **Betriebliche frauenfördernde Initiativen im Rahmen von Integrationsvereinbarungen sind in Baden-Württemberg weitgehend dem Engagement weiblicher Schwerbehindertenvertretungen zu verdanken.** Im Diskurs um die Umsetzung der frauenfördernden Dimensionen des SGB IX blieben sie bislang eher ausgeblendet oder verdeckt. Dabei zeigen gerade die Erfahrungen dieser Frauen, wie erfolgreich Frauenförderung in den Bereichen von Personalpolitik, Qualifizierung und Arbeits-

platzgestaltung umgesetzt werden kann. Von diesen Aktivitäten können Frauen mit Behinderung profitieren, die bisher von Angeboten beruflicher Rehabilitation ausgeschlossen blieben. Wegen ihrer „Schlüsselrolle“ sollten weibliche Schwerbehindertenvertretungen stärker in den Diskurs um eine verbesserte Umsetzung einbezogen werden.

- 11. Leistungsträger sind als Förderer frauengerechter Angebote zu gewinnen.** So wie der Gesprächspartner der LVA an einer Liste frauengerecht gestalteter Angebote interessiert ist, um „*als Einkäufer von Leistungen*“ den Markt der Angebote neu mitzugestalten, müssen auch andere Leistungsträger Impulse setzen. Innovative Entwicklungsarbeit von beruflichen Bildungs- und Rehabilitationsträgern, die Schaffung „frauengerechter“ Maßnahmen, ist deshalb sichtbar und öffentlich zu machen, und nicht zu verstecken. Dabei sollte allerdings auch klar sein, dass „frauengerechte“ Maßnahmen, die Qualitätsstandards entsprechen, nicht zu Dumpingpreisen einkaufbar sind. Vielmehr gilt es – wenn Frauenförderung nicht ohne Kosten-Nutzen-Kalküle angegangen werden kann - neue „Rechnungen“ anzustellen, wie etwa diese: Wie hoch ist die „Ersparnis“, wenn eine Frau mit Behinderung auch bei höherem Beratungs-, Begleitungs- und Qualifizierungsaufwand geglückt beruflich teilhaben kann, und sie nicht wieder in die WfbM zurückkehren muss? Noch ist in Baden-Württemberg eine geschlechtergerechte Steuerung von berufliche Reha-Maßnahmen zu vermissen.

## 4 Fallstudien (Elke Schön)

### 4.1 Auswahl

In Baden-Württemberg wurden fünf Beispiele „guter Praxis“ für Fallstudien ausgewählt:

- A Ein Projekt der Lebenshilfe, das junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung in einer ländlichen Region im Rahmen der Berufsfindung begleitet, Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM zu entwickeln;
- B ein Projekt eines Berufsbildungswerks, das in einem frauenfördernden Arbeitsschwerpunkt zur Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen mit sog. Lernbehinderung / Lernbeeinträchtigung beiträgt;
- C ein Projekt eines Integrationsfachdienstes in ländlicher Region, das im Rahmen von Gender-Mainstreaming frauengerechte Bildungs-, Beratungs- und Begleitungsangebote zur Verbesserung der Teilhabechancen entwickelt hat. Diese Angebote richten sich insbesondere an Frauen mit psychischer Erkrankung und an berufliche Wiedereinsteigerinnen, seit 2003 auch an (junge) Frauen mit sog. geistiger Behinderung;
- D ein innerbetriebliches Qualifizierungsangebot für Frauen mit Behinderung, das im Rahmen einer „betrieblichen Integrationsvereinbarung“ entstand;
- E ein frauengerechtes berufliches Beratungsangebot, das im Rahmen des Peer Counseling von einer Frauenselbsthilfeinitiative angeboten wird.

Alle ausgewählten Beispiele nehmen Bezug auf das SGB IX und seine frauenfördernden Umsetzungserfordernisse. Um die „guten Praxisbeispiele“ einschätzen zu können, werden im Folgenden Gründe / Ausgangssituationen für die Entstehung dieser frauengerechten Angebote, Ziele / Konzeptionen und deren Umsetzung, sowie die Beurteilung des Angebots aus der Perspektive von Teilnehmerinnen am jeweiligen „Fall“ vorgestellt.

### 4.2 Fünf Fallstudien

#### **Fallstudie A: Berufsorientierendes Frauenprojekt der Lebenshilfe Tübingen e.V.**

#### **„Wir können alles – und noch viel mehr! Mädchen und junge Frauen mit sogenannter geistiger Behinderung erobern die Arbeitswelt“**

Laufzeit: September 2003 bis Ende 2004, finanzielle Förderung durch das Sozialministerium Baden-Württemberg, Programm Frauen Aktiv

#### **Ausgangssituation für die Initiierung des Projekts**

Von März 2001 bis Februar 2003 lief bei der Lebenshilfe Tübingen e.V. das „Projekt Berufliche Bildung“, das zum Ziel hatte, mit Angeboten der beruflichen Bildung Übergänge von der Sonderschule-G in eine berufliche Perspektive außerhalb der WfbM zu ermöglichen. Die Projekterfahrungen zeigten, dass vor

allem junge Männer von den Angeboten der beruflichen Bildung und den betrieblichen Praktika profitierten. Sie wurden von ihren Eltern zur Wahrnehmung der Angebote ermutigt und in diesem Schritt unterstützt. Junge Frauen erhielten diese Unterstützung von Seiten der Eltern nicht. Eltern bevorzugten als berufliche Perspektive für ihre Töchter immer noch die WfbM mit ihrem vermeintlich „beschützenden“ Rahmen. Die Mitarbeiterinnen des Projektes beobachteten bei den jungen Frauen ein nur „zögerliches“ Interesse an betrieblichen Praktika. Junge Frauen zeigten eher eine Haltung des „für mich gibt's ja sowieso nur, wenn, dann putzen.“ Sie suchten nicht die Auseinandersetzung mit Themen von „Beruf“, Berufsfindung und Qualifizierung. Um junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung eine solche Auseinandersetzung, aber auch konkrete Unterstützung am Übergang in einen Betrieb zu ermöglichen, entstand die Idee eines Mädchen- und Frauenprojekts. *„Die jungen Frauen sollen ein breites Spektrum beruflicher Arbeiten kennen lernen, also jetzt nicht nur den hauswirtschaftlichen Bereich, sondern gerade auch Arbeiten im Handwerk, in der Industrie. Sie sollen eine Vorstellung davon bekommen, was Frauen mit Behinderung alles arbeiten können“* (Interv. Nr. P12/BW, S. 10). Mit dem Vorhaben, das an den Erfordernissen des SGB IX ansetzt, sollen junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung über niedrigschwellige Zugänge zu betrieblicher Arbeit berufliche Perspektiven außerhalb der WfbM entwickeln können, ihre Selbsthilfekräfte sollen über eigene Netze gestärkt werden, Multiplikatorinnen (Eltern, Mitarbeiterinnen) und Mentorinnen (Frauen mit Behinderung aus Betrieben) zur Unterstützung gewonnen werden. In verschiedenen betrieblichen Praktika und Workshops sollen sie Erfahrungen sammeln und damit persönliche Eignungen und Neigungen testen.

### **Konzeption und deren Umsetzung**

Seit September 2003 läuft das Mädchen- und Frauenprojekt. Eingebunden ist es:

- in die Arbeit des Projekts „Hand in Hand für mehr Beschäftigung – Perspektiven der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für junge Männer und Frauen mit sogenannter geistiger Behinderung im Landkreis Tübingen“ (Fortsetzung des von der „Aktion Mensch“ und über private Spenden geförderten „Projekts Berufliche Bildung“ mit erweiterter Zielsetzung).
- in den Kontext der Mädchen- und Frauenarbeit im Freizeit- und Bildungsbereich der Lebenshilfe Tübingen e.V.; dort gibt es seit vielen Jahren bereits mädchen- und frauenspezifische Angebote wie einen Mädchentag, Selbstbehauptungskurse für Mädchen und Frauen und Mädchen- und Frauenwochenenden.

Die Ziele, die das Projekt verfolgt, umfassen:

- bei Mädchen und jungen Frauen Interesse an der Auseinandersetzung mit dem Thema „Beruf“ zu wecken;
- ein breites Spektrum von Betrieben und Berufsgruppen kennen zu lernen;
- Arbeitsplätze von Frauen mit sog. geistiger Behinderung in Betrieben kennen zu lernen;
- Kompetenzen und Selbstvertrauen der Mädchen und jungen Frauen zu stärken;
- Mentorinnen mit Behinderung einzubeziehen; Selbsthilfekräfte zu stärken;
- Netzwerkbildung in eigener Gestaltung anzuregen: durch positive Erfahrungen im Projekt sollen gemeinsam mit den Mädchen und jungen Frauen langfristig Strukturen der Vernetzung und des Austauschs aufgebaut werden;

- Multiplikatorinneneffekt: Sensibilisierungsprozesse bei Eltern und Mitarbeiter/innen in den beteiligten Einrichtungen anzustoßen;
- Methoden zur Lebens- und Berufswegplanung von Mädchen und jungen Frauen mit sog. geistiger Behinderung zu erarbeiten.

Zielgruppen des Projekts sind junge Frauen aus dem Landkreis Tübingen:

- Schülerinnen aus der Werkstufe der Sonderschulen-G,
- Schulabgängerinnen der Sonderschulen-G,
- junge Teilnehmerinnen des Berufsbildungsbereichs der WfbM.

Ebenso werden junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung über den IFD an das Projekt vermittelt.

Zum Einsatz kommende Elemente in den Angeboten:

- **Frauentreff:** Regelmäßig (alle 3 Wochen) treffen sich Schülerinnen und junge Frauen, um sich über Themen weiblicher Lebens- und Berufswegplanung, über berufliche Ideen und deren Umsetzung auszutauschen. Beispielsweise gab es auf einem dieser Treffen eine „Berufskleider-Aktion“, die von den jungen Frauen fotografisch dokumentiert wurde. In der Gruppendiskussion mit den Teilnehmerinnen zeigte sich, in welchen Berufsfeldern sich die jungen Frauen „gut“ fühlen und in welchen sie sich „schlecht“ fühlen (vgl. die Ausführungen in A 2.4). Begleitet wird die Gruppe von 2 Projektmitarbeiterinnen.
- **Betriebsbesichtigungen:** Über Betriebsbesichtigungen wird ein breites Spektrum an Arbeitsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgezeigt. In der Gruppe werden Arbeitsbereiche in unterschiedlichen Betrieben besichtigt, mit dort beschäftigten Frauen werden Gespräche über Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen geführt. Diese Besichtigungen und Gespräche werden vorbereitet und nachbereitet. Im Frauentreff findet der Erfahrungsaustausch statt.
- **Betriebliche Praktika:** Bei der Auswahl von Praktika werden die jungen Frauen von den Projektmitarbeiterinnen und Lehrenden beraten, damit sie ihre Interessen und Fähigkeiten entdecken können und zu formulieren lernen. Während der Vorbereitung und Durchführung der Praktika sollen Fähigkeiten und Fertigkeiten gezielt gefördert werden. Die Möglichkeit, durch Job-Coaches begleitet zu werden, ist gegeben. Dauer und Intensität der Praktika werden individuell gestaltet, vom Schnupperpraktikum bis zur konkreten langfristig angelegten Vorbereitung einer Arbeitsaufnahme. Die jungen Frauen machen in unterschiedlichen Arbeitsfeldern verschiedener Betriebe Praktika. In den Betrieben sollen Mentorinnen (Frauen mit Behinderung) zur Begleitung und Anleitung gefunden werden. Im Frauentreff werden die Praktikumserfahrungen ausgetauscht und reflektiert (vgl. die Ausführungen zum Gruppengespräch in A 2.4).
- **Workshops:** Veranstaltet wurden bislang die Workshops: „Körperwahrnehmung“ und „Schweißkurs“, in Planung ist eine „Einführung ins Internet“. Im Workshop „Körperwahrnehmung“ vermittelte eine Körpertherapeutin den Teilnehmerinnen ein Gespür für den eigenen Körper. Einschätzung der Teilnehmerinnen im Gruppeninterview: „Es war toll!“ „Es hat uns gefallen!“ (Interv. Nr. G2/BW, S. 10). Ebenso fand der „Schweißkurs“, in dem die Teilnehmerinnen gemeinsam „eine Figur zusammengeschweißt“ haben, Anklang. Gelernt wurde der Umgang mit verschiedenen Werkzeugen und Arbeitstechniken der Metallbearbeitung. Im Gruppeninterview stellte sich heraus, dass



insbesondere die Fachfrau, die den Schweißkurs durchführte, bei den jungen Frauen viel Anerkennung fand. So urteilte eine der Teilnehmerinnen: „*Mal nicht nur Hauswirtschaft, Frauen, die was anderes machen, das find ich gut*“ (ebd., S. 10). Die Gruppe besichtigte auch den Betrieb dieser Fachfrau und war erstaunt darüber, „*was eine Frau so alles machen kann aus Metall*“ (ebd., S. 9). Auf die „Einführung ins Internet“, der Workshop soll in Kooperation mit der Frauencomputerschule in Tübingen angeboten werden, sind die jungen Frauen schon sehr gespannt. Eine der Gesprächsteilnehmerinnen: „*Ich find einfach gut, wenn Mädchen in einem extra Kurs den Computer kennen lernen. Ich find wichtig, dass man das kann als Mädchen*“ (ebd., S. 11).

### **Kooperation und regionale Verankerung**

Über die Einbettung in „Hand in Hand“ kooperiert das Projekt im Landkreis eng mit den Lehrenden der Werkstufen an den Sonderschulen-G und des Berufsbildungsbereichs der WfbM, dem IFD und den Betrieben. Über die Kooperation werden Impulse im Bereich der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie „Mobilität“ und „Kulturtechniken“ gegeben. Mittelfristig sollen diese Maßnahmen ganz von den Lehrenden der Schulen übernommen werden. In den Betrieben sollen Mentorinnen mit Behinderung gewonnen werden, die ihre beruflichen Erfahrungen an die jungen Praktikantinnen weitergeben. Ebenso sollen Mütter als Multiplikatorinnen gewonnen werden.

Im Rahmen der Lebenshilfe ist das Projekt in die zuvor beschriebenen Kontexte angebunden (vgl. die Ausführungen unter „Konzeption“) und wird ebenfalls von den ambulanten Angeboten der Lebenshilfe insbesondere im Bereich des „Betreuten Wohnens“ unterstützt. Damit wurden Rahmenbedingungen für eine ganzheitliche Begleitung zur beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe junger Frauen geschaffen, die immer noch nicht selbstverständlich sind.

Eine wichtige Aufgabe des Projekts „Hand in Hand“ liegt in der Aktivierung bürgerschaftlichen Engagements in den Gemeinden und Betrieben, um ein regionales Netzwerk aufzubauen, das Praktikumsplätze, Qualifizierungsmöglichkeiten und neue (Nischen-) Arbeitsplätze in ausreichender Anzahl zur Verfügung stellen soll.

### **Beurteilung des Angebots aus der Perspektive von Teilnehmerinnen**

In der kurzen Laufzeit des Projektes zeigt sich bereits, dass junge Frauen der Zielgruppe in einem für sie geschaffenen fraueneigenen Rahmen ihre von den Mitarbeiterinnen registrierte „Zurückhaltung“ gegenüber beruflichen Perspektiven außerhalb der WfbM aufgegeben haben. In dem Gruppeninterview mit diesen jungen Frauen konnte ihr Interesse und Engagement an beruflichen Themen deutlich zur Sprache kommen (vgl. die Ausführungen in Punkt 2.). In der Beurteilung dieser jungen Frauen fanden die Workshops, die gebotenen Betriebsbesichtigungen nach eigenen Wünschen, Kontakte zu erwerbstätigen Frauen, Praktikumsmöglichkeiten und der Frauentreff viel Anerkennung. Die Bemühungen der Projektmitarbeiterinnen, den jungen Frauen neue Lernräume und „*ambulante Arbeitstrainings*“ zu eröffnen, finden Zustimmung und Respekt. Einzelne der Gesprächsteilnehmerinnen hatten bereits über Praktika in einer WfbM gearbeitet und dort Erfahrungen gesammelt, keine der am Gespräch beteiligten jungen Frauen möchte ihre berufliche Perspektive in der WfbM sehen. Auf ihrem Weg der Suche nach der für sie geeigneten Qualifizierung und einer Erwerbsarbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möchten diese jungen Frauen sich nicht unbedingt auf die „frauentypischen“ Bereiche von Hauswirtschaft und Reinigung festlegen lassen, diese Arbeitsbereiche sind mit vielen ambivalenten Gefühlen verbunden.

### **Einschätzung**

Die meisten jungen Frauen haben aufgrund der kurzen Projektlaufzeit noch nicht für sich herausgefunden, welche beruflichen Tätigkeiten für sie eine Perspektive bieten können. Sie möchten mehrere betriebliche Praktika machen, noch weitere Betriebe und dort beschäftigte Frauen kennen lernen, den Austausch im Frauentreff nutzen. Die zum Einsatz gekommenen Elemente des Projekts werden auf diesem Weg der Suche als Chance wahrgenommen.

Das Vorhaben der Gewinnung von betrieblichen Mentorinnen und die Netzwerkbildung in eigener Gestaltung durch die jungen Frauen selbst ist zum Zeitpunkt dieser Berichterstellung noch nicht so weit gediehen, dass sich daraus Rückschlüsse ziehen lassen könnten. Die Umsetzung dieser Vorhaben bedarf wohl der langfristigen Perspektive, die in einem kurzfristigen Projektrahmen schwer realisierbar ist. Kontakte zu Frauen mit Behinderung in Betrieben sind angebahnt worden.

Die berufsorientierende und –findende Arbeit, die das Projekt im Interesse junger Frauen mit sog. geistiger Behinderung leistet, trägt zur Umsetzung der frauenfördernden Aspekte des SGB IX bei. Zur Absicherung dieser Arbeit ist eine Finanzierung über die Projektlaufzeit hinaus notwendig, denn noch werden die Sonderschulen und Werkstätten diese Aufgabe nicht übernehmen können.

Grundlage der Angaben: Interviews mit der Geschäftsführerin (Interv. Nr. P3/BW) und 2 Mitarbeiterinnen (Interv. Nr. P12/BW), Gruppeninterview mit Projektteilnehmerinnen (Interv. Nr. G2/BW).

### **Fallstudie B: „Projekt Multimedi@le Berufswahl-Orientierung“ des BBW-Waiblingen Berufsorientierendes Angebot mit frauenförderndem Schwerpunkt**

Laufzeit: September 2002 bis August 2005, finanzielle Förderung durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Zukunftsoffensive III) und die Ausbildungsinitiative des Diakonischen Werks Württemberg

#### **Ausgangssituation für die Initiierung des Projekts**

Auch junge Menschen mit Lernbehinderung / Lernbeeinträchtigung werden in den kommenden Jahren beruflich mit neuen Technologien und neuen Medien umgehen müssen. Deshalb ist es wichtig, ihnen entsprechende Kompetenzen zu vermitteln. Einschätzung einer Initiatorin, der heutigen Projektleiterin: „*Wir sagen, dass Medienkompetenz inzwischen zu den Kulturtechniken gehört, und als solche gehandelt wird. Die Teilhabe an der Gesellschaft wird nur noch möglich sein, wenn man sich mit den Neuen Technologien auskennt*“ (Interv. Nr. P8/BW, S. 2). Um jungen Menschen mit Lernbeeinträchtigung die erforderliche Medienkompetenz vermitteln zu können, entstand die Idee zu dem Projekt. Zudem lag im BBW die Erfahrung vor, dass der Umgang mit neuen Medien und Technologien bei Jugendlichen „*motivierenden Charakter hat*“, man darüber „*Jugendliche auch für manches begeistern*“ kann (ebd., S. 2). Die heutige Projektleiterin hatte zuvor vierzehn Jahre im Wohnbereich gearbeitet und in der Freizeitgestaltung mit neuen Medien und Technologien experimentiert. Sie wurde über Zusatzqualifizierungen zur Web-Designerin und zur Expertin für Neue Lerntechnologien, die Projektinitiative wurde zu ihrem persönlichen Anliegen. Aus der Expertinnenrunde im BBW, dem „Ausschuss: Junge Frauen im Berufsbildungswerk“ lagen zudem Erkenntnisse über die Schwierigkeiten junger Frauen mit Lernbeeinträchtigung in den typisch weiblichen Ausbildungs- und Beschäftigungsfeldern vor. Diese jungen Frauen ha-

ben es nach wie vor schwer, einen Beruf zu ergreifen, der ihnen eine eigenständige Lebensführung ermöglicht. Daran ansetzend sollte das Projekt einen frauenfördernden Schwerpunkt verfolgen mit dem Ziel, das Berufswahlspektrum für junge Frauen mit Lernbeeinträchtigung zu erweitern. Junge Frauen sollten motiviert werden, „*Neues auszuprobieren*“.

Im Projekt sollten unter Einsatz geeigneter Methoden und im Umgang mit den neuen Medien mit den Jugendlichen Module und Materialien zum Thema Berufswahl erarbeitet werden, die anschließend von ihnen selbst an Schülerinnen und Schülern mit Lernbeeinträchtigung in der Berufsorientierung weiter vermittelt werden. Junge Frauen mit Lernbeeinträchtigung sollten auf diesem Weg sowohl Medienkompetenz und Schlüsselqualifikationen entwickeln, als auch eine Vorbildfunktion für jüngere Mädchen übernehmen.

### **Konzeption und deren Umsetzung**

Die Jugendlichen, und insbesondere die jungen Frauen, sollen im Projekt befähigt werden, sich Medien- und Online-Kompetenz und erforderliche Schlüsselqualifikationen – so etwa Methodenkompetenz oder Projektsteuerung – handlungsorientiert anzueignen. Sie erwerben zudem über Prozesse der eigenen Auseinandersetzung ein Wissen über die eigene Berufswahl, und über Bedingungen und Beschäftigungsmöglichkeiten im eigenen Ausbildungsberuf, sie fungieren dann als Multiplikatorinnen.

Zielgruppen des Projekts sind:

- Jugendliche, und insbesondere junge Frauen mit Lernbeeinträchtigung, die im BBW an verschiedenen Förder- oder Ausbildungslehrgängen teilnehmen;
- Schülerinnen und Schüler aus Abgangsklassen von Förderschulen der Umgebung.

Das Projekt wird seit September 2002 in der Region Mittlerer Neckar mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Förder- und Ausbildungslehrgängen des Berufsbildungswerks Waiblingen und des Beruflichen Ausbildungszentrums Esslingen durchgeführt. Geschätzt wird, dass im Projektverlauf insgesamt 450 junge Frauen und Männer an der Erprobung verschiedener Maßnahmen beteiligt werden können. Ebenso sollen ausgewählte Förderschulen in der Region beteiligt werden (7. und 8. Klassen).

Inhaltlich geht es im Projekt vor allem um das Thema „Berufswahl“. Die Projektteilnehmerinnen sollen einerseits die eigene Entscheidungsfindung ihrer Berufswahl anhand von Fragen zu reflektieren lernen. Andererseits übernehmen sie die Aufgabe, junge Schülerinnen bei ihrer Berufswahl so anzuleiten, dass sie sich intensiv mit verschiedensten Berufen auseinandersetzen können, dabei auch technisch-gewerbliche Berufe vorgestellt bekommen, die ihr Berufswahlspektrum erweitern können. Die Aufgabe ist also vorgegeben, nicht jedoch der Lösungsweg. Mit Unterstützung lernen die jungen Frauen in Teil-Projekten, eigene Wege kreativ auszuprobieren.

### **Die Methoden, die im Projekt zum Einsatz kommen:**

**Handlungsorientierung:** Über „learning by doing“ und „Erlebnislernen“ können die jungen Frauen den Umgang mit neuen Medien „*einfach ausprobieren*“. „*Wenn sie gar nicht mehr weiter wissen, auch mit Gebrauchsanweisungen nicht, dann sind wir immer noch da*“ (ebd., S. 5).

**Empowerment, Zutrauen, Selbstwirksamkeit:** Ansetzend an den Ressourcen der jungen Frauen soll Eigenverantwortlichkeit ermöglicht werden: „*(...) wir trauen ihnen einfach zu, mit den Geräten umzugehen, haben auch schon Erfolge, dass sie sagen, sie finden es toll, dass sie allein mit dem Gerät schaffen*

dürfen. Oder dass wir ihnen jetzt den Digitalphoto oder eine Videokamera in die Hand drücken und sagen, mach mal. - Da sind sie manchmal sehr stolz drauf“ (ebd., S. 5).

**Peer to Peer:** Über einen peerbezogenen Ansatz sollen junge Frauen das Projekt zu ihrer eigenen Initiative machen. In Selbstpräsentation übernehmen sie gegenüber Mädchen und anderen jungen Frauen „in ihrer Sprache“ eine wichtige Vermittlungsrolle.

**Die „neuen Medien“**, mit denen im Projekt gearbeitet wird: Internet, Videokonferenz, E-Mail, Webkamera, Beamer, Digitalkamera, Scanner, Digitalfoto, Laptop, Minidiskrekorder.

Das Projekt wird von einem Beirat begleitet, an dem beteiligt sind: Wirtschaftsministerium, Ministerium für Kultus und Sport, Landesgewerbeamt, Schulämter, Diakonisches Werk, örtliches Arbeitsamt, Landesarbeitsamt, Landesverband Lernen und Fördern, Handwerkskammer und IHK, aus der Industrie ein Ausbildungsleiter. Neben dem Projektteam (5 Mitarbeiter/innen) gibt es themenbezogene begleitende Arbeitsgruppen, so auch eine Arbeitsgruppe zum Thema „Frauen“. Selbsteinschätzung: „*Und da wollen wir drauf gucken, dass wir das Thema „Frauen“ nicht aus den Augen verlieren*“ (ebd., S. 4). Kooperation in der Praxis gibt es mit: Schulen und anderen Einrichtungen, der Berufsberatung der Arbeitsämter, Betrieben, dem hausinternen „Ausschuss: Junge Frauen im Berufsbildungswerk“. Evaluiert wird das Projekt über die drei Jahre hinweg von einer Psychologin.

### **Geschlechterbezogene Erfahrungen aus der Umsetzung**

Im Interview konnten mit der Projektleiterin sieben Aspekte aus der laufenden Projektumsetzung herausgearbeitet werden, die Rückschluss auf geschlechterbezogene Erfahrungen geben:

- Der frauenfördernde Schwerpunkt „*wird natürlich immer wieder kritisch hinterfragt ...*“ (ebd., S. 3): Das Projekt muss sich im Praxisalltag häufig für den frauenfördernden Schwerpunkt rechtfertigen. Dabei gehen die Erfahrungen nach nahezu einem Jahr Laufzeit bereits dahin, dass „*es wirklich Sinn macht, geschlechtsspezifisch zu arbeiten mit Medien*“ (ebd., S. 3).
- Aus ihrer Erfahrung weiß die Projektleiterin zu berichten, dass Mädchen und junge Frauen mit Lernbeeinträchtigung zu Hause keinen eigenen Computer besitzen, „... *sondern der Vater oder der Bruder, und dass sie oft nicht ran dürfen, weil die Väter und Brüder Angst haben, die Mädchen machen irgendwas kaputt. - Das ist so eine Erfahrung, als ich mit einer reinen Mädchengruppe einen Internetkurs gemacht habe ... Im Prinzip hätten alle Zugang zu einem Rechner, weil einer daheim ist. Aber - wie gesagt - entweder ist der vom Papa oder vom Bruder, und sie dürfen, wenn, dann nur unter Aufsicht dran*“ (ebd., S. 12). Vor diesem Hintergrund wurde ein Konzept erarbeitet, wie den Mädchen / jungen Frauen im Wohnbereich des BBW (dort gibt es Geschlechtertrennung) „*Technik zur Verfügung*“ gestellt werden kann, damit sie abends das Internet nutzen können. Dieses Konzept befindet sich in der Umsetzung.
- Die Projektleiterin ist selbst überrascht, wie viel Kompetenz und Selbstsicherheit junge Frauen mit Lernbeeinträchtigung entwickeln, wenn sie eine Technik beherrschen. In einem Radioprojekt habe sich eine dieser jungen Frauen ganz mutig an den Bahnhof gestellt und mit einem MD-Rekorder Leute befragt. „*Das fand ich sehr bemerkenswert*“ (ebd., S. 13).
- Das bedeutet aber nicht, dass die jungen Frauen sich im Umgang mit den neuen Medien und Technologien schwerer tun als die jungen Männer: Sie sind genau so gut wie diese.
- Geschlechtertrennung bewährt sich in bestimmten Lerneinheiten: In einem gemeinsamen Projekt teilweise in geschlechtshomogenen Gruppen zu arbeiten, erweist sich in der Praxis aus Sicht der

Projektleiterin als produktiv: Beide Geschlechter können sich „auf die Inhalte und Themen konzentrieren“ (ebd., S. 18) und sind nicht durch Anwesenheit des anderen Geschlechts und eine sexuell aufgeladene Arbeitsatmosphäre abgelenkt. Beobachtet wird, dass junge Frauen und Männer unterschiedliche Interessen beim Chatten im Internet verfolgen. Vor allem aber besetzen „die Jungs viel schneller die Technik“ (ebd., S. 19). In geschlechtsheterogenen Gruppen werden die jungen Frauen zurückhaltend erlebt, sie „wollen sich den Umgang mit dem Computer (von den jungen Männern) zeigen lassen, und die Jungs gehen ganz selbstverständlich so vor: ‚aus dem Weg, jetzt komm ich‘“ (ebd., S. 19). „Und wenn nur Mädchen in der Gruppe da sind, ist das überhaupt keine Frage. In der Gruppe der Modenäherinnen haben wir nur Mädchen gehabt, und dann ist das überhaupt kein Problem, die Technik zu verteilen, da gibt es auch kein Gezicke, oder ‚das kann ich nicht‘ oder so, oder ‚ich blamiere mich‘. Ich behaupte jetzt, dass das dahinter steht. ‚Ich blamiere mich jetzt vor den Jungs, wo ich doch gut dastehen will‘, also die Sachen fallen da einfach schlichtweg weg“ (ebd., S. 19). Die jungen Frauen mit der Technik vertraut zu machen, „klappt am besten in reinen Frauengruppen“ (ebd., S. 20).

- Geschlechtertrennung ist notwendig beim Peer-to-Peer-Ansatz: Auch bei der Umsetzung des Peer-to-Peer zeigt die Praxis, dass hier nur produktiv in geschlechtshomogenen Gruppen gearbeitet werden kann. „Es ist ja nicht so, dass wir für Trennung wären, aber ...“ (ebd., S. 15f): Die Erfahrungen mit beiden Arbeitsformen gehen dahin, dass nur im geschlechtshomogenen Zusammenhang „wirklich inhaltlich was rüberkommen kann“ (ebd., S. 15).
- Weibliches Vorbild für Schülerinnen sein: In der Berufsberatung von Schülerinnen scheint es sich zu bewähren, dass junge Frauen aus frauentypischen und –untypischen Ausbildungsberufen „Modell stehen“ und ihren Ausbildungsberuf vorstellen. „Es bringt denen, die erklären oder interviewen, Spaß und Selbstwertgefühl. Wir haben immer wieder festgestellt, dass es ihnen unheimlich Spaß macht, und dass sie das auch Klasse finden, und sich auch selber gut erleben“ (ebd., S. 19). Ein Teil-Projekt „Lebensplanung junger Frauen“ wird in Kooperation mit der Pfarrerin des BBW geplant und in geschlechtsgetrennten Kleingruppen durchgeführt.

Diese geschlechterbezogenen Erfahrungen verdeutlichen, wie bedeutsam der Projektschwerpunkt mit seinen frauenbezogenen Lernprinzipien für die berufliche und biografische Entwicklung junger Frauen mit Lernbeeinträchtigung ist.

### **Erfolge und Perspektiven**

Nach etwa einem Jahr Projektlaufzeit finden sich unter bislang 65 Teilnehmenden 31 junge Frauen, d.h. 47 % Teilnehmerinnen. Da im BBW junge Frauen nur einen Anteil von 23 % ausmachen, ist das eine hohe Quote. Von den Teilnehmerinnen haben etwa 70 % einen Migrationshintergrund. Die jungen Frauen sind im Alter zwischen 14 und 24 Jahren. Die Teilnehmerinnen sind dabei, Medienkompetenz und die erforderlichen Schlüsselqualifikationen zu entwickeln, sie fungieren bereits als Multiplikatorinnen für andere junge Frauen, die noch im Prozess ihrer Berufsfindung sind.

Im BBW wird überlegt, ob sich ein Fachwerker/innen-Beruf im IT-Bereich entwickeln lässt, doch noch signalisiert die Industrie kein Interesse.

### **Beurteilung des Angebots aus der Perspektive von Teilnehmerinnen**

Im Gruppeninterview (vgl. Ausführungen in A 2.3) sprechen junge Teilnehmerinnen an, dass sie Zugang zum Projekt fanden, weil eine der Projektmitarbeiterinnen, die Medienfachfrau, sie engagiert umwor-

ben habe. Erst diese Bemühungen führten zum eigenen „Mitmachen“. Im Gesprächsverlauf wird immer wieder begeistert auf diese Mitarbeiterin verwiesen: „(...) *die bringt uns was bei, die traut uns was zu, die macht uns Mut. Die will auch, dass die Mädchen in der Sonderschule das später mal besser haben, deshalb machen wir das Projekt*“ (Interv. Nr. G1/BW, S. 18). Dieser Projektmitarbeiterin kommt im Urteil der jungen Frauen eine weibliche Vorbildfunktion zu. Keine der Teilnehmerinnen bereut das „Mitmachen“, denn allen ist bewusst, dass der Umgang mit neuen Medien und Technologien wichtig sei, ansonsten „*ist man heute aufgeschmissen*“ (ebd., S. 4). Positiv beurteilt wird, „*so wie wir das jetzt lernen*“, die Art und Weise des Lernens sei „*interessant*“. Eine junge Frau stellt mit Erstaunen fest, dass das Lernen im Projekt „*anders als im Unterricht in der Ausbildung*“ sei, es mache „*mehr Spaß und trotzdem lernt man mehr*“ (ebd., S. 3). Im Projekt „*gelernt*“ haben die jungen Frauen nach eigenen Aussagen: Den Umgang mit der Digitalkamera und dem Videoschnittgerät, indem sie Videofilme über ihre Ausbildungsberufe erstellten; den Umgang mit PC und Laptop, indem sie Bilder und Texte über sich und ihre Ausbildungsberufe kreierten; die Vermittlung ihrer Kenntnisse an andere, „*wir haben peer to peer gemacht*“, „*wir sind jetzt so zu sagen die Spezialistinnen für das*“ (ebd., S. 3). „Mittlerin“ für jüngere Schülerinnen zu sein, erfüllt die jungen Frauen mit Stolz, auf dieser Ebene wird im Projekt eine biografisch bereichernde Erfahrung gemacht. So urteilt eine der Gesprächsteilnehmerinnen: „*Mit den Mädchen, das war richtig gut. ich habe das gern gemacht. Das war so ein Glücksgefühl. Ich denke, ja, jetzt hab ich denen was gezeigt, was die vielleicht weiter bringt, das denen eine Unterstützung gibt*“ (ebd., S. 4). Genau diese Unterstützung hatten die jungen Frauen im eigenen Prozess der Berufsfindung vermisst (vgl. Ausführungen in A 2.3).

### **Einschätzung**

Im frauenfördernden Schwerpunkt des Projekts sind jungen Frauen mit Lernbeeinträchtigung neue Lernräume eröffnet worden, in denen sie den Umgang mit neuen Technologien und Medien „frauengerecht“ erproben können. Die Vermittlungsmethoden und geschaffenen Lernumgebungen (teilweises Arbeiten in geschlechtshomogenen Gruppen, Peer-Learning, Lernen in informellen Settings) bewirken bei den jungen Frauen produktive Lernsituationen. Eine Rolle als „Mittlerin“ für Schülerinnen zu übernehmen, dabei eigene Ressourcen zur Verfügung zu stellen, stärkt junge Frauen nicht nur in ihrer erworbenen Medienkompetenz, sondern auch in ihren „biografischen Fähigkeiten“ (Diezinger).

Perspektivisch ist zu überlegen, wie solche frauengerechten methodischen Ansätze in „Regelangebote“ der Berufsfindung und Ausbildung junger Frauen mit Behinderung „übertragen“ werden können. Zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für junge Frauen leistet das Projekt einen wichtigen Beitrag. Nun bedarf es neuer Ausbildungsgänge für junge Frauen mit Behinderung in zukunftssträchtigen Berufen, in denen die Medienkompetenzen und neuen Schlüsselqualifikationen auch zum „beruflichen Einsatz“ kommen können.

Grundlage dieser Angaben: Interview mit der Projektleiterin (Interv. Nr. P8/BW), Gruppeninterview mit Teilnehmerinnen (Interv. Nr. G1/BW).

**Fallstudie C: „PerSpeQtive – Personenbezogene Förderung, Spezifische Angebote, Qualifizierung und individuelle Maßnahmen“. Projekt mit einem Schwerpunkt Gender Mainstreaming der ARKADE-Pauline 13 gGmbH, Ravensburg**

**Ausgangssituation für die Initiierung des Projekts**

ARKADE-Pauline 13 gGmbH ist ein Zusammenschluss von drei Vereinen, die in der psychiatrischen Versorgung in drei Landkreisen tätig sind. Getragen werden von der gemeinnützigen GmbH eine Tagesklinik und ein Integrationsfachdienst mit den Fachbereichen Begleitung, Vermittlung und Qualifizierung, der in allen drei Landkreisen – Ravensburg, Bodenseekreis, Sigmaringen – Anlaufstellen hat. Der Integrationsfachdienst ist in seiner Alltagspraxis konfrontiert mit der besonderen Schwierigkeit von Menschen mit psychischer Erkrankung / sog. geistiger Behinderung, einen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Über Projekte wurden / werden neue Wege der Qualifizierung und beruflichen Teilhabe gesucht. Dabei wurde in vorausgegangenen Qualifizierungsprojekten (MoMo 1997, MoMo 2000) die Erfahrung gemacht, dass Frauen mit psychischer Erkrankung in Bezug auf Bildung andere Interessen haben als Männer. Sie gehen mit Angeboten anders um, sie haben eine andere Lernkultur, sie sind an anderen Themen interessiert. Deshalb nahmen sie an Bildungs- und Qualifizierungsangeboten, die an beide Geschlechter gerichtet waren, kaum teil. Beispielsweise besuchten Frauen die Computerkurse nicht. Die Veranstalterinnen bemerkten die unterschiedliche Lernkultur von Frauen und Männern am PC: „Frauen gehen ganz anders an den Computer heran“, sie „fragen viel mehr“ und brauchen „zum Fragenstellen auch einen Raum“.

Um den Interessen von Frauen mit psychischer Erkrankung gerecht werden zu können, wurde im Qualifizierungsprojekt „MoMo 2002“ dann erstmals ein Frauenseminar veranstaltet. Die Ausschreibungen wurden über den Vermittlungsdienst des IFD verteilt und es meldeten sich überraschend viele Frauen an. Für die Veranstalterinnen zeigte sich, dass der fraueneigene Rahmen den Teilnehmerinnen wichtig war: „Also diese Erfahrung war für uns ganz eindeutig, wir sahen, dass wir mit den Frauenseminaren auf dem richtigen Weg sind“ (Interv. Nr. P6/BW, S. 2). Seither werden frauengerechte Bildungs-, Qualifizierungs-, Beratungs- und Begleitungsangebote gemacht. Da diese Angebote nicht im Rahmen der Planstellen des IFD geleistet werden können, müssen immer wieder Projektmittel eingeworben werden, um die Arbeit aufrechterhalten zu können. In das neue Qualifizierungsprojekt „PerSpeQtive“, das seit Januar 2003 läuft, sind diese Elemente intentionaler Frauenbildung im Rahmen des Gender Mainstreaming übernommen und weiter entwickelt worden. Auch die Zielgruppe wurde erweitert um die besonders benachteiligte Gruppe junger Frauen mit sog. geistiger Behinderung / junger Frauen mit Lernbeeinträchtigung. „PerSpeQtive“ wird über den Europäischen Sozialfonds finanziert. Die Kofinanzierung ist von der Arbeitsverwaltung und dem Integrationsamt übernommen worden. Das Projekt nimmt als Entwicklungsprojekt am Programm IKARUS teil und erhält darüber externe Beratung, Begleitung, Forschung, Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen. Das Projekt bezieht sich auf die Rechtsgrundlage des SGB IX.

**Konzeption und Umsetzung**

Das Angebot für Frauen mit Behinderung / psychischer Erkrankung im Projekt besteht aus folgenden Elementen:

**Intentionale Frauenseminare:** Diese Seminare werden sehr individuell gestaltet. Themen, die den Frauen wichtig sind, werden aufgegriffen und in Einheiten umgesetzt. Ein Seminar umfasst acht bis zehn

Einheiten und dauert ein Vierteljahr. Geplant wird immer nur eine Einheit, die nächste Einheit richtet sich nach den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen. Die Themen der Teilnehmerinnen umfassen die Auseinandersetzung mit den eigenen Lebensbedingungen und beruflichen Perspektiven, mit „Frauenbildern“ und weiblichen Rollenzuschreibungen, den Wiederaufbau des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten. Den Veranstalterinnen ist methodisch wichtig, dass die Frauen sich im Seminar gegenseitig Rückmeldung geben, sie beobachten, dass vor allem durch solche gegenseitigen Bezugnahmen Veränderungen und Erkenntnisprozesse bei den Einzelnen angestoßen werden. Am Ende der Seminare werden per Fragebogen Anregungen der Teilnehmerinnen erhoben. Diese Anregungen werden in den nächsten Seminaren aufgegriffen und umgesetzt.

**Computerkurse für Frauen mit Behinderung:** In Computerkursen von und für Frauen erhalten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, „wirklich frei alles erfragen zu können. Wenn Frauen dieser Raum gegeben wird, erfahren sie beispielsweise voneinander, ich war noch nie an einem Computer gesessen ... (...) ein großer Teil der Frauen hat keine Ahnung“ (ebd., S. 5).

**Internetseminare für Frauen mit Behinderung:** In Kooperation mit der städtischen Frauenbeauftragten und der Volkshochschule werden niedrigschwellige Internetseminare für Frauen mit Behinderung angeboten, die immer kurz nach der Ausschreibung schon überbelegt sind. Auch diesem Angebot ging die Erfahrung voraus, dass ein Internetkurs, der für beide Geschlechter ausgeschrieben war, nicht von Frauen mit Behinderung angenommen wurde. Die Teilnehmerinnen kommen in die Internetseminare ebenfalls ohne Vorkenntnisse, sie suchen „den geschützten Rahmen“, in dem „niemand irgendetwas kommentiert“, und die Niedrigschwelligkeit. „Ich denke, das ist genau der Punkt, wieso wir sehr viele Frauen damit erreichen können“ (ebd., S. 13).

**Individuelle Übergangsbegleitung für Wiedereinsteigerinnen mit Behinderung / psychischer Erkrankung:** Nach langjährigen Krankenhaus- und Psychiatrieaufenthalten sind Frauen beruflich aus allem herausgefallen, neue Probleme kommen auf sie zu, die oft auch mit der Medikamentisierung zusammenhängen. Diese Frauen erhalten Unterstützung bei ihrer weiteren Lebensweg- und Berufswegplanung. „Also das ist eine ganz vielschichtige Beratung, in der man diese frauenspezifischen Themen wirklich sehen muss“ (ebd., S. 7).

**Organisation von betrieblichen Praktikumsstellen für Wiedereinsteigerinnen mit Behinderung / psychischer Erkrankung:** Frauen mit psychischer Erkrankung trauen sich oft einen beruflichen Wiedereinstieg nicht zu. Über die frauenspezifische Beratung wird herausgefunden, ob über ein oder zwei betriebliche Praktika vielleicht eine Erprobung gewagt werden kann. Zeigt die Frau Interesse, so ist mit ihr abzuklären, ob das Praktikum durch eine Frau begleitet werden soll, oder ob die Frau sich in Eigeninitiative eine Praktikumsstelle sucht, und dann nur von der Beratung Gebrauch macht. Betriebliche Praktika werden in der Regel intensiv betreut. Für die spätere Vermittlung und die Nachhaltigkeit der beruflichen Teilhabe wird diesem Schwerpunkt besondere Bedeutung zugemessen.

**Bildungsangebot zur „Lebenswegberatung von jungen Frauen“:** Dieses Angebot ist neu und richtet sich an die neue Zielgruppe der Schülerinnen von Förderschulen und Sonderschulen-G der drei Landkreise. Thematisiert werden Möglichkeiten der Verselbständigung für junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung / Lernbeeinträchtigung.

Die Angebote verstehen sich konzeptionell als vernetzte Maßnahmen zu individuellen Hilfeketten an Übergängen.



### **Zielgruppen im Projektschwerpunkt „Frauen“ sind:**

- Frauen mit psychischer Erkrankung, arbeitslose Frauen mit Behinderung - mit und ohne Schwerbehindertenausweis;
- Frauen mit Behinderung, die in WfbM's beschäftigt sind und eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wünschen;
- Schülerinnen aus Sonderschulen-G an der Schnittstelle Sonderschule – Beruf.

Allein von Januar bis Juli 2003 erreichte das Projekt mit seinen Angeboten in den drei Landkreisen 43 Frauen mit Behinderung.

### **Kooperation und regionale Verankerung**

Neben der Verankerung des Projekts im Integrationsfachdienst wird in der Frauenbildungsarbeit mit der Volkshochschule kooperiert. Mit den Sonderschulen-G der Region und der Jugendberufshilfe wird in Bezug auf die neue Zielgruppe „junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung“ eine enge Zusammenarbeit angestrebt.

### **Beurteilung der Umsetzungserfahrungen aus Sicht der befragten Mitarbeiterin**

Die frauenspezifischen Angebote im Projekt sind vor allem der Initiative der befragten Mitarbeiterin zu verdanken. Sie kommt aus der Frauenarbeit und war im Projekt „*ein Stück weit die treibende Kraft*“ (ebd., S. 9) für diesen Schwerpunkt. Über Zusatzqualifikationen, eigene Erfahrungen und die Bearbeitung eigener Betroffenheit hat sie sich Kompetenzen in der Frauenbildungsarbeit angeeignet, „*weiß um bestimmte Erschwernisse*“ im Leben von Frauen mit Behinderung / psychischer Erkrankung, und setzt an dieser Erfahrungsebene auch in der Praxis an. An einem Fallbeispiel einer Frau mit psychischer Erkrankung verdeutlichte sie, wie eine individuelle Hilfekette von ihr gestaltet wurde, ein Prozess, der sich „*mindestens über eineinhalb Jahre*“ hinzog. Aber dieser Aufwand hat sich in ihrer Einschätzung „*ganz offensichtlich gelohnt*“ (ebd., S. 8). Dieser Frau ist der berufliche Wiedereinstieg gelungen.

Erforderlich wäre aus Sicht der Mitarbeiterin eine Regelfinanzierung dieser Angebote: „*Wir sind ein EU-Projekt, das ist auf ein Jahr befristet, angelegt ist unsere Projektperspektive auf drei Jahre. Im Prinzip hätten wir mehr Sicherheit, oder hätten die teilnehmenden Frauen mehr Sicherheit, dieses Angebot regelmäßig nutzen zu können durch eine Regelfinanzierung. Es müsste eine Selbstverständlichkeit sein, dass unsere Frauenseminare fortlaufend angeboten werden. Wir sehen ja den Bedarf*“ (ebd., S. 10f).

### **Beurteilung der Angebote aus der Perspektive von zwei Teilnehmerinnen**

Frau E.A., betroffen von psychischer Erkrankung, besuchte das Frauenseminar, den Computerkurs, sie nahm Beratung und Unterstützung in Anspruch, nach zwei betrieblichen Praktika gelang ihr der berufliche Wiedereinstieg. Sie beurteilt das heute als „*große Hilfe*“, die sie da erfahren habe: „*Für mich waren diese Gruppen ein wichtiger Schutzraum*“, sie erfuhr dort „*eine große Gemeinsamkeit*“, lernte dadurch, „*sich als Frau überhaupt wieder mal was zuzutrauen*“ (biogr. Interv. Nr. M/BW, S. 15). Vor allem beeindruckte sie die Seminarleiterin: „*Ich habe sie sofort bewundert (...) Das hat mir auch wieder ein bisschen Mut gemacht, - weil ich gesehen habe, es gibt auch Frauen, die schaffen es, die werden in der Gesellschaft akzeptiert, ohne dass sie sich verbiegen müssen (...)*“ (ebd., S. 15).

Frau S.H., mit sog. geistiger Behinderung, hat ebenfalls mehrere vernetzte und begleitete Stationen auf dem Weg zur beruflichen Teilhabe erfahren. Im Frauenseminar erhielt sie Unterstützung von anderen

Teilnehmerinnen, sie wurde ermutigt, sich in der WfbM nicht ihre beruflichen Pläne nehmen zu lassen: „Die Frauen wollten, dass es für mich klappt“ (biogr. Interv. Nr. L/BW, S. 13). Über die erfahrene Stärkung „klappte“ dann auch der Übergang in den Betrieb (vgl. hierzu die Ausführungen in A 1.3).

Für beide Teilnehmerinnen ermöglichte erst die frauengerechte Gestaltung der vernetzten Angebote einen Zugang zur beruflichen Teilhabe. Besonders geschätzt wurde von ihnen in der erfahrenen Bildung der Stellenwert, den „biografische Erfahrungen“ erhielten, die kollektive Beteiligung der Teilnehmerinnen und das „Vorbild: Seminarleiterin“.

### **Einschätzung**

Im Rahmen des EG-Projektes „PerSpeQtive“ konnte die frauengerechte Bildungs-, Qualifizierungs-, Beratungs- und Begleitungsarbeit fortgesetzt werden. Es wurde aufgezeigt, wie erfolgreich dieses Angebot Frauen mit Behinderung / psychischer Erkrankung auf dem Weg zur beruflichen Teilhabe begleitet. Den Elementen intentionaler Frauenbildungsarbeit und den frauengerecht vernetzten Maßnahmen individueller Hilfeketten an Übergängen kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

Um diese beispielhaft gestalteten frauengerechten Angebote und Maßnahmen im Interesse von Frauen mit Behinderung / psychischer Erkrankung für die Region zu erhalten, wird hier eine Regelförderung empfohlen. Das würde den Integrationsfachdienst davon entlasten, immer wieder neue Projektmittel einwerben zu müssen.

Grundlage der Angaben: Interview mit einer Mitarbeiterin des Projekts (Interv. Nr. P6/BW); biografische Interviews mit zwei Teilnehmerinnen (biogr. Interv. Nr. L/BW; biogr. Interv. Nr. M/BW).

### **Fallstudie D: Innerbetriebliches Qualifizierungsangebot für Frauen mit schwerer Behinderung/chronischer Erkrankung – im Rahmen einer „betrieblichen Integrationsvereinbarung“. Betrieb: Robert Bosch GmbH in Reutlingen**

#### **Ausgangssituation**

Bosch ist mit der am 27.4.2002 in Kraft getretenen „Gesamtbetriebsvereinbarung zur Integration von Schwerbehinderten“ als beispielhaftes Unternehmen anzusehen. Dazu die Einschätzung der Gesamtschwerbehinderten-Vertreterin: „Wir haben eine Vereinbarung zur Integration behinderter Menschen im Betrieb durchgesetzt, eben **eine Integrationsvereinbarung wie sie das SGB IX fordert, nicht ausschließlich für Frauen, aber natürlich haben wir (...) ein Augenmerk darauf gehabt, dass speziell die behinderten Frauen** - weil bei uns ja auch Frauen mit einem entsprechend hohen Anteil beschäftigt sind - **qualifiziert werden.** (...) Die Umstrukturierungsmaßnahmen, die jetzt innerbetrieblich stattfinden, waren der Auslöser dafür, ein Augenmerk auf die Frauen, speziell auf die behinderten Frauen, zu legen. - In unserem Trainingscenter, da werden jetzt die Mitarbeiterinnen der Lohngruppe 3 bis 6 trainiert auf die neuen Anforderungen im Arbeitsleben. - Die Fertigungen haben sich verändert, die Produkte haben sich verändert, also werden neue Anforderungen an Kolleginnen und Kollegen gestellt. - In unserem Trainingscenter ist es also so, dass (...) überwiegend eben Frauen qualifiziert werden. - In den unteren Lohngruppen, speziell den Lohngruppen 3 und 4, da sind ja fast nur Frauen angesiedelt. Die haben ja in der Hauptsache die Tätigkeiten gemacht, die eben nur in den unteren Lohngruppen sind. - **Und von daher ist die Qualifizierung jetzt auch Frauenförderung. Denn hätten wir dieses Trainingscenter nicht, dann wären sicherlich Frauen entsprechend**

***schneller benachteiligt**, weil sie eben nicht die Möglichkeiten hätten, zu trainieren. Also am PC zu trainieren, - sie bekommen auch eine Unterweisung am PC“ (ebd., S2).*

Einfache Tätigkeiten und Montagearbeiten wird es im Zuge der Umstrukturierungsprozesse nicht mehr geben. Der Wandel in der Fertigung durch computergesteuerte Produktionsanlagen und Fertigungsverfahren, aber auch durch die Herstellung neuer Produkte in Form von kleineren und komplexeren Bauteilen, führt zu neuen Anforderungen an die Mitarbeiterinnen, die bislang – teilweise seit 20 bis 30 Jahren – einfache, aber körperlich sehr belastende Montagearbeiten ausführten. Im Betrieb sind 483 Schwerbehinderte und Gleichgestellte beschäftigt, 248 davon sind Frauen (51 %). Mitarbeiterinnen mit Behinderung/chronischer Erkrankung sind von dieser Entwicklung besonders betroffen. Über Qualifizierung können sie jedoch auch, das zeigen biografische Interviews mit Betroffenen (vgl. Ausführungen in Punkt A 1.2), zu körperlich weniger belastenden und besser entlohnten Tätigkeiten im Betrieb gelangen.

### **Konzeption und Umsetzung**

Das innerbetriebliche „Trainings-Zentrum“ am Standort Reutlingen ist bereits im November 2000 ausschließlich zu Übungs- und Schulungszwecken eingerichtet worden. In der Anfangsphase wurde über Projektförderung ein niedrighschwelliges Qualifizierungsprogramm entwickelt, zugeschnitten auf die Lernerfordernisse von Mitarbeiterinnen ohne formale Qualifikation. Dieses Programm wurde in den folgenden zwei Jahren erprobt und weiterentwickelt. Das Trainingszentrum hat einen eigenen Schulungsraum und ist technisch ausgestattet mit Mikroskopen, einer Anlage für Steuerungstechnik, einem flexiblen Montagesystem mit Handarbeitsplätzen und PCs. Hauptamtlich betreut ein Ausbilder die Qualifizierungen. Unterstützt werden die Kurse von „Einlernhelferinnen“ und „Einlernhelfern“ aus den Werkstätten. Eine Koordinierungsstelle des Betriebs meldet die Teilnehmenden an. Die Kurse bestehen aus 10 bis 12 Teilnehmenden. Teilnehmerinnen mit und ohne Behinderung werden gemeinsam geschult und trainiert. Es gibt auch Einzelunterweisungen. Die dreiwöchigen Kurse finden unabhängig vom Fertigungsdruck während der Arbeitszeit statt. Es wird ein Schulungs- und Übungsprogramm angeboten, das folgende Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt:

- Fachbegriffe, die an den neuen Arbeitsplätzen benötigt werden;
- Kennenlernen der neuen Bauelemente (Leistungs-Halbleiter, Integrierte Schaltungen, Elektronik-, Sensorik- und Pneumatikelemente); fachgerechten Umgang mit diesen sensiblen Bauelementen; Erkennen von Fehlern (z.B. schlechte Lötstellen); Auswirkungen von Fehlbehandlungen abschätzen;
- Sichtprüfen der Bauelemente mit optischen Hilfsmitteln wie z.B. dem Stereomikroskop; Erkennen von fehlerhaften Bauelementen; Qualitätskontrolle;
- feinmotorisches Handling;
- Kennenlernen und Bedienen von Bondmaschinen (Maschinen zur Kontaktierung elektronischer Miniaturbauteile);
- Kennenlernen von neuen Eingabe- und Bedieneinheiten;
- Kennenlernen von wechselnden Arbeitsschritten mit unterschiedlicher Komplexität;
- Zusammenarbeit bei Arbeitsgruppen in Linienfertigung;
- Kenntnisse über unterschiedliche Arbeitsbedingungen und –abläufe;
- Umgang mit PC, Grundkenntnisse in der Textverarbeitung;
- Übungen in Prozentrechnen, z.B. für die Qualitätskontrolle;

- Gesundheitstraining (z.B. Gymnastik und Augentraining am Bildschirmarbeitsplatz).

Migrantinnen mit geringen Deutschkenntnissen können im Trainings-Zentrum an Deutschkursen teilnehmen. Für Analphabetinnen wird die Teilnahme an Alphabetisierungskursen außerhalb des Betriebs gefördert.

Alle an der Qualifizierung Teilnehmenden arbeiten mit einem „Trainingstagebuch“. Der dreiwöchige Qualifizierungskurs endet mit einem gemeinsamen „Rückblick“ (Was war gut? Was könnte besser werden?) und einer Teilnahmebescheinigung ohne Leistungsnachweis.

Die Kurse sind „niedrigschwellig“ konzipiert, sie sollen bei den Mitarbeiterinnen vor allem Ängste vor der Mikroelektronik abbauen und zum Lernen ermutigen.

Neben den dreiwöchigen Kursen gibt es noch Intensivkurse. Auch werden im Trainingszentrum zertifizierte Qualifizierungen angeboten: Im Bereich der Qualifizierung von Frauen gibt es eine zweijährige Ausbildung zur „Industriemechanikerin“, die zum Teil vom Betrieb und zum Teil von der Arbeitsverwaltung gefördert wird. Unter zwölf Ausgebildeten befindet sich eine junge Frau mit Schwerbehinderung. Ferner gibt es ein- und zweijährige Facharbeiter/innen-Qualifizierungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit einem Zertifikat zum/zur NachrichtengerätetechnikerIn bei der IHK abgeschlossen werden.

An diesen zertifizierten Qualifizierungen partizipieren allerdings nur einzelne Frauen mit Schwerbehinderung/chronischer Erkrankung.

#### **Zielgruppe Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung:**

Die Mehrheit der Frauen mit Schwerbehinderung rekrutiert sich aus der Gruppe der älteren Arbeiterinnen ohne Ausbildung aus den Montageabteilungen des Betriebs, zumeist sind dies Migrantinnen. Die meisten dieser Frauen haben sich im Verlauf ihres Erwerbslebens die Behinderung zugezogen. Nach Aussage der Gesamtschwerbehinderten-Vertreterin kommen folgende Erkrankungen besonders häufig vor: Wirbelsäulen-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs-Erkrankungen, (vor allem Brustkrebs) und zunehmend psychische Erkrankungen. Diese Frauen können nicht mehr schwer körperlich arbeiten, sie benötigen leichtere Arbeitstätigkeiten. Zwischen November 2000 und Mai 2003 haben insgesamt 49 gewerbliche Arbeiterinnen mit Schwerbehinderung der Jahrgänge 1943 bis 1970 – alle aus den Lohngruppen 3 bis 6 – an den dreiwöchigen Qualifizierungskursen teilgenommen. Drei dieser Frauen konnten im Rahmen des Projekts nach ihren Erfahrungen befragt werden.

#### **Beurteilung der innerbetrieblichen Qualifizierung aus der Perspektive der Teilnehmerinnen**

Die Arbeiterinnen mit Behinderung / chronischer Erkrankung aus den Montageabteilungen gehen zumeist mit „großer Angst“ in die dreiwöchige Qualifizierung: Der Umgang mit der Mikroelektronik ist den meisten Frauen fremd, sie haben noch nie mit einem Computer gearbeitet. Für ältere Frauen mit Behinderung stellt sich zudem das Problem: „Wenn man immer das Gleiche gemacht hat, in einem gewissen Alter kann man sich nichts anderes mehr vorstellen“ (biogr. Interv. Nr. F/BW, S. 2). Zu der „Angst vor dem Neuen“ gesellt sich die „Angst vor dem Lernen“ (ebd., S. 2).

In der Qualifizierung wird dann aber die Erfahrung gemacht, dass die Lehrenden „uns Schritt für Schritt die Angst weggenommen“ haben, „die Lehrer da, die waren super.“ Frauen, die noch in der Qualifizierung sind, befinden das „neue Lernen mit Chips“ noch als „sehr schwer“ (biogr. Interv. Nr. E1/BW, S. 14).

Schwierig, weil ungewohnt, finden die Interviewten den Umgang mit dem Trainingshandbuch. Viel Anerkennung findet der Deutschkurs, denn darüber werde gelernt, „*die Sachen besser zu verstehn*“, auch wenn der Umgang mit den „*Maschinen*“ eigentlich Englischkenntnisse erfordere. „*Moderne Maschinen bedienen*“ zu können, sei mit „*viel lesen können und schreiben können*“ (biogr. Interv. Nr. E2/BW, S. 13) verbunden. Die befragten Frauen, die die Qualifizierung noch nicht abgeschlossen haben, hoffen, dass das neu Erlernte irgendwann zur Routine wird. Sie verweisen darauf, dass sie in ihrer Vergangenheit immer wieder gefordert waren, sich neue Kenntnisse und Fertigkeiten anzueignen. Dies geschah allerdings über „*learning by doing*“ und nicht in Qualifizierungsprogrammen.

Eine von chronischer Erkrankung betroffene Interviewte, die bereits vor mehreren Monaten die dreiwöchige Qualifizierung abgeschlossen hatte, arbeitet nach 18-jähriger Tätigkeit in einer Montageabteilung inzwischen in einem neuen Arbeitsbereich in der Sichtprüfung von Bauteilen. Sie äußert sich sehr zufrieden über die neuen Arbeitsbedingungen in „*einem Reinraum*“ und die neue Tätigkeit, die zwar „*das Gehirn anstrengt*“, aber ihr körperliche Entlastung bringe, denn am neuen Arbeitsplatz könne sie sich mehr bewegen und müsse weniger in Zwangshaltung arbeiten. Nach der Einarbeitung musste sie selbst „*Verantwortung*“ für das, was sie arbeitet, übernehmen, was sie „*schon ein bisschen stressig*“ fand. Die Kenntnisse aus dem Qualifizierungskurs sind bei der neuen Tätigkeit hilfreich, sie könne nun umsetzen, was sie dort gelernt habe: „*Da wäre man wirklich verloren gewesen, ohne das. Das hat uns sehr viel geholfen*“ (biogr. Interv. Nr. F/BW, S. 4). Inzwischen lernt sie weiter und besucht Dreitageskurse im Trainings-Zentrum. Sie ist in Lohngruppe 5 aufgestiegen und mit weiterer Qualifizierung hat sie die Möglichkeit, in Lohngruppe 6 zu gelangen. Heute urteilt sie, Qualifizierung sei „*das Beste, was man machen kann*“ (ebd., S. 8).

### **Einschätzung**

Das Beispiel aus der betrieblichen Praxis zeigt, wie wichtig die Verankerung von Frauenförderung und frauenfördernden Maßnahmen im Rahmen von „*betrieblichen Integrationsvereinbarungen*“ ist. Innerbetriebliche Qualifizierung trägt in dem hier vorgestellten Fall dazu bei, für ältere Arbeitnehmerinnen mit Behinderung / chronischer Erkrankung – in der Mehrheit Frauen ohne Qualifikation und Migrantinnen – die Weiterbeschäftigung in weniger belastenden Arbeits- und Tätigkeitsbereichen und an umgestalteten Arbeitsplätzen zu sichern. Diese Frauen hätten im Rahmen von beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen keine / kaum Teilhabechancen eröffnet bekommen. Das Beispiel verdeutlicht aber auch, wie wichtig der Ausbau präventiver Maßnahmen zukünftig in Betrieben ist, um arbeitsplatzbedingte Erkrankungen erst gar nicht entstehen zu lassen.

Grundlage dieser Ausführungen: Interview mit der Gesamtschwerbehinderten-Vertretung (Int. Nr. I1/BW), Interviews mit drei Teilnehmerinnen (biogr. Interv. Nr.: F/BW, E1/BW, E2/BW), Besichtigung des Trainings-Zentrums und Gespräch mit dem Ausbilder am 26.5.2003.

### **Fallstudie E: Die Selbsthilfeinitiative BiBeZ Heidelberg: Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung beraten Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung**

Der Name ist Programm: BiBeZ - Ganzheitliches Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter / chronisch kranker Frauen und Mädchen e.V., Heidelberg / Rhein-Neckar-Kreis.

BiBeZ bietet Unterstützung und Beratung, Bildungsmöglichkeiten und Aktivitäten von und für Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung.

#### **Ausgangssituation für die Gründung der Initiative**

BiBeZ wurde im Jahre 1992 in Heidelberg von Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung gegründet, weil „*Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung in der Beratungslandschaft nicht mitbedacht*“ waren, das „*wollten die ersten BiBeZ-Frauen ändern*“ Seither macht BiBeZ es sich zur Aufgabe, die herkömmlichen Angebote für Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung zu ergänzen, zu verändern und neue zu erschaffen. Ziel des gemeinnützigen Vereins ist die Erreichung eines selbstbestimmten Lebens von Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung. BiBeZ versteht sich als Anlaufstelle und Treffpunkt von und für Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung. Der barrierefreie Treffpunkt befindet sich zentral in Bahnhofsnähe der Stadt. Grundlage der Arbeit ist das Peer Counseling.

#### **Konzeption, Inhalte und Umsetzung**

Konzeptionell ist die Arbeit im Grundgedanken des Peer Counseling verankert, Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung darin „*zu unterstützen, eigene Problemlösungen zu entwickeln und sie in ihrem Selbstwertgefühl zu stärken*“ Um die Situation der Frauen vor Ort zu verbessern, wird ein breites Spektrum von Dienstleistungen angeboten. **Unterstützungs- und Beratungsangebote** setzen in den Bereichen von beruflichen, rechtlichen, sozialen und lebenspraktischen Fragen an (z.B.: Beruf, Assistenz, Pflegeversorgung, Alltagsgestaltung). **Bildungsangebote** werden in Form von Tagungen, Workshops, Seminaren und Gesprächskreisen zu unterschiedlichen Themen wie z.B. Beruf, Selbstbild als Frau, Sexualität, Partnerschaft, Mutterschaft, Assistenz angeboten. Die Angebote werden auch aufsuchend in Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe geleistet. Es gibt Fort- und Weiterbildungen zu frauenspezifischen Themen für Mitarbeiterinnen aus Institutionen für Menschen mit Behinderung.

Die Angebote richten sich an folgende Zielgruppen:

- Frauen und Mädchen mit jeglicher Behinderung / chronischer Erkrankung;
- Angehörige und Bezugspersonen behinderter / chronisch erkrankter Frauen und Mädchen;
- Fachpersonal und Mitarbeiter/innen aus Institutionen für behinderte / chronisch erkrankte Menschen;
- Mitarbeiter/innen, Vertreter/innen und Ratsuchende aus allen öffentlichen Institutionen, Organisationen und Verbänden;
- Mitarbeiterinnen aller relevanten Gremien.

Bei den Bildungsangeboten zeigen Frauen und Mädchen vor allem ein Interesse am Bereich der „*Lebensberatung*“. Deshalb gibt es Gesprächskreise von und für Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung. Die BiBeZ-Mitarbeiterinnen legen großen Wert auf „*Wohlfühlangebote*“, wie z.B. den regelmäßig stattfindenden Brunch. Dazu die Einschätzung einer der Mitarbeiterinnen im Interview: „*Das hat auch was mit Teilhabe zu tun. Das ist echt die Grundlage für meinen Entschluss, überhaupt hier Fuß zu*

*fassen. Oder unsere integrativen Wochenenden, im Moment erlebe ich das so toll, dass da Kontakte entstehen, dass sich dadurch etwas festigt, dass ich da den Alltag von Frauen festigen kann, und dass die sich austauschen können. Das klingt immer so nach, nettem Angebot' ... Aber genau da entstehen ja Bindungen. (...) Dieses sich gegenseitig Tipps geben oder so, das sollte gar nicht unterschätzt werden“ (Interv. Nr. I 6/BW, S. 14).*

### **Kooperation und regionale Verankerung**

Aus dem Rhein-Neckar-Kreis fragen Regelschulen, Sonderschulen und Ausbildungsstätten Informationsveranstaltungen an. Gruppen von Schülerinnen kommen insbesondere mit der Frage: „*Wie ist das, wenn ich ausziehe, und was für Möglichkeiten haben ich dann?*“ (Interv. Nr. I 6/BW, S. 5). Im BiBeZ-Treff werden Besichtigungen und Gruppenveranstaltungen für Schülerinnen organisiert. Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sind nur vereinzelt zur Kooperation bereit. BiBeZ würde sich hier eine verstärkte Kooperation wünschen. Die BiBeZ-Mitarbeiterinnen sind ständig präsent in der Öffentlichkeit: Pressetermine, Infostände, Ausstellungseröffnungen („Geschlecht: behindert – Merkmal: Frau“), Vorträge ... Eingebunden ist BiBeZ im Rhein-Neckar-Kreis in einem „Pflegebeirat“ des Landkreises, im „Frauennotruf Heidelberg gegen sexuelle Gewalt an Frauen und Mädchen e.V.“, in verschiedenen Arbeitskreisen und Projekten. Mit dem Integrationsamt gibt es in Bezug auf die eigenen Arbeitsplätze und deren Gestaltung inzwischen eine gute Kooperationsbasis. Kritisiert wird hingegen von den BiBeZ-Mitarbeiterinnen, dass es keine Kooperation mit der Servicestelle gibt. BiBeZ wurde lediglich zu Informationsveranstaltungen der neu eingerichteten Servicestelle eingeladen. Der Zugang zur Servicestelle ist nicht barrierefrei und deshalb für Rollstuhlfahrerinnen nur schwer zugänglich. Die Servicestelle Mannheim / Heidelberg nahm ein Kooperationsangebot von BiBeZ zwar zur Kenntnis, suchte bislang jedoch keine Kooperation.

Überregional gibt es Kooperationen mit frauen- und behindertenpolitischen Zusammenhängen, so mit der Ev. Akademie Bad Boll und dem Multiplikatorinnen-Treff Tübingen / Reutlingen mit dem Ziel, auf breiterer Basis Aktionsbündnisse zur Durchsetzung der Interessen von Frauen und Mädchen mit Behinderung zu gestalten. Aktiv treibt BiBeZ den Aufbau des „**Landesweiten Integrativen Autonomem Netzwerks (LIANE)**“ für Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung in Baden-Württemberg voran.

### **Professionelle und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen**

Seit Bestehen des Vereins gibt es Stellen für hauptamtliche Mitarbeiterinnen, deren finanzielle Absicherung immer wieder Probleme bereitete. Zurzeit arbeiten zwei hauptamtliche Mitarbeiterinnen auf Stellen, die über „Eingliederungshilfen für Schwerbehinderte“ finanziert werden. Alle zwei Jahre sind die Mittel beim Integrationsamt zu beantragen. Eine der Mitarbeiterinnen hat eine Pflegeassistenz, die zum Teil auch bei der Arbeit assistiert. Unterstützung erfahren die Mitarbeiterinnen durch Praktikantinnen. Getragen wird die Arbeit des Vereins auch von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen. Da finanzielle Mittel für weitere Stellen fehlen, könnte die Arbeit ohne den großen Einsatz der Ehrenamtlichen überhaupt nicht geleistet werden.

Herausgegriffen wird an dieser Stelle aus den vielen Angeboten des Vereins ein Angebot wegen seiner besonderen Bezugnahme zum SGB IX: eine berufliche Beratung für Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung von einer Ehrenamtlichen mit Handicap.

### **Angebot: Berufliche Beratung**

Dieser Arbeitsschwerpunkt hat sich im September des Jahres 2003 konstituiert. Angeboten wird an einem Abend der Woche die für Ratsuchende kostenlose Beratung durch eine ehrenamtliche Mitarbeiterin. Diese Ehrenamtliche, eine Betriebswirtin, verfügt über eine mehrjährige berufliche Erfahrung im Personalmanagement sowie der Beratung / Vermittlung Arbeitsuchender und sie ist selbst von einem Handicap betroffen.

Intensiv beraten wurden bislang 12 Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung im Alter zwischen 20 und Ende 50. Parallel dazu werden zunehmend Anfragen auf dem Schriftweg bearbeitet, meist von Ratsuchenden außerhalb der Region. Die Mehrheit dieser ratsuchenden Frauen ist folgendermaßen charakterisierbar: Die Frauen haben ein körperliches Handicap; sie kommen aus sog. typischen Frauenberufen (vor allem Büroberufe, aber auch Gesundheits-/sozialpflegerische Berufe); sie leben vor allem in der Stadt; sie sind arbeitssuchend / arbeitslos. Diese Frauen haben die BiBeZ-Beratung aufgesucht, weil sie im institutionellen Beratungssystem negative Erfahrungen mit Beratung machten, dort „keine tiefgehenden Informationen“ erhielten. Die BiBeZ-Beratung wird vor allem mit dem Wunsch einer Beratung über Qualifizierungsmöglichkeiten im Bereich beruflicher Rehabilitation aufgesucht. Es gibt auch Frauen, die Informationen zu sozialrechtlichen Fragen wünschen, oder die eine Stelle suchen und bislang keine Vermittlungsangebote bekamen. Die Qualität der Beratung wird von den Ratsuchenden als sehr detailliert und kenntnisreich beurteilt und auch deshalb geschätzt, weil – so die Sicht der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen - „die Frauen sich zum Teil einfach im Arbeitsamt, oder so, nicht gut informiert fühlen“ (Interv. Nr. I-6/BW, S. 10).

Die ehrenamtliche Beraterin erstellt individuell für jede Ratsuchende nach einem ausführlichen Erstgespräch spezielle Recherchen und Lösungsansätze. Dazu gehören u.a.:

- aktuelle Arbeitsmarktanalysen in der gewünschten Region;
- geeignete und den Interessen der Ratsuchenden entsprechende berufliche Umschulungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten;
- unverbindliche Informationen zur Sozialgesetzgebung (vorwiegend SGB III);
- Unterstützung bei Stellenrecherchen, Bewerbungen, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche.

Zur Realisierung nutzt die Beraterin ein selbst entwickeltes Datenbanksystem mit umfangreichen und aktuellen Datenbeständen zu den Themen Arbeitsmarkt und Sozialrecht.

### **Ein exemplarisches Beispiel aus der Beratungspraxis der Beraterin:**

Eine Ratsuchende, Alter: Mitte 40; seit 5 Jahren arbeitssuchend, nur unterbrochen durch kurzzeitige geförderte Weiterbildungen und Praktika ohne Übernahmeerfolg; sie ist aufgrund ihres Handicaps – was den Arbeitsweg betrifft - weniger mobil als die Zumutbarkeit laut SGB III dies erfordert.

Mit dieser Ratsuchenden erfolgten gezielte gemeinsame Bewerbungen auf recherchierte Stellenangebote, die sowohl der fachlichen, als auch der persönlichen Eignung entsprachen. Diese blieben bisher erfolglos. Ein seit mehreren Jahren ausgeübtes Hobby wurde als Grundlage für die Vorbereitung auf eine mögliche Selbständigkeit genommen. Ein erster Kontakt bezüglich der Zusammenarbeit mit einem privaten Unternehmen ist bereits hergestellt und verlief positiv. Dieser Kontakt konnte durch die regelmäßige regionale Arbeitsmarktrecherche der Beraterin zustande kommen. Ein gemeinsames Projekt kann aber erst in 2 Jahren umgesetzt werden. Bis dahin könnte die Zeit für eine gezielte geförderte Weiterbildung genutzt werden, mit welcher die dann anzusprechende Zielgruppe noch besser gewon-



nen werden kann.

Bisheriger Erfolg: Die Ratsuchende gewinnt zunehmend ihr Selbstbewusstsein zurück und hat nun ein realistisches Ziel. Durch die intensive Vorbereitungsarbeit wird die Ratsuchende mit Fragestellungen konfrontiert, die vorher keine Rolle spielten / Beachtung fanden. So wird sie gefordert, sich mit diesen Themen auseinander zu setzen (Marketing, Preiskalkulation, Buchführung ...). Ihr bisheriges Hobby wird in einer Branche zum Beruf gemacht, welche eine tatsächliche Chance auf eine längerfristige Beschäftigung (auch als Arbeitnehmerin) in Aussicht stellt.

#### **Einschätzungen der ehrenamtlichen Beraterin aus ihrer Beratungspraxis:**

Die berufliche Wiedereingliederung der Ratsuchenden gestaltet sich als sehr schwierig. Die Hauptursachen dafür sind aus ihrer Sicht:

- Besonders lange Zeiten der Arbeitslosigkeit, dadurch entstehe Orientierungslosigkeit und Resignation.
- Häufig haben die Ratsuchenden eine mangelhafte vorangegangene institutionelle Beratung und Betreuung erfahren.
- Arbeitsmarktpolitische und Reha-Maßnahmen werden absolviert, die kaum auf die tatsächlichen aktuellen Anforderungen des 1. Arbeitsmarktes abzielten und selten den Bedürfnissen und Interessen der Ratsuchenden entsprochen haben. Hier müssen Ratsuchende regelrecht darum kämpfen, für sie sinnvolle / realisierbare Angebote zu bekommen, die gleichzeitig die Chancen der beruflichen Wiedereingliederung erhöhen. Bei der Zuweisung / Vergabe dieser Maßnahmen entsteht oft der Eindruck, dass vorwiegend die Interessen der Maßnahmeträger bzw. die Arbeitslosenstatistik eine Rolle spielen, die Persönlichkeit der Ratsuchenden und deren anschließende Chancen auf dem Arbeitsmarkt jedoch in den Hintergrund treten.
- Durch eine qualitativ höhere und vom Zeitlimit her bedarfsgerechtere Beratung / Betreuung der Ratsuchenden könnte die Dauer der Arbeitslosigkeit in mehr Fällen verringert bzw. eine derart durchschnittlich hohe Arbeitslosendauer vermieden werden. Ein qualifiziertes Profiling, welches nicht nur den bisherigen persönlichen und beruflichen Werdegang berücksichtigt, sondern auch persönliche Interessen und Neigungen einbezieht, kann dabei eine große Hilfe sein. Dadurch sind gegebenenfalls völlig neue berufliche Wege möglich, die bisher kaum berücksichtigt wurden (vgl. exemplarisches Beispiel aus der Beratung).
- Die Entwicklung eines besonderen Vertrauensverhältnisses zwischen der Ratsuchenden und der Beraterin spielt bei der gemeinsamen erfolgreichen Lösungsfindung eine große Rolle.– Dies haben die ratsuchenden Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung bei institutionellen Beratungen oft vermisst.

#### **Ratsuchende Frauen bemängeln:**

- oft wechselnde Berater / Beraterinnen;
- ein beschränktes Zeitlimit in der Beratungssituation – Ratsuchende bekommen dann das Gefühl, lediglich ein Zeit- und Kostenfaktor und nur bis zu einem gewissen Beratungsbedarf hin erwünscht zu sein;

- ständige Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen und damit große Unsicherheit in den Institutionen, Mitarbeiter/innen haben kaum Zeit, sich intensiv mit den Sachverhalten zu befassen und bedarfs- und zielgerechte Informationen zu recherchieren;
- ein fehlendes Verständnis der beratenden Mitarbeiter/innen für die Belange ratsuchender Frauen mit Behinderung.

Neben diesem beruflichen Beratungsangebot gibt es Kurse zur Selbstbehauptung / Selbstverteidigung für Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung. Seit 2003 werden zur Verwirklichung des Rechtsanspruchs nach SGB IX Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungskurse für Frauen und Mädchen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung angeboten und durchgeführt. Die Kurse werden geleitet von einer ausgebildeten Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungstrainerin. Durch Information, Konfrontationstraining, körperliche Techniken und mentale Übungen werden Frauen in die Lage versetzt, sich erfolgreich gegen (sexuelle) Belästigungen zu wehren und ihr Selbstbewusstsein zu stärken. Finanziert werden diese Kurse bislang aus kommunalen Mitteln und aus Eigenmitteln.

Der Verein würde gerne weitere Angebote im Bereich des SGB IX entwickeln, doch fehlen ihm dazu einfach die finanziellen Mittel.

### **Einschätzung**

Ein Teil der Beratungs- und Bildungsangebote der Initiative hat sich im Laufe der Jahre zu quasi institutionalisierten Angeboten in Selbsthilfe entwickelt. Die Angebote auf der Grundlage des Peer Counseling werden von Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung aus der Stadt Heidelberg und dem Umfeld nachgefragt und in Anspruch genommen. Die Stadt Heidelberg leistet Unterstützung bei der Finanzierung der Räume und der Verwaltungskosten. Dennoch muss ein wesentlicher Anteil der Arbeit auf ehrenamtlicher Basis geleistet werden, ohne diesen könnte der Verein nicht bestehen. Von besonderer Relevanz ist hier das berufliche Beratungsangebot der Ehrenamtlichen, es wird von langzeitarbeitslosen Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung sehr geschätzt. Zur Sicherung dieses Angebots sollte unbedingt eine Finanzierung gewährt werden.

Die derzeitigen und zukünftig erwartbaren Kürzungen vieler Sozialleistungen „*engen das Denken ein und geben keine neuen Möglichkeiten*“, so die Selbsteinschätzung der Gesprächspartnerinnen. Zurzeit muss es der Initiative vor allem darum gehen, den Bestand zu sichern. Der Spielraum für eine Perspektivenerweiterung – gerade auch in Bezug auf die Umsetzung der frauenfördernden Aspekte des SGB IX – wird zukünftig also eher enger sein.

Vor diesem Hintergrund zeigt sich, wie wichtig eine dauerhafte finanzielle Förderung solcher Selbsthilfeinitiativen von Frauen ist, um Angebote im Rahmen des Peer Counseling zu erhalten und zu erweitern.

Grundlage dieser Ausführungen: Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Ehrenamtlichen, Projekt-Flyer, Rechenschaftsberichte 2001 / 2002 / 2003.

### 4.3 Resümee und Bewertung

Trotz der Verschiedenheit der Fallstudien – angesetzt wird in ganz unterschiedlichen Bereichen und Segmenten, um Frauen mit Behinderung berufliche Teilhabemöglichkeiten zu offerieren – zeigen sich unter folgenden Aspekten Gemeinsamkeiten:

1. **Alle Umsetzungsinitiativen entwickelten sich aus Erkenntnissen, die in der praktischen Arbeit des Beratens, Begleitens, Qualifizierens gewonnen wurden.** Im beratenden, begleitenden und qualifizierenden Alltag wurde die Erfahrung gemacht, dass Frauen in Angeboten, die im geschlechtsheterogenen Rahmen stattfinden, ganz spezifische Benachteiligungen erfahren. Um diesen Benachteiligungen begegnen zu können, sind qualitativ neue Angebote für Frauen entwickelt worden. Mit Ausnahme der „betrieblichen Integrationsvereinbarung“ sind diese an den Erfordernissen des SGB IX ansetzenden Neuerungen über Projekte – und in der Selbsthilfeinitiative über ehrenamtliche Arbeit – ins Leben gerufen worden. Daran knüpfte sich auch die Hoffnung, dass mit sich zeigenden Erfolgen die Projekte einmal in Regelangebote übergeleitet werden können.
2. **Mit ihren Projekten begeben sich die Initiatorinnen in zum Teil schwierige Kooperations- und Konfliktfelder, denn die angegangenen Neuerungen decken eben auch vorangegangene Missstände auf.** Beispielsweise verweist das Berufsfindungsprojekt für junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung – allein durch seine Existenz und ohne dies benennen zu müssen – auf Mängel und Versäumnisse berufsorientierender Arbeit: in den Werkstufen der Sonderschulen-G, im Bereich der beruflichen Bildung der WfbM's, und in vielen weiteren Zuständigkeitsbereichen. Zeichnet sich ein Projekt durch erfolgreiches Wirken aus, so entstehen bei diesen zuständigen Handlungsträgern leicht Irritationen, es wächst Handlungsdruck. Leistungsträger sehen zusätzliche Kosten auf sich zukommen.  
Zur Vermeidung solcher Probleme sind die Projekte im Vorfeld bereits breite Kooperationsbündnisse eingegangen. Dennoch stehen sie immer wieder vor dem Problem, die im Projektrahmen entstandenen frauengerechten Angebote „rechtfertigen“ zu müssen und eine Weiterfinanzierung zu sichern. Auch ist erkennbar, dass Handlungsträger, die eigentlich im Rahmen ihrer „normalen“ Alltagsarbeit für eine frauen- und geschlechtergerechte Arbeit zuständig wären, zumeist überfordert sind. Kurzfristig werden sie nicht in ihren Aufgabensegmenten von Beratung, Begleitung, Unterstützung, Qualifizierung eine frauen- und geschlechtergerechte Arbeit leisten können. Dazu bedarf es neuer Standards in der Qualitätsentwicklung der beruflichen Rehabilitation.
3. **Die Entwicklung der vorgestellten innovativen Ansätze, für welche die Fallstudien hier stehen, ging von Frauen aus:** Es sind Frauen mit Behinderung, betriebliche Schwerbehindertenbeauftragte und Professionelle aus Einrichtungen und Diensten, die einen Blick für die erforderliche Umsetzung entfaltet haben, und die Verbesserungen in und außerhalb von Einrichtungen, in Betrieben und Selbsthilfeinitiativen im Interesse betroffener Frauen mit Behinderung – und zum Teil auch mit ihrer Beteiligung - angehen.
4. **Befragte Frauen mit Behinderung, die diese Angebote nutzen konnten, zeigen eine große Zufriedenheit mit der erfahrenen frauengerechten Beratungs-, Begleitungs- und Qualifizierungskultur.** Die Mehrheit dieser Interviewten profitiert inzwischen von erreichter beruflicher Teilhabe. Andere Frauen sind noch auf dem Weg dahin.

Die in den fünf Praxisbeispielen dargestellten Aktivitäten entsprechen weitgehend dem aufgezeigten Bedarf von Frauen mit Behinderung, und damit den Umsetzungserfordernissen des SGB IX. Sicherlich gibt es Momente in den jeweiligen Kontexten, die verbesserungsbedürftig sind. Zwei dieser Angebote sind erst in der zweiten Hälfte des Jahres 2003 entstanden, hier lassen sich noch keine „dauerhaften Wirkungen“ aufzeigen. Manche der Vorhaben bedürfen auch eines größeren Zeitrahmens: so etwa das Vorhaben, Frauen mit Behinderung als Mentorinnen in Betrieben zu gewinnen oder die Entwicklung übertragbarer Konzepte und Bildungsmodule. Gerade deshalb ist eine finanzielle Absicherung der Angebote A, C und E notwendig.

Die aufgezeigten Erfahrungen lassen sich in ihrem „experimentierenden“ Charakter auswerten und nutzen. Aus der vorgestellten „guten Praxis“ kann somit gelernt werden:

- wie frauengerechte Berufsfindungsarbeit für besonders benachteiligte Gruppen – junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung, junge Frauen mit Lernbeeinträchtigung – konzeptionell gestaltbar ist (Fallstudien A, B);
- wie das Berufswahlspektrum für (junge) Frauen erweiterbar ist (Fallstudien A, B);
- wie Frauen mit ihren Ressourcen und Potenzialen an Beratungs- und Qualifizierungskonzepten „beteiligt“ werden können (Fallstudien B, C, E);
- wie mit Konzepten von Peer Counseling und Beteiligung Prozesse einer horizontal, kooperativ und einbeziehenden frauengerechten beruflichen Beratung entwickelt werden können (Fallstudie E);
- welche Bedeutung Elementen intentionaler Frauenbildungsarbeit in begleitenden Prozessen zukommt (Fallstudie C);
- welcher niedrigschwelligen Lernräume, Vermittlungsmethoden und Rahmenbedingungen Frauen bedürfen, um Technik- und Medienkompetenz und neue, auf dem Arbeitsmarkt erforderliche Schlüsselqualifikationen zu erwerben (Fallstudien B, D);
- wie Maßnahmen zu individuellen Hilfeketten an Übergängen vernetzt werden können und damit eine frauengerechte Begleitkultur entstehen kann (Fallstudie C);
- wie betriebliche Integrationsvereinbarungen im Interesse von Frauen gestaltbar sind (Fallstudie D).

Den Fallstudien lassen sich konzeptionelle und strategische Anregungen entnehmen. Sie leisten einen wertvollen Beitrag zur erforderlichen Entwicklung frauen- und geschlechtergerechter Standards für die Arbeit der Einrichtungen und Dienste der beruflichen Rehabilitation, indem sie vielfältige Orientierungsmöglichkeiten aufzeigen.

## **B Ergebnisse aus NRW**

## 1 Ergebnisse aus den biografischen Interviews in NRW

### 1.1 Zugänge, Beteiligung und soziodemografische Daten der befragten Frauen in NRW

Die Zugänge zu den elf Interviewpartnerinnen gelangen in NRW mit Hilfe von verschiedenen Projekten und Einrichtungen und teilweise über persönliche Kontakte, die auf Veranstaltungen geknüpft wurden. Dieses Schneeballsystem führte dazu, dass der Kontakt zu jeweils einer Frau über einen IFD, über einen Förderlehrgang, über eine Beratungsstelle für Mädchen und über eine bundesweite Veranstaltung zum SGB IX zustande kam. Drei Frauen wurden vermittelt über das von der Aktion Mensch geförderte Modellprojekt „Mütter mit Behinderungen“, das vom Landesverband der Mütterzentren in NRW e.V., Mütterbüro Dortmund durchgeführt wurde. Zu weiteren vier Frauen wurde der Kontakt über das Netzwerk „Frauen und Mädchen mit Behinderung in NRW“ aufgebaut. Wie bei der Auswahl der Frauen in Baden-Württemberg wurde auch in NRW Wert darauf gelegt, dass die Frauen Betreuungspflichten haben und bereits von den frauenfördernden Rechten des SGB IX profitieren.

Die Interviews fanden zumeist in den Wohnungen der Gesprächspartnerinnen statt, einige auch im Elternhaus oder in den Räumlichkeiten von Einrichtungen. Den Frauen wurden die Transkripte zugesendet, wovon einige unbeantwortet blieben, die Mehrzahl hingegen - überwiegend telefonisch oder schriftlich - korrigiert wurden. Im Durchschnitt dauerten die Gespräche eineinhalb bis zwei Stunden.

Die Mehrheit der in NRW interviewten Frauen kommt aus Großstädten oder Kleinstädten in Ballungsräumen. Nur wenige (3) wohnen in ländlichen Gebieten. Die Altersverteilung stellt sich wie folgt dar: drei Frauen sind zwischen 19 und 29 Jahre alt, acht zwischen 30 und 49 Jahre alt. Keine der hier interviewten Frauen sind im Alter von 50 und älter. Die Wohnsituation zeigt eine breite Streuung: Jeweils eine Frau lebt in einem Internat, in einer ambulant betreuten Wohngemeinschaft bzw. bei den Eltern. Einen eigenen Haushalt mit ihrem Partner führt eine Frau, eine Frau lebt ohne Partner mit Kindern und mit einem Partner und Kindern leben vier Frauen zusammen. Allein lebend sind drei Frauen. Unter den Interviewpartnerinnen sind also insgesamt fünf Mütter; eine Frau ist zweifache Mutter, vier Frauen haben jeweils ein Kind. Das Alter der Kinder ist sehr unterschiedlich: vom Kleinkind bis zum Jugendalter. In der Gruppe der jungen Frauen haben alle keine Kinder. Keine der interviewten Frauen hat Betreuungspflichten aufgrund von Krankheit oder Pflegebedürftigkeit des Partners oder der Eltern. Verheiratet sind acht Frauen, sechs sind ledig und vier geschieden. Die Nationalität aller Frauen ist die deutsche. Die Mehrheit der Interviewten sind Frauen mit angeborenen oder erworbenen Körperbehinderungen (insgesamt acht Frauen). Jeweils eine Frau hat eine Lernbehinderung, eine sog. geistige Behinderung bzw. eine psychische Beeinträchtigung. Lediglich eine der Frauen verfügt nicht über eine amtlich anerkannte Behinderung. Eine Frau hat einen GdB von 30 mit Gleichstellung, neun Frauen haben einen GdB von 70 bis 100 anerkannt bekommen.

Eine knappe Mehrheit der Befragten (sechs) ist in eine Regelschule gegangen; drei haben dort die Fachoberschulreife, zwei das Abitur und eine den Realschulabschluss erworben, eine dieser Frauen hat sowohl Erfahrungen in Regel- und Sonderschulen für Körperbehinderte (Abschluss Fachoberschulreife). Fünf Frauen haben eine Sonderschule besucht, davon drei eine Schule für Körperbehinderte (Abschlüsse: je einmal Hauptschulabschluss, Realschulabschluss und Fachoberschulreife und je eine haben ihre

Schulzeit an einer Sonderschule für Geistig Behinderte (Waldorf) bzw. an einer Schule für Lernbehinderte (Hauptschulabschluss) verbracht.

Zum Zeitpunkt der Befragung sind vier Frauen erwerbstätig, davon je eine als technische Zeichnerin / CAD (Vollzeit), als Krankenschwester in einem städtischen Krankenhaus (Teilzeit, 26 Wochenstunden), als Cateringkraft (Teilzeit 20 Wochenstunden) und als angeleitete Küchenkraft mit Anteilen pädagogischer Arbeit in einem Kindergarten (Teilzeit, 30 Wochenstunden). Zwei davon befinden sich jedoch wegen Eigen- bzw. Kündigung des Arbeitgebers in einer beruflichen Umbruchsituation. In einer schulischen Ausbildung bzw. in einer Maßnahme (Förderlehrgang) befindet sich je eine junge Frau. Nicht erwerbstätig sind fünf Frauen; davon befinden sich zwei im Erziehungsurlaub, eine weitere hat zwei Kinder im betreuungspflichtigen Alter und lebt von Sozialhilfe und voller Erwerbsminderungsrente, eine Frau ist arbeitslos und eine weitere befristet voll erwerbsgemindert.

Die Auswertung erfolgt – ebenso wie in Baden-Württemberg – nach Alterskohorten.

Es wurden Kohorten der Jahrgänge von 1955 bis 1974 und von 1975 bis 1983 gebildet.

Die **Kohorte der 19- bis 29Jährigen** umfasst drei Frauen im Alter von 19, 22 und 24 Jahren. Die jüngste Befragte, Frau J.J. (biogr. Int. Nr. C/NRW) befindet sich in einem dreijährigen Förderlehrgang für lernbehinderte junge Frauen und Männer, die 22jährige Frau S.F: (biogr. Int. Nr.G/NRW) ist dabei, eine höhere Handelsschule an einem Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung abzuschließen und die 24jährige Frau C.G: (biogr. Int. Nr F/NRW) hat gerade eine Stelle gekündigt, da sie als sog. geistig behinderte junge Frau in eine Wohngemeinschaft mit anderen jungen Frauen und Männern mit Beeinträchtigungen zieht, was einen Wohnortwechsel mit sich bringt.

Zur **Kohorte der 30- bis 49Jährigen** gehören fünf Frauen im Alter 30-39 Jahre, darunter sind drei Mütter mit Kindern bis zu sechs Jahren und zwei ledige Frauen (34 bzw. 35 Jahre alt). Drei weitere Frauen sind Anfang 40, also in einem Alter, in der die meisten Frauen wieder erwerbstätig sind, was jedoch nur in einem Fall zutrifft. Insgesamt sind fünf Mütter in dieser Kohorte. Da sich die Frauen überwiegend im Ballungsraum von Großstädten bzw. in Kleinstädten leben, sind die Merkmale des ländlichen Raums für ihre Erfahrungshorizonte weniger prägend.

## 1.2 Querauswertung - Die Sicht der Frauen

Bei der folgenden Querauswertung der biografischen Interviews liegen als Analyseschemata die in Teil I Punkt 5 genannten methodischen Aspekte und Fragestellungen zugrunde. Entsprechend der Aufteilung der Kohorten werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Gruppen, aber auch innerhalb jener, herausgearbeitet. Berücksichtigt werden neben den Alterskohorten auch die Art der Behinderung sowie die unterschiedlichen sozialen und Bildungshintergründe der Frauen.

### 1.2.1 Lebensentwürfe: Stellenwert von Beruf und Lebenswelt

Die Lebensentwürfe von Frauen sind durch die Eingebundenheit in zwei Lebensbereiche geprägt, Erwerbsarbeit und Familie. „Diese Zweidimensionalität weiblicher Biografien ist mit ‚Verwerfungen‘ und Ambivalenzen verbunden“ (Brand 2002, S. 176) Die strukturelle Unvereinbarkeit beider Lebensbereiche

führt zu Brüchen und Diskontinuitäten und erfordert individuelle „Balance-Arbeit“ (siehe: Dausien 1996, S. 60) sowie Interpretationsleistungen der eigenen Biografien als „Bastelbiografien“. Die weibliche Normalbiografie gibt es nicht: Weibliche Biografien sind Biografien im Übergang. Während alte Modelle, in denen zentral die Familie steht, an Gültigkeit verlieren, sind neue Modelle noch nicht eingelebt und institutionalisiert (Elis, 2002). Der Konflikt der doppelten Vergesellschaftung lässt sich in der Erzählung der Lebensgeschichte wiederfinden. Dausien (1996, 1997) „identifizierte in den Lebensgeschichten der Frauen (im Unterschied zu denen von Männern) zwei konkurrierende Erzähllinien, die sich auf die beiden Themen Arbeit und Familie beziehen und zwischen denen keine klare Dominanzstruktur erkennbar ist“ (Brand 2002, S. 178). In den von uns geführten biografischen Interviews mit Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen lassen sich diese zwei Erzähllinien ebenfalls wiederfinden. In der folgenden Betrachtung steht zunächst – bedingt durch die Fragerichtung die „Erzähllinie Bedeutung der Erwerbsarbeit“ im Vordergrund. Die Brüche und strukturellen Widersprüche, die für die Mütter in dieser Gruppe herausgearbeitet werden, stehen weiter unten stärker im Fokus der Betrachtung.

Erwerbsarbeit nimmt eine hohe Bedeutung in unserer heutigen Gesellschaft ein. Ihr Stellenwert kann in fünf psychosozialen Funktionen zusammengefasst werden (SEMMER / UDRIS 1995): Aktivität und Kompetenz, Zeitstrukturierung, Kooperation und Kontakt, soziale Anerkennung, persönliche Identität und Selbstwertgefühl. Diese Funktionen sowie Normen und Werte wurden durch die Arbeitsgesellschaft geprägt und besitzen heute noch Gültigkeit, obwohl es in der Gesellschaft in den letzten Jahrzehnten verstärkt zu Umwälzungen kommt (SEMMER / UDRIS 1995; WILLKE 1998). Für Frauen und Männer mit Behinderung hat Erwerbstätigkeit bzw. Berufstätigkeit darüber hinaus eine besondere Bedeutung, da sie eine Möglichkeit der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft eröffnet (SEYFRIED 1994).

Die in NRW interviewten Frauen bestätigen durchgängig den hohen Stellenwert von Beruf und Berufstätigkeit. Verbunden mit Erwerbstätigkeit werden eine Erhöhung des Selbstwertgefühls sowie Selbstständigkeit und Unabhängigkeit. Die psychisch beeinträchtigte **Frau S.H. (biogr. Int. Nr. K/NRW)** ist 30 Jahre alt, verheiratet und hat einen Sohn im schulpflichtigen Alter. Sie ist von Beruf Krankenschwester und arbeitet seit dreieinhalb Jahren wieder in ihrem erlernten Beruf. „*Das ist es einfach, was viele Frauen ja auch beschreiben, wenn sie arbeiten gehen, man kriegt jeden Monat so sein Gehalt. Und sagt, ich tu' was dafür, das ist für mich. Man ist nicht so komplett abhängig vom Mann*“ (ebd., S. 2). Neben der Unabhängigkeit vom Partner spielt auch das Bedürfnis eine Rolle, den Staat nicht zu belasten. Eine wichtige Funktion von Berufstätigkeit wird ebenfalls in der Mitgliedschaft in der Gesellschaft gesehen. **Frau D.W. (biogr. Int. Nr. L/NRW)** ist aufgrund eines Wegeunfalls (Schädelhirntrauma) körperbehindert. Sie ist gelernte Bürokauffrau und 34 Jahre alt. Seit kurzem ist sie arbeitslos. Sie sagt dazu: „*[I]ch brauche was, ich muss mir was beweisen und anderen, sonst fühle ich mich nicht, als ob ich zur Gesellschaft dazugehöre (...) ich falle jetzt dem Sozialstaat schon zur Last mit meiner Rente, ne, aber ich möchte auch was von mir aus bringen, also auch, wenn es nur eingeschränkt ist*“ (ebd., S. 20). **Frau J.W. (biogr. Int. Nr. A/NRW)** ist seit der Geburt ihres Sohnes behindert und Rollstuhlfahrerin. Sie ist 38 Jahre alt und verheiratet. Aktuell ist die Sozialarbeiterin im Erziehungsurlaub. Auch sie formuliert „*Teilhabe am Arbeitsleben [ist] für jemanden, der behindert ist, besonders wichtig, einfach um das Selbstwertgefühl zu erhöhen, die Bestätigung, die dadurch erlangt wird*“ (ebd., S. 1). Die gesellschaftliche Anerkennung, die sie durch die Berufstätigkeit erfahren, ist den interviewten Frauen besonders wichtig. Deutlich wird auch, dass Berufstätigkeit nach Ansicht der Befragten den Neigungen entsprechen und sinnstiftend sein sollte.



### Die 19- bis 29Jährigen

Insbesondere bei den jungen Frauen ist Erwerbstätigkeit eine wichtige Voraussetzung für Verselbständigung und Lösung vom Elternhaus, sowie den Umzug in eine eigene Wohnung. Die lernbehinderte **Frau J.J. (biogr. Int. Nr. C/NRW)** ist 19 Jahre alt und besucht im Moment einen Förderlehrgang. Sie macht deutlich: „*Ich möchte auf jeden Fall eine Arbeit haben*“ (ebd., S. 1). „*Wie gesagt, ich möchte eine eigene Wohnung haben. Erst den Job und dann die Wohnung*“ (ebd., S. 5). Für die 22jährige **Frau S.F. (biogr. Int. Nr. G/NRW)** (bedingt durch eine Tetraspastik ist sie Rollstuhlfahrerin), ist wichtig, dass ihre zukünftige Ausbildungs- oder Arbeitsstelle eine angemessene Entfernung zum Elternhaus hat: „*Ich würde gern weiter von zu Hause etwas finden, etwas, wo ich auch am Wochenende im Internat sein kann, weil ich mich mehr und mehr von zu Hause abkapseln möchte*“ (ebd., S. 24). Aktuell besucht sie die höhere Handelsschule Wirtschaft und Verwaltung (für Körperbehinderte). Die hohe Bedeutung der Berufstätigkeit ist bei ihr erkennbar durch das Verfolgen des Ziels, die eigenen Berufswünsche zu realisieren, wenn notwendig auch über Umwege. Sie möchte eine Ausbildung im empfohlenen Beruf „Verwaltungsfachangestellte“ machen, um danach ihren aktuellen Studienwunsch „Ökotoxikologie“ zu verwirklichen. Einen hohen Stellenwert nehmen im Leben von Frau S.F. ihre Freundinnen sowie Freizeitaktivitäten ein. Dabei sind sportliche Aktivitäten und Krankengymnastik von besonderer Bedeutung, da sie eine Verschlechterung der Beeinträchtigung vermeiden können.

Bei einer 23jährigen Frau mit Down-Syndrom, **Frau C.G. (biogr. Int. Nr. F/NRW)**, steht die berufliche Entwicklung im Moment im Hintergrund, da sie die Abnabelung von den Eltern durch den Umzug in eine betreute Wohngemeinschaft vorantreiben will und in der angegliederten WfbM arbeiten wird. Dennoch sagt sie: „*Ich will lieber mit Kindern umgehen, als in der Werkstatt zu arbeiten*“ (ebd., S. 3). Durch die Unterstützung der Mutter gelang es Frau C.G., in einem Kindergarten in der Hauswirtschaft, aber auch in der Betreuung der Kinder tätig zu sein. Diese Stelle kündigte sie kürzlich, um in die Wohngemeinschaft umzuziehen. Dennoch ist sie sich sicher: „*[I]ch brauche ja eine Arbeit. Mein langfristiges Ziel ist es, wieder im Kindergarten zu arbeiten. Das ist mein Wunsch, und ich kann mir auch vorstellen, im Kindergarten zu arbeiten bis ich Rentnerin bin*“ (ebd., S. 11). Wie für viele andere Frauen haben neben der Erwerbsarbeit Freundschaften und Freizeitaktivitäten eine große Bedeutung für Frau C.G., die idealerweise mit der Erwerbsarbeit vereinbar sein sollten. So empfindet sie beispielsweise eine verkürzte Arbeitszeit ihrer zweiten Arbeitsstelle als vorteilhaft. „*Das war zu lang. Ich bin kaum mehr zu meinen Terminen gekommen. Ich hatte Ballett gemacht, hatte Musik gemacht und bin geschwommen. Ich mache auch Frauenberatung und male. Zu den Terminen bin ich dann nicht mehr gekommen, wenn ich erst um 16.30 Uhr zu Hause war. Nur noch sieben Stunden im Kindergarten zu arbeiten, war dann schon viel besser*“ (ebd., S. 3).

Der Wunsch nach einer gleichwertigen Partnerschaft ist bei den befragten jungen Frauen im Moment präsent, teilweise existieren Beziehungen zu Männern. Familiengründung spielt bei den jungen Frauen aktuell keine große Rolle, spiegelt sich jedoch z.T. in den Zukunftserwartungen wider (siehe Zukunftsperspektiven). Eine doppelte Orientierung an Beruf und Familie (Elis 2002, 116) ist bei diesen jungen Frauen zwar in ihrem Lebensentwurf vorhanden, in der derzeitigen Lebensphase jedoch nicht handlungsleitend.

### Die 30- bis 49Jährigen

Bei den Frauen dieser Kohorte liegen bereits verschiedene berufliche Erfahrungen vor. Die hohe Bedeutung der Erwerbsarbeit zeigt sich bei vielen Frauen durch die verschiedenen Versuche und Strategien, beruflich Fuß zu fassen, z.B. das Inkaufnehmen von Wohnortwechsel, das Annehmen von verschiedenen, befristeten Arbeitsstellen sowie das Ausüben von ehrenamtlichen Tätigkeiten. Bei **Frau D.W.** wird z.B. deutlich, wie wichtig die Berufstätigkeit ist, da dass sie aktuell versucht, die Arbeitslosigkeit über den Türöffner ehrenamtliche Arbeit zu beenden. Bei einer laufenden Bewerbung *„habe ich nicht geschrieben, ich suche eine Stelle, sondern erst mal, dass ich ehrenamtlich reinrutsche“* (ebd., S. 18).

Für die Gruppe der Mütter ist erkennbar, dass die Betreuung der Kinder das Wichtigste ist und Berufstätigkeit zwar immer noch einen hohen Stellenwert hat und (zukünftig) angestrebt wird, jedoch aktuell keine große Rolle spielt. Hieran zeigt sich, dass die Erfahrungen von Frauen in den Lebensbereichen Beruf und Familie zwiespältig sind, *„weil sie in sich und gegeneinander widersprüchlich strukturiert sind“* (Elis 2002, 115). Die entstehenden Unverträglichkeiten und widersprüchlichen Verhaltensanforderungen (ebd.) versucht jede Frau für sich zu lösen. Für **Frau H.L. (biogr. Int. Nr. B/NRW)** steht fest: *„Beruf ist momentan etwas untergeordnet (...). Ansonsten sind die Kinder momentan das Wichtigste“* (ebd., S. 1). Sie ist 35 Jahre alt und hat zwei Kinder, die Tochter im schulpflichtigen Alter, der Sohn kommt bald in den Kindergarten. Seit Geburt hat sie eine Spina Bifida. Von Beruf ist sie Beamtin im mittleren Dienst (Steuerrecht), im Moment jedoch in der Erziehungsphase. Als verheiratete Frau mit einem „gut“ verdienenden Partner ist für sie der phasenweise Ausstieg aus dem Beruf sowie der gestufte Wiedereinstieg das Modell ihrer Wahl. Aktuell ist eine Tätigkeit einmal pro Woche bei ihrem Arbeitgeber (einer Behörde) geplant. Die Arbeitszeit soll auf 15 Stunden/Woche aufgestockt werden, sobald das zweite Kind in den Kindergarten geht. Auch die 42jährige, alleinerziehende **Frau K.R. (biogr. Int. Nr. I/NRW)**, durch eine Thalidomid-Schädigung behindert, sieht im Moment keine Möglichkeit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, *„weil ich zweifache Mutter bin und damit ausgelastet bin“* (ebd., S. 1). Es käme bei ihr aufgrund einer unbefristeten vollen Erwerbsminderungsrente Zuverdienst in Frage. Sie kann sich vorstellen, beruflich tätig zu werden, wenn ihre Kinder älter sind. Dann gilt für sie: *„Ich habe jetzt nicht die berufliche Vorstellung, ordentlich Knete zu machen, sondern eher um mich selbst zu verwirklichen, damit es mir gut geht, woran ich Spaß habe“* (ebd., S. 11). Auch **Frau G.T. (biogr. Int. Nr. H/NRW)** stellt die Erwerbstätigkeit zeitweise in den Hintergrund. Die 42jährige Mutter eines fast erwachsenen Sohnes ist Rollstuhlfahrerin bedingt durch eine Tetraplegie. Momentan ist sie erwerbsgemindert und übt keine berufliche Tätigkeit aus. Sie resümiert: *„Die Vollzeitstelle musste ich aber teilweise zurückgeben, weil mein Sohn zu dieser Zeit eine schwierige Phase in der Schule hatte. Wenn man sich für eine Familie entschieden hat, dann hat die Familie auch absoluten Vorrang. Da muss der Beruf dann auch mal zurückstehen. Wenn die Kinder älter sind, kann man einen Beruf mit einbauen und wieder etwas mehr an sich selber denken“* (ebd., S. 2). Stellvertretend für viele andere Frauen machen diese deutlich, dass eine geschlossene Berufsbiographie mit Kindern nicht zu verwirklichen ist. Sie nehmen hier Lücken in Kauf, um sich auf die Familie zu konzentrieren. Die Ressourcen, die bei den hier befragten Müttern mit Behinderung vorhanden sind, müssen realistisch eingeteilt werden. Der Zeitaufwand für die Erledigung von alltäglichen Aufgaben und der persönlichen Belange sowie die Kraft für die psychische Verarbeitung, insbesondere bei Spätbehinderten, schlagen hierbei auf der Soll-Seite zu Buche. Dennoch arbeiten alle Frauen perspektivisch an Plänen für den beruflichen Wiedereinstieg bzw. die Aufstockung der Arbeitszeit. Die Lebensentwürfe bestätigen das parallele Verhältnis von Arbeit und Familie. *„Die*

Realisierung der einen Dimension hebt das Interesse an der parallelen Verwirklichung der anderen nicht auf“ (Elis 2002, 114 zit.n. Krüger / Born 1990, 62). Die Umsetzung der durch eine doppelte Sozialisation geprägten Vorstellungen stößt jedoch an strukturelle Grenzen. Frauen leben daher oft mit einer Ungleichheit und dem Inkaufnehmen von Abstrichen (Elis 2002, 117). Der Begriff der Zwischenorientierung macht an dieser Stelle deutlich, dass Frauen in bestimmten Phasen ihrer Biographie versuchen, auf veränderte Bedingungen in ihrer Lebensgestaltung zu reagieren. Dabei werden die einzelnen Entscheidungen eine „Reaktion auf eine Zerreißprobe zwischen unvereinbaren Anforderungen“ (ebd., 116). Alle genannten Beispiele belegen, dass die familialen und beruflichen Zeiterfordernisse individuell austariert werden müssen. Ganz deutlich macht hierbei **Frau S.H.**, dass trotz aller Zwänge die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingen kann, wenn alle Beteiligten in dieser Hinsicht zusammenarbeiten und Kompromisse eingehen. Sie ist von Beruf Krankenschwester und nach der erfolgreichen medizinischen Behandlung ihrer Angststörung und einer Erziehungsphase seit mehreren Jahren wieder berufstätig. Damit eine Erwerbstätigkeit für im Schichtdienst überhaupt möglich ist, ist eine zuverlässige Kinderbetreuung absolut notwendig. Ihren Alltag und die Kinderbetreuung hat sie gut durchorganisiert. Sie wird dabei vom Betreuungsangebot der Schule ihres Sohnes für eine Stunde täglich entlastet. Diese Lösung hat sie mit ihrem Sohn als Kompromiss ausgehandelt. Dadurch ist für sie gewährleistet, dass sie am Vormittag nach der Nachtschicht ruhen kann. Sie sagt von sich mit Stolz: „*[I]ch schaffe es eigentlich auch, alles unter einen Hut zu kriegen. Familie, Arbeit, Freunde und mich selber auch*“ (ebd., S. 2). Dabei ist sie sich sicher, dass es ohne flexible Arbeitszeitmodelle schwierig wäre, Arbeit und Familie zu vereinbaren (ebd., S. 21). Wie wichtig ihr die Berufstätigkeit ist, belegt auch folgendes Zitat: „*Ich habe immer gerne gearbeitet. Ich liebe meinen Beruf. Da gehe ich drin auf. Zu Hause habe ich hinterher jeden Tag die Fensterbänke abgewischt (lacht). Ich kam mir vor, als wenn ich verblöde. Ich bin zwar auch gerne Mutter, aber nicht 100% Mutter, ich brauche auch 'was für mich*“ (ebd., S. 2). Dass sie ihre Angststörung mittlerweile überwunden hat, schreibt sie zu einem Großteil auch der Berufstätigkeit zu.

**Zusammenfassend:** Es ist festzuhalten, dass beide Lebensbereiche - Beruf und Familie - in den Lebensentwürfen der meisten Frauen wichtig sind. Berufstätigkeit, insbesondere eine befriedigende und sinnstiftende, hat einen hohen Stellenwert für alle. Für junge Frauen wird damit die Voraussetzung für ökonomische Sicherheit und Verselbständigung verbunden. Frauen im mittleren Alter bedeutet Erwerbsarbeit daneben Unabhängigkeit vom Partner und in besonderer Weise Sinn im Leben (außerhalb der häuslichen Zusammenhänge). Für diejenigen Frauen, die sich für eine Familie entschieden haben, ist auffällig, dass zumindest im Kleinkindalter die Betreuung der Kinder oberste Priorität hat und die eigenen Wünsche der beruflichen Entwicklung in den Hintergrund gestellt werden. Je älter und selbständiger die Kinder werden, desto intensiver streben die Mütter einen beruflichen (Wieder-) Einstieg an. Dieser wird z.T. auch deshalb verfolgt, um die Teilhabechancen, die Erwerbsarbeit bietet, wahrzunehmen. Bedeutsam sind neben Erwerbstätigkeit (und bei den Müttern neben der Familie) jedoch auch Freizeitaktivitäten sowie die Förderung der eigenen Gesundheit bzw. einer Vorbeugung der Verschlechterung der Behinderung. Um den Anspruch der Förderung von Teilhabe von Frauen mit Behinderung des SGB IX umzusetzen, ist es von hoher Bedeutung Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Frauen einen beruflichen (Wieder-) Einstieg bzw. die Fortsetzung der Berufstätigkeit ermöglichen. Bei Müttern ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Dazu gehören beispielsweise entsprechende Betreuungsangebote für die Kinder, aber auch flexible Arbeitszeitmodelle.

### 1.2.2 Beurteilung der Prozesse der Berufsfindung

Die Berufsfindungsprozesse verlaufen bei den interviewten Frauen sehr unterschiedlich. Abhängig vom Zeitpunkt des Eintritts der Behinderung und Art der Behinderung werden verschiedene Bildungs- und Beratungsinstanzen wichtig. Bei Frauen mit Körperbehinderung lässt sich auch in NRW die Tendenz der Kanalisierung in Richtung Büroberufe beobachten. **Frau G.T. (biogr. Int. Nr. H/NRW)** macht eine typische Erfahrung: „*Ich hatte schon bestimmte Vorlieben. Aber das hat weder in der Schule noch beim Arbeitsamt jemanden interessiert. Für die war klar, dass Rollstuhlfahrer ins Büro müssen. Ich hab' meine Behinderung auch immer recht realistisch eingeschätzt. Mir war klar, dass ich keine Berufe ergreifen könnte, in denen man z.B. viel laufen muss. Die Ausbildung, die mir über das Arbeitsamt vermittelt wurde, habe ich damals nur angetreten, weil nichts anderes da war. Reisebürokauffrau hätte ich interessant gefunden, weil ich recht sprachbegabt bin und auch den Publikumsverkehr mag. Aber da hieß es beim Arbeitsamt gleich, dass das nicht möglich sei. Die wollten mich hinter einer verschlossenen Bürotür sehen, wo ich arbeiten kann, ohne dass jemand etwas von mir mitkriegt*“ (ebd., S. 9/10). Dennoch sind die Erfahrungen der Berufsfindung der in NRW interviewten Frauen sehr heterogen. Im Folgenden wird exemplarisch eine Bandbreite der Möglichkeiten dargestellt, welche Prozesse der Berufsfindung stattfinden oder gefunden haben und wie diese subjektiv bewertet werden. Dabei liegt der Fokus auf Frauen mit einer angeborenen oder früh erworbenen Behinderung.

#### Die 19- bis 29Jährigen

Zwei der drei jungen Frauen befinden sich aktuell in der Phase der Berufsfindung. **Frau J.J. (biogr. Int. Nr. C/NRW)** nimmt an einem Förderlehrgang im hauswirtschaftlichen Bereich teil. Dies ist ihr Wunschbereich. **Frau S.F. (biogr. Int. Nr. G/NRW)** dagegen besucht die höhere Handelsschule, obwohl sie andere berufliche Vorstellungen hatte. „*Ich bin in meinen Plänen und Wünschen ein bisschen zurück gestoßen worden. Am Anfang wollte ich ganz groß Psychologin werden, danach Pädagogin, danach Kindergärtnerin, und alles war irgendwie nicht drin*“ (ebd., S. 4). Die Realschule empfiehlt ihr, die Fachschule für Wirtschaft und Verwaltung zu besuchen. Daran schließt sie die höhere Handelsschule in derselben Fachrichtung an. Die Berufsberatung der örtlichen Arbeitsamts knüpft hinsichtlich der Perspektiven nach Abschluss des Berufskollegs an ihre Ausbildung an und schlägt ihr die Berufsausbildung „Verwaltungsfachangestellte“ in einem BBW vor. Sie wird als durchaus hilfreich, allerdings auch schmerzhaft erlebt. „*Er [der Berufsberater] hat mir meinen Traum ein Stück weit wieder abgeschnitten, aber ich meine, was sollen die auch machen [...], sie können nicht das Blaue vom Himmel erzählen und versprechen*“ (ebd., S. 25). Frau S.F. meint, dass sie es schwerer als ihre Freundinnen hat, die keine eigenen Wünsche haben und die Vorschläge akzeptieren. Frau S.F. erfährt einen heftigen "Cooling-Down"-Prozess vom Wunsch zur Wirklichkeit. Kenntnisse über Rechte und Ansprüche sind durchaus vorhanden, vor allem auch durch Beratung / Unterstützung durch die Eltern: Assistenz im Bereich der Pflege. Arbeitsassistenz, um auch andere Berufe ernsthaft in den Blick nehmen zu können, scheint weder Frau S.F. noch den (Berufs-)Berater/innen als Möglichkeit bewusst zu sein.

Damit sie ihren aktuellen Studienwunsch Ökotrophologie dennoch verwirklichen kann, strebt sie nach Abschluss der Schule eine Ausbildung im Verwaltungsbereich an, die ihr den Zugang ins Studium ermöglichen soll. Sie resümiert: „*Ich finde, man wird als behinderter Mensch immer so in Schubladen gedrängt. Wenn ich laufen könnte, natürlich könnte ich dann Kindergärtnerin werden, das wäre absolut kein*

*Problem, denke ich mir mal. Mal abgesehen vom Arbeitsmarkt, das Problem, möglicherweise keinen Ausbildungsplatz zu finden, hat jeder nicht behinderte Mensch auch. Aber bei uns geht es immer erst einmal darum: Was kannst du? So soll es bleiben, und du machst es jetzt. Da wird nicht gefragt, ob ich daran Spaß habe oder nicht“ (ebd., S. 14).* Sie ist verärgert darüber, dass bei Frauen und Männern mit Behinderung anscheinend die Fähigkeiten ausschlaggebender sind als die individuellen Neigungen und versucht, ihre eigenen Wege zu gehen.

### **Die 30- bis 49Jährigen**

Alle Frauen in dieser Gruppe haben ihre Berufsfindung mittlerweile abgeschlossen.

Die Berufsfindung von **Frau K.P. (biogr. Int. Nr. E/NRW)** ist ein Beispiel für langwierige und hürdenreiche Prozesse, die aber doch zum Erfolg führen können. Erst mit 38 Jahren kann sie eine Qualifizierung machen. Heute ist sie 40 Jahre alt hat. Seit Geburt hat sie eine chronische Schädelwachstumsstörung. Frau K.P. ist überzeugter Single. Nach dem Beenden der Körperbehindertenschule wäre sie gerne Floristin geworden. Die Schule teilt ihr mit, dass sie nicht für eine Ausbildung in Betracht käme. Auch der Arbeitsamtsberater rät ihr von ihrem damaligen Berufswunsch ab, da sie weder auf Leitern steigen noch extreme Wärme aushalten könne. Von den Eltern erhält sie keinerlei Unterstützung. *„Meine Eltern hatten sich auch nicht viel mit mir über meine Wünsche und Vorstellungen unterhalten. Die waren eben froh, wenn ich in einer Maßnahme untergekommen war. Wir waren damals sechs Kinder zu Hause. Da hatte meine Mutter ohnehin schon viel zu tun. (...) Ich war so eine Art „Problemkind“. Meine Mutter musste eben neben der Betreuung der Kleinen mich auch immer zur Klinik fahren und so etwas“ (ebd., S. 6).* Frau K.P. besucht einen dreimonatigen Berufsfindungslehrgang im BBW ohne Erfolg. Im Anschluss folgt ein achtmonatiger Förderlehrgang. In einem Gutachten bescheinigt ihr das BBW, entgegen der Erwartungen von Frau P., dass für sie nur die WfbM in Frage käme. Frau P. entscheidet sich dagegen, nachdem sie mit ihrer Mutter eine WfbM an ihrem Wohnort besucht hat. *„Mir war von vorne herein klar, dass ich hier kein vernünftiges Geld verdienen könnte – Sechzig Mark, sagte man mir könnte ich verdienen, ich wollte aber eigenständig sein, von zu Hause ausziehen und niemandem auf der Tasche liegen“ (ebd., S. 7).* Ihre Mutter akzeptiert ihre Entscheidung. *„Ich rechne meinen Eltern auch hoch an, dass sie mich nie zu etwas gezwungen haben und mir freie Entscheidung gelassen haben“ (ebd.).* Im Alter von 20 Jahren zieht sie aus dem Elternhaus aus und lebt in einer Wohngemeinschaft, die von einem Verein für Frauen und Männer mit und ohne Behinderung gegründet wird. Sie arbeitet in einer Druckerei, die von diesem Verein betrieben wird. In dieser Zeit kann sie sich persönlich weiterentwickeln. *„Diese Zeit hat mit sehr gut getan. endlich einmal raus aus dieser Atmosphäre wie sie in Behinderten- und Sonderschulen herrscht! Das Zusammenleben und -arbeiten mit Nichtbehinderten hat mir sehr gut gefallen. Ich konnte mich richtig entfalten, weil dieses Gefühl, immer behütet zu werden, nicht da war“ (ebd.).* Nach mehr als fünf Jahren Arbeitstätigkeit steht die Insolvenz der Druckerei bevor. Es folgen einige Jahre mit Arbeitslosigkeit und kurzzeitigen Beschäftigungsverhältnisse auf Un- und Angelernten-Niveau. Einige Arbeitsverhältnisse werden aufgrund ihrer Leistungsdefizite oder bedingt durch Stellenabbau nicht fortgeführt. Bedingt durch die folgende Zeit der Dauerarbeitslosigkeit bekommt Frau K.P. große psychische Probleme, die sie mit Hilfe einer Psychotherapie zu bewältigen versucht. Gemeinsam mit ihrer Therapeutin entschließt sie sich für eine zweijährige Reha-Maßnahme in einer WfbM. Nachdem sie nach zwei Jahren die Werkstatt aufgrund von Konflikten mit einem Betreuer gewechselt hat, verlässt sie im Jahr 2000 die WfbM. Zwischenzeitlich hat sie Kontakt mit einem IFD aufgenommen, der sie auch nun

weiterhin berät. Zusätzlich dazu nimmt sie verschiedene stadtteilbezogene Jobbörsen in Anspruch. Ein zweimonatiges Praktikum in einer Druckerei führt nicht zu der gewünschten Übernahme, da sie zu hohe Fehlzeiten zeigt. Ein beruflicher Neuanfang wird ihr möglich durch eine neunmonatige Ausbildung zur Catering-Assistentin. Diese Ausschreibung hat sie selbst entdeckt. Das Sozialamt übernimmt die Ausbildungskosten und Frau K.P. besteht die Abschlussprüfung. Damit hat sie bewiesen, dass es für sie möglich ist, eine Qualifizierung abzuschließen. Durch Kontakte, die sie während eines Praktikums innerhalb der Qualifizierung knüpft, gelingt die Übernahme in einem Steakhaus. Sie erhält einen Zweijahresvertrag mit einer täglichen Arbeitszeit von fünf Stunden. Zum Befragungszeitpunkt ist Frau K.P. drei Monate an ihrer neuen Arbeitstelle tätig und hat ihre Fehlzeiten auf einen persönlichen Bestwert reduziert. Insgesamt zieht sie das Fazit: *„In den letzten beiden Jahren ist eigentlich das passiert, was ich mir immer gewünscht habe. aber ich musste wohl erst einmal 38 Jahre alt werden, um überhaupt eine Ausbildung machen zu dürfen“* (ebd., S. 4). *Ich bin jedenfalls froh, dass ich jetzt mit 40 Jahren das geschafft habe, was man hätte mit 20 Jahren erreichen können. Aber was soll das schon? Das Leben liegt ja noch vor einem“* (ebd., S. 12).

Über Berufsfindungsmaßnahmen in BBW berichtet **Frau K.R. (biogr. Int. Nr. I/NRW)** auch eher Negatives. Ihr hat eine dreiwöchige Maßnahme nicht die gewünschte Klärung gebracht. Diese sollte nach Abschluss der Hauptschule berufliche Perspektiven eröffnen. Festgestellt werden jedoch lediglich Defizite in Mathematik, ansonsten bekommt Frau K.R. keine neuen Anregungen. *„Das fand ich eigentlich, war für die Katz. (...) hat vom Resultat her nicht viel Neues gebracht“* (ebd., S. 2). Den entscheidenden Anstoß für ihre Berufsausbildung erhält sie von einer VHS-Dozentin, bei der sie jahrelang Zeichenkurse belegt hat. Frau K.R. folgt dieser Empfehlung und beginnt, ohne sich Alternativen zu überlegen, das Design-Studium an der FH.

In der interviewten Gruppe lassen sich trotz der fehlgeschlagenen beruflichen Orientierungen auch positive Anstöße in BBW für berufliche Entwicklungen finden. Ein Beispiel dafür ist die Berufsfindung von **Frau I.R. (biogr. Int. Nr. D/NRW)**. Sie trifft auf einen aufgeschlossenen Anleiter, der ihr tatsächlich einen neuen beruflichen Weg zeigt. Die 35jährige Frau I.R. ist aufgrund einer Spastik Rollstuhlfahrerin. Heute lebt sie als Single in einer eigenen Wohnung. In absehbarer Zeit wird die gelernte Technische Zeichnerin betriebsbedingt arbeitslos. Nach dem Realschulabschluss der Körperbehindertenschule wird ihr seitens des Arbeitsamts ein Büroberuf nahegelegt. Ihre Eltern entscheiden stellvertretend für sie, dass sie die Hauswirtschaftsschule besuchen soll. Die Schule ist jedoch nicht behindertengerecht ausgestattet. Sie erhält schlechte Praxisnoten und schafft keinen Abschluss. Erst ein Förderlehrgang verschafft ihr einen breiteten Überblick und eröffnet ihr die Perspektive in einem technischen Berufsfeld. Die Zeit im BBW erlebt sie allgemein als privilegiert, da die bisher erfahrenen Hürden (physisch und psychisch) wegfallen. *„Wir sind einmal während des letzten Schuljahres in der Körperbehindertenschule für einen Tag ins Berufsbildungswerk gefahren und durften uns die Einrichtung anschauen. Das war für uns schon eine echte Perspektive, praktisch der höhere Level. Dieser Tag war für mich wie Erholung, man konnte überall mit dem Rollstuhl hin, da rollten zehn andere Rollstuhlfahrer auf einem Haufen ‘rum, sag ich mal, das hatte man ja sonst gar nicht, man hat ja sonst überall Nichtbehinderte, ist immer die Ausnahme, der Sonderfall. (...) Und deswegen war das für mich in diesem Berufsbildungswerk klasse, das muss ich für mich heute so sagen. Weil da eben viele verschiedene Menschen mit vielen verschiedenen Behinderungen waren. (...) und es gab keine Stufen, ich konnte meinen Rollstuhl überall mitnehmen, da wurde*

nicht gesagt, „da kannst du nicht hin“ oder „da kannst du nur mit Gehstützen hin.“ Wenn es hieß, da geht's nur mit Gehstützen hin, war für mich der Tag schon gelaufen“ (ebd., S. 3).

Ihre Chance zur beruflichen Neuorientierung erhält sie durch den Ausbilder im Berufsfeld technisches Zeichnen, der ihr Zutrauen zu ihren Fähigkeiten vermittelt und ihr die erforderliche Zeit zum Lernen einräumt: „Und dann kam auch das technische Zeichnen, Geometrie und von Hand zeichnen, mit Schablonen arbeiten, nicht einfach mit meiner Spastik. Aber mein Ausbilder, der Herr S., hat mich gefördert, er hat immer gesagt: „Ja, du kannst das noch nicht, aber du bist hier, um das zu lernen.“ Eine gute Erfahrung - alle anderen gingen ja immer so dran: das kann sie nicht, Ende. Und dieser Mensch hat mir durch seine persönliche Qualifikation, durch seine Haltung zu sagen, ich hole die Leute da ab, wo sie sind, und versuche, sie dahin zu bringen, wo sie hin müssen, mein Selbstvertrauen gestärkt“ (ebd., S. 4). Im BBW lernt sie, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen, was sie positiv hervorhebt. Die Zeit während des Förderlehrgangs wird für Frau I.R. zur entscheidenden Phase der Ablösung von den Eltern. Als gegen Ende des Lehrgangs die Entscheidung für eine dreijährige Ausbildung zur Teilzeichnerin fällt, erhält sie Rücken- deckung von ihrem Anleiter. „Jedenfalls war meine Mutter wieder völlig überfordert. Aber der Ausbilder hat das gemanagt, wenn ich so jemanden wie Herrn S. nicht gehabt hätte, dann wäre das ganz schwierig geworden“ (ebd., S. 5).

Ähnlich wie Frau I.R. berichtet ebenfalls **Frau H.L. (biogr. Int. Nr. B/NRW)** davon, dass die Eltern stellvertretend für sie die Berufswahl treffen. Die Ausbildung im mittleren Dienst beim Finanzamt war nicht ihr Traumberuf. „Auf Wunsch meiner Eltern eigentlich habe ich mich beim Finanzamt beworben... Dann habe ich ein Soziales Jahr gemacht. Das wusste ich aber dann schon, direkt als ich den Abschluss an der höheren Handelsschule gemacht habe, dass ich dann 1987 die Ausbildung anfangen kann, hatte da schon eine Zusage, musste dieses eine Jahr überbrücken“ (ebd., S. 2). Frau H.L. absolviert das Soziale Jahr im Kindergarten und reflektiert rückblickend, dass der Beruf „Erzieherin“ ihren Vorstellungen damals näher gelegen hätte, die Entscheidung für ihre Ausbildung im mittleren Dienst jedoch richtig war. „Aufgrund meiner körperlichen Beeinträchtigung hatten mir meine Eltern mehr so geraten, einen Beruf mit einer Bürotätigkeit zu machen. Da habe ich dann die Ausbildung gemacht im mittleren Dienst. Das hat mir auch sehr gut gefallen eigentlich. Wider Erwarten, eigentlich war ich da nicht so begeistert. Aber das Steuerrecht ist dann doch ganz interessant, hat mir auch ganz gut gefallen“ (ebd.). Aus ihren Schilderungen ist ersichtlich, dass der Beruf zunächst zwar nicht gewollt, jedoch im Laufe der Zeit akzeptiert wird.

**Zusammenfassend:** Diese Beispiele machen deutlich, welche Wege der Berufsfindung für Frauen mit Behinderung typisch sind. Hervorzuheben ist, dass die Frauen nur dann eigene Wünsche realisieren können, wenn sie lernen, sich gegenüber Berater/innen, Lehrer/innen oder den eigenen Eltern durchzusetzen und ihre Rechte einzufordern. Oft verlaufen Berufsfindungsmaßnahmen nicht wie erwartet. Auch dann gilt, dass viel Eigeninitiative notwendig ist, um die eigenen Ziele zu erreichen. Günstig ist es, wenn die Frauen auf ihrem Weg ermutigt werden, ihre Fähigkeiten auszuprobieren und wenn sie in ihrer Entwicklung gefördert werden. Wie die Berufsfindung im Einzelfall abläuft, ist von vielen Variablen abhängig. Neben Einflüssen von Mitmenschen auf die Berufswahl, kommt es häufig vor, dass sich unklare Berufswünsche über Praktika oder das Verfolgen privater Interessen konkretisieren. In den Interviews wird insgesamt deutlich, dass die Beratungsprozesse zur Berufsfindung optimiert werden müssen, um Wahlmöglichkeiten zu schaffen. Es bedarf einer Revidierung des vielfach beklagten „Denkens in Schubladen“ (z.B. Frauen und Männer mit Körperbehinderung in Verwaltungsberufe oder Frauen in hausarbeitsnahe Berufe; siehe Klewitz / Schildmann / Wobbe 1989). Um individuell angemessene

und zufriedenstellende Berufswahlprozesse zu initiieren, sind aufgeschlossene und kreative Berater/innen als wesentlicher Baustein notwendig.

### 1.2.3 Beurteilung der Prozesse der beruflichen Qualifizierung

Die Orte der beruflichen Qualifizierung sind sehr verschieden bei den interviewten Frauen. Wie bereits bei den Prozessen der Berufsfindung, ist auch hier ein entscheidendes Kriterium das (Nicht)Vorliegen einer Behinderung. Da die jungen Frauen in diesem Sample noch keine Erfahrung mit Berufsausbildungen haben, sind hierzu keine Aussagen möglich.

#### Die 30- bis 49Jährigen

Bei zwei der Frauen in dieser Kohorte liegen Erfahrungen mit beruflicher Qualifizierung in Reha-Einrichtungen vor. Es wird überwiegend von positiven Erfahrungen berichtet. **Frau I.R. (biogr. Int. Nr. D/NRW)** sieht in der wohnortfernen dreieinhalbjährigen Ausbildung zur Teilzechnerin im BBW eine Möglichkeit der Löslösung vom Elternhaus. Sie erhält hier Hilfen zur Verselbständigung mittels der Unterstützung bei eigenen Entscheidungen. Die Eltern hatten bis dahin alle wesentlichen Entscheidungen über ihre berufliche Zukunft bestimmt. Die erfahrene Abhängigkeit von den Eltern führt zu einem ambivalenten Verhältnis zu den Eltern, denen unterstellt wird, dass diese die Tochter als unselbständig und schutzbedürftig sehen und in erster Linie „versorgt“ wissen wollen. Frau I.R. schildert ausführlich ein Erlebnis, das ihr zum ersten Mal die Erfahrung ermöglichte, selbständige Entscheidungen zu treffen. *„Meine Eltern mussten dann ungefähr nach einem halben Jahr zum Gespräch dorthin. Ich hatte einen neuen Rollstuhl beantragt, einen kleineren, wendigeren. Meine Mutter regte sich darüber auf. Sie konnte wohl nicht damit umgehen, dass ich das selbst in die Hand genommen habe. Vorher war es immer so, dass meine Eltern zum Sanitätshaus bei uns im Ort gegangen sind .... da war das aber so ein Riesenteil, und dann hat mein Vater gesagt, „gut, den nehmen wir.“ Dann wurde das beantragt, das hat mein Vater alles gewissenhaft gemacht, und nach acht Wochen bekam ich dann diesen Rollstuhl, der stand dann bei uns in der Küche, und ob ich damit fahren konnte, ob ich den probieren konnte, das hat niemanden interessiert, sie haben gesagt, es gibt nichts anderes, Ende. Im Reha-Zentrum haben sie gesagt, wir probieren einen anderen Rollstuhl, sie haben mir dann einen Rollstuhl zum Testen gebracht, damit kam ich auch gut zu recht, da konnte ich gut drauf sitzen, und ja, da habe ich das selber in die Hand genommen. Meine Mutter war völlig überfordert damit, dass ich das jetzt selber in die Hand nahm, und das hat es immer wieder über viele Jahre gegeben, später beim Führerschein noch einmal“ (ebd., S. 5).*

Während des letzten halben Jahres im BBW macht Frau I.R. den Führerschein ohne ihre Eltern darüber zu informieren. Voraussetzung für die Förderung des Führerscheins ist zwar, dass man feste Beschäftigung nachweisen kann, doch mit Unterstützung des Beraters beim Arbeitsamt wird ihr Antrag zur Förderung des Führerscheins bewilligt. Auf diese Weise ist sie bereits bei der Stellensuche mobil.

Dem Anleiter der Förderlehrgangs verdankt Frau I.R. sehr viel, da sie sich von ihm angemessen unterstützt und gefördert fühlt. Die besondere Unterstützung, speziell die Motivierung und das Einräumen einer individuellen Entwicklungszeit, hebt sie lobend hervor und fordert derartige Förderung generell für alle Reha-Maßnahmen.



Am Beispiel von Frau I.R. ist erkennbar, welche Bedeutung die Ausbildung in einer Reha-Einrichtung für die Verselbständigung der Rehabilitand/innen haben kann. Insbesondere wird hier die herausragende Rolle von „Förderern“ deutlich, die sich der individuellen Situation der Einzelnen annehmen und kreativ nach Möglichkeiten der beruflichen Bildung suchen. In diesem Fall ist hervorzuheben, dass sich Frau I.R., der Empfehlung des Anleiters folgend, in einen typischerweise von Männern dominierten Berufsbe-  
reich gewagt und in der Berufspraxis behauptet hat.

**Frau D.W. (biogr. Int. Nr. L/NRW)** sammelt Erfahrungen in einem BFW während ihrer Ausbildung zur Bürokauffrau. Ihre angefangene Erstausbildung zur Industriekauffrau kann sie aufgrund der Folgen eines Wegeunfalls nicht beenden. Nach erfolgreicher medizinischer Rehabilitation begibt sie sich daher in ein BFW. Insgesamt ist die Bewertung von Frau W. über ihre erfahrende Ausbildung recht positiv. Die Ausbildungsinhalte gefallen ihr insbesondere wegen der Praxisnähe. Dazu nennt sie ein vierwöchiges Praktikum, das sie an ihrem Heimatort absolviert sowie die praktische Umsetzung des Gelernten im Lernbüro des BFW. „*[D]as war das Schöne eigentlich daran (...) also realitätsnah war das alles*“ (ebd., S. 6).

Die vorgefundenen Rahmenbedingungen im BFW findet sie ansprechend. Durch das naheliegende Krankenhaus fühlt sie sich medizinisch gut betreut. Auch Freizeitangebote, wie Wochenendgestaltung hebt sie positiv hervor, wobei zu beachten ist, dass sie keine hohen Ansprüche an Freizeitangebote hat: „*[I]ch bin jetzt nicht so ein Typ, dass ich sage, die müssen mir ein Wahnsinnsangebot anbieten da, wenn ich Feierabend habe*“ (ebd., S. 5). Noch heute pflegt sie Freundschaften, die sich während ihrer Ausbildung entwickelt haben. Die Wohnmöglichkeiten empfindet sie als ausreichend. Sie erwähnt, dass sie hier lernt, selbständig zu wohnen, was ihr später in der eigenen Wohnung zum Vorteil wird. „*[D]as kam auch wahrscheinlich dadurch, weil ich drei Jahre lang in K-L. gewesen bin, ich war in der Wohnstelle, habe da also mehr oder weniger mein eigenes Zimmer gehabt, musste dann selbst sehen. Das war mir auch wichtig, ich muss alleine klarkommen*“ (ebd., S. 23/24). Frauenspezifische Angebote hat es während ihrer Zeit im BFW nicht gegeben. Zum Ende der Ausbildung wurde ein Bewerbungstraining durchgeführt, und sie fühlt sich auf die anstehende Stellensuche vorbereitet. Auch zu ihren Rechtsansprüchen auf Hilfsmittel wird sie informiert, so dass sie über ein Auto verfügt, als sie ihre erste Stelle antritt. Da sie im 14tägigen Rhythmus an den Wochenenden zu ihren Eltern pendelt, lernt sie selbständig die Wegstrecke zu bewältigen. Dies bewertet sie im Rückblick als positiv.

Insgesamt resümiert sie über die drei Jahre im BFW, „*ich fand, das mir hat es gut getan*“ (ebd., S. 6). Sie hebt hervor, dass sie hier sukzessiv ihre Fähigkeiten erweitern konnte und auch die Berufsvorbereitung während ihres Krankenhausaufenthaltes ein wichtiger Schritt im Prozess der beruflichen Orientierung und Weiterbildung war. Neben dem Ausbau der fachlichen Kompetenzen und der wichtigen medizinischen Betreuung, die Frau D.W. im BFW erfährt, muss hervorgehoben werden, dass für sie die Zeit im BFW ausschlaggebend für die Verselbständigung ist. Es ist für sie nach der Ausbildung wichtig und möglich, in eine eigene Wohnung zu ziehen und die Vorstellungen einer selbständigen Lebensführung zumindest teilweise umzusetzen.

Diejenigen Frauen, die bereits während ihrer Ausbildung eine Behinderung haben und eine „normale“ berufliche Qualifizierung durchlaufen (duale Ausbildung, Studium), berichten von verschiedenen Erfahrungen. **Frau K.R. (biogr. Int. Nr. I/NRW)** macht beispielsweise Diskriminierungserfahrungen bei der Bewerbung. Obwohl sie eine Absage erhält, gibt sie nicht auf und belegt ein Jahr als Gasthörerin Kurse in Zeichnen und Textildesign. Danach wird Frau K.R. ohne erneute Prüfung zum Studium zugelassen.

Sie hat sich – und das scheint ihr entscheidend – trotz Behinderung durchgesetzt und als „durchhaltet-fähig“ erwiesen: „Also da hat mir die Gasthörerinnenschaft was genützt. Ich meine, das machen viele, wenn die erst nicht angenommen werden, aber bei mir war wirklich der sichtbare Grund die Behinderung. Denn wenn die mich annehmen, müssen sie mich ja durchziehen. Da haben sie wahrscheinlich Ängste gehabt: "Wer weiß, was das für ein Drama gibt" (ebd., S. 3/4). Frau K.R schließt das Studium als Diplom-Designerin mit Erfolg ab und erwirbt eine Zusatzqualifizierung für die Lehrbefähigung an Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen.

**Frau G.T. (biogr. Int. Nr. H/NRW)**, die eine Ausbildung zur Steuerfachgehilfin in einer regulären Berufsschule über zweieinhalb Jahre absolviert, erlebt starkes Mobbing in der Schule. Aus gesundheitlichen Schwierigkeiten, die sie rückblickend auf die großen psychischen Belastungen während ihrer Ausbildungszeit zurückführt, bricht sie die Ausbildung frühzeitig ab. So war es für Frau G.T. als Jugendliche ein „echter Kampf“ an dieser nicht behinderten gerechten Schule aufgenommen zu werden, in der es weder behindertengerechten Toiletten gab, noch Erfahrungen mit Jugendlichen mit Behinderten vorlagen. In der Berufsschule fühlte sie sich durch ihre eingeschränkte Motorik beeinträchtigt. „Ich hatte den Stoff immer gut verstanden, konnte aber nie schnell genug mitschreiben. Da konnte ich mich noch so anstrengen“ (ebd., S. 11). Die Lehrer reagierten verständnisvoll und bezogen sich bei der Bewertung darauf, was sie in den Klassenarbeiten geschafft hatte, was wiederum zu Streit mit ihren Klassenkamerad/innen führte. Sie geht offensiv mit diesen Vorwürfen um, weiß aber keine Lösung, dauerhaft mit den Belastungen umzugehen. „Ich habe immer versucht mitzuhalten und mich unheimlich angestrengt. Was ich als problematisch empfand, dass ich einfach versucht habe, mich anzustrengen und mitzuhalten, und irgendwo kam eine Grenze. Ich denke, dass ein Teil meiner gesundheitlichen Probleme, die dann gekommen sind, auch in dem Stress und in der Belastung lagen“ (ebd.). Im betrieblichen Teil der Ausbildung im Steuerbüro versucht sie ihr Schnelligkeitsdefizit durch Samstagsarbeit wettzumachen. Zudem gab es diskriminierende Erfahrungen durch Arbeitskollegen, „die nicht mit der Behinderung umgehen können und es auch nicht lernen wollen“ (ebd.). Sie muss einige Jahre mit der Erwerbsarbeit pausieren, um gesundheitlich wieder fit zu werden.

Die Schwierigkeiten, die sich bei Frau G.T. in der Berufsschule und in ihrem Ausbildungsbetrieb ergeben hätten mit entsprechender Assistenz vermieden werden können. Beispielsweise ist eine Schreibkraft in der Schule sinnvoll, ebenso wie eine Arbeitsassistenz am Arbeitsplatz. Allgemein ist eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen einer regulären Berufsausbildung jedoch ein gewisser Grad an Verständnis und Lernbereitschaft seitens der nichtbehinderten Mitmenschen.

**Zusammenfassend:** Die berufliche Qualifizierung von Frauen und Männern mit Behinderung, das wurde in den Interviews deutlich, bedarf bestimmter Voraussetzungen, insbesondere wenn sie integrativ erfolgt. Behindertengerechte Räumlichkeiten und Ausstattungen sind dabei lediglich eine Seite der Medaille. Von wesentlich höherer Bedeutung sind die Einstellungen und Verhaltensweisen der Mitmenschen, die einen Erfolg der Ausbildung wesentlich beeinflussen können. Festzuhalten ist, dass hinsichtlich der Sozialkompetenzen starker Handlungsbedarf besteht. Wenn qualitative Bedingungen des Kontakts von Frauen und Männern ohne Behinderung und mit Behinderung eingehalten werden (siehe Cloerkes 1997, 114ff.), können sich durchaus positive Einstellungen entwickeln, die eine integrative Berufsausbildung erfolgversprechender machen. Generell sind die Bestrebungen des SGB IX der wohnortnahen beruflichen Qualifizierungen von Frauen mit Behinderung (§ 33) unbedingt zu unterstützen. Mit entsprechender Beratung und Begleitung sowohl der nichtbehinderten Frauen und Männer als

auch der Frauen und Männer mit Behinderung am Arbeitsplatz oder in der Schule können verschiedene Schwierigkeiten vermieden bzw. ausgeglichen und damit eine erfolgreiche Berufsqualifizierung gefördert werden. In den Interviews wurde ebenfalls deutlich, dass eine Qualifizierung in einer Reha-Einrichtung dann vielversprechend verläuft, wenn auf die Fähigkeiten und Neigungen der Reha-tand/innen eingegangen wird. Bei einigen jungen Frauen wurde deutlich, dass erst die Distanz vom Heimatort und Elternhaus neue Erfahrungen und Orientierungen ermöglicht. Bei der Qualifizierung kommt es darauf an, dass Anleiter/innen und Berater/innen nicht nur die fachliche Seite im Blick haben, sondern notwendige Motivationsarbeit leisten und das Selbstwertgefühl der Frauen und Männer mit Behinderung stärken.

#### **1.2.4 Beurteilung des Prozesses erfahrener (institutioneller) Beratung, Begleitung, Unterstützung, Assistenz**

Beratungs-, Begleitungs- und Unterstützungsbedarf wird an unterschiedlichen Stationen der (Berufs-) Biografie thematisiert:

- zum Zeitpunkt der Berufsorientierung/-findung (siehe: Beurteilung des Prozesses der Berufsfindung)
- bei der Einmündung ins Arbeitsleben: Übergang von der Ausbildung in den Beruf
- bei den Arbeitsinhalten bzw. Fragen des beruflichen Aufstiegs
- bei Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen
- beim beruflichen Wiedereinstieg bzw. (beruflichen) Umbruchsituationen
- im Zusammenhang mit persönlicher Assistenz bzw. Unterstützung bei der laufenden Bewältigung des Lebensalltags
- in der Lebensphase der Mutterschaft, d.h. die besondere Situation von behinderten Müttern mit kleinen bzw. betreuungspflichtigen Kindern
- bei Veränderungen / Verschlechterungen der Beeinträchtigung(en)
- bei Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit.

Nicht für alle angeführten Beratungsthemen bestehen institutionelle Beratungsangebote. Die im SGB IX neu eingeführten Beratungsangebote wie die Gemeinsamen Servicestellen und die gesetzliche, flächendeckende Einführung und Verankerung der Integrationsfachdienste, decken nicht alle Lebensbereiche ab. Sie konzentrieren sich vielmehr auf Vermittlung und Begleitung im Arbeitsleben. Es fehlen ganzheitliche Beratungseinrichtungen und eine geschlechtsdifferenzierende Beratungspraxis, die Lebenswirklichkeiten und Wünsche von Frauen und Mädchen mit Behinderung berücksichtigen. Eine solche Sichtweise erfordert neben einer personenzentrierten Wahrnehmung auch die Einbeziehung gesellschaftspolitischer Lebensbedingungen von Frauen und Mädchen, die mit einer Behinderung leben (Strahl 2001: S. 20). Im folgenden Abschnitt greifen wir besonders Erfahrungen mit Beratung auf, die sich auf die Integration ins Arbeitsleben beziehen. Der besondere Unterstützungsbedarf von Müttern wird weiter unten vorgestellt.

### Die 19- 29Jährigen

Die drei jungen Frauen artikulieren in sehr unterschiedlichem Maße Beratungs-, Begleitungs- und Unterstützungsbedarf und verfügen über einen sehr unterschiedlichen Erfahrungshintergrund.

Bei **Frau C.G. (biogr. Int. Nr.F/NRW)** hat ihre Mutter stellvertretend den Part übernommen, Informationen über Alternativen zur „Werkstatt für behinderte Menschen“ einzuholen. Über informelle Kontakte hat sie ihrer Tochter eine Arbeitsstelle in einem kirchlichen und einer anthroposophischen Kindertagesstätte besorgt. Ohne das starke Engagement der Mutter und ihre Überzeugung, dass ihre Tochter – mit Unterstützung durch eine Arbeitsassistentin - eine Stelle auf dem 1. Arbeitsmarkt ausüben kann, hätte Frau C.G. nur die Beschäftigung in der Werkstatt offen gestanden.

In den subjektiven Bewertungen der lernbehinderten jungen **Frau J.J. (biogr. Int. Nr. C/NRW)** über ihre Erfahrungen in Praktika während des Förderlehrgangs wird deutlich, dass sie Unterstützungsbedarf hat, um die anfallenden Arbeiten zufriedenstellend bewältigen zu können. Sie berichtet von mehreren erfolglosen Versuchen über ein Praktikum eine feste Stelle zu bekommen; das aktuelle Praktikum in der Wäscherei eines Pflegeheim droht zu scheitern, nachdem sie mehrfach unentschuldig gefehlt hat. Von Seiten der sozialpädagogischen Begleitung sei beabsichtigt, dass ein „Jobhelfer“ ihr dabei behilflich sein soll, die Anforderungen der jeweiligen Praktika besser zu bewältigen, um so die Übernahmechancen zu erhöhen. Am Beispiel der jungen Frau mit Lernbehinderung wird deutlich, dass eine Vielzahl unaufgearbeiteter persönlicher und sozialer Probleme die Integration in den 1. Arbeitsmarkt erschweren, die eine umfassende ganzheitliche Beratung und Begleitung erfordern.

### Exkurs: Beratungserfahrungen der Mutter einer jungen Frau mit sog. geistiger Behinderung<sup>2</sup>

*„Bei vielen Aktionen meinerseits habe ich oft den Eindruck gehabt, dass den anderen das Engagement, die Arbeit zu viel war. (Es gab Ausnahmen!) – Ich hatte viele Gesprächspartner/innen, bei denen ich hinter meine Kompetenz zurückgehen musste“ (Frau G., Mutter von Frau C.G.)*

Frau G. hat ihre Tochter, die seit Geburt ein Down-Syndrom hat, in vielfältiger Weise gefördert. Insbesondere hat sie sich dafür eingesetzt, dass C.G. an berufsvorbereitenden Maßnahmen partizipieren und einen Arbeitsplatz auf dem 1. Arbeitsmarkt finden kann. Sie hat aus ihrer Sicht wichtige Erfahrungen schriftlich festgehalten: „Eltern von jungen Menschen, die eine „Sonderschule für geistige Behinderung“ durchlaufen haben, erfahren auf Informationsveranstaltungen durch die Reha-Berater/in des zuständigen Arbeitsamtes fast ausschließlich die Empfehlung zum Eintritt in die Werkstatt für angepasste Arbeit (W.f.a.A.). Engagierte Eltern, die nach Alternativen suchen, können den Versuch unternehmen, ihr „Kind“ in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme einzuschleusen, die auf eine Ausbildung oder Arbeit vorbereitet oder diese Möglichkeit zumindest auf seine Realisierbarkeit prüft oder die Eltern suchen einen „Nischenarbeitsplatz“, der ihrem „Kind“ hilft, mit selbständigeren Arbeitsformen in ein zufriedenes Arbeitsleben einzutreten“ (ohne Autor, S. 1).

<sup>2</sup> Diesem Exkurs liegen folgende Materialien zugrunde: ein Interview, das im Anschluss an das biografische Interview mit Frau G. geführt worden ist, ein Erfahrungsbericht sowie eine schriftliche Notiz über ein Beratungsgespräch in der Arbeitsagentur, die die Mutter von Frau C.G. dem Projekt zur Verfügung stellte.

Frau G. versucht zunächst, einen Weg zu finden, damit ihre Tochter eine Ausbildung machen kann. Bereits während der Schulzeit hat Frau C.G. ein vierwöchiges Praktikum bei einer Stiftung in D. absolviert mit dem Ziel, eine Ausbildung zur Hauswirtschaftshelferin zu absolvieren. Vom Praktikumsgeber wurde Frau C.G. die Ausbildungsfähigkeit bescheinigt und bei vorhandener Förderzusage des Arbeitsamts auch ein Ausbildungsplatz angeboten. Diese Zusage will / kann das Arbeitsamt D. nicht geben, da es für diese Zielgruppe zum damaligen Zeitpunkt (1998) keine Fördermittel gab. Frau G. gibt sich mit dieser Aussage nicht zufrieden und stellt über den Ortsverein einer Partei eine politische Anfrage an den Arbeitsamtsdirektor mit dem Ergebnis, dass Mischfinanzierungen, die zu einem Teil vom Arbeitsamt getragen werden, möglich sind. Da Frau G. unsicher ist, ob es gelingt, diesen Anspruch auch durchzusetzen, sucht sie für ihre Tochter einen Praktikumsplatz in einem evangelischen Kindergarten der Gemeinde, in der C.G. konfirmiert worden ist. *„Durch Zufall habe ich herausbekommen, dass jedem Kinde nach Ende der Schulzeit, also nach den 12 Jahren ein Praktikum zusteht, und zwar in Länge eines Jahres. Das Praktikum ist kostenneutral, C. verdient nichts und die Versicherung der Schule läuft weiter. Viele Arbeitgeber wissen das nicht und die Schule informiert auch nicht. Man muss sich selbst kümmern und Informationen besorgen. Ich hatte die Information aus Hamburg und habe dann darauf bestanden, dass die C. dieses eine Jahr machen kann, das habe ich gewissermaßen am letzten Schultag durchgesetzt und habe es gleichzeitig für eine zweite junge Frau durchgesetzt. Eltern, die sich nicht so durchsetzen und nicht informiert sind, bleiben auf der Strecke. Einen Arbeitgeber muss man auch in eigener Initiative suchen, und das ist auch nicht ganz einfach“* (ebd., S. 1).

Die Integration in den hauswirtschaftlichen Bereich im evangelischen Kindergarten verläuft erfolgreich. Da der Träger keinen Betreuungsaufwand hat und ihm zudem während des Praktikums keine Kosten entstehen, ist dies unproblematisch. Die Beschäftigung über die Zeit des Praktikums hinaus, ist dagegen – ohne eine finanzielle Unterstützung des Arbeitsamtes – für das Presbyterium nicht denkbar. Ein Gespräch mit einer Reha-Beraterin im Arbeitsamt D., das im April 1999 stattfindet, eröffnet lediglich die Perspektive eines Förderlehrgangs in einer anderen Stadt mit Internatsunterbringung. Dort sollen bereits Erfahrungen mit Jugendlichen mit D.S. vorliegen, was sich jedoch als Irrtum herausstellt. Schließlich wird der Vorschlag der Mutter, einen externen Förderlehrgang in dem ev. Kindergarten durchzuführen, aufgegriffen und später nach Prüfung befürwortet. Die Beratungssituation wird von Seiten der Mutter von Frau C.G. aufgrund subtiler Bemerkungen („unbeholfene Witze“) sowie fehlender Wertschätzung verbunden mit mangelhafter Sachkenntnis als sehr diskriminierend empfunden. Letztlich hat Frau G. aber erreicht, dass über die finanzielle Unterstützung des Arbeitsamtes und zusätzliche finanzielle Hilfen der Eltern ein auf 2 Jahre befristeter Arbeitsvertrag (bis 31.03.02) abgeschlossen wird. Durch weiteres persönliches Engagement kann Frau G. erreichen, dass ihre Tochter unmittelbar im Anschluss einen unbefristeten Arbeitsvertrag in einem anthroposophischen Kindergarten erhält, den C.G. als Kind selbst besucht hat. Dieses Arbeitsverhältnis wird vom Arbeitsamt D. über 4 Jahre finanziell gefördert. Frau C.G. bekommt in dieser Einrichtung zudem die Chance neben hauswirtschaftlichen Tätigkeiten in die pädagogische Arbeit einbezogen zu werden. Nachdem die Stelle – aufgrund des Wohnortwechsels – gekündigt werden musste, unternimmt Frau G. ein letztes Mal den Versuch, eine entsprechende Stelle ebenfalls in einem anthroposophischen Kindergarten zu bekommen. Ihre Idee ist, die Stelle als Außenstelle einer W.f.a.A. einzurichten. Zum Zeitpunkt des Interviews zeichnete sich jedoch für diese Lösung noch kein Erfolg ab. Nach den vielen Bemühungen und Initiativen zur beruflichen Integration ihrer Tochter sieht sich Frau G. am Ende ihrer Kraft: *„Ich habe überall meine Kontakte, klar, und die werde ich auch benutzen, aber irgendwo ist auch Ende.“*

### Die 30- 49Jährigen

Die acht Frauen in dieser Altersgruppe sprechen in den Interviews sehr vielfältige Problembereiche an, in denen sie im Laufe ihrer Berufsbiografie Beratungs- bzw. Unterstützungsbedarf hatten bzw. haben. Die drei spätbehinderten Frauen thematisieren insbesondere Fragen der Verarbeitung ihrer Beeinträchtigungen und des beruflichen Wiedereinstiegs. Bei den frühbehinderten Frauen spielt der Verlauf der schulischen und Berufsausbildung bei der Einmündung in das Arbeitsleben eine besondere Rolle. Einige der frühbehinderten Frauen berichten von erhöhten Integrationsproblemen in Regel- bzw. integrativen Schulen, die zu belastenden bzw. diskriminierenden Situationen führten während Frauen, die Sondereinrichtungen besucht haben, eher Anpassungsprobleme an die „Normalität“ ansprechen und eine umfassende Beratung in Umbruchsituationen einfordern. Nicht in jedem Fall führt bestehender Beratungsbedarf auch dazu, dass eine Beratung und Unterstützung durch offizielle Ämter oder Behörden auch gewünscht wird. Dies gilt besonders für **Frau K.R. (biogr. Int. Nr. I/NRW)**. Sie hat bei ihrer Berufsentscheidung keine Beratung durch das Arbeitsamt in Anspruch genommen. Wie sie an die Berufsfindungsmaßnahme gekommen ist, weiß sie nicht mehr, wahrscheinlich über die Eltern. Sie steht einer institutionalisierten Beratung kritisch gegenüber: *„Aber offizielle Behörden habe ich dann mehr oder weniger abgelehnt. (...) Weil ich davon überzeugt bin, dass eine Person - das mag vielleicht mein Vorurteil sein - mit langen Armen und langen Beinen mir nie dieses Verständnis entgegenbringen kann. Vielleicht intellektuell, aber nicht gefühlsmäßig“* (ebd., S. 8). Die folgenden Beispiele verdeutlichen das Spektrum der Problembereiche und die jeweiligen subjektiven Bewertungen der Erfahrungen mit Beratung, Begleitung und Unterstützung.

**Beruflicher Wiedereinstieg nach Einschnitt in die Erwerbsbiografie – Gute Informationen im Rahmen der beruflichen Rehabilitation:** Die seit der Geburt bestehende Körperbehinderung hat **Frau H.L. (biogr. Int. Nr. B/NRW)** während ihrer Kindheit und Jugend nie so beeinträchtigt hat, dass sie eine Sonderschule für Körperbehinderte besuchen musste. Nach ihrer Berufsausbildung als Beamtin im mittleren Dienst bei einem Finanzamt ist sie vom Arbeitgeber übernommen worden und hatte in den ersten Jahren keinerlei Probleme ihre Arbeit in der Abteilung zur Bearbeitung von Einkommenssteuerveranlagungen zu bewältigen. Erst nach einer Wirbelsäulenoperation mit der Folge einer Spastik im rechten Bein, die im August 1991 stattfindet, erfolgt ein gravierender Einschnitt in ihrer Erwerbsbiografie. Nach ihrem Krankenhausaufenthalt bis Dezember 1991 schließen sich 1992 mehrere medizinische Rehabilitationsmaßnahme an. Vor der Rückkehr an ihre Arbeit im Finanzamt nimmt sie an einer beruflichen Reha-Maßnahme teil, die sie sehr positiv bewertet: *„So die ganzen Tipps habe ich eigentlich in der Reha bekommen“* (ebd., S. 9). Dies beinhaltet eine umfassende Information über ihre Rechte als schwerbehinderte berufstätige Frau, die von der Beantragung des PKW's bis zu technischen Hilfen am Arbeitsplatz reichen. *„Das waren halt so Tipps auch, wie ich das dann am besten mache. Um zu gucken, komme ich mit einem normalen Bürostuhl noch klar oder setze ich mich lieber in einen Rollstuhl. Wie wird das mit den Akten sein, da wird immer Papier zu bewegen sein. Das haben wir dann so ausprobiert und da hab mich auch die Zeit im Finanzamt in den Rollstuhl gesetzt, weil das einfacher war“* (ebd., S. 8). Bei der Umsetzung der notwendigen behindertengerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes erfährt Frau H. L. von Seiten ihres Arbeitgebers große Unterstützung. Ein großes Mobilitätsproblem sind schwere Türen im Finanzamt, die für Rollstuhlfahrer/innen nicht zu öffnen sind. Deshalb sind – mit finanzieller Unterstützung der örtlichen Fürsorgestelle - zwei Türen mit Türöffnern ausgestattet und die Brandschutztüren

mit Rauchmeldern ausgestattet worden. Frau H. L. bekommt einen eigenen Parkplatz im Hof mit ebenerdigen Eingang. Die Behindertentoilette ist bereits zuvor umgebaut und ein neuer rollstuhlgerechter Fahrstuhl während ihrer Abwesenheit eingebaut worden. Da ihr Arbeitsplatz im Sommer sehr sonnig ist, wird ein automatisch zu bedienendes Roll eingerichtet und ein großer Türgriff eingebaut. Mit der Unterstützung durch den Behindertenbeauftragten und die örtliche Fürsorgestelle äußert sie sich sehr zufrieden: „*Ich hatte mit dem Behindertenbeauftragten gesprochen und die örtliche Fürsorgestelle hat sich auch sehr gekümmert*“ (ebd., S. 9).

**Beratungsbedarf in Umbruchsituationen:** Eine Rollstuhlfahrerin, die von Geburt an behindert ist, hat ihre Berufsausbildung in einem Berufsbildungswerk in Hessen erworben. **Frau I.R. (biogr. Int. Nr. D/NRW)** thematisiert im Gespräch ein aus ihrer Sicht grundsätzliches Problem des Übergangs nach einer Reha-Maßnahme in den „normalen“ Alltag. Sie schildert am Beispiel der Suche nach einer behinderten gerechten Wohnung wie sie sich aufgrund fehlender Informationen zunächst auf unzumutbare Bedingungen einlässt und erst durch einen Zufall erfährt, dass es eine Betreuung für Schwerstbehinderte gibt, die in solchen Lebenslagen unterstützend tätig sind. „*Ich habe dann eine behindertengerechte Wohnung gefunden, sie kostete 1.400 Mark, damals vor 12 Jahren. Jetzt fangen Sie das mal auf als Berufsanfänger, aber damals, mit Anfang 20 ist man da noch lockerer und da habe ich irgendwie gedacht, das kriegst du hin mit Wohngeld. Aber das habe ich eben nicht bekommen, ich lag über der Verdienstgrenze. Ich habe die Wohnung dann damals trotzdem erst mal genommen. Bis ich ein Auto hatte, haben sie mir einen Fahrer / Mietwagen vom Arbeitsamt bewilligt, der mich zur Arbeit gefahren und wieder abgeholt hat. Und dieser Mietwagenfahrer, der sagte: „Kein Problem, ich kenne mich hier aus, ich weiß Bescheid“ Und dann hat er mir erzählt, dass es in (...) eine Einrichtung zur individuellen Schwerstbehindertenbetreuung gibt, vom ISB. Dort gebe es Fachleute, die bei der Wohnungssuche und der Finanzierung der Miete behilflich wären. Über die Beratungsstelle habe ich dann einen Hinweis auf eine rollstuhlgerechte Sozial Wohnung (...) Die neue Wohnung sollte 668,- DM kosten und es war alles so, wie ich es wollte, es war ebenerdig. Dennoch musste sie eine neue rollstuhlgerechte Küche einbauen. Die Anschaffung wurde vom Landschaftsverband bezuschusst, aber ich musste 3000,- DM selbst bezahlen. Solche Probleme haben Menschen ohne Behinderungen nicht*“ (ebd., S. 7).

**Erfolgreiche Vermittlung durch den IFD<sup>3</sup>:** **Frau S.H. (biogr. Int. Nr. K/NRW)** unterbricht ihre Berufstätigkeit als Krankenschwester mit der Geburt ihres Sohnes 1996 für insgesamt 5 Jahre; in dieser Zeit manifestiert sich ihre Angststörung, so dass sie nach dem Erziehungsurlaub ihre Stelle kündigt. Dreieinhalb Jahre nimmt sie an einer ambulanten Therapie teil. „*Nach drei Jahren Erziehungsurlaub hätte ich wieder anfangen können. Habe ich dann aber nicht, weil mich damals meine Angststörung, die ich hatte, so gehandicapt hat, und ich aber auch keine Betreuung für meinen Sohn hatte. Ich habe dann die Stelle gekündigt*“ (ebd., S. 1). Eher zufällig erfährt sie vom IFD und nimmt Kontakt auf, da sie den Wunsch hat, wieder beruflich einzusteigen, obwohl sie sich unsicher ist, ob sie den Wiedereinstieg schaffen kann. „*[I]ch sah (...) einen Flyer liegen von der Diakonie, und diese Überschrift sprach mit direkt an. (...) Ich hatte aber gedacht, wie soll das werden. Was ist, wenn du da auf einmal wieder 'ne Panikattacke kriegst. Da dachte*

<sup>3</sup> Der Integrationsfachdienst bestand bereits- im Rahmen eines Pilotprojektes – vor der gesetzlichen Verankerung

*ich, ruf einfach mal an und frag, ob das für dich in Frage kommt. Da hatte ich direkt Herrn L. am Apparat und der sagte, kommen sie vorbei und dann haben wir drüber gesprochen“ (ebd.). Der Fachberater schlägt ein Praktikum vor, damit sich Frau H langsam wieder an eine Arbeitstätigkeit herantasten kann. Diesen Vorschlag „(...) fand ich auch recht gut, weil mir das mehr Mut gemacht hat. Es ist erst mal ein Praktikum, du verpflichtest dich nicht sofort, wo gleich dein Job auf dem Spiel steht“ (ebd.). Sechs Wochen macht Frau H ein Praktikum bei einem Betriebsarzt. Dort „(...) fühlte [ich] mich auch nicht so komplett allein auf mich gestellt. Bin da auch sehr gut aufgenommen worden. Hab’ auch offen darüber gesprochen, was ich habe und bin von Anfang an zurechtgekommen“ (ebd.). Hier wird sie für einige Monate als kurzfristig Beschäftigte übernommen. Dadurch überbrückt sie eine Wartezeit bis zum Beginn eines anderen Arbeitsverhältnisses, für das sie sich in Zusammenarbeit mit dem Fachberater des IFD beworben hat. Das Vorstellungsgespräch verläuft zur Zufriedenheit. „Das war auch ganz positiv. Die damalige Pflegedienstleitung war eine ganz tolle Frau. Dann wurde ich auch direkt auf der Station vorgestellt. Er [der IFD-Mitarbeiter] ist dann hinterher auch gegangen. So nahm es seinen Lauf, und es hat alles sehr gut geklappt. Bin auch dort sehr gut aufgenommen worden. Ich hab’ überhaupt keine Probleme dadurch gehabt“ (ebd.). Seit dreieinhalb Jahren arbeitet Frau H mit 26,5 Stunden pro Woche als Krankenschwester im internistischen Bereich. Seit Mai 2002 arbeitet sie im Nachtdienst.*

**Misslungene Begleitung durch den IFD: Frau D.W. (biogr. Int. Nr. L/NRW)** wird aufgrund von Schwierigkeiten am Arbeitsplatz auf Anraten ihres Arbeitsgebers vom IFD beraten. In einer akuten Auseinandersetzung hat sie mit dem Integrationsfachdienst und mit ihrem letzten Arbeitgeber keine guten Erfahrungen gemacht. Im Rahmen eines Änderungskündigungsverfahrens muss sie sich gegen ein vom Arbeitgeber und dem IFD empfohlenes Gutachten zur Wehr setzen und macht zudem die Erfahrung, dass sie gegen den Willen des Arbeitgebers keine Beschäftigung erzwingen kann. „Aber letztendlich, wenn der Arbeitgeber sagt, [...] tut mir leid, [...] wir können Sie nirgendwo hinsetzen, wir können Ihnen nicht den Arbeitsplatz schaffen, den sie haben müssten’ und so war ich draußen“ (ebd., S. 21).

**Vorethaltende Mobilität: Frau G.T. (biogr. Int. Nr. H/NRW)** benötigt aufgrund der Folgen des Wegeunfalls dringend einen entsprechend umgebauten PKW, um ihre Mobilität wiederzuerlangen. Hier blockiert der Reha-Träger regelrecht die Hilfen. „[I]ch denke, wenn ich ein entsprechendes Fahrzeug bekomme, dann ist mir das wieder möglich. Es müsste halt nur ein Fahrzeug sein, in das ich direkt mit dem Rollstuhl hineinfahren könnte. Und so ein Fahrzeug ist natürlich teuer. Deshalb auch der Ärger mit der Berufsgenossenschaft“ (ebd., S. 15). Dennoch „versuche [ich] das durchzusetzen, weil ich der Meinung bin, wenn ich so ein Fahrzeug habe, bin ich wieder völlig mobil“ (ebd., S. 16).

**Zusammenfassend:** Gelungene Unterstützung und Beratung machen die Frauen an verschiedenen Stellen deutlich. Hilfreich für verschiedene Lebenslagen ist die Information der Frauen zu ihren Rechten und Ansprüchen auf Hilfsmittel und zur Beantragung derselben. Reha-Maßnahmen bieten hierfür einen geeigneten Raum. Wo dies nicht erfolgt, sehen sich die Frauen vielfältigen Schwierigkeiten gegenüber und müssen sich selbst auf die Suche nach Unterstützung machen bzw. erfahren gar nicht oder nur per Zufall von Hilfsangeboten. Hier besteht Verbesserungsbedarf, zum einen, was die Information der Rehabilitand/innen in Reha-Einrichtungen anbelangt, zum anderen die nachgehende Versorgung / Begleitung betreffend. Inwiefern die gemeinsamen Servicestellen hier eine Rolle spielen kön-



nen, muss noch geklärt werden. Für Personen, die selbst nicht in der Lage sind, sich entsprechende Informationen zu besorgen, wie oft bei Frauen mit sog. geistiger Behinderung oder Lernbehinderung, übernehmen Unterstützer/innen eine wesentliche Bedeutung. Oft gehen diese aus dem individuellen sozialen Netz hervor. Die Funktion von professionellen Anlaufstellen, wie der der Selbsthilfeverbände z.B., sollte dabei gestärkt werden. Werden entsprechende Dienstleister rechtzeitig eingebunden, wie beispielsweise IFD bei der Arbeitsvermittlung und Begleitung, steigt die Chance für den Erfolg, z.B. der beruflichen Eingliederung. Wichtig ist dabei, dass auf die Interessen und Problemlagen der Frauen eingegangen wird und ein Vertrauensverhältnis zwischen den Berater/innen und den Frauen aufgebaut werden kann. Deutlich wurde im Zusammenhang mit der Thematik Beratung und Unterstützung allerdings auch, dass von Frauen und Männern mit Behinderung oftmals eine Peerberatung eher akzeptiert wird. Insofern ist zu überlegen, an welchen Stellen der institutionellen Beratung Peers stärker eingebunden werden können.

### 1.2.5 Beurteilung der Prozesse in Erwerbsarbeit / Arbeitsmarkt

Auf die Bedeutung der Erwerbstätigkeit wurde bereits bei den Auswertungen zu den Lebensentwürfen der befragten Frauen hingewiesen. Bei den folgenden Ausführungen stehen Erschwernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt sowie die Frage im Vordergrund, ob die Integration ins Arbeitsleben gelingt. Welche Rolle spielen belastende Faktoren wie Arbeitsinhalte, Arbeitsumfang, Zeitdruck / Überlastung, soziale Beziehungen (Isolation versus partnerschaftliche Einbeziehung, Konkurrenz versus Kooperation und Akzeptanz versus fehlende Anerkennung).

#### Die 19- bis 29Jährigen

In dieser Kohorte gibt es nur die junge **Frau C.G. (biogr. Int. Nr. F/NRW)**, die bereits Erfahrungen mit Erwerbstätigkeit hat. Der Zugang zum 1. Arbeitsmarkt bzw. die Schwierigkeiten, die sich für junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung ergeben, sind bereits an anderer Stelle beschrieben worden (siehe Beurteilung der Prozesse der Beratung / Exkurs). An dieser Stelle wird deshalb die subjektive Bewertung der Arbeitsinhalte in den zwei Stellen (in zwei verschiedenen Kindergärten) aufgegriffen. Ihre Tätigkeit an ihrer ersten Arbeitsstelle im hauswirtschaftlichen Bereich einer kirchlichen Kindertagesstätte hat sie nicht zufriedengestellt. Sie hat dort Vollzeit von 8.00 bis 16.00 Uhr gearbeitet. *„Ich habe ja zuerst in einem internen Kindergarten gearbeitet. Das war mein erster Arbeitsplatz. da habe ich ja in der Küche gearbeitet. Vier Jahre [lang]. Das war meine Grundausbildung. Da musste ich spülen und so etwas. Das hat mich genervt.“* Frage: *Die Arbeit in der Küche war nicht so dein Fall?* *„Nein, obwohl ich Hauswirtschaft eigentlich gut finde. Ich koche lieber selber als es anderen zu überlassen. In dieser Küche musste ich nur spülen und andere nicht so wichtige Sachen machen. Die Chefin war nett, aber sehr streng.“* *„In der Krippe [Kindertagesstätte] haben sie dann gesagt, dass ich nicht mit Kindern arbeiten könnte und nur für die Küche geeignet sei. Das fand ich gar nicht gut. Ich mag zwar Hauswirtschaft, aber nicht, wenn man immer nur das Gleiche machen muss. Ich fühlte mich in die Küche abgeschoben“* (ebd., S. 2). Ihre Stelle in der Kindertagesstätte der Gemeinde war bis zum 31.03.2002 befristet und konnte aufgrund finanzieller Engpässe der Gemeinde nicht verlängert werden. Frau G. interpretiert jedoch rückblickend den Stellenwechsel als Konsequenz der aus ihrer Sicht dauerhaft unbefriedigenden Arbeitssituation: *„Ich habe dann zu meiner Mutter gesagt, dass es hier nicht das Richtige für mich sei und dass ich lieber in den Waldorf-Kindergarten möchte, in dem ich als Kind selber war“* (ebd., S. 1) Ihrer Mutter gelingt es, dass Frau

C.G. einen unbefristeten Arbeitsvertrag in ihrem ehemaligen Waldorfkindergarten erhält. Anfangs erhält sie dazu eine Assistenz für Anlern Tätigkeiten durch eine Mitarbeiterin der AWO, die sie bei ihrer Tätigkeit begleitet. Insbesondere geht ihr Wunsch in Erfüllung, neben der hauswirtschaftlichen Tätigkeit auch direkt mit den Kindern zu arbeiten. *„Die Küche gehört dort mit zur Gruppe. Da waren neben mir auch die anderen Mitarbeiter in der Küche tätig. Das ging immer abwechselnd. Ich habe auch viele andere Sachen mit den Kindern gemacht. Ich habe beispielsweise mit ihnen gebastelt und ihnen beim Anziehen geholfen. Das Basteln hat den Kindern richtig Spaß gemacht. Die kamen dann auch richtig auf mich zu. Ich mochte die Kinder und die Kinder mochten mich. Das war toll. Mit den Kolleginnen habe ich mich auch gut verstanden“* (ebd., S. 2). Eine Identifikation mit den Arbeitsinhalten und die soziale Akzeptanz durch die Erzieherinnen sind die basalen Grundlagen für die gelungene Integration

### **Die 30- bis 49Jährigen:**

Zwei der acht Frauen in dieser Alterskohorte werden im Folgenden weitgehend ausgeklammert. **Frau J. W. (biogr. Interview A/NRW)** hatte Erfahrungen mit Erwerbsarbeit nur vor der aufgetretenen Spätbehinderung. Eine weitere Frau hat unmittelbar nach ihrem Designstudium Kinder bekommen. Eine Erwerbsarbeit in ihrem erlernten Beruf kann sie sich aufgrund der hohen Anforderungen an Mobilität und Flexibilität in diesem Berufsfeld nicht vorstellen. Generell stellt **Frau K.R. (biogr. Int. Nr. I/NRW)** fest, dass berufliche Karriere und Mutterschaft in Deutschland stark getrennt ist: *„entweder mache ich eine berufliche Karriere oder ich bin nur Mutter. (...) Ich kenne natürlich viele Thalidomid-Geschädigte, eine hat z.B. weltweit Jura studiert, das hört sich natürlich super und bombastisch an. Aber das geht nur, wenn ich erst mal keine Kinder habe. Über ein paar Ecken habe ich erfahren, dass diese Frau jetzt zweifache Mutter ist. Das ist sie aber mit Sicherheit erst nach ihrem jahrelangen Studium geworden. Ich denke, da ist Deutschland ein Entwicklungsland, dass wir Frauen das nicht so gebacken kriegen, so diese zwei Sachen unter einen Hut zu bekommen* (ebd., S. 2).

**Frau D.W. (biogr. Int. Nr. L/NRW)** ist zum Befragungszeitpunkt seit ca. einem dreiviertel Jahr arbeitslos. Als Spätbehinderte hat sie 1995 eine zweite Berufsausbildung als Bürokauffrau in einem BFW abgeschlossen. Seitdem ist sie auf der Suche nach einem dauerhaften Arbeitsplatz. Nach ihrem Ausbildungsabschluss sucht Frau D.W. in der Umgebung ihrer Heimatstadt nach einem geeigneten Arbeitsplatz. *„[D]a [ist] wirklich erst die Realität auf mich zugekommen, indem ich halt Arbeitssuche hatte“* (ebd., S. 1). Ein halbes Jahr nach Ende der Qualifizierung tritt Frau D. W. eine auf ein Jahr befristete Stelle in einem Seniorenheim in der Verwaltung mit 30 Stunden pro Woche an. Hier ist sie jedoch überfordert, was sie auch selbst so einschätzt. *„Ich habe selber auch gemerkt, dass es also nicht so gut geklappt hat“* (ebd.). Kurz vor dem Ende ihrer Probezeit eröffnet ihr der Arbeitgeber das Ende des Arbeitsverhältnisses. Frau W. versucht über Praktika und eine einjährige Integrationsmaßnahme, finanziert durch Berufsgenossenschaft einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu bekommen. In den Praktika fühlt sich überwiegend unterfordert, bekommt aber über Kontakte, die hier entstehen, den Hinweis auf eine Wohneinrichtung, die Personal sucht. Ihre Bewerbung hat Erfolg, und sie wird im Oktober 1999 eingestellt. Ihre Aufgaben liegen zunächst in einfachen Hilfstätigkeiten im Büro. Nach einer Umstrukturierung ist sie für den Bereich der Internen Kommunikation zuständig (Unterlagen sortieren und auf Tische legen, Kaffee kochen, etc.). Daneben ist sie für den Bereich der Materialverwaltung für Reisen des Verbandes zuständig, für das Ersetzen defekter Teile und Zuteilen der Materialien für die einzelnen Gruppen. Auch übernimmt sie die zeitweilige Vertretung einer Kollegin in der Poststelle. Frau D.W. ist mit ihren Leistungen dabei zufrieden. In einigen Situationen, in denen sie im Großraumbüro mit anderen Mitarbeiter/innen arbei-

ten muss, kann sie sich behinderungsbedingt nicht konzentrieren und lässt folglich in ihrer Arbeitsleistung nach. Aufgrund dieser Situation schlägt ihr Vorgesetzter vor, den Integrationsfachdienst hinzuzuziehen. Durch ihn wird sie durch Gespräche psychologisch betreut. In dieser Zeit kommt es zu einem Vorfall, bei dem Frau D.W. sich durch den Vorgesetzten fälschlicherweise beschuldigt sieht, für ein Minus von 500 bis 1000 D-Mark in der Materialabrechnung verantwortlich zu sein. Sie behält für sich, dass sie den eigentlichen Fehler bei ihrem Chef sieht. Frau D.W. erhält am 30.10.2002 Änderungskündigung, in der ihre Arbeitszeit auf sechs Stunden pro Woche reduziert wird. Frau D.W. will jedoch auf keinen Fall geringfügig beschäftigt sein. Die Berufsgenossenschaft ist daran interessiert, dass Frau D.W. das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten kann. Der IFD empfiehlt eine neurologische Untersuchung, um besser abzuschätzen, in welchen Bereichen sie einzusetzen ist. Frau D.W. lässt sich darauf ein und begibt sich zweieinhalb Wochen in eine Klinik. Das Gutachten fällt nicht wie erwartet aus. Die Empfehlung lautet: geschützter Arbeitsmarkt. Frau D.W. legt Einspruch ein und erreicht, dass das Gutachten in den nächsten Gesprächen mit dem IFD und dem Arbeitgeber nicht berücksichtigt wird. Dennoch genehmigt das Integrationsamt die Änderungskündigung. Daraufhin steht zur Diskussion, ob Frau D.W. einen Auflösungsvertrag oder eine Kündigung bevorzugt. Sie entscheidet sich für die Kündigung, die zum 31.05.2003 wirksam wird.

An diesem Beispiel wird die sich kumulierende Wirkung verschiedener negativer Faktoren deutlich: Situationen von Überforderung treffen zusammen mit ungünstigen sozialen Beziehungen; die Beratung durch den IFD setzt erst nach dem Auftreten von Konflikten ein und wirkt nicht konfliktlösend. Zudem wird Frau D.W. durch das neurologische Gutachten mit der Aussage konfrontiert, dass sie nur noch für den geschützten Arbeitsmarkt geeignet sei. Für die weitere Stellensuche und berufliche Entwicklung sind damit ungünstige Voraussetzungen geschaffen.

Vergleichbar ungünstige Ausgangsbedingungen zum Einstieg in die Erwerbsarbeit hat **Frau K.P. (biogr. Int. Nr. E/NRW)** (siehe Berufsfindung). Auf ihrem beruflichen Weg muss Frau K.P. immer wieder die Erfahrung machen, dass ihr ihre Leistungs- und Ausbildungsfähigkeit abgesprochen wird. Auch erlebt sie vielfaches Scheitern bei verschiedenen Arbeitsstellen. Dennoch startet sie immer wieder neue Versuche, eine befriedigende Arbeit zu finden. Ihrer Eigeninitiative ist es letztlich zu verdanken, dass sie heute eine Arbeitsstelle gefunden hat, die ihren Fähigkeiten und Neigungen entgegenkommt. Dabei muss sie sogar einem Gutachten widersprechen, das das BBW ausgehändigt hat, und das sie immer wieder an der Verfolgung ihrer Ziele hindert. *„Und mit Verweis auf dieses Urteil hat das Arbeitsamt dann für etliche Tätigkeiten festgestellt, dass ich dafür nicht geeignet sei. Aber damit war ich nicht zufrieden. Ich wollte die Sachen ausprobieren bevor ich sage, dass ich etwas nicht schaffe“* (ebd., S. 7).

An ihrer heutigen Arbeitsstelle empfindet sie die Arbeitsbedingungen angenehm; sie arbeitet überwiegend alleine, mit ihrem Vorgesetzten kommt sie gut klar. Der IFD begleitet sie weiterhin und steht als Ansprechpartner zur Verfügung.

An diesem Beispiel zeigt sich, wie wichtig es ist, dass bei Arbeitssuchenden die Motivation und Eigeninitiative aufrechterhalten bleibt, um das Ziel der beruflichen Integration zu erreichen. Werden individuell angemessene Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz vorgefunden und steht ein Ansprechpartner für Schwierigkeiten im Hintergrund, kann die Erwerbstätigkeit sehr befriedigend und die Leistungsfähigkeit unerwartet hoch sein.

**Frau S.H. (biogr. Int. K/NRW)** und **Frau I.R. (biogr. Int. I/NRW)** können auf eine Berufsbiografie mit nur wenigen Unterbrechungen zurückblicken. Mit Hilfe des IFD (siehe: Beurteilung von Prozessen der Beratung) gelingt **Frau S.H.** nach 5 Jahren der berufliche Wiedereinstieg in einem städtischen Krankenhaus. Nach einer Einarbeitungszeit, in der sie Unterstützung durch ihre Kolleginnen erfährt, ist sie mit ihrer Arbeit sehr zufrieden. Frau S.H. arbeitet im internistischen Bereich trägt eine hohe Verantwortung, insbesondere während der Nachtschichten, die sie seit etwa eineinhalb Jahren macht. Frau S.H. findet nach anfänglicher Skepsis Gefallen an den Nachtdiensten. „(...) heute bin ich super damit zufrieden und will im Moment auch gar nicht anders arbeiten“ (ebd., S. 4). In der Regel arbeitet sie pro Woche zwei Nächte, hat allerdings ein Jahr lang drei Nächte gearbeitet. Jedes zweite Wochenende ist sie für den Tagdienst eingeteilt. „Die Aufgaben sind, wie immer bei Krankenschwestern, so Sachen wie Betten machen, Essen reichen, Blutdruck messen. (...) Wichtig ist die Betreuung der Patienten im Rahmen Ihrer Erkrankung. (...) Wir sind die Ärzte, wenn keine Visite ist, gerade auch nachts. Ich muss Verschlechterungen erkennen, Patienten überwachen, weil ich viele habe, die eigentlich intensivpflichtig sind, solche Sachen alles. Ich denke, da gehört auch eine Menge Wissen dazu, das hat nichts mit Essen austeilen oder Hintern abputzen zu tun. Das ist manchmal schon ganz schön anstrengend, gerade, wenn man alleine ist“ (ebd., S. 3). Insgesamt kann Frau S.H. die Anforderungen des Arbeitsplatzes bewältigen, ihre Kompetenzen einbringen und hat gelernt, sich in stressigen Situationen von ihrer Arbeit zu distanzieren.

**Frau I.R.** hatte das Glück, dass sie direkt nach ihrer Ausbildung im BBW als Technische Zeichnerin eine Stelle im Ingenieurbüro einer großen Baufirma bekommen. Sie ist dort seit fünf Jahren beschäftigt als ihr wegen Insolvenz des Unternehmens gekündigt wird. *Von Seiten der Kolleg/innen ist sie akzeptiert. „Das hat mal eine Sekretärin und jetzt auch die Betriebsrätin gesagt: Wir nehmen sie auf der Arbeit nicht als behindert wahr. Wir sehen zwar den Rollstuhl, aber wir sehen gar nicht, dass sie behindert sind“* (ebd., S. 17.) Während der 5jährigen Beschäftigung stellt sich als Kernproblem heraus, dass es für die Tätigkeit von Frau I.W. kein klar umrissenes Aufgabenfeld und keine eindeutige personelle Zuständigkeit gibt. „In Folge dessen hatte ich auch nicht einen klaren Vorgesetzten. Es war immer der zuständig, der mir Arbeit gab. Mir fehlte ein Ansprechpartner, jemand der sich auch mit den Regelungen für Menschen mit Behinderungen auskannte, dem Landschaftsverband, oder auch mit Weiterbildungsmöglichkeiten“ (ebd., S. 8). Sie ist zwar von Beginn ihrer Beschäftigung mit dieser Situation unzufrieden, wartet aber lange Zeit darauf, dass ihre Vorgesetzten die Initiative ergreifen. Als sie schließlich eigeninitiativ wird und zusammen mit dem Integrationsamt einen Vorschlag zur betrieblichen Umsetzung entwickelt, ist es bereits zu spät: „Wir hatten praktisch ein Konzept entwickelt mit Integrationsamt und Personalchef, wo wir sagen, gut, (...) macht dicht, Frau R. möchte sich gerne weiterbilden usw. usf., was wünschen Sie sich jetzt als Unternehmen. Und in dieser Situation kam die Insolvenz“ (ebd., S. 13). Eine Transfergesellschaft soll die Beschäftigten übernehmen und vermitteln. Frau I.R. ist skeptisch, da diese bisher keine Erfahrungen mit der Vermittlung von Frauen und Männern mit Behinderung hat. Sie schätzt die Situation auf dem Arbeitsmarkt als schwierig ein: „Arbeit ist nicht mehr kontinuierlich vorhanden, da kann man keine langfristigen Pläne machen und die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen auch noch berücksichtigen. Betriebe stellen Behinderte nicht, weil sie eine Förderung kriegen, sie stellen kompetente Mitarbeiter ein, wenn dann noch öffentliche Zuschüsse kommen, gut“ (ebd., S. 14). Frau I.R. zeigt, dass das Integrationsamt bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz durchaus unterstützenden Charakter haben kann. Ihre Probleme hat sie jedoch zu lange für sich behalten. Hilfreich wäre es für sie gewesen, von Möglichkeiten der Unterstützung bereits früher zu wissen und diese in Anspruch zu nehmen.

**Frau H.L. (biogr. Int. B/NRW)** kommt zugute, dass sie im Öffentlichen Dienst beschäftigt ist. Ihr beruflicher Wiedereinstieg nach der Rehabilitation verläuft hinsichtlich der behindertengerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Unterstützung des Behindertenbeauftragten und der örtlichen Fürsorgestelle vorbildlich. Allerdings erfolgt aufgrund ihrer Beeinträchtigung eine Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz. *„Ich habe dann erst in der Umsatzsteuervoranmeldung gearbeitet. Das war halt auch nicht die optimale Lösung. Dann wurde an der Kasse 'ne Stelle frei und dann hat man mich halt gefragt, ob ich das machen will. Ich wollte ja auf jeden Fall selbstständig arbeiten. Das war mir dann schon das wichtigste. Dann nun irgendwelche Arbeiten machen wo ich ständig auf Hilfe von anderen Leuten angewiesen wäre, das wäre mir dann nicht so recht gewesen. Im Einkommenssteuerbereich da geht es halt nicht. Das habe ich dann auch irgendwo akzeptiert. Zwar schweren Herzens erst mal, aber...“* (ebd., S. 10). Die Möglichkeit der Arbeitsassistenz war ihr zum Zeitpunkt ihres beruflichen Wiedereinstiegs, 1992, nicht bekannt. Nach ihrer Einschätzung wäre es mit Hilfe einer Arbeitsassistenz möglich gewesen an ihrem alten Arbeitsplatz weiter zu arbeiten. Finanzielle Einbußen hat sie dadurch nicht. An dieser Arbeitsstelle arbeitet sie bis zur Geburt ihrer Tochter, die im November 1996 geboren wird. Nachdem ihre Tochter im August 2000 einen Platz im Kindergarten erhalten hat, erfolgt kurzzeitig ein Wiedereinstieg in ihre berufliche Tätigkeit, die jedoch durch ihre zweite Schwangerschaft nur kurze Zeit andauert und durch viele krankheitsbedingte Unterbrechungen gekennzeichnet ist. Seit der Geburt ihres Sohnes ist sie wieder im Erziehungsurlaub. Ein gestaffelter Wiedereinstieg ist konkret geplant (siehe Lebensentwürfe). Dieses Beispiel zeigt, welche Möglichkeiten sich hinsichtlich Arbeitsplatzgestaltung und beruflichen Wiedereinstiegs bei einem in dieser Hinsicht aufgeschlossenen Arbeitgeber bestehen. Eine Arbeitsassistenz hätte bei Frau H.L. jedoch die Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz, der ihre Kompetenzen nicht in dem Maß abrufft wie der erste, verhindern können.

**Frau G.T. (biogr. Int. Nr. H/NRW)** hat eine wechselhafte Erwerbsbiografie hinter sich. Nach einer abgebrochenen Ausbildung und der Erziehungspause beginnt sie wieder in Teilzeit zu arbeiten. *„Eigentlich wollte ich den Abschluss noch nachholen, aber in diesem Beruf ist es unheimlich schwer nach langen Fehlzeiten wieder Fuß zu fassen. Da habe ich mir vorgenommen, erst einmal etwas anderes zu machen. Im kaufmännischen Bereich gibt es ja einige Möglichkeiten. Ich habe dann „ganz klein“ als Telefonistin angefangen und habe hinterher Personalsachbearbeitung gemacht“* (ebd., S. 11/12). Sie arbeitet von 1988 bis 1989 als Telefonistin. 1989 wechselt sie die Stelle und arbeitet für kurze Zeit in einem Steuerbüro. Nach kurzer Arbeitslosigkeit findet Frau G.T. eine Stelle in einem Kinderheim, in dem sie 5 Jahre (1989 bis 1994) beschäftigt ist. Sie arbeitet dort zuerst als Telefonistin, dann in der Personalsachbearbeitung. Aufgrund von Beziehungsproblemen mit einem Kollegen kündigt Frau G.T. ihre Stelle. *„Also Mobbing würde ich das nicht bezeichnen. Der Kollege war etwas älter und ist nie auf mich zugekommen. Der hat immer hinter meinem Rücken taktiert und versucht, mich dumm dastehen zu lassen. Von meinem Chef konnte ich keine Unterstützung erwarten, da mein Kollege Beziehungen zum Vorstand hatte. Erst wollte ich still halten und das Ganze über mich ergehen lassen, aber dann habe ich mich doch entschieden zu gehen. Ich hatte schon bevor ich gekündigt hatte, mich nach etwas Neuem umgesehen und auch direkt im Anschluss etwas gefunden. Ich habe ja auch immer viel ehrenamtlich gearbeitet und dadurch viele Leute kennen gelernt, die mir weiterhelfen konnten“* (ebd., S. 11).

Anschließend ist sie in einer Behinderteneinrichtung in der Verwaltung beschäftigt, wo es ihr nicht gefällt. Von 1995 bis 1996 übernimmt Frau G.T. dann eine Krankheitsvertretung bei einem Reiseveranstalter für Behindertenreisen. Das ist „ihr Traumjob“, der allerdings auf ein Jahr befristet ist. Nach der

Krankheitsvertretung und kurzer Arbeitslosigkeit arbeitet Frau G.T. 1986 für ein halbes Jahr Vollzeit in der Verwaltung einer Spedition. Sie kündigt aus familiären Problemen ihre Stelle. Schließlich wird Frau G.T. wieder von dem Reisebüro bzgl. einer befristeten Tätigkeit angefragt, in dem sie die Krankheitsvertretung gemacht hat. Sie setzt alles auf eine Karte und kann erreichen, dass sie eine feste Stelle bekommt. Hier ist sie „rundum“ zufrieden. Besonders hebt sie die gegenseitige Unterstützung und das angenehme Arbeitsklima hervor: *„Arbeitsassistenz würde ich bei „Reisen für Behinderte“ ohnehin bekommen. Wir helfen uns da gegenseitig. Der Eine kann besser Kataloge eintüten, ich kann besser Kundenkontakt am Telefon bewältigen. Man muss eben lernen, was man mit seiner Behinderung gut machen kann und was nicht. Bei uns klappt das wunderbar, weil wir ein gutes Vertrauensverhältnis im Team haben! Das wäre bestimmt auch für andere Firmen nicht schlecht“* (ebd., S. 16) Ihren „Traumjob“ kann Frau G.T. allerdings nur bis 1998 ausüben. Aufgrund eines Wegeunfalls, der zu einer Versteifung des rechten Fußes führt, ist ihre Mobilität noch weiter eingeschränkt. Seit 1998 führt Frau G.T. eine rechtliche Auseinandersetzung mit der Berufsgenossenschaft über die Übernahme der Folgekosten ihres Unfalls, u.a. um die Anschaffung eines behindertengerechten Fahrzeugs, das ihre Mobilität wieder erhöhen würde. *„Durch den Wegeunfall, den ich 1998 hatte, bin ich zurzeit nicht im Reisebüro tätig. Ich hoffe aber, zumindest aushilfsweise bald wieder einsteigen zu können. Aber die wollen mich jetzt alle nicht mehr arbeiten lassen. Ich war bei etlichen Gutachtern. Die BfA hat gesagt, ich wäre gar nicht mehr in der Lage zu arbeiten. Ich habe ja auch völlig meine Mobilität verloren, dadurch dass mein Fuß versteift ist und ich nicht mehr Autofahren kann. Die Berufsgenossenschaft sieht zwar ein, dass sie wegen des Wegeunfalls zuständig ist, aber kümmert sich gar nicht darum, dass ich wegen des versteiften Fußes nicht mehr so mobil bin wie früher“* (ebd., S. 14). Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) hat Frau G.T. befristet als voll erwerbsgemindert eingestuft. *„Da läuft momentan wieder so ein Prüfverfahren. Ich beziehe ja auch eine Unfallrente von der Berufsgenossenschaft. Ich weiß also nicht, ob ich überhaupt noch einmal berufstätig werden und beim Reisebüro einsteigen kann. Ich versuche zurzeit stundenweise im Reisebüro zu arbeiten. Aber ob ich wieder einsteigen kann, hängt nicht nur von mir, sondern wesentlich auch von der BfA und der Berufsgenossenschaft ab. Gerade die Berufsgenossenschaft hat bisher immer Verzögerungen eingebaut, wo es gerade ging. (...) Es hat z.B. anderthalb Jahre gedauert, bis die Berufsgenossenschaft erst einmal festgestellt hatte, dass sie Kostenträger für meine Operation ist, obwohl es sich eindeutig um einen Wegeunfall gehandelt hat. Ich hatte so den Eindruck, dass die sich gedacht haben: „Die war doch so oder so im Rollstuhl und konnte nicht gehen. Was soll da denn noch großartig mehr kaputtgehen?“ Der Unfall war Ende `98 und operiert wurde ich im Jahr 2000. Hinterher hat mir dieser ganze Ärger gereicht und ich habe mir einen Fachanwalt für Medizinrecht genommen. Der hat erst einmal erwirkt, dass ich von der Berufsgenossenschaft einen rechtskräftigen Bescheid darüber bekommen habe, dass man sich mit meinem Fall beschäftigt. Jetzt wird geprüft, ob mir eine höhere Rente zusteht oder ich sogar eine KfZ-Hilfe, sprich ein Auto, mit dem ich wieder mobil bin, bekomme. Ich will auf jeden Fall wieder in Teilzeit arbeiten. Ohne Arbeit bin ich momentan wirklich nicht glücklich“* (ebd., S. 15). Im Gespräch mit dem Amtsarzt wurde ihr deutlich gemacht, dass sie auch dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt ausgegliedert werden soll. Ihr Interesse ist es dagegen, weiterhin in Teilzeit – mit beschränkter Stundenzahl - erwerbstätig zu sein.

Der Werdegang von Frau G.T. macht deutlich, welche Konsequenzen eine nicht abgeschlossene bzw. nicht unterstützte integrative duale Ausbildung haben kann. Die Erfahrung, - als behinderter Mensch von anderen nicht akzeptiert zu werden, muss sie in ihrem Erwerbsleben häufiger machen, mit der Konsequenz der eigenen Kündigung. Erst in ihrem Traumjob, in einem Reisebüro für Frauen und Männer mit Behinderung, gibt es keinerlei Probleme mit Konkurrenz und Kooperation. Frau G.T. ist jedoch

auch ein Beispiel für das „Basteln“ an der eigenen Biografie. Sie unterbricht, um für ihren Sohn in einer kritischen Situation da zu sein und der häufige Stellenwechsel ist Ausdruck ihrer aktiven Suche nach dem „für sie richtigen“ Job, den sie dann auch findet. Weiterhin zeigt sich an diesem Beispiel die Abhängigkeit von Reha-Trägern und deren Bestreben der Ausgliederung aus dem Erwerbsleben entgegen der gesetzlichen Forderung, die Teilhabe von Frauen und Männern mit Behinderung zu fördern.

**Zusammenfassend:** Die verschiedenen Erwerbsbiografien und deren Beurteilung durch die Frauen zeigen, dass diese bestrebt sind, ihre Ziele auch langfristig zu verfolgen. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe sind Ausdruck für unterschiedliche Erwerbs- und Lebensverläufe: Unterbrechungen zur Erziehung von Kindern oder Beziehungsarbeit, aber auch der Versuch am Ziel der Integration in den 1. Arbeitsmarkt festzuhalten bzw. einen Arbeitsplatz zu finden, der den eigenen Ansprüchen genügt. Frauen, die neben schweren körperlichen zusätzlich kognitive Beeinträchtigungen oder geringe Schulabschlüsse haben, haben es dabei sehr schwer, auf dem 1. Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Frau K.P. und Frau D.W. durchlaufen beispielsweise eine Odyssee bei der Stellensuche und müssen viele Misserfolgserlebnisse verkraften. Ohne aufwendige individuelle Unterstützung bei der Arbeitssuche und anschließender Begleitung im Arbeitsleben scheint eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt nicht möglich. Günstig ist es, wenn die Beratung des IFD schon bei der Stellesuche anfängt und ein Arbeitsplatz gesucht wird, der auf das Fähigkeitsprofil passt. Darüber hinaus spielt ein harmonisches und vertrauensvolles Verhältnis zwischen Fachberater/in und Klientin eine Rolle. Frauen, deren berufliche Integration erfolgreich verläuft, berichten von kollegialen Arbeitsbeziehungen, die sie beim (Wieder-) Einstieg gestärkt und Akzeptanz vermittelt haben. Konkurrenz behaftete soziale Beziehungen führen dagegen oft zur Kündigung des Arbeitsplatzes. Um qualifizierte Tätigkeiten auch nach einer weiteren behinderungsbedingten Verschlechterung des Gesundheitszustandes ausüben zu können, ist die Möglichkeit der Arbeitsassistenz zukünftig noch stärker in Betracht zu ziehen.

### 1.2.6 Beurteilung der eigenen Lebenslage und -führung

In einem erweiterten Lebenslagenansatz haben Enders-Drägässer / Sellach (1999) die traditionellen Konzepte zur Lebenslage geschlechtsdifferenziert für weibliche Lebenslagen ergänzt. Danach wird die Lebenslage von Frauen

- „bestimmt von sozialen Bindungen und Beziehungen, insbesondere in zwei Bereichen: eigene Mutterschaft sowie das Vorhandensein oder Fehlen einer Ehe / Partnerschaft“ (ebd. 1999, S. 59; zit.n. Brand 2002, S. 175)
- „bestimmt durch Geschlechtsrollenfestlegungen und durch die geschlechtliche Arbeitsteilung“ (ebd.).
- „Die ‚Lebenslage‘ von Frauen begrenzt ihre individuellen Handlungsspielräume durch Bedrohungen von männlicher Gewalt“ und Gewalterfahrungen (ebd.).

Dadurch sollen Perspektiven, die Defizite in den Lebenslagen von Frauen hervorheben (z.B. diskontinuierliche Lebensverläufe) und so Versagens- und Schuldgefühle der Frauen verstärken, aufgebrochen werden.

Die Lebenslage und -führung gestaltet sich bei den Frauen abhängig von ihrer Behinderung und Lebenssituation sehr unterschiedlich. Eine selbstbestimmte Lebensführung, unabhängig von Assistenz

oder Hilfe anderer empfinden alle Frauen unterschiedlichen Alters als sehr wichtig. Hinsichtlich der Lebenslage und -führung bestehen Unterschiede zwischen den Kohorten, aber auch eine Heterogenität innerhalb der Altersgruppen.

### Die 19- bis 29Jährigen

Die jungen Frauen befinden sich in einer Phase, in der die Bedeutung von Selbständigkeit und Selbstbestimmung in der Lebensführung zunimmt. Die Ablösung vom Elternhaus hat für alle eine zunehmend hohe Bedeutung. **Frau C.G. (biogr. Int. Nr. F/NRW)** sagt dazu: „*Ich bin jetzt 23 Jahre alt und habe sehr lange bei meiner Mutter gewohnt“ Frage: Das ist eine lange Zeit. Würdest Du denn sagen, es ist ein guter Schritt, um einmal von zu Hause weg zu kommen?“ „Ich bin immer hin und hergerissen zwischen Ausziehen wollen und nicht wollen. Da habe ich jetzt schon eine Aufgabe für mich mit dem Erwachsen werden. (...) Ich habe etwas Angst davor, in der Wohngemeinschaft zu stark betreut zu werden. Ich will ja dort hin, um selbstständig zu sein“ (ebd., S. 5).*

Die Unabhängigkeit von anderen spielt beispielsweise für die körperbehinderte **Frau S.F. (biogr. Int. Nr. G/NRW)** eine wichtige Rolle. Sie bemüht sich jeden Tag aufs Neue, selbständig ihren Alltag zu bewältigen. Dabei hat sie gelernt, auch kleine Erfolge zu schätzen. „*Das habe ich so ein Stück weit erkannt, und heute sage ich mir, man muss sich ganz, ganz kleine Ziele setzen, z.B. allein auf Toilette zu gehen. Am Anfang fand ich das gar kein großes Ziel, habe gedacht, das schaffe ich in vier Wochen. Das war aber hirnrissig. Jetzt mache ich mir klarer, was mein Problem ist und arbeite dran in kleinen Schritten immer mehr zu erreichen. Ich arbeite da jetzt fünf Monate dran, und ich habe mir jetzt gesagt, wenn ich das in vier Monaten schaffe, wäre es schon gut, und wenn es länger braucht, ist es auch gut, aber so ist man nicht ständig so unmotiviert dabei“ (ebd., S. 18/19).* Sie ist stolz darauf, ihre Ziele mittlerweile selbständig formulieren und auch durchsetzen zu können. Ihrer dritten Krankengymnastin hat sie „*klipp und klar vorher gesagt, was ich möchte, was ich selber für Therapie gemacht habe, und sie müsse sich jetzt dafür entscheiden, ob sie mit mir arbeitet, und zwar richtig oder nicht. Das hat auch geholfen, dass ich das vorher gesagt habe, und die ist auch richtig gut“ (ebd., S. 20).*

Eine möglichst hohe Selbständigkeit in der Körperpflege strebt sie u.a. deshalb an, da sie sexuelle Gewalt durch männliche Pfleger erlebte. Diese trat im Zusammenhang mit persönlicher Assistenz auf. Frau S.F. macht die Begrenzung ihrer Handlungsspielräume durch das Erlebnis von männlicher Gewalt deutlich. Frau S.F. lebt seit 1999 im Internat und braucht rund um die Uhr eine Betreuung. Sie braucht Hilfe beim Aufstehen, beim Waschen, bei der Gymnastik und beim Toilettengang. Sie berichtet über sexuelle Übergriffe / Gewalt<sup>4</sup> durch männliche Pfleger: „*Ich habe auf der Schule auch schon mal schlechte Erfahrungen gemacht, sehr schlechte, mit männlicher Pflege. Ich habe dann das Internat gewechselt. Also wir haben eine Außenwohngruppe, eine WG, und ein Internat, das ist dann direkt mit der Schule verbunden, und in diesem Internat, das direkt mit der Schule verbunden ist, war ich. Da war ein männlicher Pfleger, und da habe ich schlechte Erfahrungen mit gemacht. Es hat sehr lange gedauert, bis ich überhaupt wieder akzeptieren konnte, dass ich Pflege brauche, weil das war für mich keine Pflege war, das war*

<sup>4</sup> Zur begrifflichen Klärung führt Brigitte Faber (2001: S. 102) aus: „[...] wird bewusst der Begriff sexuelle Gewalt angewendet, um deutlich zu machen, dass es sich um eine Form der Gewalt handelt, die auf sexueller Ebene ausgetragen wird. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse werden ausgenutzt. Die von Gewalt betroffene Person ist nicht informiert und kann in die sexuelle Handlung nicht selbstbestimmt einwilligen“.



*einfach nur eklig. Selbst bei Frauen hat es sehr lange gedauert, bis ich mich daran gewöhnt habe. Aber ich habe in der Schule auch eine Psychologin, mit der habe ich dann sehr viel darüber geredet, und da war das auch wieder okay. Man hat sich so an die Pflegepersonen gewöhnt, sie pflegen zwar nicht immer gleich...Ich habe gesagt, seitdem ich das erlebt habe mit dem ..., dass ich nicht mehr dulde, dass sie mich im Bett waschen, wenn, dann im Stehen. Im Stehen hat man eine ganz andere Perspektive, ich weiß nicht, wenn ich im Bett liege, fühle ich mich immer so hilflos, so klein, wie ein Baby. Ich habe gesagt, wenn, dann im Stehen, und es kommt auch schon mal vor, dass ich morgens nicht gewaschen werden möchte, weil ich alle zwei Tage da doch dusche, wir haben eine große Dusche“ (ebd., S. 15).*

Sie versucht zu vermeiden, dass in Situationen und körperliche Lagen kommt, in denen sie sehr hilflos ist. Beispielsweise lehnt sie es ab, einen Lifter zu benutzen, wenn sie mittags ihre gymnastischen Übungen macht. *„Ja, also wir frühstücken zusammen und so um sieben fahren die meisten. Ich fahre mit meiner Freundin um halbnacht, zwanzig vor acht zur Schule, alleine, das ist ungefähr fünf Minuten zu fahren mit dem Elektrorollstuhl. Dann gehen wir in die Schule, essen auch in der Schule um eins und kommen wir wieder in die Wohngemeinschaft zurück. Dann brauche ich auch noch mal Pflege mit Toilette. Oder ich mache meine Übungen, auch auf dem Boden, wo die mich dann auf den Boden legen.*

*Da gab es auch schon mal so einen Kampf. Sie wollten mich eigentlich liften, weil das für sie einfacher ist mit so einem Lifter. Aber ich habe gesagt, ich möchte das nicht, weil ich mich da ausgeliefert fühle, das hatte auch was mit den Erfahrungen zu tun, die ich mit den Männern da gemacht habe. Ich habe durchgesetzt, dass sie mich ohne Lifter auf den Boden legen. Das hat dann aber auch immer mit Wartezeiten zu tun, weil sie das immer zu zweit machen, mich wieder auf den Rollstuhl setzen. Ich muss dann immer schon überlegen, sind zwei Leute da, die mich auch wieder aufheben können, oder mache ich das später, ich muss sehr viel organisieren“ (ebd., S. 17).*

Um beim Toilettengang und beim Waschen nicht mehr von Pflegepersonal abhängig zu sein, hat sie sich für ein Selbstständigkeitstraining in einer Rehaklinik angemeldet. Sie hofft sehr, dass ihr das hilft, unabhängiger zu leben.

In den Schilderungen von Frau S.F. über die Verarbeitung der sexuellen Übergriffe und ihre Auseinandersetzung im Internat um eine persönliche Assistenz, die ihren Bedürfnissen entspricht, wird deutlich, dass Frau S.F. zwar im Nachgang zur ihrer Erfahrung mit sexueller Gewalt Unterstützung durch eine Psychologin erfahren hat, die ihr dabei behilflich gewesen ist, diese weitgehend zu verarbeiten, in dem Internat jedoch keine präventiven Maßnahmen getroffen worden sind, um solche negativen Erfahrungen zu vermeiden. Die knappe Personalsituation wird zudem zur Hürde, um die Wünsche nach weiblicher Assistenz und Auswahl der jeweiligen Betreuungssituation auch realisieren zu können.

Die finanzielle Lebenslage ist bei den jungen Frauen dadurch geprägt, dass sie keine großen Einkünfte beziehen. Sie haben lediglich ein Taschengeld zur Verfügung, das von den verschiedenen Leistungsträgern (Arbeitsamt, Integrationsamt) ausgezahlt wird. Für Frau C.G. tritt mit dem neuen Lebensabschnitt eine Veränderung ein. Ihr bisheriges Gehalt von etwa 600 € brutto wird sie in der WfbM mit 50 € deutlich unterschreiten. Die Wohnform Internat oder betreute Wohngemeinschaft überwiegt bei den jungen Frauen. Eine eigene Wohnung bleibt ein Zukunftswunsch.

Der Wunsch nach einer gleichwertigen Partnerschaft ist bei den befragten jungen Frauen im Moment präsent, teilweise existieren Beziehungen zu Männern. Familiengründung spielt bei den jungen Frauen

aktuell keine große Rolle, spiegelt sich jedoch z.T. in den Zukunftserwartungen wider (siehe Zukunftsperspektiven). Eine doppelte Orientierung an Beruf und Familie (Elis 2002, 116) ist bei diesen jungen Frauen zwar in ihrem Lebensentwurf vorhanden, in der derzeitigen Lebensphase jedoch nicht handlungsleitend.

### **Die 30- bis 49-Jährigen**

Das Thema selbständige Lebensführung nimmt in dieser Altersgruppe einen großen Raum in den Interviews ein. So formuliert **Frau H.L. (biogr. Int. Nr. B/NRW)**: „*Das ist schon das Wichtigste für mich. Ich möchte nicht von meinem Mann abhängig sein. Er macht und tut 'ne ganze Menge, aber Selbständigkeit ist doch, denke ich, das Wichtigste für mich. Ich sag's mal ganz krass, wenn es jetzt überhaupt nicht mehr passen würde, würde ich auch meine zwei Kinder nehmen und gehen, und ich wüsste auch, dass ich das schaffe. Das ist schon so das Allerwichtigste eigentlich für mich. Ich möchte auf keinen Fall von anderen abhängig sein. Ich denke, das ist für die meisten Behinderten so*“ (ebd., S. 6).

Für **Frau K.P. (biogr. Int. Nr. E/NRW)**, „*gehört zu einer selbständigen Lebensführung ganz klar, dass ich meine eigene Wohnung und mein eigenes Geld habe. Und natürlich, dass man tun kann, worauf man Lust hat ohne ständig jemanden zu fragen*“ (ebd., S. 12).

Nicht immer lässt sich der Wunsch nach Unabhängigkeit umsetzen, da behinderungsbedingte Einschränkungen oft Unterstützung erforderlich machen. Bei **Frau J.W. (biogr. Int. Nr. A/NRW)** übernimmt der Ehemann die persönliche Assistenz, „*er ist einfach derjenige, der hier vor Ort ist, und derjenige, der mich am besten kennt und auch am ehesten dafür geeignet ist, mir bei irgendwelchen täglichen Verrichtungen unter die Arme zu greifen.*“ Dennoch wissen beide, dass es positiver für ihre Beziehung ist, wenn eine andere Person als der Beziehungspartner die Assistenz übernimmt. „*Wir haben mal den Tipp gekriegt, dass es ganz schlecht ist und wir unbedingt darauf achten müssen, dass derjenige, der den Behinderten, also mich, pflegt, nicht der Partner, der Beziehungspartner sein darf, dass also mein Mann nicht derjenige ist, der eine Hilfestellung gibt*“ (ebd., S. 11). Sowohl eine persönliche Assistenz als auch eine Haushaltshilfe wären eine Entlastung für Frau J.W., doch da diese Leistungen einkommensabhängig sind, hat sie von diesem Vorhaben Abstand genommen.

Andere Frauen, wie **Frau K.R. (biogr. Int. Nr. I/NRW)** haben eine ambivalente Haltung bezüglich einer Haushaltshilfe. Selbst wenn die Finanzierung über die Pflegekasse übernommen würde, denkt sie: „*Es ist immer eine zweischneidige Sache. Auf der einen Seite bin ich froh, wenn kein Mensch im Haus ist, auf der anderen Seite denke ich, Unterstützung wäre schon gut*“ (ebd., S. 9/10).

Die Mütter unter den befragten Frauen äußern vielfach die Notwendigkeit einer Assistenz bei der Betreuung ihrer Kinder. Insbesondere bei berufstätigen Müttern muss die Kinderbetreuung sorgfältig organisiert sein. Aber auch die nicht berufstätigen Frauen zeigen sich erleichtert über die gewonnene Zeit, die z.B. die Kindergartenbetreuung verschafft. **Frau J.W.** hat beispielsweise dadurch mehr Zeit für die psychische Verarbeitung ihrer Krankheit. Im Moment ist sie dabei sich von Gehhilfen auf den Rollstuhl umzustellen. Hohe Zeitanforderungen fordert die finanzielle Verwaltung ihrer Krankheit. Wie sie greifen die meisten Frauen zur Unterstützung der Kinderbetreuung auf ein Netz von Verwandten, Freunden und Babysitter zurück. Bei Frau J.W. ist Unterstützung morgens, bevor der Sohn in den Kindergarten gebracht wird, wichtig. Dieses Netz zeigt sich jedoch oftmals als sehr störungsanfällig bei unvorhergesehenen Ereignissen (z.B. Krankheit des Kindes) benötigt sie zusätzliche Hilfe, die den engsten Unter-

stützerkreis langfristig überfordert. Frau J.W. empfindet es als starke Belastung, dass sie „*nicht mehr in der Lage ist, flexibel und spontan zu reagieren so wie früher*“ (ebd., S. 16). Daher wünscht sie sich eine Person, die ihre fehlende Flexibilität ausgleichen kann.

Es wäre nach Ansicht von **Frau H.L.** hilfreich, bei Kleinkindern die Leistung unabhängig vom Einkommen zu erhalten. Sie gibt ein Beispiel für die hohe Bedeutung solcher Hilfe: „*Ich würde mal gerne jetzt im Sommer mit meinen beiden Kindern ins Schwimmbad gehen. Traue ich mir das aber ehrlich gesagt allein nicht zu. Das ist mir zu gefährlich. Da muss ich jetzt bis zum Wochenende warten, wo mein Mann auch Zeit hat...Oder - damals (als die Kinder klein waren) wäre ich auch gerne Spazieren gegangen, und ich konnte halt keinen Kinderwagen schieben. (...) Da habe ich mich dann schon, gerade im Winter so ans Haus gefesselt gefühlt*“ (ebd., S. 19). Bei **Frau J.W.** kommt es aufgrund der eingeschränkten Mobilität auch zu Erziehungsproblemen: „*Alleine gehe ich mit A. nicht nach draußen, nicht in den Garten, weil der nicht hundertprozentig auf mich hört, und da sind einfach zu viele Gefahren, da ist direkt die Straße. Mein Mann macht das schon, der kann dann ihn sich notfalls schnappen und sagen, „Nein, Anton, pass mal auf, so läuft das nicht, dann kommst du eben rein“, wenn ich das sage, dann hat es keinerlei Wirkung, weil ich es nicht durchsetzen kann. Da muss ich mir genau überlegen, was kann ich. Also da, da hätte ich gerne Hilfe, was ich als Behinderte an Erziehungsmaßnahmen einsetzen kann, um das eben zu verbessern*“ (ebd., S. 14).

Wie am obigen Beispiel deutlich wird, spielt Mobilität insbesondere für die Mütter eine besondere Rolle bei der selbständigen Lebensführung. Für **Frau K.R.** bedeutet Mobilität überwiegend die Überwindung von Distanzen: „*Mütter ohne Auto - bei Nichtbehinderten sehe ich das nicht so dramatisch - aber Mütter mit Behinderungen, die kein Auto haben, sind wirklich isolierter, als wenn sie mobil mit dem Auto durch die Gegend düsen könnten. Das ist ein Fakt. Wie sollen sie sonst mal eben schnell zur Kinderärztin oder zum Kinderarzt, wenn sie einen Rollstuhl haben und auf Bus und Bahn angewiesen sind*“ (ebd., S. 14). Auch um die Möglichkeit des als wichtig bewerteten Erfahrungsaustausches mit anderen behinderten Müttern wahrzunehmen, sind z.T. größere Strecken zu überwinden. Ein eigenes Auto erleichtert hier die zu bewältigende Wegstrecke. Dennoch sind die Bedingungen, die an die Finanzierung eines PKW seitens der Leistungsträger gestellt werden, sehr eingegrenzt. Ein Zusammenhang zu einer Berufstätigkeit muss ersichtlich sein. Weil z.B. das Integrationsamt Frau K.R. den PKW während ihres Studiums finanzierte, verfügt sie heute noch darüber. Mittlerweile muss sie allerdings eigenständig für Reparaturen aufkommen, was bei ihrem Gesamteinkommen über Sozialhilfe und Erwerbsminderungsrente von ca. 800 € monatlich eine große Belastung ist. Auch **Frau H.L.** problematisiert, dass Mütter mit Behinderung keine Zuschüsse zum PKW erhalten. „*Man bekommt ja auch finanzielle Zuschüsse zum PKW und zum Umbau, aber nur, wenn man arbeitet. Nur Muttersein reicht eben nicht aus. (...). Ich habe mir ein neues Auto gekauft, das musste jetzt sein. Und ich habe das nur bekommen, weil ich ab September wieder arbeite. Wo die dann gesagt haben, die zwei Monate, die sie jetzt noch nicht arbeiten, wollen wir mal nicht so kleinlich sein. Aber wenn ich nicht arbeiten würde, hätte ich den Umbau des PKW, der auch 2000 € an Kosten verursachte, auch selber bezahlen müssen*“ (ebd., S. 24). Den PKW benötigt sie täglich: „*[O]hne Auto könnte ich meine Tochter morgens nicht in den Kindergarten bringen. Die Schule ist da auch um die Ecke. Ich könnte nichts, ich könnte nicht mit der Spielgruppe irgendwo hingehen. Ich meine ich kann wohl drei Stunden mal laufen. Ich kann jetzt schon alles machen, jetzt auch, weil meine Tochter schon sechs ist. Wenn wir zusammen einkaufen, schiebt sie den Einkaufswagen*“ (ebd., S. 6/7). Abhängig von den finanziellen Verhältnissen (dazu siehe unten) ist es den Frauen in unterschiedlicher Weise möglich, fehlende

staatliche Unterstützung auszugleichen. Die meisten sind allerdings auf die Hilfe des Staats angewiesen.

Eine große Belastung für alle befragten Mütter ist das Fehlen der gesellschaftlichen Akzeptanz der Mutterschaft von behinderten Frauen. Sie berichten davon, dass ihnen Kompetenzen von vornherein abgesprochen werden. Die Erfahrungen von **Frau K.R.** sind: *„Auf Unverständnis bezüglich meiner Rolle als Mutter bin ich schon gestoßen, wo ich dann Kontakte, unfreiwillige, zum Jugendamt bekommen habe bis hin zum Familiengericht. Aber ich denke, dieses Risiko als Mutter mit Behinderung - muss ich jetzt im Nachhinein sagen - müssen sie einfach eingehen (...). Hätte ich mir auch nie gedacht und mir nie erträumt, aber das ist so, dass sie ständig in ihren Kompetenzen unterschätzt werden (ebd., S. 8).* Diskriminierende Erfahrungen durch ihre Mutterschaft macht auch **Frau H.L.** bei ihrer zweiten Schwangerschaft: *„Und das war so der erste Aspekt, der mich sehr belastet hat, muss ich sagen. Wo dann so Unverschämtheiten aus dem weitläufigen Bekanntenkreis an mich herangetragen wurden. Es waren auch Kollegen dabei, die gesagt haben: "Warum kriegt die denn jetzt ein Kind? Ist die schon wieder schwanger, muss das denn sein?" Die das natürlich nicht so offen geäußert haben, aber wo ich dann schon gemerkt habe, dass da Vorbehalte sind“ (ebd., S. 20).* Insbesondere negative Äußerungen aus der Verwandtschaft verletzen Frau H.L.: *„[S]elbst meine Schwiegermutter war nicht begeistert davon, dass wir jetzt Kinder kriegen. Das war ein ganz krasser Punkt, den ich ihr auch noch nicht ganz verziehen hab. Gerade auch beim zweiten hat sie auch ganz massiv gesagt, "muss das denn jetzt noch sein, ihr habt ja ein gesundes Kind. Und mit Deiner Behinderung, warum willst Du denn jetzt noch ein zweites?" Das fand ich schon herb krass. Ich weiß auch, dass andere Leute so gedacht haben, Nachbarn oder so. (...) Das ist für mich schon ein ganz großes gesellschaftliches Problem. Nur weil ich behindert bin, warum soll ich denn keine zwei Kinder kriegen“ (ebd.).*

In der bevorstehenden Pubertät ihrer Kinder sieht Frau K.R. die Gefahr, dass mögliche Fehlentwicklungen ihrer Kinder auf eine angeblich mangelhafte Kompetenz als Mutter mit Behinderung zurückgeführt werden könnten. Frau H.L. berichtet von Schwierigkeiten mit den Nachbarn, da sie in der Erziehung ihrer Kinder oft durch lauten verbalen Einsatz auffällt. Bei vielen Müttern ist zu beobachten, dass sie ihre Kinder in besonderer Weise fördern (Hobbies der Kinder wie Malen, diverse sportliche Aktivitäten etc. belegen dies). Frau H.L. bemerkt: *„Aber meine Kraft reicht für zwei Kinder, möchte denen ja auch das beste geben und ermöglichen (ebd.).*

Einige Frauen in dieser Kohorte fühlen sich finanziell ganz gut abgesichert. Dennoch ist der finanzielle Spielraum bei den meisten sehr eng. Drei der Frauen sind zur recht gut situierten Mittelschicht zu rechnen. Bei ihnen beträgt das Familiennettoeinkommen 3000 bis 3500 € monatlich. Diese Familien müssen bedingt durch den Kauf eines Eigenheims Schulden abtragen. Der jeweilige Ehepartner der interviewten Frauen trägt hier den Großteil dazu bei. **Frau S.H. (biogr. Int. Nr. K/NRW)** z.B. hat jedoch zusätzlich zu ihrer Teilzeitstelle als Krankenschwester eine geringfügige Beschäftigung in der ambulanten Pflege angenommen. *„Ist zwar nicht mein Traum, aber ganz lukrativ“ (ebd., S. 4).* Insgesamt beläuft sich das Haushaltsnettoeinkommen bei ihr und ihrem Ehemann auf etwa 3500 €. Frau I. R. hat ihre Eigentumswohnung zu einem Zeitpunkt erworben als sie noch mit ihrem Partner zusammenlebte. Nach der Trennung muss sie alleine für die Abzahlung der Kredite aufkommen. Ihr Einkommen liegt (vor ihrer Kündigung) bei 2700 Euro brutto. Andere Frauen müssen mit weit weniger Einkommen zurechtkommen, die Spannweite liegt bei 800 bis 1250 Euro netto. **Frau D.W. (biogr. Int. Nr. L/NRW)** beispielsweise lebt von Arbeitslosengeld und Unfallrente, etwa 1250 € monatlich. **Frau K.P. (biogr. Int. Nr. E/NRW)**

deckt eine Hälfte ihres Lebensunterhalts von insgesamt etwa 1200 € über ihr derzeitiges Einkommen, die andere Hälfte über Sozialhilfe ab. Entsprechend heterogen sind die Wohnformen der Frauen. Vier wohnen in Eigentumshäusern- oder Wohnungen, vier leben in einer Mietswohnung.

Die Lebenslage einiger befragter Frauen ist stark durch gesundheitliche Einschränkungen bzw. der Verarbeitung der erworbenen oder sich verschlechternden Behinderung geprägt. Im Alltag nehmen Arztbesuche, bei Privatversicherten Abrechnungen für die Krankenkasse, Physiotherapie, Anträge für eine Kur u.ä. einen gewissen Zeitraum ein.

**Zusammenfassend:** Bei allen befragten Frauen wird deutlich, dass eine selbständige Lebensführung eine sehr hohe Bedeutung einnimmt. Damit verbunden wird oft die Unabhängigkeit von der finanziellen oder persönlichen Unterstützung des Partners. Begrenzungen ihrer Handlungsspielräume liegen bei alleinerziehenden und alleinstehenden Frauen in ihrem geringen Einkommen. Frauen, die auf Assistenz angewiesen sind, legen großen Wert auf ihre Selbstbestimmung, die im Alltag durchzusetzen nicht immer leicht ist. Umso wichtiger ist es, diese entsprechend zu fördern und Frauen in ihrem Anliegen, nach einer persönlichen Assistenz ihrer Wahl zu unterstützen. Hier zeichnet sich zusätzlicher Beratungsbedarf ab. In den Schilderungen der Frauen wird die Notwendigkeit der Stärkung der Selbstbestimmung von Frauen und Männer mit Behinderung ersichtlich. Diese Untersuchung hat ergeben, dass für die Frauen zur selbständigen Lebensführung die individuelle Mobilität als wesentlicher Bestandteil dazu gehört. Insbesondere Müttern mit Behinderung erleichtert diese zum einen die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder und ermöglicht zum anderen den notwendigen Erfahrungsaustausch mit Peers. Nicht erwerbstätige Mütter, die keine Unterstützung bei der Anschaffung eines PKW erhalten, sind gegenüber erwerbstätigen Müttern benachteiligt; dies bedeutet insbesondere für alleinstehende Mütter mit geringem Einkommen, dass sie zusätzliche Hürden zu überwinden haben, um am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können. Dem SBG IX, das die Selbstbestimmung sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern mit Behinderung am Leben in der Gesellschaft fördert (§ 1), kommt also eine wichtige Rolle zu. Um allerdings der Lebenslage von Frauen und Müttern tatsächlich Rechnung zu tragen, sind in der Umsetzung der allgemeinen Frauen und Eltern fördernden Zielen noch verschiedene Anstrengungen erforderlich, wie z.B. eine Anpassung in den entsprechenden Leistungsgesetzen bzw. Ausführungsbestimmungen

### 1.2.7 Zukunftsperspektiven

Zum Abschluss des biografischen Interviews haben wir die Frauen danach gefragt, wo Sie sich in 10 Jahren gerne sehen würden, d.h. nach ihren Wunschvorstellungen für die Gestaltung ihres Lebens, aber auch nach möglichen Hindernissen, die deren Realisierung entgegenstehen.

#### Die 19-29 Jährigen

Die Wünsche der befragten jungen Frauen hinsichtlich ihrer Perspektiven spiegeln die jeweiligen Ressourcen und Potentiale wider. So sind die Zukunftsvorstellungen der jungen **Frau J.J. (biogr. Int. Nr. C/NRW)** sehr nah an ihren derzeitigen unmittelbaren Problemen, aber auch zentriert um das vordringliche Ziel, eine Arbeit zu finden, die ihr einen Lebensunterhalt und selbständiges Wohnen ermöglicht. *„Mit meinem Freund will ich zusammenbleiben. Und wie gesagt die Arbeit. Die Betreuer haben gesagt, dass sie sich darum kümmern wollen, dass ich eine Arbeit kriege. Und dann kommt erst die Wohnung.*

*Und, dass ich weiter komme im Leben“* (ebd., S. 6). Diese Ziele repräsentieren keine traumtänzerischen Vorstellungen, sondern sind sehr nüchtern und machen in ihrer „Bescheidenheit“ betroffen. Der Anspruch auf ein erfülltes Leben wird reduziert auf die Perspektive „im Leben weiter zu kommen“.

Angesichts dieser wenig ermutigenden Perspektive ist die Zukunftsvorstellung der jungen Frau mit Down-Syndrom, **Frau C.G. (biogr. Int. F/NRW)** dagegen bunt und vielgestaltig, orientiert an ihrem Wunsch selbständig und in anregender Umgebung zu leben und ihre Hobbys und Interessen weiterzuentwickeln: *„Ich möchte für mich leben können. Ich möchte Prinzessin sein können. Eine schöne Wohnung möchte ich haben mit einer Zauberecke und einer Bibliothek. Ein großes Zimmer in dem man Basteln und spielen kann. Ich zaubere gerne. Zaubern und Hexerei, das interessiert ja die Kinder und mich auch“* (ebd., S. 13). Ein weitgestecktes ehrgeiziges Ziel von ihr ist, eine Theatergruppe zu gründen, Stücke zu schreiben und aufzuführen. Gefragt nach möglichen Hindernissen ist ihr klar, dass sie vielleicht nicht alles schaffen und realisieren kann. Zu ihrer Zukunftsperspektive gehört auch, dass sie perspektivisch ihren Freund heiraten möchte, auch wenn sie reflektiert, dass sie dann wieder aus der Wohngemeinschaft ausziehen müsste. Auf ihre Mädchenclique möchte sie trotzdem nicht verzichten. In ihrem abschließenden Statement kommt ihr positives Lebensgefühl zum Ausdruck, aber auch das beharrliche Festhalten an einer erfüllten Arbeitsaufgabe (Arbeit mit Kindern): *„Ich möchte Freude am Leben haben und weiter so bleiben wie ich bin. Und natürlich, dass meine Projekte mit den Kindern weiterlaufen. Dann bin ich glücklich und das ist für mich das Wichtigste im Leben“* (ebd., S. 15).

Die junge körperbehinderte **Frau S.F. (biogr. Int. G/NRW)** hat von den Bildungsvoraussetzungen die besten Startchancen und formuliert ihre Zukunftsvorstellungen entsprechend selbstbewusst: *„Also in zehn Jahren würde ich mich gerne als professionelle Ernährungsberaterin sehen und das mit Leistungssport so ein bisschen verkoppeln“* (ebd., S. 31). Zudem wünscht sie sich *„dass ich auf jeden Fall so selbständig werden kann, dass ich keine fremde Hilfe mehr brauche“* (ebd.). Gefragt nach möglichen „Stolpersteinen“, reflektiert sie die Schwierigkeit einschätzen zu können, wo ihre körperlichen und psychischen Grenzen sind: *„Dass ich nicht weiß, ob ich das tatsächlich schaffe, Leistungssport zu machen und als Ernährungsberaterin zu arbeiten. Ich weiß nie, wo meine Grenzen tatsächlich sind, auch vor meiner Bewegung her. Ich komme zu Ärzten und die sagen dann, es ist nicht möglich, und ein paar Tage später ist es dann doch möglich, von daher weiß ich nie genau wo meine Grenzen sind“* (ebd., S. 32). Zukunftspläne hinsichtlich Partnerschaft und Kinder hat sie derzeit noch nicht. Die jungen Männer, mit denen sie bisher Beziehungen hatte, konnten ihre Erwartungen hinsichtlich Selbständigkeit, Kommunikationsfähigkeit und „persönlicher Reife“ nicht erfüllen. Wenn sie mal den „richtigen Partner“ gefunden hat, dann möchte sie „auf jeden Fall mindestens zwei Kinder“ (ebd.) haben.

### **Die 30- bis 49Jährigen**

In den Einschätzungen der Frauen dieser Kohorte bezieht sich die Zukunftsplanung auf die gesamte Lebenssituation, d.h. die vorgebrachten Vorstellungen, Wünsche etc. umfassen Optionen der Partnerschaft, Beruf, gewünschte Entwicklung der Kinder, gesundheitliche Perspektiven und reichen bis zur Betrachtung der Situation von Frauen und Männern mit Behinderung in dieser Gesellschaft. Bei den alleinstehenden Frauen steht dabei die berufliche Entwicklung erwartungsgemäß stärker im Vordergrund, aber nicht nur: **Frau I.R. (biogr. Int. D/NRW)**, die gerade gekündigt worden ist, *„würde [...]gerne wieder in einem guten Beruf sein, ob das technisch ist oder jetzt im sozialen Bereich oder wie auch immer;*

und ich wünsche mir dort einen Chef, der meine Qualifikationen sieht und diese auch fördert [...] Und ich möchte auf gar keinen Fall wieder eine Partnerschaft, wo ich immer beweisen muss, ich bin genau so schnell wie andere, weil ich das nicht bin. Ich könnte mir gut eine Wohngemeinschaft vorstellen mit zwei drei Leuten, die einfach sagen: „wir wissen, dass du das nicht kannst, das ist doch gar nicht schlimm“ und nicht immer nur gucken, was ich alles nicht kann. [...] Und wie gesagt, vielleicht noch mal einen etwas größeren Bekanntenkreis, aber andererseits, es hängt ja nicht von der Menge ab, sondern man kann ja auch nur fünf Leute haben, auf die man sich verlassen kann, und das ist ja auch in Ordnung“ (ebd., S. 18/19). **Frau D.W. (biogr. Int. Nr. L/NRW)**, ebenfalls alleinstehend und seit einem dreiviertel Jahr arbeitslos, möchte ebenfalls gerne eine gute Arbeitsstelle finden, aber aufgrund einer Reihe negativer Erfahrungen ist sie hinsichtlich konkreter Zukunftsplanungen skeptisch und vorsichtig, um nicht – im Fall des Nichterreichens - umso mehr enttäuscht zu sein. Ihr Fazit ist eher resigniert: „Wo ich mich gerne sehen würde? Mal abwarten, was noch kommt. Abwarten ich weiß es nicht“ (ebd., S. 28).

Bei den Müttern mit Behinderung beinhaltet der gedankliche Sprung in die Zukunft, die Hoffnung darauf, dass ihre Kinder sich positiv entwickeln, gute Bildungsabschlüsse erreichen, zunehmend eine Entlastung im Haushalt und schließlich die Loslösung und Eröffnung eigener Perspektiven ermöglichen. **Frau K.R. (biogr. Int. I/NRW)** bringt den Wunsch nach einem eigenen Leben nach der Kinderphase sehr pointiert vor: „Oh, in zehn Jahren. Vielleicht da, wo der Vater meiner Kinder herkommt, in Togo. Da ein neues Leben beginnen, könnte ich mir vorstellen [...] Ich sage immer, wenn ich 50 werde – und dann wäre ich ja schon über 50 – beginnt ein neues Leben, wo ich wirklich das mache, was ich möchte [...] Ich könnte mir vorstellen, mich im schriftstellerischen Bereich zu betätigen, im politischen, im kreativen Bereich, im dozierenden, im filmischen Bereich, Kabarett. Alles, wo ich denke, da hätte ich Lust, das mal auszuprobieren, das kennen zu lernen“ (ebd., S. 11).

Für **Frau J.W. (biogr. Int. A/NRW)** betont, dass sichere Rahmenbedingungen für sie notwendig sind, um ihre eigene berufliche Perspektive entwickeln zu können. „Ich würde mich gerne da sehen, dass zu Hause alles läuft. Dann wird A. ja zur Schule gehen ... oder macht schon eine Ausbildung ... [D]ass mein Mann immer noch als Lehrer tätig ist und ich auch einen Beruf habe, wo ich sagen kann: Das ist mein Ding, das hat jetzt nichts mit meiner Familie zu tun, nicht mit meinem Sohn nicht mit meinem Mann, sondern das mache ganz konkret ich. Ich komme mit meinem Leben als Behinderte gut klar und habe eine Perspektive, die für mich zufriedenstellend und glücklich ist“ (ebd., S. 16/17). Ähnlich äußert sich **Frau H.L. (biogr. Int. Nr. B/NRW)**: „Ja, ich würde schon gerne halbtags arbeiten. Ich fände es gut, wenn die beiden [Kinder] schulisch ganz gut die Realschule schaffen würden. Also ich würde gerne weiterhin in der Beziehung leben. Dann hat man ja auch die Kleinkinderphase hinter sich; das ist ja schon eine stressige Zeit“ (ebd., S. 21). Frau H. L. spricht auch finanzielle Entlastungen („Dieses Jahr fiel der Urlaub aus“) und gesundheitliche Ziele an: „Dass ich mich auch weiterhin so gut bewegen kann. Das wäre schon ganz wichtig. Also mit einem Rollstuhl könnte ich mich nicht so gut anfreunden“ (ebd., S. 22). Frau H.L. wie auch Frau J.W. setzen sich prospektiv auch mit möglichen Risiken auseinander, wobei Verschlechterung des eigenen Gesundheitszustandes und Krankheit bzw. unfallbedingte Beeinträchtigungen des Kindes / der Kinder eine besonders große Rolle spielen. Aus eigener Erfahrung mit Beeinträchtigung sorgt Frau H.L. für die potentielle Krankheit des Kindes durch den Abschluss einer Unfallversicherung vor: „Was natürlich auch ganz schön hart wäre, wenn mit den Kindern was durch einen Autounfall oder so etwas passieren würde. Ein sehr stark behindertes Kind zu pflegen, wäre schon hart. Wir haben auch eine recht hohe Un-

*fallversicherung abgeschlossen, die es uns wenigstens finanziell ermöglichen würde, uns Hilfe zu kaufen“ (ebd.).*

Die Auseinandersetzung mit der Stellung von Frauen und Männern mit Behinderung in dieser Gesellschaft findet bei allen Interviewten statt. Besonders nachdrücklich kommt dies in den Zukunftsperspektiven von **Frau G.T. (biogr. Int. Nr. H/NRW)** zum Ausdruck, die zusammen mit ihrem Mann einen Behindertenfahrdienst und ein Reisebüro für Behinderte betreibt: *„Unsere Ideen, die wir mit dem Behindertenfahrdienst und dem Reisebüro verfolgen, sollen sich weiter entwickeln im Sinne der Betroffenen. Vielleicht haben wir ja noch die Möglichkeit, einen weiteren Menschen mit Behinderung einzustellen. Ich persönlich möchte weiterhin soweit mitmischen, wie es mir möglich ist. Ich möchte weiterhin offen für neue Sachen sein. Und meinem persönlichen Anspruch genügen, die Sachen, die ich angefangen habe, so gut wie möglich zu machen. Außerdem will ich mir meine innere Zufriedenheit erhalten, die ich heute trotz allem in mir trage. [...] Außerdem möchte ich noch viele Leute davon überzeugen, dass man mit Behinderten ganz gut auskommen kann und dass man sich mit der Behinderung eines Menschen etwas auseinandersetzen muss, um zu verstehen, dass der Mensch zwar Einschränkungen hat, die er mit Hilfe anderer bewältigen muss, aber trotzdem kein unnormaler Mensch ist. Bei dieser Überzeugungsarbeit würde ich mich auf meinen Bekanntenkreis konzentrieren. Ich mag es lieber, solche Sachen im kleinen Rahmen anzugehen. Deshalb engagiere ich mich auch nicht in großen Verbänden, obwohl deren Arbeit sicher wichtig ist“ (ebd., S. 19/20).*

**Zusammenfassend:** In den Zukunftsvorstellungen der befragten Frauen mit (unterschiedlichen) Behinderungen spiegelt sich eine – zumeist – intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Beeinträchtigung wider. Die Erwartungen sind überwiegend am „Machbaren“ orientiert, aber durch Optimismus geprägt; sie sind vielgestaltig und durch die jeweilige Lebenssituation bestimmt. Frauen mit geringen Bildungsvoraussetzungen und persönlichen Ressourcen blicken demgegenüber weitaus weniger optimistisch in die Zukunft; es scheint, dass ihre – überwiegend negativen – Erfahrungen sie gelehrt haben, sich in „Bescheidenheit“ zu üben.

Die Zukunftsvorstellungen der Mütter mit Behinderung sind – wie bei Müttern ohne Behinderung – eng verbunden mit den Entwicklungsperspektiven ihrer Kinder und zum Teil durchaus „lustvollen“ Erwartungen, wie ein Leben nach der Kinderphase gestaltet sein kann. Sie antizipieren jedoch stärker als Mütter ohne Behinderung, dass ihr/e Kind/er dem Risiko eines Unfalls bzw. einer Erkrankung ausgesetzt sein kann und bereiten sich innerlich und zum Teil auch praktisch über eine Unfallversicherung auf eine solche Möglichkeit vor.

Die Zukunftsperspektiven der befragten Frauen reichen über den „eigenen Tellerrand“ hinaus. Durchgehend wird eine befriedigende Zukunft für Frauen mit Behinderung in der Gesellschaft thematisiert. Damit ist die Hoffnung verbunden, dass sich die Akzeptanz für Menschen mit Behinderung erhöht und diese als „vollwertige“ Mitglieder anerkannt werden.



### 1.2.8 Handlungspotentiale und Bewältigungsstrategien

Bei der Darstellung der Handlungspotentiale und Bewältigungsstrategien der interviewten Frauen nehmen wir Bezug auf theoretische Ansätze, die Gesundheit als Prozess des Auspendelns von Schutzmechanismen und krankmachenden Einflüssen durch Selbstorganisation definieren und dabei ressourcenorientierte Ansätze verfolgen. Unterschieden wird zwischen gesundheitsschützenden bzw. –wiederherstellenden Faktoren in der Person und in der Umwelt, die als innere (personale) und äußere (situative) Ressourcen bezeichnet werden (Udris / Rimann 2000, 131). Personale Ressourcen setzen sich aus körperlichen Fähigkeiten, kognitiven Faktoren wie Intelligenz, Wissen und Problemlösefähigkeiten, Selbstvertrauen oder Ich-Identität zusammen. Zu den äußeren Ressourcen zählen materielle Sicherheit und soziale Unterstützung, die man in intakten Sozialstrukturen z.B. am Arbeitsplatz, in funktionierenden gesellschaftlichen Netzen oder psychosozialen Hilfsangeboten vorfinden kann (Antonovsky 1997, Stöpel 1999). Im Zusammenhang mit den dargestellten Einschätzungen der Stationen der Lebens- und Berufsbiografien durch die befragten Frauen stehen dabei sowohl die sichtbar gewordene Persönlichkeit der Frauen als auch deren Schilderung und Bewertung verschiedener Handlungsoptionen im Mittelpunkt der Betrachtung.

#### Die 19- 29Jährigen

Die jungen Frauen unterscheiden sich stark hinsichtlich verfügbarer personaler sowie organisationaler und sozialer Ressourcen. **Frau J.J. (biogr. Int. C/NRW)** ist bei ihrer Mutter und später ihrem Stiefvater aufgewachsen; ihren leiblichen Vater kennt sie nicht. Die Ehe ihrer Mutter ist nicht sehr stabil; sie wird von ihrem Mann geschlagen. Trennungen und erneutes Zusammenleben wechseln sich ab. Frau J.J. besucht die Lernbehindertenschule und schließt diese 2001 mit dem Erwerb der Hauptschulabschlusses ab. Seit August 2001 besucht sie den dreijährigen Förderlehrgang im CJD. Aufgrund ihres familiären und schulischen Hintergrunds reichen ihre personalen Ressourcen (noch) nicht aus, um ihre beruflichen Ziele, die Ausbildung als Hauswirtschaftshelferin und die Arbeitsaufgaben im Praktikum selbständig zu bewältigen. Feststellbar sind sozialisationsbedingte soziale und kognitive Beeinträchtigungen. Sichtbar werden aber auch Stärken und positive Ansätze zu einer Herausbildung von Selbstbewusstsein und Ich-Identität. So hebt Frau J.J. an mehreren Stellen des Interviews hervor, dass sie eigene berufliche Vorstellungen hat, die sie verwirklichen will. *„Ja, ich habe am 1. August 2001 mein Vorstellungsgespräch beim CJD gehabt. Dort gibt es verschiedene Arbeitsmöglichkeiten und bei mir war das so, dass ich mich für die Küche entschieden habe. Bei den anderen haben die Betreuer gesagt: „Du gehst in die Werkstatt.“ Ich habe mich selbst für die Küche entschieden. [...] Mir liegt das; das ist mein Bereich“* (ebd., S. 1). Frau J.J. ist auch eine der wenigen jungen Frauen, die an einem Computerkurs teilnehmen, mit dem Ziel den Computerführerschein zu machen. Sie befindet sich aktuell in einer persönlichen und beruflichen Krise, da ihr Praktikumsplatz gefährdet ist und sich persönliche Probleme (z.B. Schwierigkeiten mit dem Zusammenleben in der Wohngemeinschaft, Beziehungsprobleme) zuspitzen. Zum Zeitpunkt des Interviews ist nicht absehbar, ob die organisationalen Hilfen durch die sozialpädagogische Begleitung und der in Aussicht gestellte Jobhelfer ihr genügend Stabilität und Unterstützung geben können, um den schwierigen Prozess der Integration in den 1. Arbeitsmarkt zu bewältigen.

**Frau C.G. (biogr. Int. Nr. F/NRW)** ist von Seiten ihres Elternhauses in ihrer Entwicklung stark gefördert worden. Sie spielt Flöte, nimmt Ballettunterricht, hat an einer Aufführung der örtlichen Theatergruppe mitgewirkt und schreibt Gedichte für die Zeitschrift „Ohrenkuss“. An ihrem Beispiel wird deutlich, wel-

che Potentiale bei sog. geistiger Behinderung bestehen und mit entsprechender Förderung auch entfaltet werden können. Sie kann sich im Interview sehr gut artikulieren und hat großen Spaß am Gespräch. Aktuell befindet sie sich in einer Umbruchsituation. Ihren Auszug aus dem Elternhaus verbindet sie mit dem „*Gefühl, dass ich mehr erwachsen bin*“ (ebd., S. 4). Damit einher geht für sie ihre Verselbständigung. In der betreuten Wohngemeinschaft werden viele ihrer Freundinnen wohnen, die sie aus der Schule kennt. Als Betreuungsbedarf benennt Frau C.G., dass sie rechtzeitig geweckt und von den Betreuern darauf geachtet wird, dass sie ihre Medikamente nimmt. Weiteren Unterstützungsbedarf will sie selbst definieren. Sie hat sehr differenzierte Vorstellungen wie sie ihre Hobbies, insbesondere das Schreiben und Theaterspielen dort weiter entwickeln will. Auch ihr Ziel, die Arbeit mit Kindern (siehe Zukunftsperspektiven), will sie nicht aufgeben.

Im biografischen Interview mit **Frau S.F. (biogr. Int. Nr. G/NRW)** nimmt das Streben nach Selbständigkeit ebenfalls eine herausragende Rolle ein (siehe Beurteilung der eigenen Lebenslage und Lebensführung). Sie macht regelmäßig Ergotherapie und hat sich gerade zu einem Selbständigkeitstraining in einer Rehaklinik angemeldet. Hartnäckig sucht sie nach einer für sie befriedigenden beruflichen Perspektive, die nicht im kaufmännisch-verwaltenden Bereich – ihrer derzeitigen Ausbildung – liegt, sondern eher im Ernährungs- und Gesundheitsbereich. Persönliche Krisen (wie z.B., Essstörungen als Jugendliche und eine Missbrauchserfahrung im Internat) hat sie mit Hilfe einer engen Freundin und professioneller Hilfe bearbeiten und überwinden können. Sie ist recht gut über ihre Rechte als Frau mit Behinderung informiert und würde gerne an einem Selbstverteidigungskurs teilnehmen. Um noch mehr praktische Tipps zu bekommen und sich anderen jungen Frauen über Probleme und Schwierigkeiten auszutauschen, würde sie gerne an einer Selbsthilfegruppe teilnehmen. „*Ich habe immer das Gefühl, ich stehe mit meinen Schwierigkeiten alleine da, weil im Internat mit meinen Freunden kann ich da nicht drüber reden, weil die das nicht als Schwierigkeit ansehen, sondern als normal*“ (ebd., S. 29). Von den Eltern hat sie viel Unterstützung erfahren und ist dankbar, dass diese nicht „überbehütend“ waren, sondern ihr Raum zur eigenen Entwicklung gegeben haben. Sie ist stolz darauf, dass sie mittlerweile in der Lage ist, ihre Interessen selbst zu vertreten (siehe Beispiel mit der Krankengymnastin in Beurteilung der eigenen Lebenslage und Lebensführung) Als weiteren Schritt der Loslösung vom Elternhaus plant sie den Besuch eines, möglichst nicht in unmittelbarer Nähe gelegenen BBW.

### Die 30- 49Jährigen

Dieser Kohorte ist gemeinsam, dass sie – trotz unterschiedlicher personaler und externer Ressourcen – nach Wegen gesucht haben, ihre persönlichen Potentiale zu entfalten und sich für ihre Interessen eingesetzt haben. Die Ziele und die Wege, die sie dabei verfolgen sind allerdings sehr unterschiedlich. **Frau K.R. (biogr. Int. I/NRW)** sieht sich als Mutter mit Behinderung gesellschaftlich nicht genügend anerkannt und besonderen gesellschaftlichen Vorurteilen ausgesetzt. Austausch mit Peers erachtet sie deshalb als wichtig, um den Reaktionen aus dem Umfeld eher gewappnet zu sein. Sie hat sich deshalb auch bereit erklärt als sog. Multiplikatorin eine Müttergruppe aufzubauen. **Frau H.L. (biogr. Int. B/NRW)** ist ebenfalls im Mütterzentrum engagiert. Auch für sie ist die Auseinandersetzung mit der als diskriminierend empfundenen Rolle als Mutter mit Behinderung Anlass sich für Veränderungen einzusetzen. Ihre Teilnahme an einer Zukunftswerkstatt im Modellprojekt „Mütter mit Behinderungen“ thematisiert sie als Bereicherung und Möglichkeit ihre eigenen personalen und sozialen Ressourcen zu reflektieren: „*Man sieht die Probleme mal von einer ganz anderen Seite, weil so viele Probleme, von denen da*

*berichtet wird, die habe ich einfach nicht. Wo sich die Leute so allein gelassen fühlen auch mit ihrer Behinderung. Ich bin eigentlich immer so akzeptiert worden. Im Kindergarten, auf der Arbeit und so. Es ist mit nie passiert, dass ich da ausgegrenzt worden bin“ (ebd., S. 6). Infolge dieser Erfahrung hat sie im Kindergarten ein Gruppenprojekt zum Thema Behinderung angeregt, „[...]gesellschaftliche Akzeptanz ist sehr wichtig. Aber das können die Politiker auch nicht anleiern und bewältigen. Deshalb liegt mir das Projekt im Kindergarten auch so am Herzen, das von unten herauf Verständnis weckt“ (ebd., S. 22). Die gravierende Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes nach einer Operation hat sie große Kraft gekostet, die sie mit Hilfe mehrerer medizinischer und einer beruflichen Rehabilitation und durch „den Alltag“ bewältigen konnte. Auch die Rückkehr ins Arbeitsleben hat zur „Normalität“ beigetragen. Geholfen hat ihr, dass ihr die Kollegen Verständnis entgegen gebracht und sie aufgemuntert haben. Sie ist in der Lage, sich Informationen einzuholen und ihre Rechte einzufordern.*

**Frau J.W. (biogr. Int. Nr. A/NRW)** befindet sich wie Frau H.L. noch im Erziehungsurlaub. Sie ist noch sehr stark mit der Verarbeitung und den Folgen der Beeinträchtigung beschäftigt. Eine Psychotherapie hat ihr dabei geholfen, dass sie sich nun damit aktiv auseinandersetzen kann. Über ihre Rechte als Frau mit Behinderung ist sie gut informiert, weiß allerdings über die Schwierigkeit der Umsetzung von Gesetzestexten. Eine medizinische Rehabilitation hat sie bisher noch nicht beantragt. Ihr Mann und ihre Schwiegermutter sind ihr bei der Organisation des Alltags behilflich. Die starke Unterstützung durch ihren Mann sieht sie jedoch auch als gefährdend für ihre Beziehung an. Im Gespräch thematisiert sie die starke Abhängigkeit von ihrem Partner, sowohl in finanzieller als auch in pflegerischer Hinsicht wie in der Haushaltsführung. Frau J.W. hat deshalb das Gefühl, darauf achten zu müssen, dass ihr noch ein eigener Zuständigkeitsbereich bleibt. In ihrer Zukunftsplanung nimmt die geplante Berufstätigkeit eine solche Funktion ein.

**Frau S.H. (biogr. Int. Nr. K/NRW)** konnte ihre Angststörung mit Hilfe einer 5jährigen ambulanten Therapie bearbeiten. Mit Unterstützung des IFD gelingt ihr der berufliche Wiedereinstieg im erlernten Beruf. Durch die Kolleg/innen und die Stationschwester bekommt sie die Unterstützung, die sie benötigt, sich in ihrem Beruf wieder sicher zu fühlen, Verantwortung zu übernehmen und auch den Schritt in die Nachtschicht zu schaffen. Ein Beispiel für den Einsatz sozialer Ressourcen ist die Unterstützung durch die Stationsleitung bei ihrem Wechsel in den Nachtdienst. *„Da ich ganz offen am Anfang darüber gesprochen habe, was ich hatte, habe ich mit meiner Stationsleitung darüber geredet. Die meinte, nun mach’ das, probier’ es einfach. Da dachte ich, sie hat eigentlich recht. Und wenn was ist, kannst du immer die Hauptnachtwache anrufen“ (ebd., S. 4). Eine weitere Ressource ist für Frau S.H. die anerkannte Behinderung, die sie trotz der möglichen Stigmatisierung als Vorteil bewertet. „Damit, muss ich sagen, hatte ich schon Probleme gehabt, als er [ihr Fachberater] das sagte. Man fühlt sich ja doch, als wenn man einen Stempel auf die Stirn bekommt, aber ich denke, letztendlich war das noch ein Vorteil für mich, damit ich diese Stelle bekommen habe. Das lässt sich nicht bestreiten“ (ebd., S. 3). Mittlerweile betrachtet sie ihre Angststörung als überwunden. Als **Frau G.T. (biogr. Int. Nr. H/NRW)** 1986 Mutter wird, ist sie als Mutter mit Behinderung eine „Exotin“. Mütterzentren, die sich dieser Gruppe annehmen und einen Erfahrungsaustausch organisieren, gibt es nicht. *„Wenn ich Hilfe gebraucht habe, finanzielle Unterstützung oder persönliche Unterstützung, dann habe ich mich dementsprechend immer schlau gemacht. [...] Über eine Schwangerschaftsberatung habe ich dann Kontakt zu einer Rollstuhlfahrerin aus K. bekommen, die gerade ihr zweites Kind bekommen hatte. Die haben wir besucht. Es hat mit viel Kraft gegeben, eine Rollstuhlfahrerin zu sehen, die das Kinderkriegen so gut bewältigt hat“ (ebd., S. 3). Um den Umgang mit**

Behinderung für ihren Sohn zur „Normalität“ zu machen, engagiert sich Frau G.T. im Kindergarten und in der Schule. Als sie beispielsweise feststellt, dass ihr Sohn in der Grundschule ständig auf ihre Behinderung angesprochen wird, spricht sie mit der Lehrerin *„ob man das Thema Behinderung nicht einmal im Unterricht behandeln könnte, um bei den Kindern Vorurteile und Berührungsängste abzubauen. [...] Ich bin dann einen Tag in die Schule gekommen. Ich habe den Kindern mein behindertengerechtes Auto gezeigt und habe sie mit einem Rollstuhl fahren lassen. Außerdem durften sie mich alles fragen, was sie interessiert hat. Seit diesem Tag hat es keine Probleme mehr gegeben. In solchen Situationen wähle ich immer die Taktik Angriff“* (ebd., S. 8). Ihre Fähigkeit, sich Informationen und Unterstützung zu besorgen, aber Probleme offensiv anzugehen sind große personale Ressourcen, die Frau G.T. auch in ihrem Berufsleben zu Gute kommen. Trotz gesundheitlicher Einschnitte und vieler Stellenwechsel gibt sie nicht auf. Durch ihre umfangreiche ehrenamtliche Tätigkeit verfügt sie über gute informelle Kontakte, die sie auch bei der Arbeitssuche als Ressource einsetzt. Selbst als sie 1998 nach einem Wegeunfall erwerbsunfähig wird, nutzt sie diese Zeit, um – zusammen mit ihrem - Mann Initiativen zur selbständigen Unternehmensgründung zu starten. Ihre ungebrochene Neigung, immer etwas Neues auszuprobieren, eine gute Verankerung in der Familie und im sozialen Umfeld sind ihre „Pfunde“ mit denen sie ihr Leben meistert.

Die drei ledigen Frauen dieser Kohorte, die keine Kinder haben befinden sich in einer anderen Lebenssituation. Sie haben sich – nach überwiegend negativen Erfahrungen mit Partnerschaft - bewusst für ein Leben als Single entschieden. Besonders ausgeprägt ist dies bei **Frau K.P. (biogr. Interview Nr. E/NRW)**, die sich als überzeugter Single bezeichnet. Sie hat sich einen intakten Freundeskreis aufgebaut. Von ihren Freunden und ihrer Verwandtschaft bekommt sie große Anerkennung für ihre vielfältigen Aktivitäten, was sie sehr stolz macht. Wenn sie Probleme hat, kann sie sich wohl an ihre Freunde als auch an ihre Eltern wenden, die ganz in der Nähe wohnen. *„Ich weiß nicht, ob es an meinem Auftreten oder meinem „Plappermaul“ liegt, dass ich so viele Kontakte habe“* (ebd., S. 13). Auf dem Weg zur erfolgreichen beruflichen Integration (zuletzt aus einer Beschäftigung der WfbM in den 1. Arbeitsmarkt) erlebt sie vielfaches Scheitern, aber sie startet immer wieder neue Versuche, eine befriedigende Arbeit zu finden und greift dabei auf externe Unterstützung durch Netzwerke, soziale Dienste, Vermittlungsdienste, ihre Familie sowie eine Therapie zurück. Ihre Fähigkeit auf andere zuzugehen, die große Zähigkeit und letztlich auch das Selbstvertrauen, dass in ihr mehr steckt, als andere ihr zutrauen sind ihre großen personalen Ressourcen. *„Ich habe alles alleine gemacht. Ich habe in Eigeninitiative Kontakt zu Leuten hergestellt, die mich weiterbringen konnten. Und wenn sie mich nicht mehr weiterbringen konnten, habe ich mir andere Leute gesucht. In der Werkstatt hat man mich wegen meiner häufigen Fehlzeiten für untauglich für den ersten Arbeitsmarkt gehalten. Dass es an der Arbeit dort selber liegen könnte, dass ich nicht motiviert war, wurde dort nie bedacht“* (ebd., S. 17).

Der Wille, sich trotz erlebter Misserfolge bei der Arbeitssuche und Kündigung ihrer letzten Arbeitsstelle nicht „unterkriegen“ zu lassen, ist ein Merkmal, das auch bei **Frau D.W. (biogr. Int. Nr. L/NRW)** stark ausgeprägt ist. Die Suche nach potentiellen Arbeitgebern erfolgte bisher überwiegend eigeninitiativ. Bei verschiedenen Praktika und ihrer bisher einzigen Stelle nach Beendigung ihrer zweiten Berufsausbildung (bedingt durch eine Spätbehinderung nach einem Unfall) hat sie akzeptieren gelernt, dass sie bestimmte berufliche Einschränkungen aufgrund ihrer Behinderung hat. Sie versucht, sich „kleine Ziele“ zu setzen und in „Geduld zu üben“ sowie über ehrenamtliche Tätigkeit sowohl soziale Kontakte als auch einen beruflichen Einstieg zu finden.

Aufgrund ihrer langjährigen beruflichen Tätigkeit als technische Zeichnerin verfügt **Frau I.R. (biogr.Int. Nr. D/NRW)** – obwohl ebenfalls gerade gekündigt – über bessere personale Ressourcen. Während ihrer Berufstätigkeit hat sie sich weiter qualifiziert und so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Frau I.R. hat sich in einem eher männlich geprägten Beruf behauptet und daraus Selbstbewusstsein geschöpft. Sie kann sich für Ihre Interessen einsetzen und ist in der Lage, sich Informationen und Unterstützung zu beschaffen. Auf einer Frauenmesse in D. lernt sie das Netzwerk für Frauen und Mädchen mit Behinderung kennen und entschließt sich spontan zur Mitarbeit. Auf diese Weise kann sie ihre individuelle Auseinandersetzung mit ihrer Behinderung verknüpfen mit einem kollektiven Engagement.

**Zusammenfassend:** Die befragten Frauen verfügen über unterschiedliche personale und soziale Ressourcen. Gute schulische und berufliche Vorbildung können personale Ressourcen verbessern, aber auch Frauen mit niedrigen Bildungsvoraussetzungen können bei entsprechender Förderung und günstigen Bedingungen erhebliche Potentiale entfalten und sich außerhalb des geschützten Arbeitsmarktes behaupten. Für gelungene berufliche Integrationsprozesse sind Soziale Dienste wie z. B. den IFD und funktionierende soziale Beziehungen wie z. B. Unterstützungsprozesse durch Kolleg/innen mitentscheidend. Wesentlich ist, welche Ziele die Frauen in dem jeweiligen Lebensabschnitt für sich als vorrangig definieren und wie stark sie sich für deren Realisierung einsetzen. Für die meisten interviewten Frauen gilt, dass sie sich aktiv mit ihren eigenen Beeinträchtigungen auseinandersetzen, an Optimierungsprozessen zum Umgang mit ihrer Beeinträchtigung arbeiten und versuchen so gut es geht damit zu leben. Dazu brauchen sie Unterstützung aus ihrem sozialen Umfeld, in erster Linie dem Partner, Eltern und/oder einen intakten Freundeskreis. Darüber hinaus ist es vielen der Befragten ein Anliegen, die gesellschaftliche Akzeptanz von Frauen und Männern mit Behinderung zu erhöhen; viele engagieren sich für mehr „Normalität“ im Zusammenleben von behinderten und nicht behinderten Frauen und Männern im Kindergarten, an Schulen und in Selbsthilfeverbänden bzw. Netzwerken.

### 1.2.9 Themen, die den Gesprächspartnerinnen wichtig sind

In den einzelnen Interviews kommen verschiedene Themen zur Sprache, die für die Interviewpartnerinnen vor dem Hintergrund ihrer Lebenserfahrungen eine hohe Bedeutung haben. Sie geben Einblicke in die Lebenssituationen von Frauen mit Behinderung, die bisher in diesem Bericht nicht im Vordergrund standen.

Ein Grundsatz, der für viele Frauen gilt, ist das **Denken in kleinen Zeithorizonten**. Bei **Frau D.W. (biogr. Int. Nr. L/NRW)** ist dies begründet in den Erfahrungen des Umgangs mit der erworbenen Behinderung, nicht in großen Zeiträumen zu planen, *„dieses Einschätzen kann man nicht. Man muss das erst erlernen, das habe ich erst gar nicht verstanden. Dann habe ich mir auch ganz kleine Ziel gesetzt: nach einem halben Jahr fängst du an zu arbeiten“* (ebd., S. 18). Auch **Frau K.P. (biogr. Int. Nr. E/NRW)** plant eher kleinschrittig: *„Ich will sehen, dass ich meine Ziele verwirkliche, ohne mich dabei kaputt zu machen. Ich will nicht von der Arbeit kommen und sofort ins Bett fallen. Ich will einfach etwas leben. Arbeiten und trotzdem die Kraft haben, etwas für mich selbst zu tun: Mein Kunststudium, mich mit anderen Leuten treffen. (...) Momentan ist die Arbeit für mich das wichtigste! Das ist das erste Mal seit zehn Jahren, dass ich*

einen Vertrag mit Tariflohn habe. Und den Vertrag will ich erst mal erfüllen. Und dann schauen wir mal, was bis dahin wird. Es wäre schön, wenn ich mein Kunststudium schaffen könnte. Ich denke einfach nicht mehr in so großen Zeithorizonten“ (ebd., S. 11).

Ein weiterer Aspekt, den verschiedene Frauen erwähnen, ist die Koordinationsfähigkeit und das Organisationstalent, mit dem sie ihren **Alltag managen**. Dies trifft insbesondere bei Frauen zu, die auf persönliche Assistenz oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung angewiesen sind. **Frau S.F. (biogr. Int. Nr. G/NRW)** gibt ein Beispiel, das verdeutlicht, welche Abwägungs- und Entscheidungsprozesse sich Frauen und Männer mit Behinderung z.T. alltäglich vornehmen müssen. Bei Frau S.F. spielt die Problematik der Missbrauchserfahrung mit hinein: „Es gibt hier einen männlichen Pfleger, mit dem komme ich immer noch gut klar, und ich habe mir gesagt, S., du kannst jetzt nicht alle über einen Kamm scheren. Und es ist ja auch so, wenn ich zur Toilette muss, muss ich klingeln und warten bis jemand kommt. Wenn dann der R. kommt und ich sag dem dann, ich möchte bitte eine Frau haben, dann muss ich noch länger warten, und dann muss ich abwägen, was ist denn jetzt wichtiger, zur Toilette zu kommen oder auf eine Frau zu warten“ (ebd., S. 15). **Frau J.W. (biogr. Int. Nr. A/NRW)** hat die Kinderbetreuung für ihren Sohn in weiten Teilen durchorganisiert. Allerdings wünscht sie sich „eine Kinderbetreuung, die variabel ist, wo ich also z.B. sagen kann, dass sie ein Mal in der Woche morgens ganz früh kommt, von 7 bis 8.30 Uhr brauche ich jemanden, der A. fertig macht, ihm ein Brot schmiert und ihn zum Kindergarten bringt. Oder wenn ich plötzlich mal nachmittags zum Arzt muss und meinen Mann gerne mitnehmen möchte, dass dann da jemand ist, der einspringen kann. So was hätte ich wirklich gerne, das wäre schon gut“ (ebd., S. 16).

**Frau G.T. (biogr. Int. Nr. H/NRW)** resümiert: „Also ich denke schon, dass Menschen mit Behinderung also sehr gute Manager sind, was ihren Lebensalltag betrifft. Behinderte Menschen machen relativ wenig spontane Sachen, da sie wegen ihrer Beeinträchtigung sämtliche Vorhaben z.B. in Bezug auf benötigte Hilfeleistungen gründlich planen müssen. Man muss sich eben eingestehen, dass man irgendwo seine Grenzen hat, an denen man ohne Hilfe nicht weiterkommt. Und dann muss man diese Hilfe eben in Anspruch nehmen“ (ebd., S. 3).

Für die Personen mit einer erworbenen Behinderung treten spezielle Herausforderungen auf, die die Behinderungsverarbeitung und das neu zu gestaltende Leben mit der Behinderung betreffen. **Frau J.W.** thematisiert in diesem Zusammenhang die **Notwendigkeit der Beziehungsneuordnung**: „Als ganz großes Problem hat sich für uns dann auch daraus ergeben, dass wir eigentlich unsere Beziehung neu sortieren müssen, bedenken müssen, ordnen müssen oder wie auch immer, leben müssen, einfach gucken müssen. Wir haben den großen Vorteil, dass wir sowieso sehr gut miteinander reden können und schon immer ganz viel miteinander geredet haben, das reicht aber nicht. Da gibt es unendlich viel zu reflektieren und neu zu ordnen, was das anbelangt“ (ebd., S. 11). Insgesamt wünscht sie sich eine stärkere psychologische Unterstützung, die beim Thema Krankheitsverarbeitung, Beziehungsneuordnung und Ähnlichem Hilfe bieten kann. Sie weiß nicht, wie sie diese nach dem SGB IX z.B. in § 26, Abs. 2, Punkt 5 und § 26, Abs. 3, Punkt 1 vorgesehenen Leistungen geltend machen kann.

**Frau K.P. (biogr. Int. Nr. E/NRW)** berichtet von Erfahrungen in der **WfbM**. Hier sieht sie einige **Verbesserungsnotwendigkeiten**. „Die Werkstätten für Behinderte sollten sich ja auch für den ersten Arbeitsmarkt öffnen. Da tut sich auch nichts. Die behalten ihre besten Leute auch da, um leistungsfähig zu bleiben. Es nervt mich, dass da nichts getan wird“ (ebd., S. 16). Frau K.P. plädiert dafür, dass die Eigeninitiative der Frauen und Männer mit Behinderung gestärkt wird. „Wie gesagt die meisten sind wegen der Bemutte-

nung zu Hause sehr unselbstständig und für viele ist die Werkstatt eine Art Familienersatz. solche Leute müssen die Selbstständigkeit erst mal lernen“ (ebd., S. 17). Frau K.P. meint des Weiteren, dass der „soziale Rahmen“ der WfbM geändert werden müsse, angefangen bei der Einführung von Tariflohn, der zur Arbeit motivieren würde bis hin zum Abbau des Schonraums und Auffangnetzes, den die WfbM bietet. Daneben fordert sie: „Die Zuschüsse die der Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Behinderten erhält, sollten für längere Zeit oder am besten dauerhaft gezahlt werden. Dem Arbeitgeber entstehen durch die Beschäftigung eines behinderten Menschen nun einmal Kosten. Mein neuer Arbeitgeber kann sich mich auch nur leisten, weil es Zuschüsse, z. B. den Minderleistungsausgleich, gibt“ (ebd., S. 18).

Ein weiteres Thema findet **Frau G.T.** wichtig: **Die Diskriminierung von Eltern mit Behinderung im Adoptionsgesetz.** „Worüber ich auch traurig bin ist, dass im Adoptionsgesetz steht, dass man körperlich gesund sein muss, um ein Kind zu adoptieren. Ich finde es ja in Ordnung, dass das zukünftige Zuhause eines Kindes geprüft wird. Das Kind soll es ja gut haben. Aber wer will beurteilen, ob jemand mit Behinderung ein Kind aufziehen kann? Das kann man nicht als Außenstehender. Ich habe bei der Einschätzung des Lebens eines Menschen mit Behinderung zwei Extreme festgestellt. Die einen sagen, dass man mit einer Behinderung ja gar nichts machen kann. Und die Anderen sagen: „Was Du alles trotz Deiner Behinderung machst, dass könnte ich gar nicht. Wenn ich in den Rollstuhl müsste, würde ich mich vor einen Zug werfen!“ Diese Extreme gibt es. Dass jemand trotz seiner Einschränkung ein normales Leben führt, hält niemand für möglich! Das kommt wohl daher, dass die Leute viel zu wenig über das Leben behinderter Menschen wissen. Ich fand das, was ich mache, nie besonders toll. Für mich war es eben normal“ (ebd., S. 7/8).

Für viele Frauen ist die **Stellung von Frauen und Männern mit Behinderung in der Gesellschaft** ein wichtiges Anliegen. **Frau K.R. (biogr. Int. Nr. I/NRW)** fordert in der Gesellschaft ein höheres Maß an Sozialkompetenzen im Umgang mit Frauen und Männern mit Behinderung. Dies macht sie am Beispiel ihrer Mitschüler/innen aus der Regelschule und am Beispiel von Erzieherinnen in Kindertagesstätten deutlich. „Wenn ich mit Klassenkameraden rede, über das - wie heißt es so schön – soziale Risiko, dann können die sich das nicht vorstellen, weil das für sie so normal ist, mit mir aufgewachsen zu sein, dass die sich die Reaktionen und Vorbehalte der Mitmenschen gar nicht so vorstellen können. Und solange Behinderte immer noch weggesperrt werden, wird sich daran auch nichts ändern“ (ebd., S. 13). Über die Erzieherinnen in Kindertagesstätten sagt sie: „Ich hatte den sogenannten Fehler begangen und habe dem Team gespiegelt, "sie haben zwar ein tolles Konzept, aber das verwirklichen sie nicht.“ Da waren sie dann sehr böse und meinten, eine Meldung beim Jugendamt loswerden zu müssen, um mir eins auszuwischen. Da müssen sie immer auf die Sozialkompetenzen gucken, wieweit sind die ausgebildet, wie reif sind die Leute für Kritik. Ich denke auf menschlicher Ebene ist ganz viel Nachholbedarf. Ich denke, es ist immer noch ein Unterschied, ob sie als Frau mit Behinderung Kritik äußern oder als anscheinend perfekt aussehende Frau - oder Mann. Auf einen Mann hört man ja auch mehr als auf eine Frau. Ich denke, da sind ganz viele Ebenen, die da angesprochen werden“ (ebd., S. 12).

Die angeführten Beispiele, was den befragten Frauen mit Behinderung wichtig ist, betonten ihre jeweiligen Stärken bei der Bewältigung ihrer Arbeits- und Lebenssituation, aber auch spezifische individuelle und strukturelle Begrenzungen. Frauen und Männer mit Behinderung stoßen bei der Ausschöpfung vorhandener Handlungsspielräume oftmals an mangelnde soziale Handlungskompetenz der nicht behinderten Frauen und Männer, die ihre Optionen einschränken bzw. nicht zum Zuge kommen las-

sen. In der Ausbildung und Stärkung der sozialen Kompetenz durch Auseinandersetzung mit Frauen und Männern mit Behinderung liegt deshalb eine große Aufgabe.

### 1.2.10 Resümee

Das Resümee fasst wichtige Ergebnisse der Auswertung der biografischen Interviews entlang der verschiedenen Dimensionen mit Blick auf die Umsetzung des SGB IX und Handlungserfordernisse zusammen:

Die **Lebensentwürfe** der befragten Frauen zeigen durchgängig, dass die berufliche Teilhabe für sie einen zentralen Stellenwert im Hinblick auf gesellschaftliche Anerkennung, Sinnstiftung, Zeitstrukturierung und materielle Unabhängigkeit hat. Für Frauen mit Behinderung gilt ebenso wie für Frauen ohne Behinderung, dass sie eine doppelte Lebensorientierung auf Beruf und Familie bzw. soziale Beziehungen haben. Die Erwerbstätigkeit wird in der Kleinkindphase unterbrochen; ein - gestufter - beruflicher Wiedereinstieg ist überwiegend geplant. Ob ein beruflicher Wiedereinstieg gelingt, ist jedoch an das Vorhandensein passgenauer guter Betreuungsangebote sowie flexibler, wohnortnaher Teilzeitarbeitsplätze gebunden. Aufgrund ihrer körperlichen Beeinträchtigungen haben Mütter mit Behinderung erhöhten Unterstützungsbedarf bei der Betreuung ihrer Kinder: die Möglichkeit kurzfristig und flexibel auf Assistenz bei der Betreuung ihres Kindes/ihrer Kinder zurückgreifen zu können wird von allen befragten Müttern als dringender Wunsch artikuliert. Um ihren Erziehungsaufgaben (Arztbesuche, Aktivitäten zur körperlichen, kognitiven und psychischen Entwicklung und Förderung) umfassend nachgehen zu können, haben Mütter erhöhte Mobilitätsanforderungen. Die befragten Mütter wünschen sich Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches mit Peers. Die im SGB IX vorgesehenen Instrumente zur gezielten besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Haushaltshilfe, Assistenz) greifen bei den befragten Müttern bisher nicht. Mütter mit Behinderung sollten – wie berufstätige Frauen - einen Zuschuss beim Erwerb eines PKW erhalten.

**Berufsorientierung und Berufsfindung** haben für junge Frauen mit Behinderung einen ebenso hohen Stellenwert wie bei Mädchen ohne Behinderung. In den biografischen Interviews wird deutlich, dass die Entscheidungen für einen Beruf, in der Regel im Büro- oder im hauswirtschaftlichen Bereich, überwiegend von den Eltern getroffen werden. Durch die Antizipation von zum Teil vorhandenen, zum Teil zugeschriebenen Barrieren (z.B. „eine Rollstuhlfahrerin passt nicht in ein Reisebüro“) engt sich das in Frage kommende Spektrum der Ausbildungsberufe noch stärker ein als dies bereits bei jungen Frauen ohne Behinderung der Fall ist. Diese „Kanalisation“ auf Büroberufe wird in der Regel durch die Berufsberatung der Arbeitsagenturen bekräftigt. Vor dem Hintergrund erfolgter schulischer Vorerfahrungen werden „eingeschlagene Pfade“ verlängert und alternative Ausbildungsmöglichkeiten, welche die jungen Frauen neigungsbedingt in den Blick nehmen, zu wenig berücksichtigt. Neigungen werden von Seiten der jungen Frauen vor allem in den sozialen und Gesundheitsberufen artikuliert. Um eigene alternative Vorstellungen zur Berufswahl entwickeln zu können, müssen junge Frauen mit Behinderung hinsichtlich ihrer Durchsetzungsfähigkeit und Entfaltung von mehr Eigeninitiative gestärkt werden. Die im SGB IX vorgesehenen Selbstbehauptungskurse sollten bereits für Schülerinnen angeboten werden. Erst wenn junge Frauen breiter über vorhandene Berufe informiert werden und sie mehr Möglichkeiten zum Austesten beruflicher Anforderungen (z.B. in Form von Praktika oder in Kursen der Berufsfindung) erhalten, können Alternativen zur Ausbildung in den Büroberufen überhaupt ernsthaft in



den Blick genommen werden. Die umfangreiche Diskussion und politische Förderpraxis zu Frauen in zukunftsbezogenen, neuen informationstechnischen Berufen, die bundesweit seit etlichen Jahren besteht, muss erst noch bei den jungen Frauen mit Behinderung ankommen. Die politischen Aktivitäten (Girl's Day etc.) zur Erweiterung des Berufswahlspektrums setzen Maßstäbe, machen aber auch aufmerksam auf komplexe gesellschaftliche Prozesse, die das Aufbrechen geschlechtsspezifischer Strukturen des Arbeitsmarktes erschweren. Die Erfahrungen aus diesen Aktivitäten zeigen, dass weibliche Vorbilder und Mentor/innen beim Berufswahlprozess eine besondere Rolle spielen. Dafür sprechen auch Befunde in unserer Untersuchung, welche die Bedeutung von Förderern bei der Wahl eines technischen Berufes aufzeigen. Erforderlich erscheint zudem eine Schulung der Berufsberater/innen in den Arbeitsagenturen wie in Berufsbildungswerken, die diese dazu qualifiziert sowohl personenzentriert, hinsichtlich vorhandener Fähigkeiten wie Neigungen als auch in weniger fest gelegten Bahnen kreativ, aufgeschlossen und vorurteilsfrei zu beraten. Im Einzelfall sollten zur Realisierung von Berufswünschen die Möglichkeit der Arbeitsassistenz stärker in den Blick genommen werden.

**Berufsausbildungen und Umschulungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen** erfolgen immer noch zu einem großen Teil in Sondereinrichtungen, den Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken. Sie bieten einen Schutz- und Entwicklungsraum für (junge) Frauen mit Behinderung, in denen unter behinderungsgerechten Bedingungen wichtige Verselbständigungsprozesse stattfinden können. Damit den jungen Frauen in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation die Loslösung vom Elternhaus und die Ausbildung eigener beruflicher und persönlicher Ziele gelingen können, ist die Motivierung und Stärkung ihres Selbstwertgefühls ebenso wichtig wie die fachliche Ausbildung.

Die biografischen Erfahrungen mit integrativen Einrichtungen schulischer und beruflicher Qualifizierung, von denen die befragten Frauen berichten, weisen darauf hin, dass eine integrative Ausbildung an bestimmte Voraussetzungen zu knüpfen ist, wenn sie nicht ausgrenzend und diskriminierend wirken soll. Zu diesen zählen u.a. barrierefreie Zugänge, behinderungsgerechte Arbeitsmittel bzw. Einsatz von Hilfsmitteln, bei Vorliegen motorischer Einschränkungen Einräumen von höheren Zeitvorgaben bei Prüfungsarbeiten bzw. Bereitstellung von Assistenz. Über die speziellen Anforderungen und Konditionen ist gegenüber nicht behinderten Auszubildenden Transparenz und Einsicht (Thematisierung von spezifischen Barrieren, Hindernissen und damit verbundenen Benachteiligungen) zu schaffen, da sich sonst Konkurrenz und Neid herausbilden können. Insgesamt sollten wohnortnahe, integrative Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen befördert werden, da nur so Begegnungen mit nichtbehinderten Frauen und Männern ermöglicht werden können.

Eine individuelle, an den jeweiligen biografischen Stationen und Situationen ansetzende **Beratung, Begleitung und Unterstützung** sind für eine gelingende Integration von Frauen mit Behinderung ins Arbeitsleben von entscheidender Bedeutung wie die angeführten positiven und negativen Beispiele belegen. Rechtzeitige und umfassende Informationen in Einrichtungen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation über Rechtsansprüche und Hilfsmittel können den beruflichen (Wieder-) Einstieg erheblich erleichtern. In Umbruchsituationen, wie beispielsweise nach der Ausbildung in einem BBW oder bei Verlust des Arbeitsplatzes sind die Beratungsangebote quantitativ und qualitativ verbesserungsbedürftig. Nötig sind örtliche / regionale Anlaufstellen, die ganzheitlich beraten und eine Lotsenfunktion erfüllen können. Angesprochen sind damit Informationen über Hilfen bei Umzügen, Hinweise auf günstige behinderungsgerechte Wohnungen, Informationen über barrierefreie Freizeitangebote, aber auch das Auffangen in Konflikt- und Krisensituationen. Vielfach wünschen Frauen mit Behinde-

zung Beratung von Frauen für „Frauen mit Behinderung“ (Peer Counseling), die bisher überwiegend von Selbsthilfeverbänden der Selbstbestimmtes Leben Bewegung praktiziert und angeboten wird. Dieses Angebot der Selbsthilfeverbände sollte ausgebaut und Einzelberatungen für Frauen über die Krankenversicherungen und Rentenversicherungsträger finanziert werden können.

Die Begleitung von schwerbehinderten Frauen mit Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche und Aufrechterhalten der Arbeitsstelle durch Integrationsfachdienste ist sinnvoll, gelingt doch vielfach nur mit Unterstützung der Fachberater/innen eine Integration von schwer vermittelbaren behinderten Frauen ins Arbeitsleben. Einzelne Frauen, die Erfahrungen mit IFD haben, sprechen an, dass sie sich „als Frau“ und in ihrer individuellen Persönlichkeit von männlichen Beratern nicht genügend ernst genommen fühlten; es sollte deshalb die Option bestehen, den Berater / die Beraterin zu wechseln, wenn die Zusammenarbeit mit dem IFD nicht zur Zufriedenheit verläuft. Nach wie vor ist es wichtig, Vorurteile bei Arbeitgeber/innen gegenüber der Beschäftigung von Frauen mit Behinderung abzubauen sowie diese über finanzielle Fördermöglichkeiten bei den Personalkosten wie bei der Arbeitsplatzgestaltung zu informieren, da daran häufig die Bereitschaft zur Beschäftigung von Frauen mit Behinderung geknüpft ist.

Für gelingende **Integration in Erwerbsarbeit** sind die Identifikation mit den Arbeitsinhalten und die soziale Akzeptanz durch die Kolleg/innen förderliche Bedingungen. Gelingt die soziale Integration nicht (bis hin zu Mobbing am Arbeitsplatz) oder kumulieren sich negative Faktoren wie Überforderung bzw. Unterforderung, Probleme mit Vorgesetzten oder Kolleg/innen, so sind Eigenkündigung oder Kündigung durch den Arbeitgeber oftmals die negativen Folgen. Der Arbeitgeber kann durch ein positives Arbeitsklima, flexible Arbeitszeiten und Arbeitsinhalte, die auf die Behinderung zugeschnitten sind, günstige Voraussetzungen für die Integration von behinderten Frauen schaffen. Dafür sind insbesondere die im SGB IX vorgesehenen Integrationsvereinbarungen ein besonders geeignetes Instrument. Bei den befragten Frauen spielten solche betrieblichen Vereinbarungen, ebenso wie Schwerbehindertenvertretungen (noch) keine Rolle. Für eine gelingende Integration sind auch personale Ressourcen wichtig, zum Beispiel die Bereitschaft, sich eigeninitiativ weiter zu qualifizieren sowie die Fähigkeit, sich Informationen und Unterstützung zu beschaffen. Innerbetriebliche und externe Ansprechpartner können Schwierigkeiten vorbeugen bzw. lösen helfen. Die befragten Frauen haben sowohl von positiven als auch von negativen Beispielen der sogenannten begleitenden Hilfen durch den IFD berichtet; in keinem Fall wurde von frauenfördernden Konzepten bzw. Angeboten berichtet. Das möglichst frühzeitige Einschalten des IFD ist eine, aber keine hinreichende Bedingung für erfolgreiche Intervention und Konfliktlösung. Die aus Sicht der Arbeitgeber und der Arbeitsmarktpolitik häufig diskontinuierlichen Verläufe der Erwerbsbiografien von Frauen sind nicht nur Zeiten der Kindererziehung oder anderer Betreuungs- und Bindungsarbeit geschuldet. Brüche in der Erwerbsbiografie und diskontinuierliche Verläufe sind aus einem anderen Blickwinkel auch als gezielte Arbeit an der eigenen Biografie zu verstehen, wenn beispielsweise die Arbeitsbedingungen als unzumutbar empfunden werden oder über Stellenwechsel eine Arbeit gesucht wird, die den eigenen Wünschen und Ansprüchen besser gerecht wird.

Das im SGB IX enthaltene Recht auf eine Arbeitsassistenz wird offensichtlich eher selten genutzt, obwohl dadurch die Umsetzung auf einen, nicht der Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz – z.B. bei behinderungsbedingten Verschlechterungen – verhindern ließe. Verfahrensweisen zum Umgang mit

Umsetzungen und Klärung der Voraussetzungen für Arbeitsassistenz sind ebenfalls im Rahmen einer Integrationsvereinbarung regelbar.

Das Streben nach Selbstständigkeit und Selbstbestimmung kennzeichnet die **Lebenslage und Lebensführung** von Frauen mit Behinderung. Die befragten Frauen betonen in ihren Lebensverläufen sowie in der Beschreibung ihres Alltagsmanagements nachdrücklich, dass sie dauerhaft weder persönlich noch finanziell von ihrem Partner, den Eltern oder anderen Personen abhängig sein wollen. Sie sehen sich durchaus in der Lage, zu definieren, wann sie welchen Unterstützungsbedarf haben bzw. in welcher Form diese erbracht werden soll. Auch die junge Frau mit Down Syndrom kann Umfang und Grenzen der gewünschten Unterstützung sehr genau und differenziert artikulieren. Die Philosophie des SGB IX, die auf Selbstbestimmung und Teilhabe setzt, wird von allen interviewten Frauen als Grundvoraussetzung für ein eigenverantwortliches Leben angesehen. Umso wichtiger ist für mobilitätseingeschränkte Frauen eine persönliche Assistenz, die ihnen eine eigenständige Lebensführung ermöglicht. Bei verheirateten Frauen wird die persönliche Assistenz – aus praktischen Erwägungen - häufig von ihren Ehemännern erbracht, was von einigen als belastend für die Beziehung erlebt wird. An dieser Stelle besteht möglicherweise Beratungs- und Schulungsbedarf. Freiheit von sexueller Gewalt ist bei assistenzbedürftigen Frauen eine Grundvoraussetzung für selbstbestimmtes Leben. Dem stehen Erfahrungen mit sexueller Gewalt bei jungen Frauen gegenüber, von denen wir im Rahmen der Interviews erfahren haben. Vorbeugende Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt, insbesondere in Internaten und Großeinrichtungen müssen verpflichtend einsetzen, um solche Gewalterfahrungen zu verhindern. Bezüglich der Lebenslage von erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Müttern ist nochmals auf die Assistenz bei der Kinderbetreuung und die Bedeutung von Mobilität hinzuweisen (siehe Lebensentwürfe).

Die biografischen Interviews liefern vielgestaltige Sichtweisen auf **Handlungspotentiale und Bewältigungsstrategien**. Die personalen und sozialen Ressourcen über welche die befragten Frauen verfügen, sind unterschiedlich ausgeprägt. Höhere Bildungsabschlüsse sind dabei wichtige personale Ressourcen, aber auch Frauen mit geringeren Schulabschlüssen bzw. sog. geistiger Beeinträchtigung können bei entsprechender Förderung und Unterstützung einen Arbeitsplatz außerhalb der WfbM finden. Einige Frauen haben zur Bewältigung von persönlichen Krisen eine Psychotherapie gemacht oder bei beruflichen Schwierigkeiten begleitende Dienste in Anspruch genommen. Die Bedeutung von Selbsthilfegruppen, der Austausch mit Peers oder das Engagement in sozialen Netzwerken ist bei vielen der befragten Frauen präsent und wird als auch gezielt als Strategie zur Bewältigung der eigenen Behinderung wie zur Verbesserung der Situation von Frauen und Männern mit Behinderung generell eingesetzt. Zur Stärkung dieser Handlungspotentiale sollten die Möglichkeiten des SGB IX, Selbsthilfeaktivitäten zu fördern, ausgeschöpft werden. Darüber hinaus ist es notwendig, dass soziale Netzwerke zur Organisierung von Mädchen und Frauen mit und ohne Behinderung eine Basisfinanzierung aus Landesmitteln erhalten.

In den **Zukunftsperspektiven** kommen unterschiedlich weitreichende Lebensplanungen zum Ausdruck, die wesentlich die subjektiv empfundenen jeweiligen Ressourcen spiegeln. In vielen biografischen Interviews ist wiederum das große Engagement spürbar, sich für mehr Normalität im Umgang mit Frauen und Männern mit Behinderung einzusetzen; dies kennzeichnet die hohe Reflexivität der befragten Frauen. Damit die gesellschaftliche Diskriminierung aufgebrochen werden kann, fordern sie die Stärkung der sozialen Kompetenz bei nichtbehinderten Frauen und Männern im Umgang mit Behinderten, sei es, im Kindergarten, in der Schule, bei Beratungsstellen oder im Arbeitsleben.

### 1.3 Exemplarische biografische Einzelstudie aus Nordrhein-Westfalen

#### Stationen im Leben von Frau Katharina Berg: Von der körperbehinderten Schule bis zur Berufstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Frau Katharina Berg (Name aus Datenschutzgründen geändert) ist zum Zeitpunkt des Interviews 35 Jahre alt, von Beruf Technische Zeichnerin und aktuell von einer Kündigung durch die Insolvenz ihres Arbeitgebers betroffen. Sie wohnt in einer Eigentumswohnung, die aufgrund ihrer Spastik rollstuhlgerecht umgebaut wurde.

#### **Schulische Erfahrungen**

Frau Katharina Berg (biogr. Int. Nr. D/NRW) wächst im Elternhaus im ländlichen Raum auf. Zunächst versucht sie mit Gehstützen zurechtzukommen, insbesondere ihre Eltern legen viel Hoffnung in verschiedene Therapien. Frau Katharina Berg selbst entscheidet sich für den Rollstuhl. *„Ich habe dann auch irgendwann gesagt, dass ich mit dem Rollstuhl viel mobiler bin als mit irgendwelchen Gehstützen“* (ebd., S. 1). Nach dem Realschulabschluss der allgemeinbildenden Körperbehindertenschule geht sie ein Jahr lang auf die Hauswirtschaftsschule, um als Noch-Schulpflichtige ein Jahr bis zur Ausbildung zu überbrücken. Diese Schule liegt 10 km von ihrem Wohnort entfernt, so dass sie auf den Fahrdienst ihres Vaters angewiesen ist. Diesen empfindet sie als Belastung. *„Und dann kriegte man auch da wieder so ein bisschen die Vorwürfe - das kostet Zeit und Geld. Heute würde ich das anders regeln, einen Antrag stellen auf Kostenübernahme der Fahrten und einen Fahrdienst“* (ebd., S. 2/3). Damals hatte sie noch nicht genügend Selbstvertrauen und Informationen, um sich notwendige Hilfsmittel zu besorgen. Dass ihre Eltern stellvertretend für sie Entscheidungen treffen, wird auch an der Wahl für die Hauswirtschaftsschule deutlich. *„Meine Eltern meinten, dass Hauswirtschaft auf keinen Fall verkehrt sei. Damals haben immer meine Eltern für mich entschieden, ich hatte das gar nicht so im Griff, muss ich wirklich sagen“* (ebd., S. 2). Den Besuch dieser Schule empfindet sie als „Weltenbruch“, da die räumlichen Gegebenheiten, die Ausstattung und auch die Lehrer/innen nicht auf Schüler/innen mit Behinderung eingestellt sind. Aufgrund fehlender Hilfsmittel und Zeitzugeständnisse schafft Frau Katharina Berg den Abschluss nicht. Dennoch zieht sie eine nicht nur negative Bilanz: *„Aber ich habe in der Zeit an der Schule natürlich auch viel gelernt, ich habe gelernt nach zehn Jahren Körperbehindertenschule, dass das Leben draußen nicht so einfach ist“* (ebd., S. 3).

#### **Erfahrung mit Beratung und unbefriedigender Unterstützung bei der Berufsfindung**

Bereits in der zehnten Klasse macht Frau Katharina Berg die Erfahrung, dass das Arbeitsamt ihr keine angemessenen Perspektiven aufzeigen kann. Ein Berater zieht lediglich die WfbM in Betracht, die für sie nicht in Frage kommt. *„Als der Berufsberater vom Arbeitsamt in der 10. Klasse zu uns kam, noch in der Schule für Körperbehinderte, hat er uns schon gesagt, die Werkstatt für Behinderte sei eine gute Perspektive, eigentlich die einzige. Aber da wollte ich nicht hin, und ich weiß, meine anderen Klassenkameraden - wir waren ja eine sehr kleine Klasse von sechs Leuten - auch nicht. Einer von uns hat dann über den 2. Bildungsweg Abitur gemacht, Jura studiert. Aber der Berater hat nur auf die Werkstatt für Behinderte orientiert, so sah unsere Beratung aus, d.h. man hat uns gar keine Perspektiven an die Hand gegeben“* (ebd., S. 1/2).

Auch eine vierwöchige Arbeitserprobung im BBW im kaufmännischen Bereich während der Zeit der Hauswirtschaftsschule, die ihr seitens des Arbeitsamt empfohlen wird, entspricht nicht ihren Vorstel-

lungen. „Das war super langweilig, weil ich immer irgendwelche Fahrtwege von München nach Hamburg ausrechnen sollte, und Schreibmaschine schreiben konnte ich jetzt ein bisschen, also im Adlersuchsystem damit umgehen, mehr war auch nicht in dieser Erprobung gefordert. Als ich meinem Arbeitsamtsberater nach der Arbeitserprobung sagte, dass mir die Arbeit keinen Spaß gemacht hat, schickte er mich in die Berufsfindung (3 Monate). Er war der Ansicht ich sollte den Bürobereich nochmals vertiefen, weil ich doch aufgrund meiner Behinderung nichts anderes könne. Während der Berufsfindung konnte ich mir andere Berufszweige anschauen (z.B. technisches Zeichnen, Nähen, Elektrotechnik). Aufgrund meiner schulischen Defizite und weil mein Selbstbewusstsein so gering war. Wenn man ein Jahr immer nur hört, das kriegst du sowieso nicht hin, oder selbst merkt, dass man immer zu langsam ist beim Kochen, dann traut man sich irgendwann gar nichts mehr zu“ (ebd., S. 3/4).

Sie ist enttäuscht über die Einstellung ihrer Eltern. „Für sie wäre es aber auch in Ordnung gewesen, wenn ich in dem Nachbarort die Einrichtung der Lebenshilfe eine Einrichtung für geistig behinderte Menschen besucht hätte mit der Möglichkeit der Unterbringung sowie der Abholung und einen Verdienst von 80 DM und damit war Ruhe“ (ebd., S. 4). Dass sich Frau Katharina Berg dennoch nicht mit den Vorschlägen anderer einverstanden zeigt, weist darauf hin, dass sie recht früh versucht, ihren eigenen Weg zu finden, auch wenn noch nicht klar ist, wo dieser hinführen wird.

### **Neue Perspektiven durch den Förderlehrgang im BBW**

Im Förderlehrgang lernt Frau Katharina Berg verschiedene Berufsfelder kennen. Neben einigen negativen Erfahrungen, wie im hauswirtschaftlichen Bereich, macht sie auch positive Erfahrungen, die sie heute noch zu schätzen weiß. „Es gab dort einen Bereich der nannte sich berufsübergreifende Förderung. Man bekam dort eine Aufgabe gestellt und wurde jetzt daran gemessen, wie man diese Aufgabe löst, nicht, dass man sie löst, sondern wie man sie löst. (...) Da habe ich sehr viel gelernt, da haben sie mir einfach beigebracht, dass ich eigenverantwortlich für mein Leben gerade stehen muss und kann, und sie haben mich darin unterstützt. Ich kann das eigentlich gar nicht so näher beschreiben, aber selbst in heutigen Zeiten denke ich da manchmal dran zurück, dann ist das für mich heute manchmal noch ein Impuls“ (ebd., S. 4).

Insgesamt fühlt sie sich im BBW - insbesondere nach den Erfahrungen auf der Hauswirtschaftsschule - wohl, da alles auf die Bedürfnisse von Frauen und Männern mit Körperbehinderung ausgerichtet ist. Diese Phase ist wesentlich für ihre Verselbständigung und Loslösung von den Eltern. Hinsichtlich ihrer Berufsfindung hat sie während der Zeit des Förderlehrgangs Erfolg, da sie auf einen Anleiter trifft, der sie sehr fördert. Als besonders sei hilfreich gewesen, dass er ihr immer Mut zugesprochen und ihr die benötigte Zeit beim Lernen zugestanden habe. „Er hat gesagt, wenn etwas in 4 Wochen nicht klappt, dann braucht's eben länger, er hat nie gesagt, dass ich das dann nicht kann“ (ebd., S. 5).

Dieser Anleiter unterstützt Frau Katharina Berg auch gegenüber ihren Eltern hinsichtlich des Berufswunschs der Teilzeichnerin. In einem anderen BBW absolviert sie die Ausbildung, die sie nach dreieinhalb Jahren als technische Zeichnerin abschließt.

### **Umbruchsituation nach dem Ende der Ausbildung**

Nach der Phase der „Vollversorgung“ im BBW ist es für Frau Katharina Berg schwierig und ungewohnt, ohne Ansprechpartner und Hilfsmittel eigenständig zurechtzukommen. Ein großes Problem ist für sie beispielsweise das Finden einer auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Wohnung. „Das größte Problem

zu Beginn war die Wohnungssuche. Ich war in Hessen, brauchte eine Wohnung in D. [NRW], und keiner hilft, keiner ist zuständig. Das Wohnungsamt sagt: „Ja, die Wohnung kriegen Sie dann in einem halben Jahr.“ Ich sag: „Und was mache ich jetzt? Ich habe zum 1.2. unterschrieben!“ „Ja“, haben die gesagt, „das ist Ihr Problem.“ Und das ist ein grundsätzliches Problem, dieser Bruch zwischen dem Berufsbildungswerk, wo ja ein Volservice ist mit Essen und allem drum und dran, zu diesem ganz anderen Leben mit eigener Wohnung, wo ich auch noch sehen muss, wie kaufe ich denn jetzt ein usw. Das war viel Kampf und Kraftanstrengung. Für den Übergang hätte es ein Prozedere geben müssen, Unterstützung“ (ebd., S. 6/7). Erst durch Zufall erhält sie wichtige Informationen und findet eine Wohnung für sich sowie später eine Haushaltshilfe. Sie urteilt: „Es wäre wichtig, eine Zwischenstufe zu schaffen zwischen der Vollversorgung im Berufsbildungswerk zum eigenen Leben, das hätte ich mir doch sehr für mich gewünscht“ (ebd., S. 8).

### **Einmündung in die Berufstätigkeit**

Nach der Ausbildung gelingt durch Nutzung informeller Kontakte (Ingenieur aus dem Bekanntenkreis der Eltern) ein direkter Einstieg in den gelernten Beruf in einer großen Tiefbaufirma in einer Großstadt in NRW. Im Rückblick beklagt Frau Katharina Berg, dass ihre Einarbeitung in ihr neues Arbeitsfeld unzureichend verlaufen ist. Sie thematisiert das Fehlen eines festen fachlichen Ansprechpartners und eine unklare Arbeitsteilung zwischen ihr und den Ingenieuren, denen sie als technische Zeichnerin zuarbeiten soll. Diese Unklarheiten in der Definition ihrer Arbeitsaufgabe und unklaren fachlichen Zuständigkeit bleiben letztlich bestehen und führen zu einer zunehmenden Unzufriedenheit mit ihrer Tätigkeit bzw. hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Sozial fühlt sie sich von den Kolleg/innen anerkannt und in das betriebliche Leben integriert, wobei sie sich als Frau in einer „Männerdomäne“ durchaus bewegen und sich durchsetzen kann. Da der Betrieb einen Standortwechsel vornimmt, zieht Frau Katharina Berg in eine Kleinstadt im Ruhrgebiet um. Zur Verbesserung ihrer beruflichen Perspektiven hat sich Frau Katharina Berg in Eigeninitiative weitergebildet (Fortbildung in speziellen CAD-Programmen), befürchtet aber, dass ihre Tätigkeit mittelfristig entwertet überflüssig werden wird. Um dieser Befürchtung vorzubeugen hat sie - unter Hinzuziehung des Fachberaters der Fürsorgestelle und mit Unterstützung eines Vorgesetzten - erste Schritte zu einer innerbetrieblichen Umsetzung unternommen. Diese bereits eingeleiteten Schritte zur beruflichen Umorientierung werden durch die Insolvenz der Firma abgebrochen.

### **Umzug in die Eigentumswohnung**

Weil der Weg zum neuen Arbeitsort für Frau Katharina Berg zu weit ist, entscheidet sie sich mit ihrem nicht behinderten Partner für den Kauf einer Eigentumswohnung. Diese soll behindertengerecht umgebaut werden, was sich jedoch als erhebliche Belastung herausstellt, da die Bautätigkeit zunächst in die Wege geleitet werden muss. „Mir wurde von der Stadt die finanzielle Unterstützung zugesagt. Dennoch wurde mir das Thema Wohnungssuche als sehr schwierig geschildert, und ich sollte doch besser da bleiben wo ich bin. Ich hatte nun den Kaufvertrag für die Wohnung unterschrieben und dann einen Antrag auf Einbau eines Treppenliftes gestellt. Dafür müsse ich ein Attest vorlegen, dass ich die 36 km zwischen Wohn- und Arbeitsort nicht fahren könne. Immer wieder hat man mit Behinderungen zu tun, nie das Gefühl, dass etwas Mal kein Problem ist, jemand sich zuständig fühlt und auch einsetzt. Nicht Behinderten ist gar nicht klar, wie viel Aufwand es bedeutet, z.B. eine Firma zu finden, die sich mit behindertengerechten Ein- und Umbauten auskennt, das sind ja auch noch mal Spezialisten, wir können nicht einfach in die Gelben Seiten gucken und sagen, mache ich mal, sondern allein an diese Information dran zu kommen ist schon schwierig“ (ebd., S. 9/10).

Nach der Planung wird auch die Umsetzung als problemreich geschildert. *„Die Bewilligung des Treppenaufzugs und der Einbau haben endlos gedauert. Bewilligung abwarten, Firma finden, Baugenehmigung bei der Stadt - der Kollege dort hat keine Zeit gefunden, war im Urlaub ...Aber für mich ist jede einzelne Woche wirklich schmerzhaft, weil ich erheblich eingeschränkt war und dauernd Hilfe von meinem Partner brauchte. Die Partnerschaft hat das auch belastet, weil ich ja von einem Tag zum anderen von einem sehr selbständigen Menschen zu einem auf Hilfe angewiesenen geworden war, das ist auch nicht so wirklich witzig über so einen langen Zeitraum, fast 1 Jahr“* (ebd., S. 10).

### **Belastungen durch die Partnerschaft und Neuorientierung**

Die Partnerschaft wird für Frau Katharina Berg zu einer starken Belastung, die ihr zusätzlich zu den beruflichen Belastungen (Überstunden) sehr zu schaffen machen. *„Ich hatte meinen Partner damals schon kennen gelernt, und der ging zur Technikerschule. Er ging zur Technikerschule und ich war für alles zuständig - ich ging einkaufen, ich machte die Wäsche für zwei Leute, und dann war ich abends um acht fertig. Das habe ich über Jahre so gemacht. Dann kam jetzt hier der Umzug, das war ja auch superanstrengend. Das war schon eine sehr anstrengende Zeit, und das wollte ich mir aber nicht eingestehen, ich habe da gedacht, du musst noch mehr leisten, du schaffst das. Ich habe nicht mehr geguckt, was für mich wichtig ist. Und das hat dann zu extremen körperlichen Problemen geführt“* (ebd., S. 9). Um sich gesundheitlich zu erholen, macht sie eine vierwöchige Kur.

Nachdem die Partnerschaft auseinandergeht übernimmt Frau Katharina Berg die Wohnung und die damit verbundenen finanziellen Belastungen und wohnt seitdem alleine in der Dreizimmerwohnung. *„1999 haben wir uns getrennt, und da bin ich völlig umgefallen. Wir haben die Wohnung gekauft, das hatte er auch sehr forciert, und dann, nach 2 Jahren, ist einfach Schluss und er geht. Dann ist man da schon ein bisschen geplättet. Und auch die finanzielle Sache, ich hatte ja die Wohnung hier gekauft, dass wir beide eben Miete zahlen und beide dann erst mal so viel bezahlen wie vorher auch. (...) Da fängt man dann heftig an zu rechnen. Und da habe ich ganz große Angst gehabt“* (ebd., S. 11). Rückblickend wird die Partnerschaft als eher belastend bewertet. Sie fühlt sich durch den Kinderwunsch des Partners (und der Schwiegereltern) unter Druck gesetzt. *„Kinder kriegen, das war auch für mich Thema, mein Partner wünschte sich ein Kind, seine Mutter speziell auch. Aber ich wusste gar nicht, wie ich das jetzt auch noch schaffen sollte! Ich arbeite, ich manage hier den ganzen Haushalt, ich war einfach fertig und habe gedacht, jetzt sollst du auch noch ein Kind kriegen! Auch mit der finanziellen Verantwortung, ich hatte das auch während der Partnerschaft zum Schluss alleine am Bein. Aber ohne Kind fühlt man sich ja schon fast minderwertig“* (ebd., S. 11/12). Heute möchte sie keine Partnerschaft mehr eingehen, stattdessen hat sich für ein Leben als Single entschieden. Gut getan hat ihr der Austausch mit anderen Frauen mit Behinderung, die sie durch das „Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderung in NRW“ kennen gelernt hat.

### **Insolvenz des Arbeitgebers**

Zum Zeitpunkt des Interviews befindet sich Frau Katharina Berg unmittelbar vor der betriebsbedingten Kündigung, da die Firma Insolvenz angemeldet hat. Von Seiten des Vorgesetzten wird ihr ein Auflösungsvertrag und der Eintritt in eine Beschäftigungsgesellschaft nahegelegt. Da sie von ihrem Recht auf besonderen Kündigungsschutz weiß, hat sie ihren Berater in der örtlichen Fürsorgestelle und ihren Rechtsanwalt eingeschaltet; am nächsten Tag soll das Gespräch zwischen dem Vertreter des Integrati-

onsamts und dem betrieblichen Vorgesetzten stattfinden. „Und bei dieser Informations-Veranstaltung [des Arbeitgebers] habe ich dann noch mal nett drauf hingewiesen, dass ja mein Gespräch erst am Donnerstag ist mit dem Integrationsfachdienst. Und dann wurde ich aber sehr schroff in die Ecke gestellt von diesem Gesellschafter der Transfergesellschaft, der mir dann sagte: „Wieso können Sie denn nicht selber entscheiden?“ Also ich wurde in der Gruppe als unselbständig dargestellt, was erst mal sehr unangenehm war, weil ich da nicht so drauf gefasst war, und dann hat mir mein Personalchef auch gesagt: „Ja wieso, Sie wollen doch jetzt auch kündigen, nicht?“ Ich sag, ich will gar nicht kündigen und ich bestehe schon auf dem Gespräch [mit dem Integrationsamt], und er hat mir dann erklärt, nein, ich möchte ja auch kündigen und deswegen sollte ich doch praktisch im gegenseitigen Einvernehmen das unterschreiben. Und dann habe ich gesagt, nein, ohne das Integrationsamt und meinen Rechtsanwalt unterschreibe ich hier mal gar nichts. Und dann haben die gesagt, also wenn ich nicht gestern direkt unterschreiben würde, wäre ich sofort arbeitslos, also dann wäre auch nicht mehr die Möglichkeit, in die Transfergesellschaft zu kommen, das war so die Aussage gestern, es wurde also richtig Druck gemacht“ (ebd., S. 15). Frau Katharina Berg ist über die Vorgehensweise des Betriebsleiters enttäuscht und unsicher, was ihre Zukunft angeht. Sie befürchtet, dass die Beschäftigungsgesellschaft bisher nur wenig Erfahrung mit der Vermittlung qualifizierter Fachkräfte und gar keine Erfahrung mit Frauen und Männern mit Behinderung hat.

### **Unterstützende Faktoren in Frau Katharina Bergs Alltag**

Frau Katharina Berg hat gelernt, sich Zugang zu Beratung zu verschaffen und sich mit verschiedenen Beratungsinstanzen auseinander zu setzen. „Viel Unterstützung bekomme ich von meinen Nachbarn. Sie unterstützen mich, kaufen auch mal ein, wenn ich krank bin usw. Und sie sind Gesprächspartner für mich. Ich bekomme auch ihre Probleme mit, sehe, dass es nicht immer nur was mit der Behinderung zu tun hat, dass ich arbeitslos werde“ (ebd., S. 16).

Obwohl Frau Katharina Berg heute eine selbstbewusste Frau und in der Lage ist, sich notwendige Informationen zu verschaffen, urteilt sie im Rückblick über die verschiedenen Stationen ihrer Biografie: „Ich wünsche mir mehr Unterstützung in Umbruchsituationen, damals der Übergang vom Berufsbildungswerk zum normalen Arbeiten und allein Wohnen, jetzt hier diese Umbrüche von der Arbeit, der Kündigung in die Arbeitslosigkeit“ (ebd., S. 18).

### **Abschließende Betrachtung**

Die biografischen Erfahrungen von Frau Katharina Berg spiegeln die Herauslösung aus der Herkunftsfamilie und aus subjektiv empfundenen Abhängigkeiten von Sozialisationsinstanzen, wider. Die Ablösung aus „vorgedachten“ Berufsverläufen hin zu selbstbestimmten beruflichen Zielen gelingt mit Hilfe von Förderern in beruflichen Rehabilitationseinrichtungen, die sie aus der Abhängigkeit der Eltern lösen, ihr Selbstbewusstsein stärken und positive Lernerfahrungen und Identität ermöglichen. In der entscheidenden Phase der Berufsorientierung und Berufsfindung erfährt sie durch ihren damaligen Anleiter im Berufsbildungswerk den Zugang zu einem technisch-orientierten Beruf, indem ihr der notwendige Freiraum zum Lernen eingeräumt wird: Sie bekommt die Zeit, die sie individuell benötigt, um den Lernstoff und die Handhabung der technischen Werkzeuge sicher zu beherrschen, verlässliche Unterstützung und das Vertrauen des Anleiters, dass sie „es schaffen wird“. Solche motivationsfördernden Bedingungen und individuellen Lernräume scheinen für die gelingende Einmündung in „nicht traditionelle“ Berufe unverzichtbar zu sein. In der Biografie wird jedoch auch sichtbar, dass Frau Katharina



rina Berg an dieser – als für sie richtig erkannten – beruflichen Entscheidung festhält, Durchhaltevermögen und Eigeninitiative entwickelt, um ihren Lebensentwurf zu realisieren.

Zentrale Themen, die in Frau Katharina Bergs biografischen Darstellungen sichtbar werden:

- Katharina Berg thematisiert die Bedingungen in Reha-Einrichtungen als „geschützte Räume“, die für sie notwendige Entwicklungs- und Freiräume zur Entfaltung ihrer Potentiale bereitstellten, die jedoch für das Bestehen „in der Welt draußen“ ein „Übergangsmanagement“ erforderlich machen. Diese Sichtweise, die Übergänge in den Blick nimmt und ein Management, d.h. Anleitung und Hilfestellungen zur Bewältigung der verschiedenen Hürden in Umbruchsituationen bereit stellen, ist bisher zu wenig in der beruflichen Rehabilitation aufgegriffen worden.
- In der Rekonstruktion ihrer weiteren Biografie nehmen das Thema Partnerschaft und die Auseinandersetzung mit der „Kinderfrage“ einen großen Stellenwert ein. Die Partnerschaft wird in ihren Schilderungen nicht als zusätzliche Ressource und Entlastung, sondern eher als zusätzliche Belastung empfunden. Sie erlebt sich als Person, die nicht den Anforderungen des Partners an „Normalität“ genügen kann. Den Kinderwunsch des Partners und der Schwiegereltern empfindet Frau Katharina Berg in ihrer Lebenssituation als berufstätige Frau nicht einlösbar und überfordernd. Verstärkt werden die Beziehungsprobleme durch eine „ungewollte“ Abhängigkeit auf Hilfe durch den Partner wegen nicht barrierefreier Räumlichkeiten (Einbau eines Lifts in die gemeinsam erworbene Eigentumswohnung zieht sich ein Jahr hin). Die Beendigung der Beziehung durch den Partner wird von ihr – nach Überwindung der damit verbundenen Kränkung und Verletzung - schließlich eher als „Befreiung“ aus belastender Partnerschaft verarbeitet; sie gestaltet ihr Leben seitdem als überzeugter Single.
- Ihre berufliche Entwicklung als technische Zeichnerin / CAD-Fachkraft in einer Männerbranche (Tiefbau) ist durch Ambivalenzen geprägt. Zwar hat sich Frau Katharina Berg in einem von Männern dominierten Beruf durchgesetzt und fühlt sich sozial anerkannt, doch ist die weitere berufliche Entwicklung durch veränderte Arbeitsorganisation und Technikeinsatz gefährdet. Dieser Entwicklung versucht Frau Katharina Berg durch eigeninitiierte berufliche Weiterbildung und betriebsinterne Umsetzung (mit Unterstützung des Integrationsamts) gegenzusteuern. Ihre Bemühungen werden durch die Insolvenz der Firma gestoppt.

Frau Katharina Bergs Biografie steht für einen „neuen“ verselbständigten Lebensentwurf von Frauen mit Behinderung, in dem berufliche Selbständigkeit und finanzielle Unabhängigkeit einen zentralen Stellenwert einnehmen. Für diesen Lebensentwurf gibt es nur wenige Vorbilder, an denen sich Frau Katharina Berg orientieren kann. Nach gelungener beruflicher Ausbildung und Einmündung in den Arbeitsmarkt muss sie sich mit begrenzenden Bedingungen ihrer Behinderung auseinandersetzen und entscheidet sich nach einer enttäuschenden Erfahrung in einer Beziehung bewusst gegen Partnerschaft und Kind. Sie nimmt ihr Leben selbständig in die Hand und setzt sich politisch-öffentlich für mehr Akzeptanz und verbesserte Bedingungen für Frauen mit Behinderung ein.

## 2 Ergebnisse aus dem Gruppengespräch mit jungen Frauen mit Lernbehinderung

Am Gruppengespräch im Christlichen Jugenddorfwerk (CJD) Dortmund nahmen sechs junge Frauen teil, vier von ihnen absolvieren zum Zeitpunkt des Gesprächs eine berufliche Orientierungsmaßnahme (F3-Lehrgang), zwei haben die Berufsvorbereitung im CJD bereits abgeschlossen. Insgesamt sind in den aktuellen Förderlehrgängen 38 junge Männer und Frauen, zwei Drittel Männer, ein Drittel Frauen. Das CJD bietet für diese Zielgruppe die Arbeitsbereiche / Lernfelder an: Hauswirtschaft, Gartenbau, Holzbearbeitung, Büro / Lager.

Die jungen Frauen wurden auf unsere Bitte hin von der Teamleiterin angesprochen und um Teilnahme am Gruppengespräch gebeten. Fünf der jungen Frauen haben eine Schule für Lernbehinderte mit der 10. Klasse abgeschlossen, eine junge Frau besuchte eine Schule für Körperbehinderte, sie ist auf den Rollstuhl angewiesen. Den Förderlehrgang im CJD haben sie sich nicht selbst ausgesucht, sondern wurden von der Agentur für Arbeit (4) bzw. dem Jugendamt (2) zugewiesen. Kriterium für die Zuweisung war eine starke Lernbehinderung an der Grenze zur sog. geistigen Behinderung und die Einschätzung des psychologischen Dienstes der Agentur für Arbeit, dass eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt gelingen kann.

Aus Datenschutzgründen sind die Namen der Gesprächsteilnehmerinnen geändert.

### 2.1 Kurzbeschreibung der jungen Frauen und ihrer aktuellen Situation

Alexandra ist 23 Jahre alt. Bis vor kurzem hat sie an verschiedenen Lehrgängen des CJD teilgenommen. Eine Weiterförderung nach 2 1/2 Jahren wurde nicht gewährt. Zurzeit ist sie arbeitslos und ohne gültige Aufenthaltserlaubnis. Zuvor hatte sie im Rahmen der beruflichen Orientierung Praktika bei zwei großen Lebensmittel-Discountern gemacht. Das letzte Praktikum musste sie vorzeitig wegen des Ablaufs ihrer Arbeitserlaubnis – sie ist Kroatianer – aufgeben, wenige Tage bevor die F3 Förderung beendet war. An beiden Stellen klagte sie über Probleme mit ihren Kollegen/innen. Sie fühlte sich von ihnen *"unterdrückt"*, *„die haben mich nicht gewollt und mir immer die schwerste Arbeit gegeben. Keine hat mit mir geredet.“* Die Kollegen/innen waren durch die Geschäftsleitung über ihre verminderte Leistungsfähigkeit nicht informiert und äußerten sich ihr gegenüber negativ über ihre Arbeitsleistung. *„nun mach mal schneller, los, wir haben keine Lust für dich mit zu arbeiten.“* Alexandra kann sich trotzdem vorstellen, im Einzelhandel zu arbeiten. Allerdings müsste ihre eingeschränkte Leistungsfähigkeit (zusätzlich darf sie aufgrund einer Hüftoperation nicht schwer heben) von Beginn an bekannt und akzeptiert sein.

Die zweite Absolventin, Maria, ist 22 Jahre alt und seit März 2003 in einer „Werkstatt für behinderte Menschen“ (WfbM) der Arbeiterwohlfahrt beschäftigt. Ihre Arbeit besteht darin, Schrauben zu wiegen und zu verpacken sowie die Kartons zu etikettieren. Sie arbeitet in einer Gruppe, ist selbst Rollstuhlfahrerin, die übrigen Arbeitskollegen/innen sind Menschen mit sog. geistiger Behinderung. Sie beschreibt den Arbeitsablauf sehr genau: Schrauben abwägen, in Tüten verpacken, zukleben, etikettieren, die Tüten in Kartons verpacken, die Kartons etikettieren und zur Auslieferung bereitstellen. Für die Qualitätskontrolle ist der Gruppenleiter zuständig, aber auch sie selbst sorgt im Prozess der Arbeit für Qualitätskontrollen. *„Die Menschen mit Behinderungen schaffen das mit dem Wiegen alleine nicht so gut.“* Sie ist recht unzufrieden mit der Arbeit, in erster Linie, weil sie deutlich unterfordert ist und ihre Ansprüche an Arbeit nicht erfüllt werden können. *„Ich langweile mich oft. Immer dasselbe. Und mit niemandem*

*kann ich reden.*“ Darüber hinaus fühlt sie sich von den Mitarbeitern der WfbM nicht gut behandelt und gibt an, dass man ihr kaum helfen würde. Insgesamt sei das Klima in der Werkstatt nicht gut.

Mareike, 19 Jahre, absolviert derzeit (bereits seit 1/2 Jahr) ein Praktikum in einem Blumenladen. Die Arbeit gefällt ihr gut. Sie wird im September in demselben Laden eine Ausbildung zur Verkaufshelferin antreten. Den schulischen Teil der Ausbildung wird sie im Berufskolleg des CJD absolvieren.

Sabine, 19 Jahre, ist derzeit im Hauswirtschaftsbereich des CJD tätig. Die Tätigkeit gefällt ihr nicht, *„Kochen macht mir keinen Spaß und Backen auch nicht.“* Sie war zuvor in der Holzwerkstatt (Ergotherapie) beschäftigt. Die gestalterische Arbeit hat ihr Spaß gemacht, jedoch fühlte sie sich als einziges Mädchen in diesem Bereich nicht wohl. Eine Rückkehr in diesen Bereich kann sie sich vorstellen, *„aber nur wenn dort noch andere Mädchen wären.“*

Johanna, 18 Jahre, absolviert derzeit ein Praktikum in einem Krankenhaus. Hier sollte sie ursprünglich als Reinigungskraft auf den Stationen und in der Wäscherei beschäftigt werden. Bisher beschränkt sich ihr Einsatzgebiet jedoch ausschließlich auf die Wäscherei. Darüber war sie zunächst enttäuscht, kann aber nach einem Gespräch mit ihrer Vorgesetzten die Gründe nachvollziehen. *„Die wollte erst mal gucken, was ich so kann und ob ich das durchhalte. Wenn ich gut bin, dann kann ich auch mal woanders hin.“*

Merve, 18 Jahre, ist im Hauswirtschaftsbereich des CJD beschäftigt. Sie fühlt sich wohl in ihrem Bereich und kann sich eine spätere Tätigkeit im Hauswirtschaftsbereich durchaus vorstellen. Praktika außerhalb des CJD hat sie bisher noch nicht gemacht.

## 2.2 Wohnsituation

Maria wohnt zu Hause gemeinsam mit ihrer Mutter und ihrer jüngeren Schwester. Sie ist mit dieser Situation im Großen und Ganzen zufrieden, möchte aber gerne in ein bis zwei Jahren mit ihrem Freund zusammen ziehen. Ähnlich sieht es bei Johanna aus. Sie lebt unter der Woche in einer betreuten Wohngemeinschaft und nur am Wochenende zu Hause, möchte mittelfristig aber gerne eine eigene Wohnung haben. Dabei macht sie sich um den finanziellen Aspekt weniger Sorgen. Verwandte von ihr (Opa, Onkel, Tante) haben Geld hierfür angelegt. Mareike wohnt in einer betreuten Wohngemeinschaft. Sie fühlt sich dort äußerst unwohl. Es gebe dort viele gewalttätige Jungs und sie werde häufig auch nachts gestört. Außerdem findet sie, dass die Betreuer oft nicht entschieden genug einschreiten. Sie würde gerne eine eigene Wohnung haben oder ins Jugenddorf ziehen. Lediglich eine Teilnehmerin wohnt gern zu Hause und hat sich noch nicht konkret mit dem Gedanken des Ausziehens beschäftigt, traut sich das „Alleine-Wohnen“ auch (noch) nicht zu. Eine weitere Teilnehmerin des F3 hat eine eigene Wohnung im Haus der Eltern. Sie ist mit der derzeitigen Situation zufrieden. Sehnsüchtige Bewunderung kommt bei den restlichen fünf Gesprächsteilnehmerinnen auf, als Alexandra von ihrer eigenen Wohnung berichtet. Sie wohnt dort seit 2000, erzählt aber, dass sie gar nicht gern allein wohnt, sondern alleine leben muss, weil ihre Eltern tot sind und die Geschwister eigene Familien haben.

### 2.3 Erfahrungen in den Praktika

Alle Gesprächsteilnehmerinnen haben im Rahmen des Förderlehrgangs (F3) Praktika absolviert (eine junge Frau jedoch bisher nur im CJD selbst). Nur in einem Fall ist der beabsichtigte "Klebeffekt" eingetreten. Dies betrifft die Teilnehmerin, die im Anschluss an ihr Praktikum in einem Blumengeschäft eine Ausbildung zur Verkaufshelferin beginnen wird. Leider überwiegen die Fälle, in denen den jungen Frauen keinen Arbeitsplatz in dem Betrieb, in dem sie ihr Praktikum absolviert haben, angeboten wird. Die Praktika fanden oft im Bereich der Hauswirtschaft statt und wurden beispielsweise in Krankenhäusern oder in Altenheimen oder im Cafe eines Kaufhauses absolviert. Eine junge Frau (diejenige, die jetzt die Ausbildung zur Verkaufshelferin macht) absolvierte ein Praktikum in einem Klempnerbetrieb. Sie mochte das handwerkliche Arbeiten und fand es zudem interessant, viel herum zu kommen. Die ehemalige Teilnehmerin, die jetzt in einer WfbM arbeitet, war besonders von ihrem Praktikum in der Telefonzentrale eines Altenheims begeistert. Sie war im Zusammenhang mit diesem Praktikum auch mit der Erstellung einer hausinternen Zeitschrift beschäftigt, was ihr ebenfalls sehr viel Spaß gemacht hat. Sie hätte den Dienst in der Telefonzentrale auch gerne nach Beendigung des F3 fortgesetzt. Dies scheiterte daran, dass die Heimleitung keine Behinderten anstellen wollte. Ein zweites Praktikum absolvierte diese junge Frau in einer Bücherei, wo sie mit der Pflege der Datenbank betraut wurde. Eine spätere Beschäftigung scheiterte jedoch an dem schlechten Verhältnis zu ihrer Chefin. Sie berichtet, dass sie sich oft unklar über die gestellte Aufgabe gewesen sei. Mit diesem Problem war auch eine junge Frau konfrontiert, die, wie oben bereits angedeutet, zwei Praktika in Einzelhandelsgeschäften absolvierte. Sie musste sehr unter der Bemängelung ihrer Leistung durch ihre Kollegen leiden (z.B. „Kannst Du das Regal nicht schneller einräumen?), obwohl ihr die Arbeit als solche Spaß gemacht hat. Die junge Frau, die im Krankenhaus in der Wäscherei ihr Praktikum machte, konnte es kaum erwarten, in einem anderen Bereich eingesetzt zu werden. Sie hatte aber Verständnis dafür, dass die Vorgesetzte sich hierfür noch etwas "Kennenlernzeit" erbitten hatte. Eine junge Frau begründete ihre Nichtübernahme nach ihren Praktika im Hauswirtschaftsbereich eines Krankenhauses und in einem Cafe damit, dass sie die Arbeit nicht geschafft hätte. Zudem hatte sie sich bei einem Arbeitsunfall (beim Bedienen ausgerutscht) die Hand gebrochen. Über dieses Missgeschick und die Nichtübernahme durch das Krankenhaus war sie sehr enttäuscht. „Jetzt bin ich erst mal wieder hier, ich weiß auch nicht, was ich jetzt machen soll“.

### 2.4 Arbeit und Lernen im CJD

Was die Beschäftigung in den verschiedenen Arbeitsbereichen des CJD betrifft, ist der Gartenbereich der einzige, in dem keine der anwesenden jungen Frauen eingesetzt war. Hauptsächlich waren die jungen Frauen in der Hauswirtschaft anzutreffen. Zwei der jungen Frauen betonten ihre Freude an der handwerklichen Arbeit, sie waren für einige Monate in der Holzwerkstatt eingesetzt. Eine von ihnen allerdings allein, als einziges Mädchen unter lauter Jungen, was sie zum Wechsel in einen anderen Bereich veranlasste.

Viele der jungen Frauen erzählten, dass sie im CJD Förderunterricht in Deutsch und Mathematik erhielten. Eine Teilnehmerin nimmt an einer Maßnahme zur Erlangung des Computerführerscheins (ECDL= European Computer Driving Licence) teil. Sie berichtet, dass andere junge Frauen, die mit ihr begonnen haben, nach kurzer Zeit den Kurs abgebrochen hätten. „Die haben das nicht geschafft, das war zu

*schwer.*“ Bei den meisten der anderen jungen Frauen war eine gewisse Scheu vor der Arbeit am PC zu erkennen. Selbst die junge Frau, die während ihrer zwei Praktika (in der Telefonzentrale eines Altenheims und in der Bücherei) vorwiegend am PC gearbeitet hatte, sah die Anforderungen zur Erlangung des Computerführerscheins als zu hoch für sich an.

Viele andere Angebote, vorwiegend im Freizeitbereich, die im CJD existieren, werden von den anwesenden jungen Frauen nur in geringem Maße wahrgenommen. Zu diesen Angeboten zählen u.a. ein Chor, eine Band und die Möglichkeit, Badminton zu spielen. Eine der Teilnehmerinnen berichtete von einem Angebot für junge Frauen zur Selbstverteidigung. Sie habe daran teilgenommen, das sei aber schon eine zeitlang her und dann irgendwann im Sand verlaufen.

## **2.5 Beurteilung der Erfahrungen im CJD**

Das CJD wird von den jungen Frauen überwiegend positiv beurteilt. Die beiden Absolventinnen betonen, dass sie die Gemeinschaft im CJD vermissen. Diese Gemeinschaft wird auch von den anderen jungen Frauen positiv hervorgehoben. Ebenfalls positiv wurde das Engagement der CJD-Mitarbeiter/innen bei der Suche nach Praktikumsstellen für die Lehrgangsteilnehmerinnen erwähnt. Eine junge Frau bemängelt, dass sie sich in der Küche falsch aufgehoben fühle, aber mangels Alternativen dort weiterhin arbeiten müsse. Die Teilnehmerinnen stellten jedoch auch deutlich heraus, dass es eine Menge Dinge gebe, die sie den Betreuer/innen nicht anvertrauen (möchten). Viele geben an, ihre Probleme oft in sich hineinzufressen. Bei einer jungen Frau scheinen die unausgesprochenen Ängste, keine Arbeit zu bekommen oder generell die Angst, "es nicht zu schaffen", enorme Intensität zu haben.

## **2.6 Berichte über Wunschberufe**

Gefragt nach ihren Traumberufen, nannten die jungen Frauen stets Berufe, welche sie im Rahmen eines Praktikums (zum Teil auch während ihrer Schulzeit) kennen gelernt hatten. Zwei von ihnen äußerten den Wunsch, Kindergärtnerin zu werden. Sie hatten ein Schulpraktikum im Kindergarten gemacht. Allerdings wird die Ausbildung zur Erzieherin bzw. -helferin als zu schwierig angesehen. Bei zwei der Teilnehmerinnen deckt sich der Wunschberuf mit der während eines Praktikums ausgeführten Tätigkeit. Dies gilt für die junge Frau, die in der Telefonzentrale eines Altenheims beschäftigt war und jene, die ihr Praktikum im Einzelhandel absolvierte. Die Teilnehmerin, die eine Ausbildung zur Verkaufshilfe im Blumengeschäft antreten wird, gibt als Traumberuf Floristin oder Friseurin an. Sie könnte sich vorstellen später, nach der Ausbildung zur Helferin, noch eine Ausbildung zur Floristin anzutreten. Es wird deutlich, dass neben der konkreten beruflichen Tätigkeit das Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen einen sehr hohen Stellenwert für die jungen Frauen hat. Der Ausspruch, "Mit schlechten Kollegen macht auch der schönste Beruf keinen Spaß!", war mehrmals zu hören.

## **2.7 Zukunftsperspektiven**

Bei der Frage, wie die jungen Frauen sich ihre Zukunft in fünf Jahren vorstellen, ist der Wunsch nach einer eigenen Wohnung allen gemein. Die junge Frau im Rollstuhl betont, sie wünsche sich eine behindertengerechte Wohnung. Ebenso universal ist der Wunsch eine Arbeit zu haben und Geld zu verdienen.

nen. Eine der Frauen sagt sogar, es sei ihr egal welche Arbeit. Drei der jungen Frauen äußern den Wunsch nach einem Kind. Eine kann sich dies jedoch aufgrund ihrer Behinderung nicht wirklich vorstellen. Zwei der Frauen, die bereits einen Freund haben, würden mit diesem auch gerne zusammenziehen. Die junge Frau im Rollstuhl, die derzeit noch bei ihren Eltern lebt, würde sich außerdem eine Assistentkraft wünschen, die ihr morgens und abends beim An- bzw. Auskleiden und beim Waschen hilft. Allgemein wünschen sich die jungen Frauen akzeptiert zu werden. Dies auch oder vor allem am Arbeitsplatz. Sie wünschen sich, dass ihre verminderte Leistungsfähigkeit nicht böswillig als Faulheit oder Dummheit hingestellt wird, sondern von den Kolleginnen als gegebene Einschränkungen akzeptiert wird.

## 2.8 Resümee

Die beruflichen Vorstellungen und Ideen der jungen Frauen sind eng gebunden an die Erfahrungsbereiche, die ihnen durch Schulpraktika und die beruflichen Orientierungsbereiche im CJD angeboten werden. Auf die Frage nach ihren Wünschen entscheiden sie zwischen den konkreten Erfahrungsfeldern im CJD oder in ihren Praktikumsbetrieben. Das eingeschränkte Angebot im CJD, die Zuweisungspraxis dort, und die eingeschränkten Tätigkeitsfelder im Rahmen von Praktika, führen unmittelbar zur Einschränkung der Wünsche selbst. Die jungen Frauen trauen sich wenig zu, sie sehen ihre beruflichen Perspektiven sehr pessimistisch und akzeptieren, dass ihnen nur begrenzte Möglichkeiten offen stehen. Anscheinend haben sie erfahrene Zuschreibungen begrenzter Leistungsfähigkeit im Laufe ihrer schulischen Biografie verinnerlicht.

Das CJD erleben sie als schützenden Ort, d.h. als Raum positiver sozialer Beziehungen – sowohl mit Blick auf die Gruppe junger Frauen als auch in Bezug auf die Anleiter/innen und die Sozialpädagoginnen. Allerdings thematisieren sie mittelbar das Fehlen frauenfördernder und stützender Strukturen im CJD, z. B. Mädchen-Gruppen in der Holzwerkstatt oder im ECDL-Lehrgang, den die meisten Mädchen abbrechen<sup>5</sup>. Im Gegensatz zum geschützten und schützenden Raum des CJD stehen ihre Erfahrungen in ihren Praktikumsbetrieben. Trotz der begleitenden Aktivitäten durch das CJD bestehen in den Betrieben - auf der Arbeitsebene mit den Kolleginnen und bei den unmittelbaren Vorgesetzten - Vorbehalte und Unkenntnis über die jeweiligen Einschränkungen der jungen Frauen. Bis auf eine junge Frau berichten alle über Probleme mit Kolleginnen und Kollegen, über Ausgrenzung bis hin zu Mobbing.

Für die Zukunft wünschen sich die jungen Frauen vor allem ein unabhängiges Leben, eine eigene Wohnung, einen Freund, einige vielleicht auch eine Familie und Kinder. Sie wünschen sich, Arbeit zu finden und sind bei der Einschätzung ihrer Chancen und Möglichkeiten sehr realistisch. Wichtig ist ihnen, in einem Betrieb zu arbeiten, in dem sie von Vorgesetzten und Kolleg/innen akzeptiert werden, und in dem ihre Fähigkeiten gesehen und genutzt werden, nicht nur ihre Defizite und Beeinträchtigungen.

---

<sup>5</sup> Forschungsergebnisse zu den hemmenden Faktoren koedukativen Unterrichts haben die Bedeutung von Computerkursen nur für Mädchen belegt.

### 3 Erfahrungen mit der Umsetzung des SGB IX – Gespräche mit Expertinnen und Experten

Von Februar bis Oktober 2003 wurden in Nordrhein-Westfalen insgesamt 12 Interviews mit ausgewählten Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Rehabilitationsträger, der Betriebe, Bildungseinrichtungen, Verwaltungen und Interessenvertretungen geführt. Ein weiteres Interview mit der Leiterin des Annedore-Leber Berufsbildungswerks Berlin ist in die folgenden Befunde und Auswertungen einbezogen. Ziel der Befragungen war es zu erkunden, in wie weit die Bestimmungen des SGB IX zur verbesserten beruflichen Teilhabe bereits Wirkung zeigen und umgesetzt werden konnten.

Hilfreich bei der Auswahl der Interviewpartner/innen und der Anbahnung der Kontakte in NRW waren die guten landesbezogenen Kontakte der Projektmitarbeiter/innen zur Praxis und die detaillierte Kenntnis der Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Behindertenpolitik in NRW.

Befragt wurden:

1. Verantwortliche bei den zuständigen Leistungsträgern – Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, Integrationsämter: Münster und Köln.
2. Expertinnen und Experten, die in der Praxis arbeiten, in Integrationsfachdiensten: Köln, Münster und Recklinghausen, in der Arbeitsagentur Dortmund, bei freien Bildungsträgern: Re.Init Recklinghausen, CJD Dortmund, bei Berufsförderungswerken: BFW Dortmund und BFW Michaelshoven; außerdem ein Interview mit der Leiterin des Annedore-Leber-BBW, Berlin.
3. Interessenvertretungen und Selbsthilfegruppen von Frauen mit Behinderung - LAG Selbsthilfe Behinderter e.V. NRW, Mobile – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V., Dortmund, Landesverband der Mütterzentren NRW.

Die Interviews wurden jeweils auf Band mitgeschnitten und entlang den themenzentrierten Interviewleitfäden (siehe Anhang) für die Auswertung bearbeitet. Die aufsuchenden Gespräche dauerten etwa ein bis zwei Stunden.

#### 3.1 Zum Stand der Umsetzung des SGB IX: Allgemeine Einschätzung und Bewertung der Umsetzung

Das SGB IX hat für Frauen und Männer mit Behinderung und besonders auch Frauen mit Behinderung erhebliche Fortschritte gebracht – so die übereinstimmende Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten. Insbesondere wird verwiesen auf den § 1, die darin gefasste Aussage, dass den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung zu tragen sei, den § 9 – Wunsch- und Wahlrecht und den § 33 Abs. 2 – Behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen werden gleiche Chancen im Erwerbsleben gesichert, insbesondere durch in der Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote.

Als großes Problem wird gesehen, dass auch nach Inkrafttreten des SGB IX weiterhin das gegliederte System in der Rehabilitation gelte und es je nach Zuständigkeit nach wie vor erhebliche Unterschiede in der Leistungsgewährung geben könne (vgl. etwa Zinsmeister 2001).

Ebenso übereinstimmend besteht großer Unmut über die Praxis der Umsetzung des SGB IX. Der gesetzliche Anspruch des SGB IX und die Realität klafften noch weit auseinander. Es werden durchaus

gute Absichten unterstellt, aber in der Praxis sei, zumindest im Moment, noch nicht viel vom Geist des SGB IX angekommen. Aber es brauche vielleicht einfach noch mehr Zeit, um die indizierten Ziele und Chancen auch tatsächlich zum Tragen zu bringen. Der mit dem SGB IX beabsichtigte Paradigmenwechsel sei jedenfalls bisher nicht zu spüren. Zudem überlagerten die Neuregelungen im SGB III (Hartz-Gesetze) die positiven Effekte, die das SGB IX in Bezug auf die berufliche Teilhabe von Frauen erzielen könnten.

### **Bewertung aus Sicht der Rehabilitationsträger**

Die Vertreter/innen der Rehabilitationsträger (Agentur für Arbeit/Regionaldirektion NRW; Integrationsämter Köln und Münster) sind der Überzeugung, dass gerade das SGB IX enorme Möglichkeiten biete, um Frauen und Männern mit Behinderung und von Behinderung bedrohten Frauen und Männern durch notwendige Sozialleistungen Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen und insbesondere die dauerhafte Integration in das Erwerbsleben zu erreichen und zu sichern. Es stelle sozusagen eine Lösungsplattform dar, um die berufliche Teilhabe von Frauen und Männer mit Behinderung besser als bisher zu realisieren.

In der Praxis zeige das Gesetz bisher aber nur geringe Wirkung, vor allem durch die gleichzeitige Neuregelung der Arbeitsmarktpolitik (Hartz I bis IV) und die Tatsache, dass an den bestehenden Strukturen des gegliederten Systems mit verschiedenen Sozialleistungsträgern und unterschiedlichen jeweiligen Zielsetzungen in der Rehabilitation unter sich verschärfenden finanziellen Rahmenbedingungen festgehalten wurde. Die Gender-Perspektive wurde in den Gesetzen zur Modernisierung der Arbeitsmarktpolitik aber wenig berücksichtigt, so dass die fortschrittlichen Regelungen im SGB IX hier an deutliche Grenzen stoßen. Außerdem wird der kurze zeitliche Rahmen vom Inkrafttreten des SGB IX bis zur Überprüfung seiner Wirkungen in der Praxis (durch die Evaluationsprojekte) kritisch gesehen. Man brauche Zeit, um die Instrumente gemeinsam zu erproben und weiter zu entwickeln. Dem Prozess der Auseinandersetzung stehe die strikte Erfolgsorientierung eher entgegen.

### **Regionaldirektion NRW**

Aus Sicht der Verantwortlichen in der Regionaldirektion NRW kann die Umsetzung der SGB IX Regelungen nur im Kontext der übrigen, für die berufliche Teilhabe relevanten gesetzlichen Neuregelungen, insbesondere des SGB III, betrachtet werden. Die Umsetzung der „Hartz-Gesetze“ wird insgesamt mit Sorge betrachtet: *„Wenn nun der Druck auf die Arbeitslosen durch die Verkürzung des Arbeitslosengeldes zunimmt, alle und alles sich schneller bewegt / bewegen muss - schnellere Vermittlung, kürzere und schnellere Qualifizierung – dann entsteht für Behinderte mehr Konkurrenz bei gleichzeitig höheren Anforderungen an ihre Flexibilität und Mobilität“* (Regionaldirektion NRW, Gruppenleitung Rehabilitation).

Folgt man den Formulierungen in den gesetzlichen Regelungswerken und Veröffentlichungen, dann haben die Arbeitsmarktpolitik und die Behindertenpolitik die gleichen Zielsetzungen: berufliche Teilhabe und Integration, mehr Eigenverantwortung, mehr Selbstbestimmung. In der Umsetzung des SGB III passiere zurzeit aber etwas Anderes, die Politik der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit führe zu einer Ausgrenzung benachteiligter Personen. *„Wir vermuten, dass wir weiter abgehängt werden in unseren Bemühungen.“* Vor allem die Kombination aus neuen gesetzlichen Grundlagen, neuen Verfahrensregelungen, erheblichen Leistungskürzungen und der neuen Geschäftspolitik der Bundesagentur bewirkt, so die Sorge der Verantwortlichen, eine Exklusion von Menschen mit besonderen



Vermittlungshemmnissen (siehe auch: Kühnlein / Klein 2003). Frauen sind dabei in besonderer Weise betroffen, z.B. durch die neuen Anrechnungsmodalitäten bei Partnereinkommen und Vermögen und die Vergabepolitik bei der Bewilligung von Bildungsgutscheinen.

Schon Ende 2002 hat die Bundesagentur für Arbeit in einer Geschäftsanweisung vorgegeben, dass die Zulassung von Trainingsmaßnahmen und Weiterbildungen sowie die Ausgabe von Bildungsgutscheinen nur für Bildungsziele mit einer prognostizierten Erfolgsquote von mindestens 70% erfolgen soll. Auch die Dauer der Maßnahmen soll auf Verkürzungen hin geprüft werden. Dies führt unmittelbar zum Abbau der Angebote für benachteiligte und schwervermittelbare Personenkreise, denn: die Vermittlungsvorgabe macht es den Weiterbildungsanbietern unmöglich, weiterhin Angebote für diese Zielgruppen vorzuhalten (vgl. Kurth 2003).

Ein Vertreter des Landesarbeitsamts NRW bestätigt, dass es infolge der neuen Richtlinien einen Verlust an Kapazitäten auch für Maßnahmen von Schwerbehinderten gegeben habe: *„Bestimmte Maßnahmen, die eine Vermittlungsquote von 50 % nachgewiesen haben, diese Integrationsmaßnahmen gibt es nicht mehr. Außerdem ist mit dem Wegfall der Zielgruppenorientierung verbunden, dass die Angebote allen Berechtigten offen stehen müssen. Maßnahmen, die ausschließlich für Frauen angeboten wurden mit speziell auf sie ausgerichteten Inhalten, Methoden und Begleitaktivitäten, werden nicht mehr ausgeschrieben. Die Maßnahmenfinanzierung erfolgt nach Kosten pro Fall – ohne Ansicht der konkreten Bedarfe – und Menschen mit Behinderung sind einfach teurer, es braucht mehr Unterstützung bei relativ geringen Vermittlungschancen. Darum muss man Maßnahmen konzipieren für Menschen mit und ohne Behinderungen – da suchen wir noch einen Ausweg.“*

Die neue Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit, die auf möglichst schnelle Vermittlung und damit auf Absenkung des Bestandes und Kostenreduzierung setzt, grenzt Frauen und Männer mit Behinderung weiter aus. *„Jetzt bei der Umsetzung der Gesetze (zur Modernisierung am Arbeitsmarkt) geht es nur noch um Effizienz, um Einsparung und um Absenkung der Arbeitslosenzahlen. Menschen mit Beeinträchtigungen, mit Behinderungen sind die Verlierer.“*

Heinrich Alt vom Vorstand der BA verweist zwar einerseits auf den Anspruch von Frauen und Männern mit Behinderung auf Pflichtleistungen zur beruflichen Rehabilitation, betont aber andererseits, dass die Arbeitsverwaltung, angesichts einer hohen Mittelbindung durch bestehende Rehabilitationsmaßnahmen gezwungen sei, Einsatz und Umfang der Maßnahmen zu steuern (Deutschlandfunk 2003). Über die Mittel für außerbetriebliche Qualifizierungen / Ausbildungen entscheiden die örtlichen Arbeitsagenturen, sie sind autonom in der Verteilung der Mittel. Ein großer Teil der Einsparungen betrifft auf jeden Fall die Berufsförderungswerke, die die Ausfälle durch die Einsparungen der Bundesanstalt zum Teil allerdings noch durch Leistungen anderer Träger ausgleichen können. *„Wenn sich durchsetzt, dass sich die Arbeitsverwaltung von versicherungsfremden Leistungen trennt, dann ist das auch das Ende der Förderlehrgänge für Jugendliche in der Berufsorientierung und –vorbereitung. Gleiches gilt für die Werkstätten. Die Agentur für Arbeit ist dann jedenfalls nicht mehr zuständig. Die zusätzlichen Mittel für Jugendliche werden dann lt. Minister Clement aus Steuermitteln über die Kommunen und Kreise laufen. Es entsteht eine neue Struktur, die zum jetzigen Zeitpunkt aber noch völlig unklar ist.“*

### **Integrationsamt Köln**

Das SGB IX biete eine gute gesetzliche Grundlage, um tatsächlich eine Verbesserung der Teilhabe von Frauen und Männern mit Behinderung in Ausbildung und Beruf zu erreichen. Aber *„die Umsetzung braucht Zeit, trifft im Moment auch auf eine konjunkturelle Lage, wo die Betriebe auch andere Sorgen haben,..., aber alles in allem finde ich, dass die neuen Instrumente wirkungsvolle Instrumente im Sinne von Verbesserung der Teilhabe sind. Und dass es im Moment an verschiedenen Stellen knirscht, liegt daran, dass es eben neue Instrumente sind, die Zeit brauchen, um ausreichend erprobt werden zu können.“* Die strikte Ergebnisorientierung (Evaluierung bereits kurz nach In-Krafttreten des Gesetzes) sei wenig hilfreich, nach 2 oder 3 Jahren könne man noch keine gesicherten Ergebnisse vorlegen.

Die aktuelle Arbeitsmarktpolitik und die Geschäftspolitik der Bundesagentur werden mit Sorge betrachtet. *„Im Moment sehe ich eine Gefahr, ..., dass die Arbeitsverwaltung sich aus der Integration behinderter Menschen verabschiedet.“* *„Die Vorstellung der Arbeitsverwaltung ist derzeit, dass es ausreiche, den Menschen einen Vermittlungsgutschein oder einen Bildungsgutschein zu geben – das ist ein Sich-Verabschieden von einer Verantwortung für eine besondere Zielgruppe, eine Konzentration auf den schnellen Erfolg, auf die leicht zu vermittelnden Personen.“*

Die Arbeitsagenturen haben aber als wichtigster Reha-Träger bei der beruflichen Rehabilitation entscheidenden Einfluss auf die Möglichkeiten der Integrationsämter, tatsächlich wirksame Strategien zur beruflichen Teilhabe und Integration zu entwickeln. Auch wenn die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste auf die Integrationsämter übertragen werde, ändere sich an der Verantwortung der BA für die Integration in Arbeit nichts. *„Strukturverantwortung heißt nichts anderes als Sorge zu tragen, dass es diese Struktur gibt und zu steuern, dass sie eine verantwortliche Arbeit macht. ... aber die Arbeitsverwaltung muss diejenige sein, die die IFD auch nutzt im Sinne der Integration behinderter Menschen“.*

### **Bewertung der Umsetzung aus Sicht der Fachkräfte in der Praxis**

Das SGB IX spielt in der Praxis der Einrichtungen und nach Einschätzung der Fachkräfte eine eher untergeordnete Rolle. Mit erheblicher Sorge betrachten die von uns befragten Expertinnen und Experten, die in der Begleitung, Beratung und Vermittlung von Frauen und Männer und insbesondere auch Frauen mit schwerer Behinderung tätig sind, aktuell vor allem die Umsetzung der Hartz-Gesetze. Insbesondere die Frage, wie die Betreuung und Vermittlung dieser Zielgruppe in Zukunft gestaltet werden wird, sei völlig offen.

*„Das SGB IX enthält aus meiner Sicht keine Verbesserungen, sondern nur eine Fortschreibung der bereits existierenden Bestimmungen des früheren Schwerbehindertenrechts. Sorge bereiten mir im Moment die neuen Bestimmungen des SGB III, die mit dem Wegfall der Zielgruppenorientierung und der 70% Vermittlungsvorgabe eindeutige Verschlechterungen für die Zielgruppe der schwerbehinderten Frauen bedeuten“ (Arbeitsagentur Dortmund).*

*„Uns macht natürlich nicht das SGB IX so sehr zu schaffen, sondern das SGB III bzw. das Hartz-Konzept. Darunter leiden besonders die Frauen. Wir haben im Moment einen Fall, da bekommt eine Frau kein Unterhaltsgeld, weil das Einkommen ihres Mannes angerechnet wird. Sie hat gar keine Chance, auf eigene Füße zu kommen“ (BFW Dortmund).*

*„Ich sehe diese Entwicklung als sehr gefährlich an für unseren Bereich, für den Reha-Bereich, und für den kann ich erst mal nur sprechen. Es gibt neue Chancen für Menschen, die sowieso arbeiten können. Wo es*

*keine Hindernisse gibt, gibt es sicherlich neue Möglichkeiten, aber ich sehe die Gefahr, dass wirklich nur was für die Fitten getan wird und Menschen, wie sie bei mir in den Maßnahmen sind, untergehen werden, und das sehe ich als sehr gefährlich an“ (Re.Init, Recklinghausen).*

Der Auftrag von Seiten der Arbeitsverwaltung hat sich mit Inkraftsetzen der Hartz-Gesetze I und II auch für die Berufsförderungswerke und ihre Angebote deutlich verändert. Ins Zentrum gerückt ist die Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt. *„Der wichtigste Tenor ist heute nicht mehr die Qualifizierung an sich, man geht davon aus, dass sie läuft, sondern die Vermittlung. Das hat sich mit dem SGB IX verändert, vor allem aber mit der neuen Geschäfts- und Finanzierungspolitik der Agentur für Arbeit“ (BFW Dortmund).*

Alle Einrichtungen vermissen inzwischen Ansprechpartner bei der Bundesagentur für Arbeit / den örtlichen Arbeitsagenturen. Unklar ist, ob und welche Zielvereinbarungen abgeschlossen wurden, um den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderung Rechnung zu tragen.

Einigkeit besteht in der Befürchtung, dass die Orientierung auf Effizienz und schnellere Vermittlung zu mehr Konkurrenz unter den Arbeitslosen führen und sich zu Lasten der Frauen und Männer mit Behinderung auswirken wird.

Nach Einschätzung der befragten IFD sind die guten Vermittlungserfolge in den letzten zwei Jahren durch die schlechtere Situation auf dem Arbeitsmarkt gefährdet. Entscheidend sind aus ihrer Sicht nicht die verbesserten gesetzlichen Bestimmungen des SGB IX, sondern der Wegfall wesentlicher Instrumente, wie z.B. der Möglichkeit, Schwerbehinderten unabhängig vom Arbeitslosenbezug, Qualifizierungsmaßnahmen zu vermitteln oder der Möglichkeit, den Arbeitgebern höhere Lohnkostenzuschüsse oder längere Phasen der Qualifizierung am Arbeitsplatz zu bieten. Beispielsweise entfällt die Möglichkeit der Probebeschäftigung, die bisher in NRW aus dem Sonderprogramm „Aktion Integration“ eine zweimonatige Qualifizierung am Arbeitsplatz ermöglichte.

Und auch die Zuweisungspraxis der Arbeitsagentur habe sich geändert. *„Während ich früher sagen konnte, es gibt einen sehr hohen Qualifizierungsbedarf, kann ich das jetzt nicht mehr, weil die Kundinnen mit einem eindeutigen Auftrag kommen: Vermittlung. Natürlich gibt es auch immer Kundinnen, bei denen Qualifizierung eine Rolle spielt, aber der Altersdurchschnitt der vom Arbeitsamt zugewiesenen Frauen ist so hoch, dass in der Regel Qualifizierung aus rein wirtschaftlichen Erwägungen, nach dem Motto – ab 40 ist eigentlich Schluss - nicht mehr angeboten wird“ (IFD Recklinghausen).* Durch die Einschränkung der Lohnkostensubventionierung und die Begrenzung der Begleitung und Qualifizierung am Arbeitsplatz nach erfolgter Vermittlung haben sich die nachhaltigen Integrationschancen von Frauen (und Männern) mit Behinderung eher verschlechtert. *„Durch das Hartz-Konzept und die Vorgaben der Bundesregierung, wird eher die Tendenz verstärkt, dass Schwerbehinderte nicht vorrangig vermittelt werden.(...) Die Auswirkungen des Hartz-Konzeptes zeigen sich schon ziemlich deutlich: dass die Leute, die wir haben, z.B. Arbeitslosenhilfeempfänger/innen, keine Qualifizierungsmaßnahmen, Weiterbildungen mehr bekommen“ (IFD Münster).*

Früher – so ein Mitarbeiter des BFW Dortmund – wurde die Auswahl der Teilnehmerinnen für die Telearning-Maßnahme gemeinsam mit den Arbeitsagenturen getroffen. Durch das neu eingeführte Bildungsgutscheinverfahren ist jetzt eine Vorauswahl der Teilnehmerinnen nicht mehr möglich. Auch müssen jetzt Männer in die Kurse aufgenommen werden. Weggebrochen sind auch die Vorschaltmaßnahmen und die sozialpädagogische Begleitung der Frauen, so dass weder ein Profiling, eine qualitative Auswahl noch eine intensive soziale Unterstützung der Teilnehmerinnen mehr möglich ist. *„Die*

Feststellungsmaßnahme war bisher dazu da, die Frauen auf die Umschulung vorzubereiten: Wie organisiere ich meinen Haushalt, was mache ich mit den Kindern? Wie organisiere ich das Lernen zu Hause? Auch Schulungen am PC, zum Umgang mit dem Laptop und der Lernsoftware wurden in dieser Zeit durchgeführt. Jetzt stellt sich erst während der Maßnahme heraus, ob die Frauen geeignet sind und die Belastungen aushalten können“ (BFW Dortmund).

Offensichtlich haben sich die Rahmenbedingungen für die Arbeit der IFD deutlich verschärft. Verwiesen wird auf die geänderte Zuweisungsquote durch die Agentur für Arbeit, 1:30 statt 1:24, auf mehr Formalitäten, ausgeweitete Berichtspflicht und enge Zeitvorgaben für die Betreuung / Begleitung und Vermittlung. Mit den Arbeitsagenturen werden schriftlich Zielvorgaben für die Vermittlung vereinbart, und unter dem Druck der Erfüllung der vereinbarten Verbleibsquoten bei gleichzeitiger Begrenzung der Dauer bis zur Vermittlung (6 bis 12 Monate) leide die Qualität der Arbeit. Dies sei eine entscheidende Veränderung gegenüber den Regelungen vor dem 1.2.2001 – damals habe ausschließlich das Integrationsamt die Aufträge erteilt, nicht die Arbeitsagentur. Das Integrationsamt *„sah das Ganze auch nicht so sehr unter dem Vermittlungsaspekt, sondern unter dem Eingliederungsaspekt und es stand eine breite Palette von Möglichkeiten offen“* (IFD Recklinghausen). (...) *„Die große Zäsur kam 2001, da fielen auf einen Schlag alle LWL Kunden weg. Wir haben uns von heute auf Morgen ausschließlich um die Leute kümmern müssen, die uns vom Arbeitsamt geschickt wurden. Unser Auftrag ist heute die Integration in den 1. Arbeitsmarkt* (ebd.). Dafür zahlen die Arbeitsagenturen Honorare bei erfolgreicher Vermittlung und ggf. ein Erfolgshonorar nach Bestehen der Probezeit (in der Regel 6 Monate). Für die Begleitung während der 6-monatigen Probezeit oder auch danach werden keine Aufwendungen erstattet, jedenfalls nur nachschüssig und im Erfolgsfall.

Große Sorge bereitet den Expertinnen und Experten in der Praxis das am 1.1.2005 in Kraft tretende Gesetz zur Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe. Grundlegende Fragen der Zusammenlegung, wie auch der damit in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Eröffnung von Job-Centern seien noch völlig offen – in Bezug auf die Ablaufplanung der Leistungsprozesse und in Bezug auf die Ausgestaltung der Leistungen. Ein behinderten- und frauenpolitischer Prüfstein ersten Ranges sei mit der Frage verbunden sein, welche Personengruppen in den Job-Centern als erwerbsfähig eingestuft werden und damit Ansprüche auf ein Arbeitslosengeld II überhaupt erst geltend machen können. *„Wenn sie dort feststellen, dass die Betroffenen erwerbsfähig sind, dann werden sie weiterhin unterstützt. Wenn Sozialhilfeempfänger/innen in die Kategorie „nicht erwerbsfähig“ eingestuft werden, dann kriegen sie die Grundsicherung. ... Dafür muss eine Aussage vom Rententräger vorliegen. Und die schieben da jetzt einen Riegel vor, damit Schwerbehinderte nicht sofort Rente beziehen. Der Rententräger trifft die Entscheidung nicht, weil er Sorge hat, dass zu viele in Rente gehen. Und dann können wir gar nichts machen“* (IFD Münster).

Dazu äußerte sich die BAG Integrationsfirmen in ihrer Stellungnahme: *„Eine fachlich seriöse, transparente und faire Regelung dieser Auswahlprozedur ist aus Sicht der Arbeit für behinderte Menschen eine Kernfrage der Reform. Die bisherigen Vorschläge des Gesetzgebers garantieren noch kein Verfahren, das die Interessen behinderter Menschen angemessen berücksichtigt, so wie es etwa dem Geist des SGB IX entspricht. Die Mitarbeiter der Agentur für Arbeit sind fachlich nicht in der Lage, diese komplexen Fragen vom Schreibtisch aus valide zu klären. Sie laufen zudem Gefahr, unter Druck gesetzt zu werden, möglichst viele zum Antrag auf Rente bzw. Grundsicherung zu ‚motivieren‘, da das das Geschäftsergebnis der Agentur verbessert“* (Schwendy / Senner 2003, S. 5). Unklar bleibt auch, was mit Langzeitarbeitslosen ge-

schiebt, die nach langer Krankheit und gesundheitlichen Einschränkungen erst einmal nur stundenweise arbeiten können. (Im Gesetz heißt es hierzu: Erwerbsfähig ist, wer die gesundheitlichen Voraussetzungen innerhalb von sechs Monaten erfüllen wird.) Zu befürchten ist, dass sie „in einem Dreieck zwischen Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe und Grundsicherung / Rente hin- und hergeschoben werden – mit schlechteren Hilfen als heute“ (ebd.).

Positiv wird von der Einstellungspraxis im öffentlichen Dienst berichtet, gerade in der letzten Zeit würden häufig Stellen ausdrücklich für Schwerbehinderte ausgeschrieben. In allen anderen Branchen schlage hingegen die angespannte konjunkturelle Situation voll durch und führe zu stetig ansteigenden Zahlen Arbeitsloser insgesamt und von Frauen und Männern mit Behinderung im Besonderen.

### **Bewertung der Umsetzung aus Sicht von Selbsthilfeverbänden und -initiativen**

Die befragten Frauen aus Selbsthilfegruppen und Initiativen verweisen zunächst auf die erheblichen Fortschritte, die die Regelungen im SGB IX für Frauen und Männer mit Behinderung und besonders auch Frauen mit Behinderung gebracht haben. Insbesondere wird verwiesen auf den § 1, die darin gefasste Aussage, dass den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung zu tragen sei und den § 33 Abs. 2 – Behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen werden gleiche Chancen im Erwerbsleben gesichert, insbesondere durch in der Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote. Auch die Regelung zur Finanzierung einer Arbeitsassistenz, § 33 Abs. 8 Nr. 3, wird positiv hervorgehoben.

Die Kolleginnen im Mütterzentrum Dortmund schränken die insgesamt positive Sicht auf die gesetzlichen Neuregelungen deutlich ein: „Im SGB IX (sind) nur Selbstverständlichkeiten festgehalten, die für nicht behinderte Mütter bereits gelten.“ Insgesamt lasse sich die Wirksamkeit noch nicht wirklich beurteilen, dafür sei das Gesetz noch zu jung und zu viele Rechtsfragen seien noch offen.

Kritisch wird die Umsetzung des SGB IX von der LAG Selbsthilfe Behinderter e.V., NRW gesehen. „Im SGB IX steht, dass die Selbsthilfe gefördert werden soll, aber alle Reha-Träger sperren sich, nach SGB IX zu fördern mit Verweis auf die Förderung nach § 20 Abs. 4 SGB V.“ Aus Sicht des Vertreters der LAG fehlen Sanktionsmöglichkeiten bei Nicht-Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben.

### **3.2 Zum Stand der Umsetzung der SGB IX Regelungen: Bewertung der Einzelregelungen mit Blick auf die besonderen Bedarfe von Frauen**

Zentrale Bedeutung für eine stärkere Position der Betroffenen in Bezug auf Selbstbestimmung und Eigenverantwortlichkeit für das eigene Leben (von der Fürsorge zur selbstbestimmten Teilhabe) ist die Bestimmung in § 9 SGB IX zum Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten. Es ist ausdrücklich normiert, dass den besonderen Bedürfnissen von Müttern und Vätern mit Behinderung bei der Erfüllung ihres Erziehungsauftrags Rechnung getragen wird. Eine Form, wie dem **Wunsch- und Wahlrecht** bei Geldleistungen entsprochen werden kann, ist die in § 17 Abs. 1 und 2 SGB IX ausgeführte Regelung des **persönlichen Budgets**.

Zur Beratung und Unterstützung der Antragsteller/innen von Rehabilitationsleistungen werden **Gemeinsame Servicestellen** eingerichtet (§ 22 ff. SGB IX), deren Auftrag es insbesondere ist zu klären, wel-

cher Rehabilitationsträger zuständig ist (§ 22 Abs. 1 Ziff. 3 SGB IX), darauf zu drängen, dass über Leistungen zeitnah entschieden wird (§ 22 Abs. 1 Ziff. 7 SGB IX) und zwischen mehreren Rehabilitationsträgern während der Leistungserbringung zu koordinieren und zu vermitteln (§ 22 Abs. 1 Ziff. 8 SGB IX). In diesen Zusammenhang fallen auch die §§ 10 ff. zur **Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger** (§§ 10 ff.).

Insbesondere der § 13 SGB IX - **Gemeinsame Empfehlungen** - ist in diesem Zusammenhang wichtig. In den gemeinsamen Empfehlungen ist u.a. zu regeln, welche Maßnahmen zur Vermeidung einer Behinderung geeignet sind, welche Leistungen rehabilitationsbedürftigen Frauen und Männern angeboten werden, in welcher Weise die Rehabilitationsträger zu beteiligen sind, welche Förderung Selbsthilfegruppen und Kontaktstellen erhalten, wie die Zusammenarbeit mit Sozialdiensten und vergleichbaren Stellen gestaltet wird. In § 13 Abs. 6 ist die **Beteiligung von Verbänden von Frauen und Männern mit Behinderung, einschließlich der Verbände der freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen** geregelt. Sie werden „an der Vorbereitung der gemeinsamen Empfehlungen beteiligt. Ihren Anliegen wird bei der Ausgestaltung der Empfehlungen nach Möglichkeit Rechnung getragen...“

In § 33 Abs. 3 SGB IX sind die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Einzelnen aufgeführt. Von besonderer Bedeutung für die berufliche Teilhabe von Mädchen und Frauen am Arbeitsleben sind die Regelungen in § 33 Abs. 2 SGB IX: „Behinderten Frauen werden gleiche Chancen im Erwerbsleben gesichert, insbesondere durch **in der Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote.**“

Neu aufgenommen ist in § 33 Abs. 8 Ziff. 3 SGB IX die Möglichkeit zur Übernahme von Kosten für eine **Arbeitsassistentz**.

Als ergänzende Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben sind im Rahmen des **Rehabilitationssports** (§ 44 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX) Übungen für Mädchen und Frauen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohte Mädchen und Frauen, die der **Stärkung des Selbstbewusstseins** dienen, aufgenommen worden.

### **Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von behinderten Müttern und Vätern**

Der Gesetzgeber hat mit dem SGB IX die Existenz von Müttern mit Behinderung anerkannt. Die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von behinderten Müttern ist in den Regelungen im SGB IX aber an vielen Stellen nicht gelungen, jedenfalls lasse die Umsetzung dieser Regelung arg zu wünschen übrig, so eine Gesprächspartnerin im Mütterzentrum Dortmund: „*Behinderten Müttern wird keine Haushaltshilfe finanziert, spezielle Hilfsmittel, wie Kindertragegurte, unterfahrbare Wickeltische, werden von den Krankenkassen nicht bezahlt, die Kassen treten nicht in Vorleistung, die Einkommensgrenzen sind sehr niedrig (Düsseldorfer Tabelle), so dass die Frauen auf Ersparnisse zurückgreifen müssen. Im Gesetz bleiben gerade diejenigen Mütter unberücksichtigt, die sich weder in einer Rehabilitationsmaßnahme noch in Beschäftigung befinden.*“

Mütter mit Behinderung brauchen für eine tragfähige Organisation ihres Alltags - Vereinbarkeit von Beruf und Familie - stärkere Unterstützung bei der Betreuung ihrer Kinder und flexiblere Berufseinstiege (wohnortnahe Angebote, Tele-Learning, Möglichkeiten des gleitenden Wiedereinstiegs). Aber be-

reits im Vorfeld des beruflichen Wiedereinstiegs sind Netzwerke von Müttern mit Behinderung wichtig, um Austausch und Selbstbewusstsein zu fördern und Sicherheit über Rechtsansprüche zu erlangen.

*„Behinderte Frauen brauchen aufgrund ihrer Situation manchmal Hilfen, die es gar nicht gibt. Zum Beispiel der behindertengerechte Umbau von Küchen, die Beschäftigung von Haushaltshilfen, die Anschaffung eines PKW, die Finanzierung eines Führerscheins. Wenn die Frauen da Unterstützung bekämen, könnten sie den Weg in die Berufstätigkeit leichter finden“* (Integrationsamt Köln).

Auch das SGB IX orientiert sich in seinen Leistungsregelungen zur beruflichen Teilhabe weitgehend am Modell der durchgehenden Erwerbstätigkeit, Zeiten von Kinderbetreuung, Familienarbeit führen zum Wegfall von finanziellen Ansprüchen und erschweren, den (Wieder-) Einstieg in Erwerbsarbeit.

Behinderte Mütter, die sich in einer beruflichen oder medizinischen Rehabilitation befinden, haben Anspruch auf eine Haushaltshilfe sowie Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Das Gesetz sieht hierfür einen Betrag von 65 Euro pro Kind und Monat vor – ein Betrag, der bei weitem nicht ausreicht, um die Betreuungsbedarfe abzudecken.

Um ein umfassendes Bild über die Situation von Müttern mit Behinderung zu erhalten führte die Bundesorganisationsstelle behinderte Frauen im Sommer 2003 eine bundesweite Umfrage zur Hilfsmittel- und Assistenzsituation Mütter mit Behinderung durch.

### **Wunsch- und Wahlrecht – persönliche Budgets**

In NRW gibt es zwei Modellregionen für Netzwerke offener Hilfen, in Rheine (Assessment-Center / Hilfeplankonferenz) und in Düsseldorf, angesiedelt bei einem Freien Träger. Insgesamt fehlen in den Kommunen und Kreisen aber bisher Instrumente und Verfahren, um die Einzelfall-Hilfeplanung tatsächlich umsetzen zu können (weiterführend dazu: Rohrmann 2000).

Die Verordnung zum persönlichen Budget wird am 1.7.2004 in Kraft treten. Beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung wird es in 2004 eine Anhörung zum Thema geben, darüber hinaus ist ein Modellprojekt geplant, dass insbesondere differenzierte Bedarfe und Ergebnisse für ländliche und kleinstädtische Bereiche in den Blick nehmen soll.

Frauen aus Selbsthilfeinitiativen weisen insbesondere darauf hin, dass für Frauen mit Lernbehinderung oder sog. geistiger Behinderung die Beantragung und Verwaltung der Budgets ohne Begleitung und Unterstützung nicht realistisch ist. Sie würden, werden keine ergänzenden Leistungen für Beratung und Begleitung bereitgestellt, von der Inanspruchnahme dieses gesetzlichen Anspruchs faktisch ausgegrenzt.

### **Dienstleistung aus einer Hand - Gemeinsame Servicestellen**

Als großes Problem wird – wie bereits mehrfach angesprochen – gesehen, dass auch nach Inkrafttreten des SGB IX weiterhin das gegliederte System in der Rehabilitation gelte und es je nach Zuständigkeit nach wie vor erhebliche Unterschiede in der Leistungsgewährung geben könne. Daran habe auch die Einrichtung der Gemeinsamen Servicestellen nichts geändert. Es sei eine neue Institution geschaffen worden, ohne dass damit mehr Qualität erreicht werden könne. Besser wäre es gewesen, die alten Strukturen zu erhalten, die Prozesse besser abzustimmen und zu vernetzen, die Mitarbeiter/innen zu qualifizieren. Selbst wenn es gelänge eine schnellere Klärung der Zuständigkeit sowie ein beschleunig-

tes Verfahren bei der Anspruchsklärung zu realisieren, führe dies aus Sicht aller Befragten nicht zu mehr Beratungsqualität. Um die Beratungsqualität tatsächlich zu verbessern, brauche man ein Case-management, das eine Dienstleistung aus einer Hand anbietet und den Betroffenen vielfältige Such- und Irrwege erspart bei der Beantragung von Leistungen im medizinischen, sozialen und beruflichen Bereich. Diese Aufgabe wird jedoch von den Servicestellen nicht wahrgenommen und sie verstehen dies auch nicht als ihren Auftrag. Beratung sei nach wie vor, mehr noch als früher, Sache der zuständigen Träger.

Nach Einschätzung der LAG Selbsthilfe Behinderter NRW bedarf es nach wie vor „*einer umfassenden Beratung vor der Beratung*“. Der Anspruch der Gemeinsamen Servicestellen, umfassend zu beraten, wie z.B. im Schaubild der Gemeinsamen Servicestelle der LVA Westfalen / Abteilung für Rehabilitation formuliert: „*Die Mitarbeiter der Servicestelle beraten umfassend, partei- und trägerunabhängig*“ sei bisher wenig überzeugend. „*Die Intentionen des Gesetzes werden leer laufen. Im Reha-Angleichungsgesetz (dem Vorläufer des SGB IX) gab es einen ähnlichen Ansatz, der in der Praxis nicht funktioniert hat*“ (ebd.)

„*Ein Problem des SGB IX ist, dass nunmehr die Rentenversicherungsträger ihre eigene berufliche Rehabilitation machen. D.h. die in § 38 SGB IX vorgesehene Möglichkeit, eine Stellungnahme des Arbeitsamts einzuholen, wird häufig gar nicht genutzt. Die Rentenversicherungsträger schalten das Arbeitsamt gar nicht mehr ein, sondern verlassen sich bei der Beurteilung der erforderlichen Maßnahmen ganz auf die Bildungsträger. Dadurch werden falsche, nicht am Arbeitsmarkt ausgerichtete Entscheidungen für Umschulungen getroffen und das Know-how der Arbeitsverwaltung nicht genutzt. Hier entfaltet das SGB IX eindeutig eine gegenteilige Wirkung. Die erwünschte Abstimmung zwischen Rentenversicherungsträger, Arbeitsamt und Betroffener findet nicht statt*“ (Arbeitsagentur Dortmund).

Berichtet wird, dass die Einrichtung der Gemeinsamen Servicestellen in manchen Kommunen zur Auflösung bisher gut funktionierender Beratungseinrichtungen geführt hat, z.B. in Dortmund.

Die Stadt Dortmund hat Ende 2001 eine eigene Beratungsstelle für Frauen und Männer mit Behinderung – angesiedelt beim Gesundheitsamt – mit Hinweis auf die neu einzurichtende Servicestelle geschlossen. Drei Mitarbeiter/innen hatten kompetente Beratungsarbeit geleistet, es bestand eine gute Kooperation mit MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. Beim Aufbau der Servicestellen in Dortmund gab es keine weitere Beteiligung der Selbsthilfe. In der Sitzung des „Aktionskreis der Behinderte Mensch“ in Dortmund wurde deutlich, dass die Berater der Servicestelle der BFA, der Bundesknappschaft und der LVA ihre Aufgabe nicht darin sehen, eine umfassende Beratung im Sinne der Lebensplanung für Frauen und Männer mit Behinderung zu machen, sondern – mit Bezug auf das SGB IX - lediglich im Sinne der Anspruchs- und Zuständigkeitsklärung.

Die Gemeinsamen Servicestellen spielen bisher in der Arbeit der Einrichtungen eher keine Rolle. „*Eine Zusammenarbeit gibt es bisher noch nicht*“ (IFD Recklinghausen). „*Mit den gemeinsamen Servicestellen haben wir bisher gar nichts zu tun, da gibt es bisher keinen Kontakt*“ (IFD Köln). „*Ich habe immer mal vorgehabt, eine aufzusuchen, um sie mir mal anzugucken, aufgrund von Zeitmangel ist es immer gescheitert. Ich habe immer konkrete Ansprechpartner und brauche solche Servicestellen nicht*“ (Re.Init, Recklinghausen).

Von Fachfrauen aus Selbsthilfegruppen und -initiativen wird dringend davor gewarnt, aus der Tatsache, dass sich nur wenige Frauen und Männer an die Gemeinsamen Servicestellen wenden, abzuschließen, es gebe keinen Beratungsbedarf. Vielmehr sei die Unsicherheit groß, ob die Mitarbeiter/innen in



den Gemeinsamen Servicestellen tatsächlich im Interesse der Ratsuchenden entscheiden und nicht ausschließlich unter Kostengesichtspunkten.

*„Bis zur Verabschiedung des SGB IX hatte die Bundesagentur für Arbeit für alle Reha-Träger die Aufgabe, das Verfahren bis zur Erarbeitung eines Eingliederungsvorschlages zu betreiben. Durch die neue Regelung im § 14 SGB IX ist das Verfahren erheblich beschleunigt worden, die Rentenversicherungsträger haben eigene Kapazitäten aufgebaut, wir arbeiten nur noch für uns. Die Beschleunigung des Verfahrens hat dazu geführt, dass bei uns mehr Fälle bearbeitet werden konnten – aber jetzt fehlen die Qualifizierungs-Angebote“ (Regionaldirektion NRW).*

### **Beteiligung der Interessenvertretungen**

Die im SGB IX § 13 Abs. 6 geregelte Beteiligung der Interessenverbände wird bei Entscheidungs- und Ausgestaltungsprozessen frauengerechter (beruflicher) Rehabilitation noch unzureichend umgesetzt. Die Formulierung im Gesetz: ... Ihren (Interessenvertretungen usw.) Anliegen wird bei der Ausgestaltung der Empfehlungen nach Möglichkeit Rechnung getragen...“ führe im Ergebnis zur Nicht-Beteiligung bzw. teilweise zur verspäteten Einbeziehung, z.B. bei der Ausgestaltung der Gemeinsamen Empfehlungen.

Darüber hinaus werden Kosten für Ehrenamtliche nicht erstattet. Für Frauen und Männer mit Behinderung ist es so außerordentlich schwierig, sich neben ihrem Job noch für politische Arbeit und Interessenvertretung zu engagieren. Eine Mitarbeiterin von MOBILE: *„Wenn ich beispielsweise an einer Veranstaltung in Münster teilnehmen will, muss ich vorher klären mit welchem Zug ich fahren kann, ob er ein Abteil hat, das groß genug ist für meinen Rollstuhl, ob der Bahnhof und der Veranstaltungsort barrierefrei sind, die Aufzüge funktionieren usw. Und Leistungen für persönliche Assistenz werden nicht genehmigt. Sobald ich den beruflichen Bereich verlasse, gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf Assistenz. Freizeitassistenz nach dem BSHG wird zumindest in Dortmund sehr restriktiv gewährt. Letztlich wird die Beteiligung von Betroffenen im Sande verlaufen, wenn es für solche Beratungs- und Unterstützungsleistungen keinen finanziellen Ausgleich gibt. Dann können sich nur noch Professionelle aus Verbänden engagieren, die sich oftmals von der (örtlichen) Selbsthilfe entfernt haben.“*

Die IFD geben an, bei Bedarf mit Selbsthilfeorganisationen zusammen zu arbeiten. Erwähnt werden Verbände, die bestimmte Behinderungsarten vertreten, z.B. Bechterew, Epilepsie, Gehörlosenverband. Eine Kooperation auf Landesebene wird mit Bezug auf die örtliche Zuständigkeit verneint (z.B. LAG Selbsthilfe Behinderter). Das Netzwerk von Frauen und Mädchen mit Behinderungen NRW sieht sich aufgrund der geringen personellen Besetzung kaum in der Lage, die Interessenvertretung von Frauen und Mädchen in der notwendigen Breite und Vielfalt tatsächlich zu realisieren.

### **In der Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote**

Förderlehrgänge und Erstausbildungen konzentrieren sich in der Angebotsstruktur immer noch auf die klassischen frauen-typischen Berufsfelder. Hier ergibt sich das gleiche Bild wie bei der Berufswahl von jungen Frauen insgesamt, allerdings sind für junge Frauen mit Lernbehinderung noch einmal besondere Einschränkungen festzustellen. So gestaltet sich bereits der Einstieg in die Ausbildung für junge Frauen mit (unterschiedlichen) Behinderungen als ein äußerst schwieriger Prozess. Im Übergang Schule - Berufsfindung und Berufsorientierung gehört es zur "normalen" Erfahrung gerade auch von Mädchen und jungen Frauen mit Behinderung, dass Ihnen, wenn überhaupt, eine Ausbildung in einem so genannten Frauenberuf nahe gelegt wird. Das eingeschränkte Berufswahlverhalten wird immer wieder

den jungen Frauen selbst angelastet, obwohl die Mädchenforschung - allerdings bezogen auf die Gruppe nicht behinderter junger Frauen und Mädchen - längst nachweisen konnte, wie Beratung und soziales Umfeld über doing-gender-Effekte zur Kanalisierung in traditionelle Frauenberufe beitragen. In der Zielsetzung geeignete Angebote meint nicht verkürzt das Angebot möglichst „marktgängiger“ Qualifikationen und Berufe, sondern es geht vielmehr darum, die Interessen und Wünsche der Frauen zu berücksichtigen und gleichzeitig neue Beschäftigungsmöglichkeiten und Qualifizierungsangebote zu entwickeln, die eine tatsächliche Chance auf Beschäftigung bieten. Es geht eben nicht nur um Teilzeitangebote und Kinderbetreuungsmöglichkeiten, sondern auch darum, dass *„die angebotenen Ausbildungsberufe (in BBW) auch für junge Frauen Berufsbilder anbieten, die ihren Neigungen entsprechen und gleichzeitig zukunftssträftig sind“* (Zinsmeister 2001). Jeweils im Einzelfall ist abzuwägen, ob das Eröffnen eines „typischen“ Männerberufes für eine junge Frau mit Behinderung / eine Rehabilitandin tatsächlich ihre späteren Berufschancen erhöht oder eher verringert und ob ihr die Arbeit in einem männerdominierten Betrieb tatsächlich zuzumuten ist.

Für eine Vielzahl von Frauen mit Behinderung, insbesondere für Mädchen und junge Frauen mit Lernbehinderung, kommen aus Sicht der Berater/innen und Arbeitsvermittler/innen letztlich nur frauentypische Schlichtarbeitsplätze in kleinen Unternehmen in Frage, in Bäckereien, Pflegeheimen, Küchen, in der Verpackungsindustrie, in der Reinigung, in der Gastronomie, manchmal im Gartenbau. Frauen mit „einfachen“ Körperbehinderungen oder mit Sinnesbehinderungen werden überwiegend in den BFW zu Bürokräften ausgebildet und dann auch entsprechend vermittelt.

Auch bei freien Anbietern überwiegen deutlich die frauentypischen Berufsfelder: *„Die Frauen suchen sich die Bereiche selbst aus. Wir haben Frauen vermittelt in die Pflege, die Altenpflege, als Verwaltungskraft, Call-Center-Agentin, Hauswirtschafterin, Zahnarzhelferin, Schulsekretärin, Bäckereifachverkäuferin. Betriebe aus den Bereichen IT, Logistik, Spedition, was so als neue Betriebe diskutiert wird, da gibt es eigentlich keine Frauen. Die meisten wagen nichts Neues mehr, wollen auch nichts Neues mehr machen, oder sie kriegen nichts Neues bezahlt, eins von beidem. Wenn es wirklich darum geht, eine Umschulung über zwei Jahre lang zu finanzieren, lassen die Reha-Träger nicht mit sich reden. Das Risiko ist ihnen zu groß bei Frauen, die aus einem ganz anderen Bereich kommen oder zu alt sind, über 40. Ich finde es schade, weil ich bin eigentlich jemand, der auch Frauen immer erst mal alles zutraut, weil ich mir selber auch erst mal alles zutraue“* (Re.Init, Recklinghausen).

Welche Bereiche überhaupt in Frage kommen, hänge auch sehr von der Region ab, z.B. in Münster sei außerhalb des Verwaltungsbereichs kaum ein Betrieb, der für Frauen von Interesse ist. *„Es gibt ganz wenige Betriebe, die etwas mit Feinmotorik machen, z.B. Feinmontage, die auch eine Frau nehmen würden. Sie bieten dann in der Regel nur Vollzeitstellen an.“*

Die Konzentration auf frauentypische Berufe wird durch Reha-Berater/innen noch einmal verstärkt, die vorhandene Berufswünsche von jungen Frauen – mit dem Verweis auf behinderungsbedingte Einschränkungen – oftmals als unrealistisch einschätzen und Versuche, andere Felder für die Frauen zu erschließen, z.B. durch Praktika oder Arbeitserprobungen gar nicht erst unterstützen.

Einige freie Bildungsträger und Berufsförderungswerke haben in den letzten Jahren spezifische Angebote für Frauen insgesamt, aber auch für Frauen mit Behinderung entwickelt und wohnortnah angeboten, nur in wenigen Fällen allerdings in Teilzeit. Durch den Wegfall der Zielgruppenorientierung und die 70% Verbleibsquote bei arbeitsamtsgeförderten Maßnahmen im Kontext der Neuausrichtung der

Weiterbildung (Hartz I und II) wurden diese Angebote aber seit 2002 wieder deutlich reduziert. Die Weiterbildungsträger mussten ihre Angebote insgesamt zurückfahren, mit Wegfall der Zielgruppenorientierung sind Angebote speziell für Frauen nicht oder kaum noch möglich, durch die neue Ausschreibungs- und Vergabepaxis kommen lokale Anbieter nicht mehr zum Zuge, sozialpädagogische Begleitung ist nicht mehr finanzierbar. *„Spezielle Angebote für Frauen wären eine gute Idee, aber mir sind keine bekannt, weder Bewerbungstrainings noch Trainings- oder Qualifizierungsmaßnahmen“* (IFD Köln).

*„Wohnortnahe Maßnahmen und Teilzeitangebote gab es auch schon vor dem SGB IX. Aber Angebote nur für Frauen mit Behinderung kommen nicht zu Stande. So viele Frauen, die ein solches Angebot wünschen und bekommen, gibt es in Dortmund nicht. Also haben wir "ganz normale Angebote" genutzt. Und diese Teilzeitausbildungen fallen allerdings aufgrund des Wegfalls der Zielgruppenorientierung zurzeit weg. Ein Angebot gibt es weiterhin vom VFFR (Verein zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit im Revier) – eine Ausbildung zur IT Fachkraft im Handwerk, Frauen mit Behinderung sind dort aber nicht vertreten“* (Arbeitsagentur Dortmund).

Außerdem gibt es eine Telelearning-Maßnahme im Kaufmännischen Bereich beim BFW Dortmund. Der vorgesehene Anteil von Rehabilitandinnen wird nicht ausgeschöpft. *„Die Zahl der Rehabilitandinnen ist nicht so groß. Schwerbehinderte Frauen, die ein betreuungspflichtiges Kind haben, gehören mit zur Zielgruppe für diese Maßnahme. Aber auch davon gibt es nicht sehr viele, die dann auch eine solche Umschulung machen möchten. Es gibt ja auch welche, die gar keine Qualifizierung oder Umschulung machen möchten“* (BFW Dortmund).

#### Bürokauffrau – Teleklasse im BFW Dortmund

Seit vier Jahren (Ende 1999) werden im BFW Telelearning unterstützte Vollzeit-Umschulungsmaßnahmen zur Bürokauffrau angeboten – Präsenzzeiten im BFW vormittags von 8.15 bis 13.00 Uhr, Telelernen zu Hause am Nachmittag. Die Inhalte entsprechen den Richtlinien der IHK, die auch die Prüfung abnimmt, ergänzt durch einen verstärkten Anteil Telekommunikation. Über einen Server werden Lernmaterialien bereitgestellt, die die Frauen abrufen können. Sie können aber auch mit ihren Kolleginnen per Mail oder in einer Videokonferenz in Kontakt treten und – unterstützt durch ihren Teletutor – dort gemeinsam Inhalte bearbeiten.

Die Laptops für die Teilnehmerinnen wurden in der ersten Maßnahme mit einer zusätzlichen Förderung durch die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Dortmund (ESF Mittel), ein weiteres Mal durch das Arbeitsamt. Es ist jetzt so, dass die Frauen die Laptops nach Abschluss der Maßnahme zurückgeben müssen. Für viele ist das eine echte Härte, weil sie einen eigenen Laptop oder PC nicht finanzieren können. Mittlerweile läuft die 6. Maßnahme. Jeder Kurs bietet Platz für 25 Teilnehmerinnen, davon sind 7 Plätze für Rehabilitandinnen vorgesehen, in der Regel aber nur 5 durch sie besetzt. Überwiegend sind es Frauen mit körperlichen Beeinträchtigungen, aber zunehmend auch solche mit psychischen Behinderungen.

Voraussetzung für die Teilnahme ist, dass die teilnehmenden Frauen ein betreuungspflichtiges Kind haben oder pflegebedürftige Angehörige. Speziell für alleinerziehende Frauen ist dieses Angebot oftmals die einzige Chance, an einer Qualifizierung teilzunehmen. Die Zuweisung der Frauen erfolgt durch die Agentur für Arbeit (FBW-Maßnahme), in Einzelfällen durch andere Reha-Träger. Die Frauen kommen aus Dortmund oder aus dem nahen Umfeld. Für Frauen aus anderen Regionen ist das Angebot zwar im Prinzip offen, aber die Erfahrung hat gezeigt, dass lange Anreisen oftmals zum Abbruch der

Maßnahme führen, weil die zeitlichen und organisatorischen Belastungen zu hoch sind. Die Erfolgsquoten waren bisher ausgesprochen hoch, in der Regel haben fast alle die Prüfung geschafft und über 75% konnten im Anschluss vermittelt werden. Zum einen liegt es an der hohen Motivation der Frauen, zum anderen daran, dass im letzten halben Jahr für alle ein betriebliches dreimonatiges Praktikum stattfindet. Einige Frauen konnten dann in ihrem Praktikumsbetrieb eine Tätigkeit aufnehmen (Klebeeffekt). Nach Abschluss der Maßnahme und beim Übergang in Arbeit, auch in der ersten Zeit im Betrieb bietet das BFW den Frauen weiterhin Begleitung und Betreuung an – bei der Gestaltung der Bewerbungsunterlagen, zur Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, bei Konflikten im Betrieb. Die Kinderbetreuung müssen die Frauen in Eigenregie organisieren. Das BFW bietet Unterstützung an, aber insgesamt sind die Möglichkeiten in Dortmund äußerst begrenzt, für unter dreijährige Kinder gibt es kaum Betreuungsangebote und auch für die Älteren sind die Angebote nicht ausreichend, zeitlich zu wenig flexibel.

“Die Frauen müssen schon sehr stark sein, wenn sie diese Belastungen durchstehen wollen. Was mir immer wieder auffällt, dass sie hier bei uns einen Wechsel in ihrer Rolle durchmachen. Viele, insbesondere Frauen mit kleinen Kindern identifizieren sich zunächst stark mit ihrer Rolle als Mutter. Mit der Zeit gelingt es einigen, eine Vereinbarkeit der Rollen Mutter / Familie und Beruf hinzubekommen. Anderen fällt das ausgesprochen schwer, insbesondere Frauen aus dem islamischen Bereich. Meine Kollegin und ich bieten ihnen Beratung und auch therapeutische Angebote an, aber das ist begrenzt, 75 Frauen und zwei professionelle Beraterinnen.“

Gerade begonnen (Juli 2004) hat eine Maßnahme nur für Rehabilitandinnen (insgesamt 14 Teilnehmerinnen).

Das Landesarbeitsamt NRW hat 1997 damit begonnen, diese Modellmaßnahmen zum Tele-Learning für Frauen in der Ausbildung zur Bürokauffrau zu initiieren. Zunächst gab es in NRW zwei Maßnahmen (Michaelshoven / Dortmund), unterstützt durch die Regelungen im SGB IX konnten die Maßnahmen ausgeweitet werden. Zurzeit sind es insgesamt sechs. Befürchtet wird, dass die Maßnahmen nach den neuen Regelungen im SGB III nicht mehr durchgeführt werden können, bzw. die Qualität erheblich leiden wird durch die neue Zuweisungspraxis der Arbeitsverwaltung (Bildungsgutscheine, keine Vorschaltmaßnahmen).

### **Online Maßnahme zum Erwerb des Europäischen Computerführerscheins (EDCL)**

Die einzige behindertenspezifische Maßnahme, allerdings für Männer und Frauen, ist die EDCL Online-Maßnahme. Zunächst sollten nur Schwerbehinderte berücksichtigt werden, mittlerweile ist die Maßnahme für Rehabilitand/innen geöffnet worden. Sie ist mittlerweile als Reha-Maßnahme anerkannt. In vier geeigneten BFW in NRW wird die Maßnahme angeboten. Das Angebot beginnt mit einer einwöchigen Präsenzphase, dann arbeiten die Teilnehmer/innen zu Hause und gehen zum Abschluss in ein dreiwöchiges Praktikum. Die Laptops wurden in Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern beschafft. Beteiligt sind Frauen und Männer mit ganz unterschiedlichen Behinderungen, vom einfach Körperbehinderten bis zum Mehrfachbehinderten. Bei der ersten Maßnahme haben 48 Prozent den EDCL erfolgreich bestanden. 52 Prozent haben aus unterschiedlichen, mehrheitlich gesundheitlichen Gründen, das Maßnahmeziel nicht erreicht. Aber diese Maßnahmen, der eigene Laptop, sind für viele Frauen mit Behinderung ein Symbol der Hoffnung.

In der Folge der neuen Richtlinien (Wegfall der Zielgruppenorientierung, 70% Verbleibsquote) hat es

einen Verlust an Kapazitäten geben, Angebote fallen weg. Integrationsmaßnahmen mit dem Ziel einer 50%igen Verbleibsquote gibt es nicht mehr. Die Maßnahmen müssen jetzt allen offen stehen, Männern und Frauen, Behinderten und Nicht-Behinderten. Die Maßnahmenfinanzierung erfolgt nach pauschalen Kosten pro Fall – ohne Ansicht der konkreten Bedarfe -, und Frauen und Männer mit Behinderung brauchen einfach mehr Unterstützung bei relativ geringeren Vermittlungschancen. Darum müssen Maßnahmen angeboten werden, die eine Mischung und eine Mischfinanzierung zulassen. Da suchen wir noch einen Ausweg.

(Regionaldirektion NRW)

Im BFW Dortmund wird im Sommer 2004 eine Maßnahme ausschließlich für Rehabilitandinnen beginnen.

*„Wir machen die Erfahrung, dass es einzelne Maßnahmen gibt bei BFWs oder freien Anbietern, aber niemanden mehr, der das finanziert. Bei vielen unserer Kundinnen sagt das Arbeitsamt, die Person hat keinen Anspruch auf einen Bildungsgutschein (fehlender Anspruch auf Unterhaltsgeld) oder sie ist zu alt“ (IFD Recklinghausen).*

Die schriftliche Erhebung in den Berufsförderungswerken in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt hat ergeben, dass nach wie vor nur in wenigen Fällen Angebote zur Qualifizierung und Umschulung in Teilzeit existieren. Nur 4% der Frauen gaben an, aktuell an einer Teilzeitmaßnahme teilzunehmen, aber 28,9% der Frauen wünschen sich Angebote in Teilzeit.

Inzwischen haben die Berufsförderungswerke die Einrichtung einer bundesweiten Projektgruppe zum Thema „Entwicklung von Lernangeboten für behinderte Frauen“ beschlossen. Die Arbeitsgruppe soll eine Bedarfs- und Forderungsanalyse vornehmen, Hemmnisse ermitteln, aktuelle Angebote prüfen und die Ergebnisse auswerten (Arbeitsgruppe Berufliche Rehabilitation von Frauen 2004). Außerdem sollen in allen Berufsförderungswerken Zufriedenheitsbefragungen der Teilnehmerinnen (nach dem Modell des BFW Hamburg) durchgeführt werden. Neben Fragen zur Zufriedenheit mit den Qualifizierungen / Umschulungen und zur Organisation der Maßnahmen sollen insbesondere auch Fragen zu Erfahrungen mit sexueller Belästigung aufgenommen werden (ebd.).

Das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk (ALBBW), Berlin bemüht sich seit langem darum, junge Frauen auch für Berufe jenseits des klassischen Berufsspektrums für Frauen zu interessieren. Obwohl es sehr schwierig sei, Ausbilderinnen für die gewerblich-technischen und die IT-Berufe zu finden, arbeiten dort auch Frauen. Trotzdem sind die weiblichen Auszubildenden in IT und technischen Berufen deutlich unterrepräsentiert. *„Wir haben leider sehr wenig junge Frauen im IT-Bereich und im Elektronikbereich, das hat sich mittlerweile doch schon fast wieder geschlechtssegmentiert. Die, die wir im Moment drin haben, diese wenigen, sind sehr forsch, da ist dieses Wort glaube ich wirklich sehr passend. Aber schaut man genauer hin, stellt man fest, dass innerhalb der Ausbildung die ganz klassische Rollenverteilung trotzdem läuft, also da ist diese forsch IT-Azubi, und die nimmt aber zum Teil die Assistententätigkeit innerhalb der Gruppe für die männlichen Auszubildenden wahr“ (Leiterin des ALBBW).*

Das große Problem sei, überhaupt Berufe zu finden, die für die jungen Frauen attraktiv sind und die sie trotz ihrer Behinderung erlernen und später auch ausüben können. Kaufmännische Berufe kommen für mehrfachbehinderte oder lernbehinderte junge Frauen eher nicht in Betracht und sie machen das Hauptklientel aus. *„Und jetzt kann man dieses Spektrum der anerkannten Berufe durchgehen und wird dann feststellen, Sie landen „komischerweise“ immer bei den gleichen Berufsbildern, die im Behinderten-*

*bereich anbietbar sind. Nach meinem Verständnis müsste bei der Neuordnung von Berufen oder der Zulassung neuer Berufe geprüft werden, und das ist eine Sache, wo ich im Moment auch versuche, daran mitzuarbeiten im Ausschuss für Fragen behinderter Menschen, ob es Funktionsbereiche, Kernbereiche gibt, die unerlässlich sind und welche verzichtbar wären. Das wäre eine Chance, jungen Menschen mit Behinderungen, Männern und Frauen, überhaupt einen Zugang zu diesen Berufsbereichen zu ermöglichen“ (ebd.).*

### **Arbeitsassistentenz**

Die gesetzliche Regelung der Ansprüche auf Arbeitsassistentenz, die Möglichkeit für Betriebe und Einzelne, Arbeitsassistentenz zu beantragen, wird begrüßt. Im Bereich der Arbeitsassistentenz lässt sich in NRW eine positive Entwicklung feststellen, auch Frauen machen zunehmend von diesem Instrument Gebrauch, allerdings in geringerem Umfang als Männer. Insbesondere sind es Frauen mit guter Qualifikation, in erster Linie Frauen mit Sinnesbehinderungen oder starken körperlichen Beeinträchtigungen.

Wenn die oder der Einzelne Arbeitsassistentenz beantragt (Arbeitgebermodell), so erfordert dies sehr viel Mitwirkung der Betroffenen, Organisationskompetenz und auch soziale, persönliche Sicherheit. Arbeitsassistentenz ist aus Sicht der Expertinnen ein ausgesprochen gutes Instrument für Frauen mit Behinderung mit hoher Qualifikation. Vor allem Akademikerinnen nutzen diese Leistung. In der Regel haben sie es mit Unterstützung der Eltern geschafft, hohe Schulabschlüsse zu erreichen, manchmal ein Studium zu absolvieren. Fällt diese Unterstützungsleistung weg, weil die jungen Frauen ausziehen, sich von ihren Eltern lösen oder die Eltern auf Dauer diese Leistung nicht erbringen können, dann ist die Arbeitsassistentenz genau das richtige Instrument, um den Sprung ins Arbeitsleben zu ermöglichen – so die Einschätzung aller Expertinnen.

Mitarbeiter/innen von MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V., Dortmund, berichten über Erfahrungen mit den Integrationsämtern, die eher von der Möglichkeit, Arbeitgeberfunktion bei der Arbeitsassistentenz wahrzunehmen, abraten. Als Begründung werde angeführt, dass „selbstbestimmte Assistentenz“ zu schwierig sei und Frauen und Männer mit Behinderung überfordere. Um mehr Frauen und Männer in die Lage zu versetzen, diese Rolle wahrnehmen zu können, seien Schulungen unbedingt notwendig, in deren Mittelpunkt die Entwicklung der entsprechenden Kompetenzen stehen sollte: Personalkompetenz, Organisationskompetenz, persönliche (Entscheidungs-) Kompetenz. Für den Bereich der Persönlichen Assistentenz hat MOBILE ein Schulungskonzept und Handbücher entwickelt und führt seit 2002 Schulungen für Assistentennehmer/innen und Assistenten/innen durch. Welche Ansprüche, Wünsche und Vorstellungen Frauen mit Behinderung an persönliche Assistentenz haben hat Alexandra Franz dokumentiert (2002).

Im Bereich des Integrationsamtes Münster fragen mehr Frauen nach Möglichkeiten der Arbeitsassistentenz als Männer. Genutzt wird das Instrument allerdings deutlich häufiger von Männern. Das Integrationsamt Münster vergab im Geschäftsjahr 2002 Mittel für Arbeitsassistentenz an 39 Männer und 14 Frauen (26,4%) (Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Integrationsamt 2003, S. 42). Hier wird von den Gesprächspartner/innen vermutet, dass viele Frauen sich die Verantwortung (als Arbeitgeberin) nicht zutrauen, insbesondere Frauen mit niedrigem Qualifikationsniveau, mit Lernbehinderungen oder geistiger Behinderung.

### **Fallbeispiel**

Die 36 jährige Dipl. Psychologin Frau X. leidet an einem fortschreitenden Post-Polio-Syndrom. Der Grad der Behinderung beträgt 100. Frau X. ist auf die Benutzung eines Elektrorollstuhls angewiesen; hinzu

kommt dass Frau X. in den Händen nur über sehr geringe Kräfte verfügt. Im Rahmen ihrer Tätigkeit bei einem Verein, der von dem Leitgedanken der Integration getragen wird, benötigt Frau X. Unterstützung bei der Büroarbeit, beispielsweise beim Schreiben von Briefen und Vermerken am PC. Des Weiteren benötigt Frau X. Unterstützung bei der Herrichtung der Veranstaltungsräume für Therapie- und Gruppengespräche beim Verein sowie bei der Wahrnehmung von Außenterminen.

Auf der Grundlage der seinerzeit gültigen Empfehlung der BIH ist Frau X. ein monatliches Budget für die Inanspruchnahme von Arbeitsassistenten von bis zu seinerzeit DM 2000 bewilligt worden. (Integrationsamt Münster)

Zum jetzigen Zeitpunkt kann man - so die übereinstimmende Einschätzung der Befragten - noch keine gültigen Aussagen über die Wirkung des Instruments treffen. Am 1. Februar 2004 hat ein Forschungsprojekt begonnen, das das Instrument Arbeitsassistenten näher beleuchten soll. Verantwortlich ist das Integrationsamt Köln in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit: „Es werden bundesweit betroffene Arbeitgeber, in deren Betrieb Frauen und Männer mit Behinderung beschäftigt sind, Assistentenkräfte und Leistungserbringer befragt“ (ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf, Nr. 1/2004, S. 4). Inwieweit geschlechtsspezifische Unterschiede in der Nutzung untersucht werden, geht hieraus nicht hervor.

### **Rehabilitationssport – Kurse zur Stärkung des Selbstbewusstseins**

Präventionsmaßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt waren ein Anliegen in verschiedenen Vorbereitungsgesprächen und Runden Tischen für die Erarbeitung des SGB IX. In diesen Gesprächen wurde sowohl von Seiten der Frauen mit Behinderung, als auch von Expertinnen im Bereich Gewalt und von Seiten der federführenden Politikerinnen und Politiker die Bedeutung von Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskursen als geeignete Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gesprochen. Auf dieser Grundlage wurden „Kurse zur Stärkung des Selbstbewusstseins“ im Rahmen des Rehabilitationssportss in § 44 aufgenommen. Derzeit wird diskutiert, wie diese Kurse zur Stärkung des Selbstbewusstseins gestaltet werden sollen. Eine gemeinsame Empfehlung der Reha-Träger steht (Ende 2003) noch aus.

Die Bundesorganisationsstelle behinderte Frauen hat 2004 eine bundesweite Befragung von Organisationen und Institutionen außerhalb von Sondereinrichtungen durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen auf, dass von flächendeckenden Angeboten zwar bisher nicht gesprochen werden kann, aber dennoch eine Vielzahl von Angeboten und Kursen ermittelt werden konnte. Überwiegend werden die Kurse von Fraueninitiativen und –organisationen angeboten, aber auch im Behindertensport insgesamt ist das Thema angekommen. Als Problem wird vor allem genannt, dass die Anbieter in der Regel nicht als Träger des Rehabilitationssports anerkannt sind und keine Zuschüsse erhalten und dass die Beantragung jeweils im Einzelfall erfolgen muss. Darüber hinaus fehle es zurzeit noch an Qualitätskriterien zur Bewertung der Angebote.

Das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk (ALBBW), Berlin bietet seit November 2002 in Kooperation mit dem Behindertensportverband im Rahmen eines Modellprojektes Selbstbehauptungskurse für Frauen an. Nach Auslaufen des Modellprojektes ist die Fortsetzung der Angebote sehr aufwendig und für die Frauen umständlich. Problematisch sei, dass jede Frau einzeln eine ärztliche Verordnung braucht und die Kasse dann entscheiden kann, ob sie die Kosten trägt oder eben nicht. „*Also bei manchen Krankenkassen ging das ganz schnell, die haben erstattet, dann hatten wir einige, die haben abgelehnt, und bei*

*einigen sind wir jetzt im Moment dabei nachzufassen und noch einmal den Anspruch, den die jungen Frauen darauf haben, deutlich zu machen.“* Bisher gebe es auch zu wenig Informationen über diese neue Möglichkeit bei den Frauen selbst und die Reha-Träger wiesen nicht darauf hin.

Darüber hinaus sei es nicht einfach, die jungen Frauen zur Teilnahme zu motivieren. *„Viele der jungen Frauen sind nicht, noch nicht, sag‘ ich jetzt mal, also noch nicht in der Lage, ihre Interessen zu formulieren, d.h. die brauchen eigentlich schon eine Hilfestellung, um das überhaupt zu können“* (ebd.).

### **3.3 Einschätzung der Hemmnisse bei der beruflichen Teilhabe von Frauen**

Die Datenlage für eine geschlechtsspezifische Beschreibung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern mit Behinderung ist bisher noch unbefriedigend. Aus den vorliegenden Daten ergibt sich für die Erwerbssituation von Frauen mit Behinderung folgendes Bild:

Ende 2001 lebten in Deutschland 6.711.797 Menschen mit Behinderung (8,1% der Gesamtbevölkerung), davon 47,4% Frauen. Nach dem Mikrozensus von 1999 sind Frauen mit Behinderung zu 17% erwerbstätig (Männer 24%). 1999 waren insgesamt 193.236 Menschen mit Behinderung als arbeitslos registriert, davon 36,9% Frauen. Durch die Bemühungen der Bundesregierung - Kampagne „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ - konnte die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung bis Oktober 2002 um etwa 45.300 (23,9%) reduziert werden, die Zahl der arbeitslosen Frauen mit Behinderung um 22,8%. Seit November, nach Auslaufen der Kampagne, steigen die Zahlen der arbeitslos gemeldeten Frauen und Männer mit Behinderung wieder kontinuierlich an. Bereits im April 2003 ist ihre Zahl bereits wieder um 27.000 gestiegen.

Etwa die Hälfte aller Menschen mit Behinderung sind also Frauen. Aber in Ausbildung, Qualifizierung, Umschulung und Erwerbstätigkeit sind sie nur zu etwa einem Drittel (aller Menschen mit Behinderung) vertreten. Unsere Auswertung der Befragung von Frauen mit Schwerbehinderung in den Berufsförderungswerken in vier Bundesländern im Winter 2003/2004 hat ergeben, dass sogar nur 26% der Teilnehmer/innen an beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen Frauen sind.

Die Doppelbelastung der Frauen durch Haushalt, Familie, Kinder und Arbeit wird als entscheidendes Hemmnis bei der beruflichen Qualifizierung und der Integration in Arbeit gesehen. Daraus ergäben sich deutliche Hürden bei der beruflichen Flexibilität und Mobilität. *„Bei fast allen Frauen mittleren Alters kommt natürlich dann hinzu – Kinder, Haushalt, und oftmals Trennungsgeschichten“* (IFD Recklinghausen).

*„Ein Einstellungshemmnis, dass man bei Frauen feststellen kann, ist die fehlende Flexibilität und Mobilität angesichts der Belastungen durch Haushalt und Familie. Und außerdem stellen wir immer wieder fest, dass bei der Integration behinderter Menschen die fehlende Qualifikation ein Hemmnis darstellt – das gilt für Männer und Frauen gleichermaßen“* (Integrationsamt Köln).

Eine wesentliche Rolle spielen auch die Arbeitszeiten. *„Viele Frauen sind etwas ängstlich, wollen nicht in den späteren Abendstunden arbeiten, weil sie auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen sind und sich abends nicht allein auf die Straße trauen“* (IFD Münster).

Viele Frauen wünschen sich vor dem Hintergrund der Doppelbelastung durch Familienarbeit und Erwerbsarbeit Teilzeitbeschäftigung, aber da wird von den Betrieben noch immer zu wenig angeboten



und häufig bieten die Teilzeitstellen gerade in den frauentypischen Berufen und Branchen auch keine Möglichkeit, ein existenzsicherndes Einkommen zu sichern. Und im Falle der Arbeitslosigkeit erhalten sie nur geringe Lohnersatzleistungen.

Damit die Frauen reale Chancen auf Teilhabe haben müssen also nicht nur mehr Teilzeitstellen angeboten werden, sondern es geht darum, Berufe und Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen zu erschließen, die eine eigenständige Existenzsicherung eröffnen.

Besondere Hemmnisse bestehen bei Frauen mit psychischen Behinderungen. Sie sind in der Regel hoch qualifiziert, kommen häufig aus sozialen Berufen. *„Wir haben viele Akademikerinnen, Lehrerinnen, Sozialarbeiterinnen, die sich eine Beschäftigung in einem sozialen Bereich wünschen. Da raten wir ab. Die Vermittlung dieser Frauen ist extrem schwierig, das sind die Kundinnen, die am längsten in der Beratung sind“* (IFD Recklinghausen).

Als Barriere für die Integration von Frauen werden auch die betrieblichen Strukturen, insbesondere in kleinen Unternehmen im Handwerk gesehen. Manche Frauen könnten durchaus in handwerkliche Berufe vermittelt werden, berichtet wird z.B. von einer Glaserin. Aber Frauen mit Behinderung, insbesondere mit psychischen Beeinträchtigungen brauchen ein gesichertes Umfeld, eine Unternehmenskultur, die ihnen Rückhalt gibt – und Handwerksbetriebe seien dazu nicht unbedingt geeignet. *„Da muss man genau hingucken, das ist eine Männerdomäne, das kann nicht jeder Betrieb gut realisieren“* (IFD Münster).

Aber angesichts des demografischen Wandels nimmt die Einsicht der Betriebe langsam zu, dass sie sich Gedanken darüber machen müssen, wie sie zukünftig mit Älteren und mit Leistungseingeschränkten umgehen, und wie sie durch intelligente Arbeitszeitregelungen neue Mitarbeiter/innen für sich interessieren und an sich binden können. Langsam fängt dort ein Umdenken an, die auch für Frauen mit Behinderung neue Chance bietet.

Über die betrieblichen Vorbehalte hinaus scheitert eine Vermittlung in Arbeit häufig an den multiplen Problemlagen der Frauen, die in die Beratung kommen. Für viele Frauen sei die Behinderung nur ein Teil des Problems. Hinzu kommen Schulden, Missbrauchserfahrungen, familiäre Probleme. Bevor sie in Arbeit vermittelt werden können, müssen zunächst psycho-soziale Hilfen greifen.

Darüber hinaus wird immer wieder darauf verwiesen, dass viele Frauen sich gar nicht arbeitslos melden, sich nicht selbst bei Integrationsfachdiensten melden, weil sie sich selbst keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt einräumen, mit dem Ergebnis, dass sie nicht in einschlägige Verteiler aufgenommen werden und so auch keine Informationen zu beruflichen Teilhabemöglichkeiten oder neuen Chancen und Ansprüchen bekommen.

Zugänge zu diesen Frauen zu finden, wird vor allem den Selbsthilfegruppen und Netzwerken für Frauen mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen zugetraut. Mund-zu-Mund Propaganda, Präsenz bei Veranstaltungen spielen außerdem eine große Rolle.

### 3.4 Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse und Lebenslagen von Frauen – ein Fazit

In verschiedenen Veröffentlichungen der zuständigen Verbände und Einrichtungen und selbstverständlich in einer Vielzahl von Kommentaren und Stellungnahmen von Selbsthilfeeinrichtungen und Initiativen von und für Frauen und Mädchen mit Behinderungen wird – seit langem - auf die spezifische Lebenssituation und die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Mädchen mit Behinderungen hingewiesen. „Sowohl ökonomisch wie sozial sind sie (Frauen) stärker benachteiligt. Der Grundsatz - Rehabilitation vor Rente - lautet im Fall behinderter Frauen eher – Haushalt vor Rehabilitation“ (Hauptfürsorgestelle Münster 1997).

In der Beratungspraxis der Facheinrichtungen ist diese Erkenntnis bisher aber nur wenig umgesetzt. Es wird darauf verwiesen, dass die Ämter und Dienste überwiegend individuelle und behinderungsbedingt notwendige Hilfen anbieten. Durch die individuelle Betrachtung sei im Ergebnis sicher gestellt, dass auch besondere Aspekte der Arbeitssituation, wie z.B. die Berücksichtigung von Zeiteinheiten für die Kindererziehung oder notwendige Arbeitszeitflexibilisierungen, die aus der Behinderung resultieren, Berücksichtigung finden.

Veränderungen in dieser Einschätzung haben sich auch nach Inkrafttreten des SGB IX nicht ergeben. Betont wird, dass schon immer die individuellen Bedürfnisse und Bedarfe im Mittelpunkt der Beratungsarbeit standen, und in diesem Zusammenhang natürlich auch die Belange von Frauen, ihr Lebensumfeld wie Wohnen, Betreuung der Kinder, Wunsch nach Teilzeitstellen.

„Die Angebote des Integrationsamts stehen schwerbehinderten Frauen und Männern offen. Dementsprechend ist m.E. die Entwicklung eines besonderen Angebotes für Frauen mit Behinderung durch das Integrationsamt aktuell nicht erforderlich. Es wurde bislang auch kein entsprechender Bedarf angemeldet“ (Integrationsamt Münster).

„Männer und Frauen sind hier bei uns eigentlich völlig gleichberechtigt. Der Zugang und die Teilnahme an der Maßnahme „Berufliche Orientierung und Qualifizierung am Arbeitsplatz“ ist für Frauen und Männer gleichberechtigt gegeben, weil die Berufswahl der Teilnehmer ja völlig frei ist, d.h. also es kann jeder erst mal kommen und nach seinen Stärken, Schwächen, nach seinen Neigungen und beruflichen Qualifizierung diese Maßnahme machen“ (Re.Init, Recklinghausen).

Dass an der Maßnahme nur zwischen 10 und 15 Prozent Frauen teilnehmen, führt die Gesprächspartnerin darauf zurück, dass „vielleicht viele einfach doch noch versorgt sind zu Hause und dann den Bedarf nicht sehen, sich so einer Sache auszusetzen“ (ebd.). Frauen, die an der Maßnahme teilnehmen, so die Gesprächspartnerin, haben keine Probleme mit der Betreuung von Kindern. Zahlen darüber, wie viele Frauen Kinder haben, Aussagen dazu, wie die Frauen die Betreuung ihrer Kinder organisieren, hat sie nicht. Im Einzelfall sei man behilflich bei der Vermittlung eines Kindergartenplatzes.

Die Herstellung von Chancengleichheit in der Agentur für Arbeit, bei der Bewirtschaftung von Mitteln und in der Beratung von Kundinnen ist Aufgabe der Beauftragten für Chancengleichheit. Mädchen und Frauen mit Behinderung kommen in der Beratungsarbeit nur in äußerst seltenen Fällen und eher zufällig vor. Das Merkmal (Schwer-) Behinderung ist vorrangig und ausschlaggebend dafür, dass alle Menschen in die zuständige Fachabteilung verwiesen werden. Besondere Belange und Bedarfe von Frauen kommen nicht in den Blick. Die Reha-Abteilungen sind nach der letzten Neustrukturierung der Verwaltung (Arbeitsamt 2000) zuständig geworden für alle Frauen und Männer mit Behinderung, auch für

Jugendliche mit Lern-Behinderung aus Sonderschulen. Damit ist die Abteilung nicht mehr nur zuständig für Vermittlung, sondern auch für Berufsorientierung und Berufsberatung. Schulungen zu den spezifischen Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen sind begleitend nicht angeboten worden. Hier besteht offensichtlich erheblicher Handlungsbedarf, um dafür Sorge zu tragen, dass die spezifischen Bedarfe von Frauen mit Behinderung nicht auf ihre Kinderbetreuungspflichten reduziert werden.

Geschlechtersensible Beratung von Frauen für Frauen, von Frauen mit Behinderung für Frauen mit Behinderung wird äußerst selten thematisiert und noch seltener realisiert, auch manchmal auch nicht als notwendig erachtet. *„Die Chefs und auch die männlichen Kollegen sind schon so sensibilisiert, auch in Bezug auf Mobbing oder sexuelle Belästigung, dass es (spezielle Angebote von Frauen für Frauen) eigentlich kein Thema ist“* (IFD Köln).

Eine Kollegin des IFD Köln, die selbst behindert ist, plädiert dagegen für eine verstärkte Beschäftigung von Frauen und Männern mit Behinderung in der Beratungsarbeit der Fachdienste: Beratung von Betroffenen für Betroffene (Peer-Counseling Konzept).

Eine Ausnahme bildet das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin. Die Leiterin legt großen Wert auf die spezifische Unterstützung der jungen Frauen sowohl bei der Bewältigung ihres Alltags im BBW als auch bei der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung.

*„Wir haben, wenn man so will, zwei Schwerpunkte. Der eine Schwerpunkt, der auch von einer Kollegin maßgeblich mitgetragen wird, ist bei den jungen Frauen, die hier im Internat sind, das Thema Wohnen. Der andere Bereich ist die Unterstützung junger Frauen bei der Berufswahl, der Versuch, für sie interessante Berufe zu finden und sie bei der Bewältigung der Anforderungen zu unterstützen, fachlich und sozial“* (ALBBW Berlin).

### 3.5 Handlungsbedarfe

#### **Öffentlichkeitsarbeit, Zugänge zu Mädchen und Frauen mit Behinderung**

Besonderer Bedarf besteht, neue Zugangswege zu Mädchen und Frauen zu finden und zu beschreiten. Präsenz auf Veranstaltungen, z.B. auf der Reha-Care sei ein sinnvoller Weg. Aber bei vielen Aktivitäten sei die Berücksichtigung der Belange von Frauen nicht realisiert, z. B. an Abendveranstaltungen könnten sie nicht teilnehmen, weil sie Kinder betreuen oder Familienangehörige. Als eins der größten Probleme wird gesehen, dass weder Fernsehen, noch Rundfunk, noch Printmedien das Thema Frauen und Männer mit Behinderung ernst nehmen. *„Es gibt ab und an mal einen schönen Film über einen lieben Behinderten, aber die Lebensumstände dieser Menschen, ihre Probleme sind nicht präsent“* (Integration-samt Köln).

#### **Erweiterung des Berufsspektrums**

Um Mädchen und junge Frauen für Berufe zu interessieren, die zukunftssicher sind und ein ausreichendes existenzsicherndes Einkommen auch bei Teilzeitarbeit ermöglichen, also für eher „typisch männliche“ Berufe, bedarf es zum Einen verstärkter Beratung und Unterstützung bei der Berufsorientierung und Berufswahl – dies gilt nach wie vor für alle jungen Frauen, ganz gleich ob mit oder ohne Behinderung. Und es bedarf weiblicher Vorbilder, die ganz praktisch vorleben, dass Frauen in gewerblich-technischen und handwerklichen Berufen durchaus „ihre Frau“ stehen können. Bei der Einstellung von Ausbildungspersonal in BBWs und BFWs ist deshalb besonders darauf zu achten, dass Frauen als

Anleiterinnen und Ausbilderinnen in gewerblich-technischen und handwerklichen Berufen eingestellt werden.

Gegenüber Schulen, Berufsberatung und Eltern sollte eine regelmäßige Darstellung der aktuellen anerkannten Berufe unter besonderer Berücksichtigung der Eignung für Mädchen und junge Frauen erfolgen. Berufsorientierende „Schnupperangebote“ und Praktika in frauenuntypischen Berufen können zur Erweiterung des Berufswahlspektrums beitragen.

Aktuell wird vor dem Hintergrund der hohen Zahl von Jugendlichen, die aufgrund geringer schulischer Qualifikationen und gleichzeitig gestiegener Anforderungen in den (neugeordneten) Ausbildungsberufen ohne Ausbildung bleiben, über Modelle von Teilqualifizierungen diskutiert, z.B. Modellprojekt TANJA in NRW<sup>6</sup>. Ziel ist es, lern- und leistungsschwächeren Jugendlichen gezielte Unterstützung beim Einstieg in Ausbildung und Berufstätigkeit zu bieten. Angesprochen sind Jugendliche bzw. junge Erwachsene mit abgeschlossener Schulausbildung, die sicherlich individuell sehr unterschiedlich begründete, insgesamt aber multiple Probleme beim Einstieg in das Berufsleben haben, die als „nicht ausbildungsreif“ eingestuft sind und solche, die ohne abgeschlossene Berufsausbildung „arbeitslos“ bzw. „von Arbeitslosigkeit bedroht“ sind. Es wird angeregt zu prüfen, ob ein solches Modell, das bildungspolitisch im Kontext der Integration der Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz zu verorten ist, geeignet ist, jungen Frauen mit Behinderung, insbesondere mit Lernbehinderungen neue Zugänge zu Ausbildung und Beruf zu erschließen.

Gerade im Fall der (jungen) Frauen mit Behinderung ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Ausbildung in männlich dominierten Berufen, und dazu gehören nach wie vor auch die IT-Berufe, mit hohen „persönlichen“ Kosten verbunden sein können und erheblicher Durchsetzungskraft bedürfen. Berücksichtigt werden müssen einerseits die individuelle behinderungsspezifische Situation und andererseits die sozialen Unterstützungssysteme.

### **Weiterbildungsangebote für Fachkräfte**

Die Integrationsämter bieten eine breite Palette von Fortbildungen für Fachkräfte in IFD an. Die besonderen Lebensumstände, die Bedarfe und Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung sind bisher nicht Gegenstand der Qualifizierungen. Übereinstimmung besteht darin, dass eine entsprechende Sensibilisierung und Schulung notwendig ist. Wichtig ist es dabei, die bereits gemachten Erfahrungen auszuwerten, zur Sprache zu bringen und in die Beratungsarbeit einzubringen. Die Integrationsämter plädieren dafür, gemeinsame Fortbildungen für Fachkräfte der verschiedenen Dienste anzubieten. Vom Integrationsamt Köln ist beabsichtigt, ein Curriculum zu entwickeln, das auch die Qualität der Beratung in den Blick nimmt und in diesem Zusammenhang die besonderen Lebenslagen von Frauen thematisiert. *„Bislang war das noch kein gesonderter Punkt bei der Qualifizierung – aber ich sage zu, angeregt durch unser Gespräch, dass wir das berücksichtigen werden“* (Integrationsamt Köln).

### **Vernetzung**

Vor Ort agieren die IFD in Netzwerken, vertreten sind neben dem IFD weitere Partner/innen der Rehabilitation, insbesondere Anbieter von Qualifizierungen und Umschulungen. Insgesamt erscheinen die

<sup>6</sup> Modellprojekt „TANJA“ – Teilqualifikationen als Angebot für jugendliche Arbeitslose zum Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung. Ausbildungskonsens NRW

sozialen Milieus weitgehend abgeschottet – Netzwerke zwischen Beratungsstellen für Frauen, einschlägigen Bildungsträgern, arbeitsmarktpolitischen Konsensrunden einerseits und Facheinrichtungen für Frauen mit Behinderung sowie Selbsthilfegruppen / Initiativen bestehen, wenn überhaupt, informell oder über einzelne persönliche Kontakte.

Um Frauen mit Behinderung integrierte Beratungsangebote zur sozialen, gesellschaftlichen und beruflichen Teilhabe unterbreiten zu können, ist eine Vernetzung der Aktivitäten vor Ort zwingend geboten, sowohl mit Blick auf die Vernetzung der Einrichtungen für Frauen und Männer mit Behinderung als auch in Bezug auf die Vernetzung mit Angeboten für aller Bürgerinnen der Kommune / der Region. Beispielhaft sei hier die Arbeit von MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V., Dortmund genannt. MOBILE arbeitet eng zusammen mit dem Mütterzentrum Dortmund, dem Zentrum Behinderung und Studium an der Universität Dortmund, den Integrationsfachdiensten und dem nordrhein-westfälischen Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderung. Kooperationen bestehen darüber hinaus mit „Wildwasser e.V.“, einer Beratungseinrichtung für Mädchen und Frauen mit Missbrauchserfahrungen und zu Frauenhäusern in der Region, die barrierefrei sind.

Ein systematischer Kontakt zur Regionalstelle Frau und Wirtschaft / Frau und Beruf, die in NRW (fast) flächendeckend Beratung für Mädchen und Frauen bei der Berufsfindung, Beratung von erwerbstätigen Frauen und Existenzgründerinnen anbieten, wird aufgebaut.

#### **Ausweitung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Region / Kommune**

Als wesentliches Handicap bei der gesellschaftlichen, vor allem aber auch beruflichen Teilhabe von Frauen werden fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeführt. Finanzielle Unterstützung auch für Frauen im Sozialhilfebezug ist notwendig, damit sie sich überhaupt mit der Frage beruflicher Tätigkeit und/oder Qualifizierung beschäftigen können. Und die Kinderbetreuungsangebote müssen insgesamt mehr und besser werden. Besser auch im Sinne einer stärkeren Berücksichtigung von Frauen mit Behinderung, ihren spezifischen Bedarfen nach Barrierefreiheit, flexiblen Betreuungszeiten.

#### **Regelung der Zuweisungspraxis in IFD**

Im SGB IX ist geregelt, dass den IFD vier Personengruppen zugewiesen werden und in den Genuss von Beratung und Begleitung kommen sollen: Schwerbehinderte, von Behinderung Bedrohte, Frauen und Männer aus WfbM und Jugendliche mit Sonderschulabschluss. Die Agentur für Arbeit weist aber, entsprechend der aktuellen Politik der Bundesagentur für Arbeit, nur schwerbehinderte Arbeitslose im Leistungsbezug zu – und das sind weit weniger Frauen als Männer mit Behinderung.

Die Bundes- und die Landesversicherungsanstalt weisen nur sehr vereinzelt zu. Sie sollten verstärkt in die Pflicht genommen werden, von den IFD Gebrauch zu machen, so wie es bereits zunehmend Berufsgenossenschaften tun.

#### **Geschlechterdifferenzierte Datenerfassung**

Die Datenlage für eine geschlechtsspezifische Beschreibung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern mit Behinderung ist bisher noch unbefriedigend. Repräsentative Daten für das Bundesgebiet werden bisher über den Mikrozensus, die Schwerbehindertenstatistik und der Bundesagentur für Arbeit regelmäßig nach Geschlecht differenziert erhoben. Die aktuellsten Zahlen aus dem Mikrozensus liegen für 1999 vor. In der Schwerbehindertenstatistik werden nur jene berück-

sichtigt, denen ein Grad der Behinderung von 50 oder mehr zuerkannt wurde, die Statistiken, die in den Arbeitsagenturen geführt werden, erfassen nur diejenigen, die sich an die Arbeitsagenturen wenden bzw. für die die Bundesagentur für Arbeit der zuständige Reha-Träger ist. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen verweist in ihren Jahresberichten auf die Daten des Statistischen Bundesamtes bzw. der Agentur für Arbeit.<sup>7</sup>

In den Veröffentlichungen der IFD werden Daten zu Fallzahlen (Vermittlung, Beratung), zu Leistungen an Arbeitgeber und Frauen und Männer mit Schwerbehinderung sowie Kündigungsarten und Kündigungsgründe nach Geschlechtern differenziert erfasst. Entsprechende geschlechterdifferenzierte Statistiken in Bezug auf weitere (Personen-) Merkmale liegen nicht vor: Art der Behinderung, Alter, berufliche Entwicklung, Beschäftigungsarten. Insbesondere fehlen auch differenzierte Daten zu Frauen mit Kinderbetreuungspflichten.

Wie viele Jugendliche mit Behinderung in Ausbildung und/oder Arbeit kommen wollen / werden – darüber liegen keine zuverlässigen Zahlen vor. Erfasst werden die Absolvent/innen von Sonderschulen, Jugendliche mit Behinderung aus Regelschulen werden nicht erfasst.

Ebenfalls werden bisher Daten zum Verbleib der in den 1. Arbeitsmarkt Vermittelten nicht systematisch geschlechter- und behinderungsdifferenziert erfasst. Als sinnvoll wird erachtet, in Stichproben Verbleibsuntersuchungen zu machen, um Aufschluss zu gewinnen über die Nachhaltigkeit der Vermittlung und daraus Rückschlüsse ziehen zu können über geeignete Tätigkeitsfelder, Branchen, Betriebe und über notwendige Supportleistungen für Betriebe und Beschäftigte. Die Daten sollten differenziert nach Behinderungsarten, Geschlecht, Alter der Beschäftigten und (Vor-) Qualifikation erhoben werden. Erste Aufschlüsse über den Verbleib von psychisch Behinderten, die vom IFD Recklinghausen vermittelt wurden, gibt die Untersuchung von Tomke Sabine Gerdes (2004).

### **Unterstützung bei der Nutzung des Instruments Arbeitsassistenz**

Frauen fühlen sich vom Instrument Arbeitsassistenz angesprochen und sehen dies als gute Möglichkeit, beruflich (wieder) tätig zu werden. Insbesondere Akademikerinnen interessieren sich für Arbeitsassistenz und trauen sich auch zu, die Rolle als Arbeitgeberin wahrzunehmen. Um auch weniger qualifizierten Frauen, insbesondere Frauen mit Lernbehinderung oder geistiger Behinderung die Teilhabe an Arbeit durch persönliche Arbeitsassistenz zu ermöglichen, ist es notwendig, Beratungs- und Unterstützungsangebote auf- und auszubauen, Schulungen anzubieten, die sie in die Lage versetzen ihre Aufgabe als Arbeitgeberin wahrzunehmen.

Wichtig aus Sicht der Integrationsämter wäre es, das Instrument Arbeitsassistenz für Frauen zu thematisieren und Schulungen anzubieten. Was sind die Anforderungen von weiblichen Assistenznehmerinnen an die Assistentinnen? Welche Qualifikationen und Kompetenzen brauchen Assistenznehmerinnen und Assistentinnen? Welchen Unterstützungsbedarf haben die Frauen? Wie kann den besonderen Anforderungen von Frauen mit Lernbehinderungen oder sog. geistiger Behinderung Rechnung getragen werden? Hier sollten auch Frauen aus Initiativen und Selbsthilfegruppen und Frauen, die Erfahrungen mit Assistenz haben, einbezogen werden.

---

<sup>7</sup> Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Jahresbericht 2002/2003. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf. Karlsruhe

### **Berücksichtigung von Frauenbelangen in Integrationsvereinbarungen**

Insgesamt ist bei dem recht jungen Instrument der Integrationsvereinbarung die Frage des Erfolgs und der Wirksamkeit noch nicht zu beantworten.

Im Rahmen dieser wissenschaftlichen Begleituntersuchung wurden 49 Integrationsvereinbarungen aus dem Geschäftsbereich des Integrationsamtes Köln gesichtet. In 25 davon sind Frauen ausdrücklich erwähnt. Bei diesen handelt es sich vor allem um Ziele der Personalplanung, die Arbeitsprozesse und -bedingungen sind nur selten aufgenommen. Besondere Belange von Frauen mit Betreuungspflichten sind ausdrücklich ausschließlich im Zusammenhang mit der Regelung von Arbeitszeiten aufgenommen. Indirekt profitieren möglicherweise insbesondere Frauen auch von vereinbarten Regelungen zu Teilzeit und Telearbeit, die im überwiegenden Teil der Integrationsvereinbarungen zu finden sind – ausdrücklich erwähnt sind Frauen aber eben in 24 Vereinbarungen nicht.

Das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (Münster) hat intern ermittelt, dass Fort- und Weiterbildung offensichtlich von Frauen mit Behinderung nicht in dem gleichen Maße nachgefragt wird wie von Männern mit Behinderung. Es empfiehlt daher, in einer Integrationsvereinbarung auf die Qualifizierung von Frauen mit Behinderung besonderen Wert zu legen. In der Integrationsvereinbarung des Warenhauskonzerns Karstadt ist dies ausdrücklich berücksichtigt, wenn es dort heißt, dass Frauen und Männer mit Behinderung „zum beruflichen Wiedereinstieg nach Elternzeit, Elternurlaub und Familienpause ein ausreichendes Qualifizierungsangebot“ erhalten.

Das Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation REHADAT (gefördert durch das BMGS) stellt eine Sammlung von Integrationsvereinbarungen im Internet zum Download bereit.<sup>8</sup> Die Integrationsvereinbarungen sind nach Branchengruppen sortiert und liegen in anonymisierter Form als Anregung für die Gestaltung eigener Integrationsvereinbarungen vor.

### **Revision der Regelungen im SGB III**

Die neuen Instrumente in den Gesetzen zur Modernisierung des Arbeitsmarktes (Hartz I bis IV) führen zu einer Verfestigung tradierter Geschlechterrollen und grenzen Frauen von einer eigenständigen ökonomischen Existenz- und Alterssicherung weiter aus, mit dem Ergebnis der Verschlechterung ihrer Chancen auf Vermittlung in Arbeit, eines erschwerten Zugangs zu Maßnahmen der Qualifizierung, Weiterbildung und Beratung, schnelleren Abgleitens in Sozialhilfe, bzw. Abhängigkeit vom Lebenspartnerpartner.

Die gegenwärtige Praxis der Vergabe von Bildungsgutscheinen durch die Bundesagentur für Arbeit führt zu einer vorrangigen Vermittlung "teurer" Arbeitslosengeldbezieher. Dazu gehören nur selten Frauen, die häufig in schlechter bezahlten Branchen arbeiten (Dienstleistung, Erziehung, Pflege), die häufig in Teilzeit arbeiten und oftmals die schlechtere Steuerklasse V haben. Gemeinsam von Arbeitsämtern, Bildungsträgern und Gleichstellungsstellen / Regionalstellen aufgebaute Qualifizierungsangebote mit Rahmenbedingungen, die Frauen mit und ohne Behinderungen und mit Kindern eine Teilnahme und einen erfolgreichen Übergang in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen, kommen nicht

---

<sup>8</sup> <http://db1.rehadat.de/rehadat/Reha.KHS>

mehr zustande. (Für Rehabilitandinnen werden allerdings langsam wieder Maßnahmen, finanziert durch die Reha-Träger, aufgebaut. -z.B. BFW Dortmund.)

Bei den Minijobs gab es bereits im ersten halben Jahr 740.000 „Umbuchungen“ aus vorher sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Es ist zu vermuten, dass davon zu einem Großteil Frauen betroffen sind, die dann keine eigenständige Existenzsicherung mehr haben.

Grundlegende Fragen bei der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe (Inkrafttreten am 1.1.05) wie auch der damit in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Eröffnung von Job-Centern sind noch völlig offen – in Bezug auf die Ablaufplanung der Leistungsprozesse, in Bezug auf die Ausgestaltung der Leistungen und in Bezug auf die Schnittstellen zwischen Integrationsfachdiensten und den örtlichen Agenturen für Arbeit. Befürchtungen sind durchaus berechtigt, dass Standards der Beratung und aktivierenden Hilfeleistung, die auf Ganzheitlichkeit, Freiwilligkeit und Koproduktion gründen außer Kraft gesetzt würden.

Insgesamt überwiegt im Winter 2003 / Frühjahr 2004 bei allen Expertinnen und Experten, mit denen wir gesprochen haben, die Sorge, dass angesichts der Situation auf dem Arbeitsmarkt und der aktuellen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik die fortschrittlichen Regelungen im SGB IX zur beruflichen Teilhabe von Frauen und Männern mit Behinderung allgemein, von Frauen im Besonderen nicht zum Tragen kommen werden.



## 4 Fallstudien

Bei unseren Recherchen und Erhebungen sind wir auf interessante Projekte gestoßen, die es Wert sind, in diesem Kapitel ausführlicher vorgestellt zu werden. Zwei der im Folgenden angeführten Fallstudien skizzieren positive und richtungsweisende Projekte der Berücksichtigung von Frauenbelangen in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation bzw. im Vorfeld der beruflichen Rehabilitation.

Die Umschulung zur Bürokauffrau mit Teletutoring beinhaltet alternative Lernmethoden, die insbesondere Müttern das Nachholen einer Berufsausbildung überhaupt erst ermöglicht. Das Modellprojekt „Mütter mit Behinderungen“ zeigt auf, dass in der Öffentlichkeit ein Aufklärungs- und Unterstützungsbedarf für diese Zielgruppe besteht. Dem Aufbau von Selbsthilfegruppen, Vernetzungsstrukturen und Lobbyarbeit kommt dabei eine wichtige Rolle zu.

Das Beispiel eines Förderlehrgangs für die Zielgruppe junger Frauen und Männer mit Lernbehinderung verdeutlicht dagegen, dass eine vielversprechende Konzeption nicht unbedingt eine gelungene Umsetzung zur Folge haben muss. Unter dem Punkt „Konsequenzen“ werden deshalb einige Ansatzpunkte für Veränderungen aufgezeigt.

Das letzte Beispiel ist keine Fallstudie im Sinne eines Beispiels guter Praxis; vorgestellt werden vielmehr Ergebnisse einer Verbleibsstudie der Beratenen nach Vermittlung in Arbeit. Damit ist der Blick auf die Nachhaltigkeit von Angeboten und ihre langfristige Wirksamkeit gelenkt.

### 4.1 Umschulung Bürokauffrau mit Teletutoring

**Träger des Projekts: Berufsförderungswerk Michaelshoven / NRW**

#### 1. Ausgangslage

Viele Frauen können oftmals Vollzeitmaßnahmen der beruflichen Qualifizierung nicht absolvieren, da sie bedingt durch Betreuungspflichten oder Krankheiten nur eine begrenzte Zeit außer Haus sein können.

#### 2. Zielsetzung und Konzeption des Modellprojekts

Die Intention dieses Modellprojekts war es daher, ein Angebot für diese Gruppe zu schaffen. Konzipiert wurde eine Umschulung zur Bürokauffrau mit einer halbtägigen Präsenzphase (von 8.30 bis 13 Uhr) und einer Phase der Qualifizierung am Nachmittag, die über Teletutoring abgedeckt wird, die die Teilnehmerinnen also von zu Hause aus erledigen können. In dieser Phase werden im Rahmen der „handlungsorientierten Praxis“ in freier Zeiteinteilung die Inhalte selbständig erarbeitet.

Als Zielgruppe werden Frauen mit Betreuungspflichten oder Frauen mit Krankheiten und Beeinträchtigungen oder Schwerbehinderung angesprochen, die aus diesen Gründen eine reguläre Vollzeitmaßnahme nicht wahrnehmen können. Die Teilnehmerinnen werden über die Reha-Träger zugewiesen und müssen über einen Reha-Status verfügen. Die Maßnahme ist als wohnortnahes Angebot angelegt.

Während der Umschulung werden die Teilnehmerinnen von einem Reha-Team, bestehend aus Ausbilder/innen, einer Sozialarbeiterin, einer Ärztin, einer Psychologin, betreut. Die Umschülerinnen werden am häuslichen Arbeitsplatz mit der notwendigen Technik (PC oder Laptop, Internetanschluss) ausgestattet. Zwei Mitarbeiter sind für die Betreuung und „Pannenhilfe“ vor Ort zuständig.

Vor der Hauptmaßnahme von 24 Monaten können die Frauen an einem Vorbereitungslehrgang (drei Monate) teilnehmen. Bestandteil der Ausbildung ist ein dreimonatiges Praktikum auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, bei dem ein sog. Klebeeffekt erhofft wird. Nach Ende der Maßnahme steht ein hauseigener Vermittlungsservice den Absolventinnen weiterhin zur Verfügung.

### **3. Umsetzung der Konzeption**

Der Start des Projekts war ein wenig schleppend, da nur wenige Frauen mit Behinderung und Betreuungspflichten von den Leistungsträgern zugewiesen wurden.

Dennoch kam eine Gruppe von 23 Frauen im ersten Lehrgang zustande. Vorwissen über den Umgang mit dem Computer und dem Teletutoring ist nicht erforderlich. Dies erlernen die Frauen im Vorbereitungslehrgang oder in der ersten Phase der Umschulung, so dass hier ein hoher Lernzuwachs zu verzeichnen ist. Etwa 80% der Teilnehmerinnen nehmen am Vorbereitungslehrgang teil. In dieser Zeit lernen die Frauen, ihren Tagesablauf, insbesondere die Kinderbetreuung, zu organisieren. Dennoch erleben fast alle Frauen, insbesondere bei Beginn der Hauptmaßnahme, Schwierigkeiten hinsichtlich des Zeitmanagements. Bei einzelnen Frauen ist Unterstützung bei der Regelung der Kinderbetreuung notwendig. Eine eigenes Angebot der Kinderbetreuung bietet das BFW Michaelshoven lediglich für die Zeit der Sommerferien.

Das Teletutoring mit der Technik der gemeinsamen Audiokonferenzen oder des gemeinsamen Verfassens von Schriftstücken ermöglicht den Teilnehmerinnen trotz des häuslichen Arbeitsplatzes den Austausch mit den Kolleginnen in Klein- oder Großgruppen. Dies beugt (neben den Präsenzzeiten) einer Isolation vor. Die virtuelle Arbeitsumgebung ist ansprechend aufbereitet. Jede Frau findet nach dem Einloggen einen persönlichen Schreibtisch mit ihren jeweiligen Aufgaben, E-Mails und einem schwarzen Brett vor. Der Stellenwert des Teletutoring wird als Hilfsmittel für die berufliche Qualifizierung beschrieben. Durch die Anleitung im Umgang mit den Programmen und die Unterstützung im Bedarfsfall vor Ort ist eine umfangreiche Betreuung gesichert, welche die Hemmschwelle hinsichtlich des Teletutorings allgemein senkt.

Die Inhalte werden überwiegend in selbständiger Gruppen- und Projektarbeit erarbeitet. Statt durch Fächerbezogenheit wird die handlungsorientierte Ausbildung durch Qualifizierungseinheiten unterteilt.

Inhalte sind neben den fachlichen Themen auch Bewerbungstraining und ggf. der Umgang mit Prüfungsangst. Oberstes Ziel ist, dass die Teilnehmerinnen den Lehrgang bis zum Ende durchhalten, die Prüfung bestehen und schließlich beruflich integriert werden. Dabei ist den Mitarbeiterinnen wichtiger, dass die Frauen lernen, auf sich und ihre Gesundheit zu achten, statt herausragende Abschlussnoten zu erreichen.

Die Behinderungen der Frauen konzentrieren sich auf körperliche Beeinträchtigungen und Krankheiten (wie Multiple Sklerose). Auch psychisch beeinträchtigte Frauen sind dabei. Auf seh- oder hörbehinderte

ist das BFW eher nicht ausgerichtet. Frauen, die eine Arbeitsassistenz benötigten, haben bis dato noch nicht in der Umschulung teilgenommen.

#### 4. Ergebnisse

Die Konzeption der Umschulung zeigte Erfolg, so dass das Modellprojekt als Regelanangebot aufgenommen wurde und mittlerweile halbjährlich startet. Die Umschulung wurde auch für Männer geöffnet, die bisher jedoch nur vereinzelt teilnehmen. Aktuell sind parallel 60 Teilnehmer/innen in den Maßnahmen.

Die Frauen, die an der Umschulung teilnehmen, zeichnet eine hohe Motivation und viel Engagement aus. Nicht nur alleinerziehende Frauen sind unter den Teilnehmerinnen, auch Frauen, die durch ihren Partner finanziell abgesichert sind. Sie alle nehmen die Maßnahme als eine große Chance war, einen (zweiten) Beruf zu erlernen. In den Gruppen entsteht ein enger Zusammenhalt, geprägt von gegenseitigem Verständnis für Problemlagen und Hilfsbereitschaft der Frauen untereinander. Diesen betrachten die Mitarbeiterinnen als eine wichtige Voraussetzung, dass die Teilnehmerinnen bis zum Ende durchhalten und es schaffen, Versäumtes aufzuholen. Die Methode des Teletutoring erlaubt den Frauen bei Krankheit der Kinder bzw. der Betreuungsperson auch von zu Hause aus, Aufträge zu bearbeiten, so dass die Fehlzeiten dadurch etwas kompensiert werden können.

Frauen in den Maßnahmen, die Kinder zu betreuen haben, machen schätzungsweise zwei Drittel der Teilnehmerinnen aus. Etwa ein Drittel sind Frauen, die aufgrund starker Beeinträchtigungen die Teletutoring-Maßnahme machen.

Als Erfolgsfaktoren der Umschulung sehen die Mitarbeiterinnen eine Kombination aus den persönlichen Voraussetzungen und Zielen der Frauen und der Unterstützung, die sie in der Maßnahme erhalten. Die meisten Frauen schätzen das Angebot des BFW. Eine mögliche Ursache für den Erfolg der Maßnahme liegt auch darin, dass es sich bei den Teilnehmerinnen um Frauen handelt, die gelernt haben, ihren Alltag für bzw. mit der Familie zu organisieren und zudem besonders motiviert sind.

Nach dem 1. Durchgang des Projekts wurde der Einsatz der individuellen Förderplanung eingeführt. Zu Beginn der Maßnahme wird der jeweilige Förderbedarf festgestellt. Dieser kann in einem Bedarf an Unterstützung beim Zeitmanagement liegen oder im medizinischen Bereich, z.B. Rückenschonung. Halbjährlich folgen weitere Gespräche mit dem Reha-Team und der Teilnehmerin. Gegen Ende der Maßnahme beziehen sich die Gespräche auf den Unterstützungsbedarf bei der Vermittlung in Arbeit.

Abbrüche und Unterbrechungen der Maßnahmen kommen bei einigen Frauen vor. Dennoch liegt die Quote derjenigen, die die Prüfung bestehen vergleichsweise hoch (etwa 90%). Hinsichtlich der Prüfungsergebnisse wird berichtet, dass sie besser als in anderen Kursen des BFW sind. Auch die Vermittlungszahlen sind hoch, ca. 80% der Teilnehmerinnen erhalten im Anschluss eine Anstellung, davon viele in ihrem Praktikumbetrieb. Die Bereiche, in denen die Frauen eine Stelle finden sind breit gefächert. Beispiele sind Verwaltung im Krankenhaus (korrespondiert bei vielen mit dem Vorberuf), Anwaltskanzleien oder in industriellen Unternehmen. Die Arbeitszeiten sind dabei oft Teilzeit (mit 30 Stunden pro Woche). Vollzeitstellen treten weniger Frauen an.

Auch diese Umschulung unterliegt der eingeführten Vorgabe der Erfolgsquote von 70%. Bisher konnte das BFW diese Quote erfüllen.

Seit einiger Zeit erfassen die Reha-Träger sog. Verbleibsquoten, die ein halbes Jahr nach der Vermittlung und ein Jahr nach der Vermittlung in Arbeit erhoben werden. Dabei wird erfasst, auf welchen Arbeitsplatz eine Absolventin vermittelt wurde (ist dieser „leidensgerecht“?) und ob sie dem Arbeitsmarkt überhaupt zur Verfügung steht. Die Aufgabe der Datenerhebung übernehmen in dieser Umschulung die Mitarbeiter/innen des Reha-Teams, da diese meist eine gute Beziehung zu den Teilnehmerinnen haben. Ergebnisse dazu liegen noch nicht vor.

## **5. Konsequenzen**

Angesichts des Erfolgs der zukunftsweisenden Teletutoring-Umschulung sollte diskutiert werden, in welchen Bereichen mehr Frauen die Teilnahme an beruflichen Qualifizierungen per Teletutoring ermöglicht werden kann. Die Mitarbeiterinnen des BFW Michaelshoven sehen viele Möglichkeiten in kaufmännischen Berufen oder auch im technischen Bereich wie technisches Zeichnen. Des Weiteren bieten Maßnahmen mit von der Praxis relativ losgelösten Theorieanteilen gute Möglichkeiten für Teletutoring-Phasen. Neu in das Angebot des BFW wurde die Umschulung zur Industriekauffrau / zum Industriekaufmann aufgenommen, die zwischen Präsenzphasen und Tele-Learning-Phasen wechselt.

Zukünftig kann gezieltes Marketing dazu beitragen, bei den Reha-Trägern aber auch bei den Frauen die Teletutoring-Umschulung zu verbreiten und die Vorurteile über die vermeintlich hohen Anforderungen des Teletutoring abzubauen.

Es ist geplant, ab Oktober 2004 (Reha-Vorbereitungslehrgang) bzw. Januar 2005 (Hauptmaßnahme) die Angebote zu erweitern. Es werden dann auch die Maßnahmen

- Kauffrau / Kaufmann für Bürokommunikation mit Teletutoring
- Kauffrau / Kaufmann im Gesundheitswesen mit Teletutoring sowie
- die Qualifizierung zur PC-Fachkraft Online angeboten.

Grundlage der Angaben: Expertinnengespräch mit der Koordinatorin der Umschulungsmaßnahmen „Bürokaufmann / Bürokauffrau mit Teletutoring“ sowie der Koordination für das Center Forschung und Entwicklung.

## **4.2 Modellprojekt „Mütter mit Behinderungen“ - Aufbau von Selbsthilfe-Netzwerken und Integrationsförderung für Mütter mit Behinderung**

**Träger des Projektes: Landesverband der Mütterzentren NRW e.V. / Mütterbüro Dortmund, gefördert von der Deutschen Behindertenhilfe Aktion Mensch**

### **1. Ausgangslage**

Mütterzentren bieten niedrigschwellige Begegnungs- und Austauschmöglichkeiten für Mütter mit ihren Kindern. Sie zielen mit ihrem Konzept auf ein offenes, durchgehendes Angebot, das von den Frauen entsprechend ihrer Bedürfnisse selbstbestimmt entwickelt wird. Mütterzentren verstehen sich als Ort der Überschreitung von Grenzen zwischen Berufs- und Familienarbeit, zwischen Privatheit und Öffentlichkeit sowie zwischen Jung und Alt. Da es für sie von hoher Bedeutung ist, für die Belange **aller** Mütter offen zu sein, engagieren sie sich seit einiger Zeit auch für Mütter mit Behinderung (Faltblatt zum Modellprojekt). Auslöser im Mütterzentrum Dortmund dafür war eine Mutter im Rollstuhl, die vor

einigen Jahren aufgrund baulicher Barrieren keinen Zugang zu den Räumlichkeiten fand. Seit ein behindertengerechter Zugang eingerichtet wurde, kommen vermehrt Mütter mit Behinderung ins Mütterzentrum und haben die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch mit Müttern mit und ohne Behinderungen. Ein engagierter Gesprächskreis hat sich mittlerweile entwickelt. Hier werden die besonderen Probleme und Fragen, die durch die Kombination von Behinderung und Schwangerschaft / Mutterschaft auftreten, thematisiert. Den meisten Frauen fehlen jedoch Zugangsmöglichkeiten zu Unterstützungsangeboten aufgrund von baulichen Barrieren, eingeschränkter Mobilität und auch gesellschaftlichen Vorurteilen. Damit ein Abgleiten in die Isolation verhindert werden kann, benötigen Mütter mit Behinderung Unterstützung für ihre Kinder, ihre Familien und sich selbst.

Der Landesverband der Mütterzentren hat aufgrund dieser Situation die Idee von Integration, Selbstbestimmung und Hilfe durch Selbsthilfe für Mütter mit Behinderung und ihren Kindern weiter verfolgt. Nach etwa fünfjähriger Vorarbeit konnte schließlich das Modellprojekt "Mütter mit Behinderungen" zum 01.06.2002 starten. Die lange Vorbereitungszeit hing u.a. damit zusammen, dass Anträge an der Schnittstelle Frau und Behinderung scheiterten. Die Deutsche Behindertenhilfe Aktion Mensch e.V. wurde schließlich als Partner gefunden, der die Kosten zu 76% trägt. Der restliche Anteil wird durch Eigenmittel bzw. Spenden aufgebracht.

## **2. Zielsetzung und Konzeption des Modellprojekts**

Das Projekt trägt der Lebensperspektive Mutterschaft von Frauen mit Behinderung und ihrem Unterstützungsbedarf Rechnung. Das Hauptanliegen des Modellprojekts ist, Mütter mit Behinderung und Frauen mit Behinderung, die sich Kinder wünschen, zu unterstützen, zu vernetzen und gesellschaftlich zu integrieren. „Damit behinderte Mütter mit ihren Kindern nicht in die Isolation abgleiten, brauchen sie diese Unterstützung ebenso wie nicht behinderte Frauen in der Situation, Mutter zu werden“ (Endbericht, S. 14). Bereits verfügbare Infrastrukturen, in besonderem Maße die Mütterzentren, sollen hierfür genutzt werden. Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Projekt sollen im Anschluss in die vorhandenen Netzwerke getragen werden. „Es war die Absicht, ein neues basisnahes und aus Selbsthilfe entstandenes Angebot für die Zielgruppe Mütter mit Behinderungen einzurichten“ (Endbericht, ebd.). So ist ein wichtiges Ziel die Bildung von örtlichen Arbeitskreisen für Mütter mit Behinderung. Diese sollen zu Beginn von den Projektmitarbeiterinnen unterstützt werden und später eigenständig agieren. Hierfür werden im Rahmen des Projekts Multiplikatorinnen qualifiziert. Des Weiteren ist die Sensibilisierung der örtlichen Mütterzentren in NRW und die Weitergabe der Ergebnisse und Handlungskonzepte an andere Einrichtungen dieser Art Ziel des auf zwei Jahre angelegten Projekts (Faltblatt).

Die Inhalte des Modellprojekts konzentrieren sich auf die Kontaktaufnahme zu möglichst vielen Müttern mit Behinderungen, die NRW-weite Vernetzung beteiligter Institutionen sowie die Durchführung von Wochenendseminaren mit der Methode der Zukunftswerkstatt und Kindertagungen. Die Einrichtung von Arbeitskreisen für Mütter mit Behinderung und die Ausbildung von Multiplikatorinnen als Expertinnen in eigener Sache werden initiiert. „Dafür war eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit auf verschiedenen Ebenen notwendig, um so auch eine gezielte Lobbyarbeit für behinderte Mütter leisten zu können“ (Endbericht, S. 15).

### 3. Umsetzung der Konzeption

Der Zugang zu den Müttern ist landesweit größtenteils über die Tagespresse, über Printmedien der Behindertenselbsthilfegruppen und über Eltern- und Familienzeitschriften erfolgt. Es zeigte sich ein hoher Beratungsbedarf bei den anrufenden Frauen und gleichzeitig Erleichterung darüber, dass auch andere Mütter mit ähnlichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Insgesamt sind 98 Frauen im Rahmen des Projektes kontaktiert worden. Neben der Ansprache der Adressatinnen sind Kontakte zu Institutionen und Verbänden geknüpft und die Mütterzentren in NRW in das Projekt einbezogen worden.

Ein wesentlicher Bestandteil des Modellprojekts war die Durchführung von drei Wochenendseminaren (von Freitag bis Sonntag) für Mütter mit Behinderung und ihre Familien. In drei unterschiedlichen Regionen in NRW fanden die Seminare in Tagungshäusern mit behinderungsgerechter Ausstattung statt. Insgesamt haben 21 Mütter mit Behinderung (überwiegend körperbehindert, einige sehbehindert, blind oder psychisch behindert) und 7 Väter, von denen 5 ebenfalls behindert sind sowie 23 Kinder (überwiegend unter 10 Jahre) an den Seminaren teilgenommen. Das Team setzte sich aus zwei Tagungsleiterinnen, ein bis zwei Tagungsassistentinnen, zwei Kinderbetreuerinnen und der Leiterin der Kinder- tagung zusammen. In den Seminaren für die Mütter ist erarbeitet worden, was die Mütter brauchen, um den Kontakt und Austausch mit anderen Müttern zu ermöglichen oder zu verbessern und so ihre oftmals isolierte Lebenssituation zu verändern. Mit Hilfe der Methode der Zukunftswerkstatt wurden Ziele verfolgt, wie Stärkung des Selbstbewusstseins als Elternteil mit Behinderung innerhalb dieser Gesellschaft, Kennenlernen unterschiedlicher Lebensstile und Lebenskonzepte, Erkennen eigener Bedürfnisse und Entwicklung von Forderungen an die Gesellschaft, um die Integration von Müttern mit Behinderungen und ihren Kindern zu unterstützen (Presseveranst. S. 2, Endbericht S. 23 ff.). In der Zukunftswerkstatt sind – angeleitet durch Moderatorinnen - Zukunftsvisionen und Umsetzungsmöglichkeiten in drei Phasen erarbeitet worden (Endbericht S. 27 ff.):

- Die **Kritikphase** ging von der Fragestellung aus: „Was fehlt, um mich mit anderen Müttern treffen und austauschen zu können?“ Es wurden Stichworte benannt und auf Karten geschrieben sowie gemeinsam auf einer Wandzeitung thematisch gruppiert.
- Die **Fantasiephase** stand unter dem Motto: „Alles ist möglich“. In Kleingruppen wurden Märchen, Geschichten, Rollenspiele und Plakate erarbeitet, in denen Zukunftsvisionen sichtbar werden.
- In der **Verwirklichungsphase** haben die Frauen geprüft, inwieweit sich ihre Vorstellungen und Wünsche in die Realität umsetzen lassen und welchen Beitrag sie selbst dazu leisten können.

Die teilnehmenden Mütter und Väter konnten sich mit ihrer Situation als Mütter und Väter mit Behinderung auseinandersetzen, sich austauschen wie sie ihrem Kind die eigene Behinderung erklären, wie sie Personen begegnen, die über Rechte bzw. den Umgang mit Schwangerschaft, Geburt und Kindererziehung beraten sollen und auf diese Weise Hemmschwellen abbauen und sich gegenseitig stärken: „Erst hatte ich Angst, dass ich gar nichts beitragen kann, aber jetzt habe ich das Gefühl, ich bin auch eine Expertin“ (Zitat einer Teilnehmerin, Endbericht, S. 29).

Parallel zu den Seminaren für die Mütter gab es für die mitgebrachten Kinder ab 5 Jahre das Angebot einer Kindertagung zum Thema "Meine Mutter ist behindert, was bedeutet das für mich?" Hier wurde herausgearbeitet, ob und inwiefern sich die Kinder von den Auswirkungen der Behinderung ihrer Mütter beeinträchtigt fühlen. Diesbezügliche Rückmeldungen sind für die Mütter von hoher Bedeutung.

Die jüngeren Kinder wurden währenddessen von zwei Kinderbetreuerinnen betreut. In einem Transferworkshop in Dortmund wurden die Ergebnisse der Zukunftswerkstätten und der Kindertagungen zusammengetragen und ausgewertet. Die Teilnehmerinnen der verschiedenen Seminare erhielten so einen Überblick über die Ergebnisse der anderen Veranstaltungen. In Kleingruppen wurden der persönliche Nutzen, erste Veränderungen sowie Anstöße und Impulse reflektiert, die für die Teilnehmenden von der Zukunftswerkstatt ausgegangen sind. Abschließend wurde überlegt, wie die Umsetzung der geplanten Aktionen weiter vorangetrieben werden kann.

Die beiden Leiterinnen des Projekts haben alle 29 Mütterzentren in NRW über das Projektanliegen informiert und zur Beschaffenheit der Räumlichkeiten und Erfahrungen mit behinderten Müttern eine Fragebogenaktion durchgeführt. Von 28 Mütterzentren, die den Fragebogen ausgefüllt haben, sind 12 nicht barrierefrei, 13 Mütterzentren liegen ebenerdig, fünf von ihnen haben eine Behindertentoilette. Die große Mehrzahl (21 Mütterzentren) hatten keine behinderten Mütter unter ihren Besucherinnen; nur ein Mütterzentrum hat angegeben, einen Gesprächskreis für Mütter mit Behinderung zu haben (Endbericht S. 61) Insgesamt konnten 13 Mütterzentren, die zumindest über einen ebenerdigen Zugang und eine Toilette im Erdgeschoss verfügen, als Kooperationspartner gewonnen werden. In den ausgewählten Mütterzentren haben Informationsveranstaltungen, begleitet von Presseaktionen über das Projekt stattgefunden, in denen Gruppentreffen angekündigt wurden. In acht Mütterzentren sind regelmäßig Treffen von Gesprächskreisen zustande gekommen und jeweils eine betroffene Mutter konnte gewonnen werden, die sich als Kontaktperson vor Ort angeboten hat. Über die Krankenkassen können Gruppen ab sechs Personen im Rahmen der gesundheitsbezogenen Selbsthilfe (nach § 20 Abs. 4 SGB V) sowohl beim Aufbau als auch für ihren Erhalt (pauschale Kosten wie z. B: Raummiete, Büromaterial, Öffentlichkeitsarbeit) finanziell unterstützt werden. Auch eine Projektförderung, d.h. zeitlich begrenzte Aktionen wie Veranstaltungen, Fortbildungen, Öffentlichkeitstage sind förderfähig<sup>9</sup>.

Wesentlicher Bestandteil des Projekts ist das Moderatorinnentraining. Die Moderatorinnen sollen die Verantwortung für den Fortbestand der gebildeten Gruppen übernehmen, für einen Informationsfluss sorgen und Kommunikationsstrategien entwickeln. Im Oktober 2003 wurde von einer selbst behinderten Mutter mit einer Ausbildung im Peer-Counseling im Mütterzentrum Dortmund eine Tagesveranstaltung durchgeführt. An dem Training „Organisation und Moderation von Selbsthilfegruppen“ haben sieben Frauen teilgenommen.

Die Ergebnisse des Projektes sind auf einer Fachtagung am Mai 2004 in Dortmund der Öffentlichkeit vorgestellt worden.

#### **4. Ergebnisse: Bedürfnisse von Müttern hinsichtlich gesellschaftlicher, rechtlicher und persönlicher Rahmenbedingungen - Erfahrungen von Teilnehmerinnen**

In den Seminaren haben sich die Frauen nach Aussage der Veranstalterinnen sehr konstruktiv mit verschiedenen Aspekten ihrer Lebenslage auseinandergesetzt. Inhalte waren im Einzelnen der Umgang mit Situationen von Überforderung (z.B. bei Betreuung der Kinder oder nichtbehindertengerechten Veranstaltungsorten), der Austausch mit ihren Kindern über ihre Behinderung, der Umgang mit Müttern und Vätern ohne Behinderungen und sog. Professionellen im medizinischen und Erziehungsbe-

<sup>9</sup> Die Broschüre „Fördern und Fordern – ein Leitfaden für Krankenkassen und Selbsthilfegruppen“, hrsg. vom Förderpool „Partner der Selbsthilfe“ kann über den BKK Bundesverband bezogen werden.

reich. Des Weiteren wurde in den Seminaren diskutiert, welche Hilfen, Veränderungen und zwischenmenschlichen Begegnungen sich die Frauen wünschen, die zu einem selbständigen Leben mit ihren Kindern beitragen können, und welche Erfahrungen sie aus ihrem Alltag weitergeben können (Presseveranst. S. 2).

Wesentliche Erkenntnisse der Zukunftswerkstätten sind, dass ein hoher Aufklärungsbedarf zum Thema Mutterschaft und Behinderung in der Öffentlichkeit und auch bei den zuständigen Fachleuten existiert. Um die Informationsdefizite zu verringern ist es nach Ansicht der Teilnehmerinnen wichtig, dass Mütter mit Behinderung stärker als bisher am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Sie wünschen sich mehr Toleranz, Akzeptanz und selbstverständliches Miteinander in ihrem Umfeld. Für sich selbst wünschen die Frauen sich mehr Offenheit, Mut, Selbstbewusstsein, Vertrauen zu sich selbst und anderen. Diesen Ergebnissen schließen sich die Forderungen nach entsprechenden Unterstützungsangeboten für Mütter mit Behinderung an. Beispielhaft seien hier die Vernetzung untereinander, Seminarangebote, lokale Treffpunkte und nachbarschaftliche Netzwerke genannt (ebd.).

Beklagt wurde in den Seminaren, dass Mütter und Väter bei der Erziehung ihrer Kinder auf verschiedene Probleme stoßen.

#### **Resonanzen der interviewten Frauen auf das Mütterprojekt:**

Drei der elf Frauen in NRW, mit denen wir ein biografisches Interviews führen konnten, sind über das Modellprojekt „Mütter mit Behinderungen“ vermittelt worden. Die drei Mütter hatten an der Transferveranstaltung in Dortmund teilgenommen, auf der sich alle Teilnehmerinnen an den Zukunftswerkstätten getroffen haben. Eine Mutter weist direkt auf ihre positiven Erfahrungen und den Erkenntnisgewinn in der Zukunftswerkstatt hin: *„Das war sehr schön. Das habe ich auch in der Zukunftswerkstatt gesagt. Man sieht die Probleme mal von einer ganz anderen Seite, weil so viele Probleme, von denen dort berichtet wird, die habe ich einfach nicht. Wo Leute sich so allein gelassen fühlen auch mit ihrer Behinderung. Ich bin eigentlich immer so akzeptiert worden. Im Kindergarten, auf der Arbeit oder so“* (biogr. Int. Nr. B/NRW). Sie hat sich an einem Kindergartenprojekt beteiligt, das zusammen mit dem Mütterprojekt durchgeführt wurde<sup>10</sup>. Eine weitere Mutter berichtet davon, dass der Erfahrungsaustausch im Seminar ihr deutlich gemacht hat, dass es anderen Müttern mit Behinderungen ähnlich ergeht wie ihr: *„Das war ja auch in den Zukunftswerkstätten ganz deutlich, dass ihnen von der Gesellschaft die Kompetenz als Mutter von vornherein abgesprochen wird: "Kann die das überhaupt? Das kann die doch gar nicht.“ Das ist, denk ich mal, das soziale Risiko“* (biogr. Int. Nr. I/NRW). Da sie Beratung und Austausch von gleichermaßen betroffenen Müttern generell bevorzugt, hat sie Interesse an der Multiplikatorinnenausbildung. Bald möchte sie mit Unterstützung der Ansprechpartnerin im Mütterzentrum eine Gruppe gründen.

#### **5. Konsequenzen**

Das Modellprojekt „Mütter mit Behinderungen“ ist ein Beispiel für gelungene Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit für Mütter mit Behinderung, deren Sichtweise und spezifischer Unterstützungsbedarf bisher viel zu wenig in der Öffentlichkeit präsent sind. Die Zielsetzung „Integration, Selbstbestimmung und Hilfe durch Selbsthilfe für behinderte Mütter mit ihren Kindern“ ist mit dem Modellprojekt umgesetzt worden. Aufgezeigt wurde:

<sup>10</sup> Das Kindergartenprojekt wird im Endbericht genauer geschildert (S. 53ff.).



- die Notwendigkeit einer Lobbyarbeit für Mütter mit Behinderung auf vielen Ebenen sowie die Entwicklung von breit gefächerten Unterstützungsangeboten, um die Benachteiligung von Müttern und ihren Kindern zu verhindern,
- die Bedeutung des Erfahrungsaustausches für Mütter mit Behinderung zum Abbau von Hemmschwellen, für die Reflexion von gesellschaftlichen, rechtlichen und persönlichen Rahmenbedingungen und zur Entwicklung konkreter Zukunftspläne,
- die Notwendigkeit des Aufbaus von Selbsthilfegruppen als Begegnungsmöglichkeit für Mütter mit Behinderung in den „geeigneten / barrierefreien“ Mütterzentren,
- die positive Wirkung von Austauschmöglichkeiten für Kinder mit behinderten Müttern / Vätern.

Mit dem Projekt und seiner Anbindung an den Landesverband der Mütterzentren, das Mütterbüro NRW ist es gelungen, einen Träger für das Thema „Mütter mit Behinderung“ zu sensibilisieren, der diese Zielgruppe ursprünglich nicht umfasste. Die positiven Erfahrungen der Öffnung für diese Zielgruppe sollten auch auf andere familienpolitische Einrichtungen übertragen werden.

Grundlage der Angaben: Interview mit den Projektleiterinnen, Faltblatt / Projektinformation, Unterlagen für Presseveranstaltungen, Teilnahme an der Transfer- und an der Abschlussveranstaltung des Projekts

#### **4.3 Förderlehrgang (F3) - Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für junge Frauen und Männer mit Lernbehinderung**

**Träger des Projektes: Berufsbildungswerk Christliches Jugenddorf Dortmund (CJD)**

**Förderung durch das WfB-Plus-Projekt des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (Integrationsamt)**

**Zeitraum der Förderung: Oktober 2001 bis 2004**

##### **1. Ausgangslage**

Die Ausgangslage des Förderlehrgangs bildet die Betroffenheit junger Frauen und Männer mit starken Lernbehinderungen von den Schließungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt. Aufgrund ihrer erheblichen Schwierigkeiten beim Übergang von der (Lernbehinderten-) Schule in Arbeit soll der Lehrgang hier eine fördernde Überbrückungsfunktion einnehmen. Der WfB-Plus-Lehrgang begann im Oktober 2001, nachdem das Instrument Förderlehrgang (F3) bereits etwa fünf Jahre bestand. Mit dem WfB-Plus-Programm sollten innovative Projekte zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden.

##### **2. Zielsetzung**

Ziel des Förderlehrgangs ist die Berufsvorbereitung von jungen Frauen und Männern mit Lernbehinderungen an der Schwelle zur geistigen Behinderung, die in einer WfbM unterfordert wären, die für eine Ausbildung jedoch noch nicht geeignet sind. Angestrebt wird eine Erwerbstätigkeit, realistischerweise meist auf Helfer-Niveau, auf dem ersten Arbeitsmarkt. Es werden in Betrieben und bei Partnern des CJD Dortmund Praktikums- und Arbeitsplätze akquiriert. In diesem Lehrgang stehen im Fokus der Bemü-

hungen zukunftssträchtige Branchen wie IT, E-Commerce und Logistik. Hier sollen Nischenbereiche aufgedeckt werden.

### 3. Konzeption

Über Qualifizierung in den hauseigenen Werkstätten, Förderunterricht und Praktika in Betrieben sollen die Teilnehmer/innen auf eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt vorbereitet werden. In den ersten sechs Monaten der Maßnahme werden die Teilnehmer/innen in den einzelnen Arbeitsbereichen des Jugenddorfes eingesetzt, um eine Orientierung zu ermöglichen und grundlegende Fähigkeiten einzuüben. Im Anschluss sollen möglichst viele Praktika absolviert werden. Ziel der Praktika ist, dass die Teilnehmer/innen in verschiedenen Bereichen ihre Fähigkeiten erproben können und erste Eindrücke aus der Arbeitswelt sammeln. Über den Zeitpunkt des Starts der Praktikumsphase entscheiden die Begleiter/innen je nach Entwicklungsstand des oder der Einzelnen. Von den Praktika werden sog. Klebeeffekte, d.h. das Besetzen einer festen Stelle im selben Betrieb, erwartet. Für jede einzelne Teilnehmerin/jeden einzelnen Teilnehmer sollen die Praktikums- und Arbeitsstellen in Absprache mit dem Arbeitgeber individuell zugeschnitten werden.

Der Lehrgang hat den Anspruch, den Gender-Mainstreaming-Ansatz zu verfolgen. Durch spezifische Mädchen- und Jungenarbeit soll den geschlechtsbedingten Unterschieden in der Förderung und Berufsvorbereitung Rechnung getragen werden. Bezüglich der Zielgruppe geht man von Teilnehmerinnen ohne Betreuungspflichten aus. Zwar würden junge Mütter aufgenommen werden und junge Frauen, die schwanger werden, in der Maßnahme behalten und individuell unterstützt, als Zielgruppe sind junge Mütter jedoch nicht ausdrücklich genannt.

Voraussetzung für die Teilnahme ist, dass die betreffende Person einen Reha-Status innehat. Der Lehrgang ist als Pendlerlehrgang konzipiert. Es besteht aber die Möglichkeit der Unterbringung in einer Wohngruppe, in der ein getrennter Wohnbereich für Frauen existiert. Außerdem ist das Wohnen in einer betreuten Wohngemeinschaft außerhalb des Jugenddorfs möglich.

### 4. Umsetzung

Die meisten jungen Frauen und Männer sind im Alter von 16 bis 17 Jahren, da sie nach Beendigung der 10. Klasse in den Förderlehrgang wechseln. Die Zuweisungen erfolgen über die Agentur für Arbeit, die die Teilnehmenden zumeist in den Schulen auswählt. Alle haben sich zuvor einer psychologischen und medizinischen Eingangsuntersuchung durch die Agentur für Arbeit unterziehen müssen. Sind alle vorgesehenen Plätze der Maßnahme besetzt, befinden sich insgesamt 38 Teilnehmer/innen im Lehrgang. Die Gesamtzahl der Teilnehmenden von Oktober 2001 bis April 2003 umfasst 109 Personen. Der Anteil der Frauen liegt bei 35, das entspricht 32,11 %. Frauen sind eher in frauentypischen Bereichen tätig. So machten oder machen die sechs Teilnehmerinnen des Gruppeninterviews folgende Qualifizierungen innerhalb des CJD oder in Praktikumsbetrieben:

- eine im Bereich Floristik,
- eine im Bereich Reinigung,
- eine im Einzelhandel
- zwei im hauswirtschaftlichen Bereich
- (eine Frau arbeitet heute in einer WfbM im Bereich Verpackungsarbeiten.)

Damit spiegeln diese Interviewten eine typische Besetzung dieser Berufsfelder wider. Einige Vermittlungen von Frauen gelangen in den letzten Jahren in den Malerbereich, diese Arbeitsverhältnisse scheiterten jedoch nach Aussage einer Mitarbeiterin. Praktika im Bereich der Informationstechnologie hat niemand der Teilnehmenden gemacht.

Aktuell sind keine jungen Mütter oder schwangeren Frauen Teilnehmerinnen der Maßnahme. Vor einiger Zeit gab es den Fall, dass eine Teilnehmerin ein Kind bekam und den Lehrgang abgebrochen und nicht wieder aufgenommen hat; es wird von Seiten der pädagogischen Begleitung nicht thematisiert, wie eine konstruktive Unterstützung in einem solchen Fall aussehen müsste. Überwiegend wohnen die jungen Frauen im Elternhaus und pendeln zum Einsatzort. Einige leben im Internatsbereich des CJD oder in der betreuten Wohngemeinschaft. Bevorzugt werden junge Frauen in die Wohngemeinschaft aufgenommen, die in ihrem Elternhaus „überbehütet“ oder „vernachlässigt“ werden.

Nach unseren Eindrücken bleibt die Umsetzung hinter den Ansprüchen der Konzeption des Lehrgangs zurück. Der Anspruch des Gendermainstreaming wird nicht bzw. nur äußerst unzureichend eingelöst. Ein Beispiel ist das nicht konsequente Verfolgen des Ziels, dass alle Berufsbereiche beiden Geschlechtern gleichermaßen zugänglich gemacht werden sollen. Es besteht keine spezifische Förderung von Frauen etwa durch Ermutigen des Ausprobierens anderer, noch nicht angedachter Berufsfelder oder das Vorhalten von Selbstbehauptungskursen sowie Gesprächsgruppen nur für Frauen. Allerdings werden Frauen, die bestimmte Berufswünsche äußern, in diesen unterstützt. Insgesamt jedoch beherrscht das Bild von Vermittlungsschwierigkeiten bei „exotischen“ Berufswegen die Mitarbeiter/innen. Der Projektleiter macht dies deutlich: *„Aber gerade wenn es um die Praktika geht, muss man immer bedenken, wie schwer es für uns ist, überhaupt Stellen zu finden. Wenn dann neben der Hürde Behinderung noch eine zweite, ich nenne es jetzt mal einfach so, Hürde darin besteht, dass ein Mädchen in einen "Männerberuf" strebt, wird es natürlich noch einmal schwerer. Grundsätzlich unterstützen wir natürlich Mädchen, die männerdominierte Berufe ausprobieren möchten“* (Interview mit dem Projektleiter).

Selbstbehauptungskurse für Mädchen bestanden im CJD bereits in der Zeit von 1996 bis 2000; die Initiative ging von einer Mitarbeiterin aus, die im Sozialdienst für Vermittlung, Beratung und Begleitung von pädagogischen Mitarbeiter/innen zuständig ist. Die Mitarbeiterin, die über eine Zusatzausbildung in Sexualpädagogik verfügt und im nach § 78 KJHG im AK „sexuelle Gewalt“ der Stadt Dortmund mitarbeitete hat für lernbehinderte und psychisch beeinträchtigte Mädchen ein Konzept zur Gewaltprävention erarbeitet, das sie in 2000 zwei Mal in den Internaten des CJD mit Mädchen des Förderlehrgang 3 durchgeführt hat. Nach Auskünften der Mitarbeiterin hat der Träger ihr danach jedoch keine personellen Freiräume / Kapazitäten mehr für diese Aufgaben eingeräumt. Erst in 2003 sind die Themen, „Sexualpädagogik und sexuelle Gewalt“ wieder aufgegriffen worden und sie hat Mitarbeiter/innen (u.a. Ergotherapeuten, pädagogische Begleitung, Leiter der betreuten Wohngemeinschaft beraten. In wieweit diese Anstöße im Förderlehrgang 3 (etwa im Rahmen des Sozialtrainings) aufgegriffen wurden, ist uns nicht bekannt.

## 5. Ergebnisse / Erfahrungen

### Beurteilung des Lehrgangs durch die Teilnehmerinnen (Ergebnis des Gruppeninterviews)

Das CJD und die Erfahrungen im Förderlehrgang werden von den jungen Frauen überwiegend positiv beurteilt. Die beiden Absolventinnen dieser Gruppe betonen, dass sie die Gemeinschaft im CJD vermischen. Diese „Gemeinschaft“ wird auch von den anderen jungen Frauen geschätzt. Die Unterstützung des Projektleiters bei der Suche von Stellen für ein Praktikum sowie der Mitarbeiterin, die als sozialpädagogische Begleitung Einzelbetreuung und das Sozialtraining durchführt, wird positiv herausgestellt. Deutlich wird aber auch, dass die jungen Frauen vielfältige Probleme haben, die zum Teil eine therapeutische Behandlung zu erfordern scheinen. Viele geben an, ihre Probleme oft in sich hineinzufressen. Bei einer jungen Frau scheinen die unausgesprochenen Ängste (z.B. keine Arbeit zu bekommen oder generell die Angst, "es nicht zu schaffen") enorme Intensität zu haben.

Eine junge Frau bemängelt, dass sie sich in der Küche falsch aufgehoben fühle, da sie weder gerne kocht, noch backt, aber mangels Alternative dort weiterhin arbeiten müsse. Sie war zuvor in der Ergotherapie beschäftigt. Die gestalterische Arbeit hat ihr auch Spaß gemacht, jedoch fühlte sie sich als einziges Mädchen in diesem Bereich nicht wohl. Eine Rückkehr in diesen Bereich, wenn dort Kolleginnen vorhanden wären, kann sie sich vorstellen.

### Erfolg des Lehrgangs

Die allgemeinen Vermittlungserfolge im Rahmen des F3 sind eher gering. Die erwarteten Klebeeffekte treten nur selten ein. Hinsichtlich des Ziels, Nischen in den oben genannten zukunftssträchtigen Branchen zu finden, haben die Aktivitäten (telefonische Akquise sowie Kontaktaufnahmen per Email) des entsprechenden Mitarbeiters bisher nicht zu Erfolgen geführt (Stand Juni 2004).

Für den Zeitraum Oktober 2001 bis April 2003 sind folgende Zahlen zum Verbleib der teilnehmenden jungen Frauen und Männer erhoben worden:

**Tabelle 1. Verbleibsstatistik**

	Teilnehmende insgesamt		davon Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %
Abbruch	29	41,43	4	19,05
Ende der Förderzeit	8	11,42	1	4,76
Ausbildung	6	8,57	3	14,28
Vermittlung in Arbeit	9	12,85	4	19,04
WfbM	13	18,57	6	28,57
Sonstiges	5	7,14	3	14,28
Summe:	70	99,98	21	99,98

### (Auswertung interner Quellen des Förderlehrgangs)

Ersichtlich ist, dass lediglich knapp 13% in Arbeit und knapp 9% aller Teilnehmenden in eine Ausbildung vermittelt wurden. Frauen schneiden in den genannten Kategorien durchgängig besser ab: Beginn

einer Ausbildung 14%, Vermittlung in Arbeit 19%. Dagegen münden bei insgesamt knapp 19% der Teilnehmer/innen fast 29% der Frauen in die WfbM, was vor Beginn der Maßnahme nicht angestrebt war. Insofern hat der Förderlehrgang sicher auch die Funktion einer Clearingstelle zum Überprüfen von Möglichkeiten angesichts der Rahmenbedingungen des ersten Arbeitsmarkts. Auffällig ist die hohe Zahl derjenigen (insgesamt über 40%), die den Lehrgang frühzeitig abbrechen. Zum Verbleib dieser Teilnehmer/innen ist uns nichts bekannt.

## **6. Konsequenzen**

Um den im Konzept enthaltenen Ansatz des Gendermainstreaming auch umzusetzen, bedarf es spezifischer Anstrengungen, Aktivitäten und Signale. Bezogen auf junge Frauen bedeutet das die Schaffung eines mädchenfördernden Klimas, das an den spezifischen Stärken der jungen Frauen ansetzt, aber sensibel für spezifische Probleme ist (sexueller Missbrauch, Essstörungen etc.). Nach Geschlecht getrennte Wohnbereiche sind hierfür eine wesentliche Voraussetzung. Jungen Frauen sollten Wahlmöglichkeiten außerhalb des Hauswirtschaftsbereichs eröffnet werden, u.a. durch den Aufbau von Mädchengruppen in eher männlich orientierten Berufsfeldern. Für Rollstuhlfahrerinnen müssen bereits in der Qualifizierung andere Bereiche als der Bürobereich zugänglich gemacht werden.

Den Erwartungen an den Lehrgang könnte mit der Umsetzung folgender Vorschläge besser entsprochen werden:

- Frauengruppe / Aktivitäten zur Selbstbehauptung anbieten,
- präventive Beratung zur Vermeidung von Sexueller Gewalt im Rahmen der pädagogischen Begleitung verstärken; innerhalb der Gesamtorganisation (CJD) aufgreifen,
- Erweiterung des Berufsspektrums: Bildung von „Mädchen-Gruppen“ in „jungendominierten“ Bereichen des CJD,
- Computerkurse nur für Frauen einrichten. Nutzenorientierter Zugang statt Kurs- und Abschlussorientierung (Europäischer Computerführerschein),
- Ausbau der Begleitung während der Betriebspraktika durch Job-Coaching,
- Möglichkeiten der Sensibilisierung für Gendermainstreaming (bezogen auf die Ebenen: Maßnahme, Öffentlichkeitsarbeit / Einwerbung von Praktika, Gesamtorganisation nutzen,
- geschlechterdifferenzierte Statistiken zum Einsatz im CJD, Einsatz im Betrieb / Praktikum (differenziert nach Tätigkeitsbereichen / Branchen), sowie hinsichtlich des Verbleibs nach Beendigung des F 3 führen.

Grundlage der Angaben: Interview mit den zuständigen Mitarbeiter/innen des Lehrgangs, Gruppengespräch mit am Lehrgang teilnehmenden jungen Frauen, Telefonat mit einer Mitarbeiterin des Sozialdienstes, Auswertung lehrgangsinterner Statistiken.

## **4.4 Verbleibsstudie: Zur Nachhaltigkeit der Vermittlungen von Frauen und Männern mit Behinderung durch Integrationsfachdienste**

### **1. Ausgangslage**

Die IFD, die Anfang der 90er Jahre eingerichtet wurden, versuchen, die Lücke zwischen Angeboten des Rehabilitationssystems und dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schließen (Doose 1997). Erfolgverspre-

chend zeigt sich die Überwindung der institutionellen Trennung zwischen Qualifikation, Vermittlung und weitergehender Begleitung (Bungart 2002). Die IFD lehnen sich konzeptionell an den aus den USA stammenden Ansatz der Unterstützten Beschäftigung an und praktizieren die Neuerung des „Training on the job“. Hier werden in der Regel nach der Vermittlung die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse am Arbeitsplatz erworben. Integration wird daher nicht mehr als Fernziel sondern als Mittel der sozialen Teilhabe verstanden (Hohmeier 2001). Wesentlicher Bestandteil des Konzepts Unterstützte Beschäftigung ist die langfristige Unterstützung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers im Bedarfsfall. Auch das SGB IX formuliert als Aufgabe die Begleitung am Arbeitsplatz und „Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung“ (§ 110 SGB IX Abs.1). In der Auflistung der Aufgaben heißt es: „die schwerbehinderten Menschen [sind], solange erforderlich, am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz zu begleiten“ und weiter: „eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung [ist] durchzuführen“ (§ 110 SGB IX Abs.2).

### **Ausgangslage der Untersuchung zur Nachhaltigkeit der Vermittlungen<sup>11</sup>**

Die langfristigen Wirkungen der Vermittlungen durch IFD sind bisher unzureichend in den Blick genommen. Insbesondere der große Leistungsträger Bundesagentur für Arbeit begrenzt - entgegen der gesetzlichen Forderung - seine Unterstützung nach der Vermittlung auf die Probezeit (in der Regel sechs Monate) (Bungart 2002). Sofern keine gravierenden Schwierigkeiten abzusehen sind, kommen für viele vermittelte Personen zunächst auch nicht die begleitenden Hilfen in Frage, die das Integrationssamt finanziert. Erschwerend für die IFD kommt hinzu, dass die personellen Kapazitäten der steigenden Anzahl der Kundinnen und Kunden nicht gerecht werden können. Je mehr Personen vermittelt werden, desto mehr müssen am Arbeitsplatz begleitet werden, und zwar bei konstant bleibenden Zahlen der Personen in der Vermittlung. Dies geschieht im Prinzip trotz besseren Wissens, denn „alle diesbezüglichen Forschungs- und Erfahrungsberichte weisen ausdrücklich darauf hin, dass zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses eine Nachbetreuung notwendig ist“ (Bungart 2002, 19).

### **2. Zielsetzung der Untersuchung**

Zentrale Anliegen der Untersuchung waren deshalb die Erfassung der Werdegänge nach der Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt und das Aufdecken von Erfolgsmustern gelungener Integration. Ziel war es weiterhin, Ressourcen am Arbeitsplatz aus Sicht der vermittelten Personen sowie ihre Einschätzungen zu den Leistungen des IFD zu ermitteln. Exemplarisch wurde diese Untersuchung mit Frauen und Männern mit psychischen Beeinträchtigungen durchgeführt, da diese Zielgruppe oft durch Probleme am Arbeitsplatz auffällt.

### **3. Konzeption und deren Umsetzung**

Die Untersuchung wurde als qualitative Studie konzipiert mit dem Erhebungsinstrument des leitfadengestützten Interviews. Ergänzend dazu wurde ein Kurzfragebogen für biografische Eckdaten erstellt. Als Kooperationspartner konnte der IFD Recklinghausen / NRW gewonnen werden. Dieser Dienst

---

<sup>11</sup> Diese Untersuchung wurde im Rahmen der Diplomarbeit „Die Situation von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen nach Vermittlung durch Integrationsfachdienste in den allgemeinen Arbeitsmarkt“ von T.S. Gerdes durchgeführt. T.S. Gerdes war vom 01.08.2003 bis 31.01.2004 als studentische Hilfskraft im Projekt „Berufliche Teilhabe am Arbeitsleben von Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen. Wissenschaftliche Begleitforschung zur Umsetzung des SGB IX“ tätig.

war sehr früh (seit 1998) in der Form der heutigen bundesweiten IFD tätig. Er war der erste behinderungsübergreifend arbeitende Dienst in der Region Westfalen-Lippe, so dass ein Transfer der Ergebnisse auf die IFD insgesamt möglich ist.

Aus der internen Datenbank des IFD wurden Personen gefiltert, bei denen eine psychische Erkrankung dokumentiert war und die im Zeitraum vom 01.01.1998 bis zum 31.12.2002 in ein sozialversicherungspflichtiges befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden. Der Zugang zu den Interviewpartner/innen gelang mit Unterstützung des IFD. Die Resonanz war überraschend hoch, lediglich eine Person wurde nicht erreicht. Es liegen heute von insgesamt 14 Personen Angaben zu ihrer aktuellen Situation (d.h. zum Erhebungszeitpunkt im Herbst 2003) sowie sieben auswertbare Interviews vor.

#### **4. Ergebnisse / Erfahrungen**

Die untersuchte Gruppe besteht aus sechs Frauen und acht Männern im Alter von 30 bis 48 Jahren. Bei Frauen überwiegen affektive Erkrankungen, bei Männern Schizophrenie und Persönlichkeitsstörungen. Sieben Personen sind ledig, sechs verheiratet und eine Person ist geschieden. Die Mehrheit der Verheirateten sind Frauen. Von den drei Personen, die Kinder zu betreuen haben, sind zwei Frauen. Die Schulabschlüsse verteilen sich überwiegend auf Real- und (drei Frauen, vier Männer) Hauptschulabschlüsse (eine Frau, drei Männer). Zwei Frauen haben die Fachoberschulreife erlangt, ein Mann die allgemeine Hochschulreife.

Zum Verbleib der Vermittelten lassen sich folgende Angaben zusammenfassen:

- Zum Zeitpunkt der Erhebung sind fünf Frauen (83%) und vier Männer (50%) beruflich integriert. Zwei Frauen wechselten ihre Arbeitsstelle, was in einem Fall eine Verbesserung bedeutete, da diese nun in ihrem Ausbildungsberuf tätig ist. Damit verliefen die beruflichen Werdegänge, die nach der Vermittlung beschränkt werden, für die Frauen erfolgreicher als für die Männer; die zum Teil eine Tätigkeit in einer WfbM aufnahmen (zwei Männer), Erwerbsminderungsrente beziehen (ein Mann) oder arbeitslos sind (eine Frau / ein Mann). Die arbeitslose Frau arbeitete, unterstützt durch die begleitenden Hilfen des IFD, erfolgreich als Helferin in der Küche eines Altenheims, die geschlossen wurde, so dass sie aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung aktuell arbeitslos ist.
- Von allen befragten Personen sind ein dreiviertel Jahr bis eineinhalb Jahre nach der Vermittlung etwa 64% auf ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz beschäftigt. Die längsten Arbeitsverhältnisse bestehen (u.a. bedingt durch den frühen Vermittlungszeitpunkt) seit über vier Jahren (eine Frau / ein Mann).
- Deutlich wird, dass es Frauen und Männern mit psychischen Beeinträchtigungen gelingt, Dauerarbeitsverhältnisse aufrecht zu erhalten. Auffällig bei den beendeten Arbeitsverhältnissen ist, dass sie oft innerhalb der ersten sechs Monate aufgelöst werden. In dieser Phase ist offensichtlich eine besondere Intensität der Begleitung notwendig.

Den Angaben zufolge haben die Frauen in dieser Stichprobe ihre günstigere Ausgangslage bezüglich Berufsqualifikation und Art der Erkrankung (affektive Störungen gelten als nicht derart folgenreich wie andere) sowie die Unterstützung durch den IFD für sich nutzen können.

### **Ressourcen für die berufliche Integration**

Als wichtige Ressourcen für den Erhalt des Arbeitsplatzes und die dafür notwendige Zufriedenheit am Arbeitsplatz haben sich herausgestellt:

- **Soziale Ressourcen:** Hier werden angenehmes Arbeitsklima und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz genannt. Damit sind z.B. der Umgang unter Kolleginnen und Kollegen und das Vorhandensein von Ansprechpartner/innen für auftretende Probleme oder Fragen gemeint; letzteres gilt insbesondere während der Einarbeitungszeit. Bereits das Wissen um die potenzielle Hilfe schafft Sicherheit.
- **Personale Ressourcen:** Diese werden oft erst durch eine subjektiv angenehme Atmosphäre freigesetzt. Hauptsächlich sind hier Schlüsselqualifikationen zu nennen, wie Flexibilität, Problemlösefähigkeit, Konfliktfähigkeit und Selbstvertrauen. Für den Personenkreis der Frauen und Männer mit psychischen Beeinträchtigungen ist insbesondere ein kompetenter Umgang mit der eigenen Beeinträchtigung am Arbeitsplatz wichtig. Ebenfalls positiv ist die Fähigkeit, Distanz zur Arbeit finden zu können.
- **Organisationale Ressourcen:** Diese liegen in strukturellen Voraussetzungen, wie z.B. Handlungs- und Entscheidungsspielraum, der in gewisser Spannbreite Kontrollmöglichkeiten über Abläufe und Methoden von Tätigkeiten erlaubt. Äußerst negativ wirkt dagegen Stress und Zeitdruck, dem man sich nicht entziehen kann. Eine weitere wichtige Ressource ist die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes.
- **Externe Ressourcen:** Hilfsangebote wie begleitende Therapien, ambulant betreutes Wohnen oder die Begleitung durch den IFD haben für viele zumindest zeitweise eine hohe Bedeutung. Auch nach der Einarbeitungszeit wirkt es für die meisten beruhigend, dass sie sich bei Schwierigkeiten, auch z.B. mit den betrieblichen Ansprechpartner/innen, an den IFD wenden können. Als Ressource wurde dabei auch der (Schwer-) Behindertenausweis genannt, der trotz Stigmatisierungsgefahr z.B. vor Entlassung einen gewissen Schutz bedeutet.

### **Bewertung der Leistungen des IFD seitens der vermittelten Frauen und Männer**

Die Begleitung durch den IFD bei der Suche nach einem adäquaten Arbeitsplatz und die nachgehende Betreuung wurde von den befragten Frauen und Männern als positiv bewertet. Besonders hervorgehoben wurde:

- das Eingehen auf persönliche Stärken, Schwächen und Vorlieben,
- das Vertrauensverhältnis zur Fachberaterin / zum Fachberater,
- die Kenntnisse des IFD über die Lage und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt sowie Kompetenz im Umgang mit Arbeitgebern,
- die mehrjährige Begleitung auch bei Beenden von Arbeitsverhältnissen und Beschreiten von Wegen alternativ zum allgemeinen Arbeitsmarkt sowie
- die nach der Vermittlung erfolgte Begleitung und die Bereitschaft des IFD, bei länger andauernden Arbeitsverhältnissen in Krisensituationen zu unterstützen.
- Diejenigen Personen, die die begleitenden Hilfen des IFD in Anspruch nehmen, schätzen diese Hilfe, da dadurch die Anhäufung von Problemen im Vorfeld verhindert werden kann.



Die Personen, die zur Arbeit des IFD Verbesserungsmöglichkeiten bekundeten, unterstreichen die o.g. Aspekte, insbesondere die Notwendigkeit einer vertrauensvollen Basis und die Bedeutung der regelmäßigen Kontakte nach der Vermittlung.

### **Einschätzung eines IFD-Mitarbeiters zur Berücksichtigung von Frauenbelangen in IFD**

Mit einem Mitarbeiter dieses IFD wurde im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung zur Umsetzung des SGB IX – Berufliche Teilhabe von Frauen ein Experteninterview geführt. Hier wurde deutlich, dass die Belange von Frauen nicht explizit im Blick des IFD sind. Die Gruppe der zu vermittelnden Frauen ist ungefähr nur halb so groß wie die der Männer. Dies liegt zum einen an der Zuweisung der Agentur für Arbeit und der hier arbeitslos Gemeldeten, zum anderen aber auch an der Zuweisung des Integrationsamts. Die Beeinträchtigungen von Frauen liegen in einer großen Streuung (psychische Erkrankungen, sog. geistige Behinderungen, Schwerbehindertenstatus aufgrund von Unterleibsoperationen oder Brustkrebs sowie Allergien und andere Körperbehinderungen). Frauen im mittleren Alter haben sehr oft betreuungspflichtige Kinder und suchen in den Beratungsgesprächen Unterstützung bei der Sicherung der Kinderbetreuung, der Organisation ihrer Aufgaben im Haushalt sowie generell bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die meisten Frauen streben eine Teilzeitarbeit an.

Typische Arbeitsplätze, in die Frauen mit sog. geistiger und Lernbehinderung vermittelt werden, befinden sich bei kleinen Unternehmen, in Bäckereien oder Pflegeheimen, in der Hauswirtschaft, der Gastronomie, im Reinigungsbereich oder in der Verpackungsindustrie. Alternative Möglichkeiten werden von IFD kaum aufgezeigt. Von psychischen Behinderungen sind oftmals Frauen mit hohen Qualifikationen und aus sozialen Berufen, Sozialarbeiterinnen, Lehrerinnen betroffen. Sie wünschen sich oftmals Berufe in verwandten Tätigkeitsbereichen. Davon raten die Mitarbeiter/innen des IFD eher ab, weil die Belastungen dort sehr hoch seien. Sie raten eher zu Umschulungen in kaufmännisch-verwaltenden Bereichen, in Ausnahmen auch in gewerblich-technischen Berufen.

Hinsichtlich der neuen Möglichkeiten des SGB IX für Frauen zeigt sich der IFD wenig informiert. Allgemeine Schulungsangebote zum SGB IX für die Mitarbeiter/innen seitens des Trägers werden angeboten, sind jedoch nicht obligatorisch und thematisieren auch nicht die spezifischen Lebenslagen und Bedarfe von Frauen.

## **5. Konsequenzen**

Die wichtigsten Schlussfolgerungen aus der dargestellten Untersuchung sind:

- Zur Sicherung der Dauerhaftigkeit der beruflichen Integration sind Verbesserungen notwendig, damit der IFD eine dichte, kontinuierliche nachgehende Begleitung der vermittelten Frauen und Männer und im Bedarfsfall Krisenintervention leisten kann: Finanzierung der Begleitung nach der Vermittlung, so lange Unterstützung nötig ist, Verbesserung der personellen Ausstattung der IFD.
- Aktivitäten zur Beratung von einstellenden Arbeitgebern, zur Gewinnung neuer Betriebe, zur Pflege des Netzwerks der Arbeitgeber und des Netzwerks der flankierenden Maßnahme-Träger müssen verstärkt und honoriert werden.

Außerdem wurde deutlich: Frauenbelange müssen vom IFD stärker in den Blick genommen werden, damit alternative, untypische Berufswege initiiert werden können. Frauen mit Kindern könnten mehr profitieren, wenn der IFD besser über Kinderbetreuungsangebote in der Region informiert wäre. Insgesamt

samt besteht eine Nachholbedarf hinsichtlich der frauenfördernden Regelungen des SGB IX sowie deren Umsetzung.

Grundlage der Angaben: Interview mit einem Mitarbeiter des IFD Recklinghausen, ein biografisches Interview (biogr.Interv.K/NRW) sowie die o.g. Diplomarbeit

## 5 Fazit NRW

Abschließend erfolgt eine zusammenfassende Bewertung ausgewählter Ergebnisse der Erhebungen, insbesondere bezogen auf die Gespräche mit den verschiedenen Gruppen von Akteurinnen und Akteuren in NRW (unter Einbeziehung einiger Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung von Teilnehmerinnen an Maßnahmen der Berufsförderungswerke).

**Das SGB IX mit seinen Einzelregelungen, insbesondere den frauenfördernden Rechtsgrundlagen, wird als wesentliche Verbesserung der Teilhabechancen von Frauen und Männern mit Behinderung betrachtet, auch wenn der „Geist des SGB IX“, verbesserte Teilhabe an der Gesellschaft und speziell Frauenförderung noch nicht genügend „angekommen“ sei.** Als großes Problem wird gesehen, dass weiterhin das gegliederte System der Rehabilitation gelte und es je nach Zuständigkeit nach wie vor erhebliche Unterschiede in der Leistungsgewährung geben könne. Gesetzlicher Anspruch und Realität bei der Umsetzung beruflicher Teilhabe klafften noch weit auseinander. Es fehlten Ausführungsbestimmungen für die Anwendung der Einzelregelungen wie für die Leistungsgewährung nach den anderen Sozialgesetzbüchern. Insgesamt wird der kurze zeitliche Rahmen vom Inkrafttreten des SGB IX bis zur Überprüfung seiner Wirkungen in der Praxis kritisch gesehen. *„Die Umsetzung braucht Zeit, trifft im Moment auch auf eine konjunkturelle Lage, wo die Betriebe auch andere Sorgen haben..., aber alles in allem finde ich, dass die neuen Instrumente wirkungsvolle Instrumente im Sinne von Verbesserung der Teilhabe sind. Und dass es im Moment an verschiedenen Stellen knirscht, liegt daran, dass es eben neue Instrumente sind, die Zeit brauchen, um ausreichend erprobt werden zu können“* (Integrationsamt Köln).

**Die Umsetzung des SGB IX und die frauenfördernden Dimensionen, die darin enthalten sind, werden überlagert von den Neuregelungen im SGB III und im SGB II (Hartz-Gesetze):** Die Befragungen der Frauen und der Verantwortlichen bei Rehabilitationsträgern und Beratungseinrichtungen fielen in die Zeit des Paradigmenwechsels in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik im Rahmen der Agenda 2010. Bereits mit Inkrafttreten der ersten „Gesetze zur Modernisierung der Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz 1 und 2) am 1. Januar 2003 und den darin beschlossenen Änderungen des SGB III hat sich die Diskussion um die Perspektiven der beruflichen Weiterbildung grundlegend verändert - mit erheblichen Auswirkungen auf die Teilhabe von Frauen und Männern mit Behinderung. *„Wenn nun der Druck auf die Arbeitslosen durch die Verkürzung des Arbeitslosengeldes zunimmt, kürzere und schnellere Qualifizierung – dann entsteht für Behinderte mehr Konkurrenz bei gleichzeitig höheren Anforderungen an ihre Flexibilität und Mobilität“* (Regionaldirektion NRW). Angeführt werden u.a. die prognostizierte Erfolgsquote von 70%, an die die Zulassung von Trainingsmaßnahmen und Weiterbildungen gebunden ist, und die auch für Rehabilitationsmaßnahmen Gültigkeit besitzt. Für Frauen mit Behinderung kommt mit dem Wegfall der Zielgruppenorientierung hinzu, dass Maßnahmen nur für Frauen nicht mehr bzw. kaum noch möglich sind.

Frauen mit Behinderung haben erhöhte Arbeitsmarktrisiken zu tragen, z.B. durch die neuen Anrechnungsmodalitäten bei Partnereinkommen und Vermögen, fehlende Leistungsansprüche bei Berufsrückkehrerinnen und die Vergabepolitik bei der Bewilligung von Bildungsgutscheinen.

Nach Einschätzung der Fachkräfte, die in Beratung, Vermittlung und Begleitung von Frauen mit Behinderung tätig sind, sind die guten Vermittlungserfolge in den letzten zwei Jahren durch die schlechtere Situation auf dem Arbeitsmarkt gefährdet. Probleme bereitet der Wegfall wesentlicher Instrumente, wie z. B. der Möglichkeit, schwerbehinderten Frauen unabhängig vom Arbeitslosenbezug in Qualifizie-

rungsmaßnahmen zu vermitteln oder der Möglichkeit, den Arbeitgebern höhere Lohnkostenzuschüsse oder längere Phasen der Qualifizierung am Arbeitsplatz zu bieten. Durch erhöhte Vermittlungsvorgaben der Arbeitsagenturen gegenüber den Integrationsfachdiensten, ausgeweitete Berichtspflicht und enge Zeitvorgaben für die Betreuung / Begleitung und Vermittlung leide die Qualität der Arbeit. *„Während ich früher sagen konnte, es gibt einen sehr hohen Qualifizierungsbedarf, kann ich das jetzt nicht mehr, weil die Kundinnen mit einem eindeutigen Auftrag kommen: Vermittlung. Natürlich gibt es auch immer Kundinnen, bei denen Qualifizierung eine Rolle spielt, aber der Altersdurchschnitt der vom Arbeitsamt zugewiesenen Frauen ist so hoch, dass in der Regel Qualifizierung aus rein wirtschaftlichen Erwägungen, nach dem Motto: - ab 40 ist eigentlich Schluss – nicht mehr angeboten wird“* (Mitarbeiter eines Integrationsfachdienstes). Insgesamt würden die erhofften Wirkungen einer verbesserten Teilhabe an beruflicher Qualifizierung und Erwerbsarbeit durch die Regelungen im SGB IX „gebremst“ durch die bereits spürbaren und vor allem in Zukunft erwarteten Auswirkungen der neuen Arbeitsmarktpolitik: Umbau der Bundesagentur für Arbeit, Einführung von Job-Centern, Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II (SGB II). *„Wenn sie dort (in den Job-Centern) feststellen, dass die Menschen erwerbsfähig sind, dann werden sie weiterhin unterstützt. Wenn Sozialhilfeempfängerinnen in die Kategorie „nicht erwerbsfähig“ eingestuft werden, dann kriegen sie die Grundsicherung... Dafür muss die Aussage vom Rententräger vorliegen. Und die schieben da jetzt einen Riegel vor, damit Schwerbehinderte nicht sofort Rente beziehen. Der Rententräger trifft die Entscheidung nicht, weil er Sorge hat, dass zu viele in Rente gehen. Und dann können wir gar nichts machen“* (Mitarbeiterin eines Integrationsfachdienstes).

**Geschlechtergerechte Beratung, die die besonderen Belange von Frauen mit Behinderung in den Blick nimmt, ist erst dabei, ein Thema für die Fachkräfte in der Beratung, Vermittlung und Begleitung zu werden. Es fehlen frauengerechte Konzepte in der Beratungsarbeit sowie Kriterien, worauf es bei der Berücksichtigung der „besonderen Bedürfnisse und Bedarfe“ von Frauen mit Behinderung ankommt.**

In der Beratungspraxis wird die Erkenntnis, dass Frauen ökonomisch wie sozial benachteiligt und häufiger als Männer mit Behinderung von der Erwerbstätigkeit ausgeschlossen sind, noch zu wenig reflektiert. Mit dem Verweis, dass die Ämter und Dienste überwiegend individuelle und behinderungsbedingt notwendige Hilfen anbieten, wird ein spezifischer Beratungsansatz, der die besondere Lebenssituation von Frauen berücksichtigt, mehrheitlich von befragten Fachkräften in Integrationsfachdiensten, bei Arbeitsagenturen, aber auch bei Trägern von Förderlehrgängen und Weiterbildungseinrichtungen als überflüssig betrachtet. Als frauenspezifische Probleme sind den jeweiligen Fachkräften Teilzeitarbeit und das Problem der Kinderbetreuung präsent. Über detaillierte Daten sowie Kenntnisse über Lebenslage und Lebensführung von Frauen verfügen demgegenüber die befragten Fachkräfte in der Regel nicht. Für die Nichtberücksichtigung des Chancengleichheitsaspekts sind in der Agentur für Arbeit auch strukturelle Probleme mit verantwortlich. So kommen die besonderen Belange von Mädchen und Frauen mit Behinderung in der Arbeit der befragten Beauftragten für Chancengleichheit nur selten und eher zufällig in den Blick. Das Merkmal (Schwer-) Behinderung ist vorrangig und ausschlaggebend dafür, dass die Frauen in die zuständige Fachabteilung verwiesen werden, die mittlerweile auch für die Berufsorientierung und Berufsberatung von jungen Frauen mit Behinderung zuständig ist.

In den Gesprächen mit den Fachkräften zeichnen sich jedoch auch Ansatzpunkte für eine Bereitschaft zur Revision von Einstellungen ab, beispielsweise erkennt ein Berater eines Integrationsfachdienstes im Anschluss an das Gespräch, dass es durchaus lohnenswert ist, sich speziell mit den frauenfördernden

Regelungen des SGB IX auseinander zusetzen und an einer einschlägigen Schulung der BAR teilzunehmen; oder eine Mitarbeiterin eines IFD überlegt, ein spezielles Beratungsangebot nur für Frauen anzubieten. Besonders zu begrüßen ist, dass einzelne Leistungsträger für eine entsprechende Sensibilisierung und gemeinsame Schulung der Fachkräfte verschiedener Dienste plädieren, die die besonderen Lebenslagen und Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung herausstellen und Konsequenzen für die Beratungsarbeit aufzeigen.

**In Berufsförderungswerken (und Berufsbildungswerken) setzen Suchprozesse ein, um die beruflichen Interessen und Wünsche von Frauen mit Behinderung zu erkennen, das Berufsspektrum zu erweitern sowie frauenspezifische Beratungsangebote zu implementieren.** Im Übergang Schule - Berufsfindung und Berufsorientierung gehört es zur „normalen“ Erfahrung von jungen Frauen mit Behinderung, dass Ihnen, wenn überhaupt, eine Ausbildung in einem sogenannten Frauenberuf nahe gelegt wird. Das eingeschränkte Berufswahlverhalten wird immer wieder den jungen Frauen selbst angelastet, obwohl die Mädchenforschung längst nachweisen konnte, wie Beratung und soziales Umfeld über „doing-gender“-Effekte zur Kanalisierung in traditionelle Frauenberufe beitragen. Die schriftliche Befragung von Teilnehmerinnen mit schweren Behinderungen in Berufsförderungswerken bestätigt die starke Konzentration auf kaufmännisch – verwaltende Berufe: 84% der befragten Frauen besuchen eine derartige Maßnahme; der Anteil der befragten Frauen, die eine Maßnahme in gewerblich-technischen oder sozialen Berufsfeldern besuchen beträgt jeweils 6%; d. h. Frauen mit Behinderung entscheiden nicht anders als Frauen und Mädchen ohne Behinderung. Allerdings würde ein großer Teil der Frauen aus dem kaufmännisch / verwaltenden Bereich einem anderen Berufsbereich den Vorzug geben, insbesondere dem sozialen Bereich. Inzwischen gibt es in einigen Berufsförderungswerken Umschulungsangebote, die über Teletutoring die Präsenzzeiten einschränken und damit gerade für Frauen mit Betreuungspflichten oder krankheitsbedingter Einschränkung geeignet sind. Im BFW in Michaelshoven ist ab Oktober 2004 geplant, neben der Umschulung zur Bürokauffrau mit Teletutoring auch die Maßnahmen Kauffrau für Bürokommunikation und Kauffrau im Gesundheitswesen jeweils mit Teletutoring anzubieten sowie eine Qualifizierung zur PC-Fachkraft Online. Das BFW Dortmund, das bisher in der Umschulung zur Bürokauffrau mit Telelearning nur einen geringen Anteil an Rehabilitandinnen berücksichtigte, hat aktuell eine Maßnahme nur für Rehabilitandinnen gestartet.

Die schriftliche Erhebung in den Berufsförderungswerken in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt hat ergeben, dass nach wie vor nur in wenigen Fällen Angebote zur Qualifizierung und Umschulung in Teilzeit existieren. Nur 4% der Frauen gaben an, aktuell an einer Teilzeitmaßnahme teilzunehmen, aber 29% der Frauen wünschten sich Angebote in Teilzeit. Inzwischen haben die Berufsförderungswerke die Einrichtung einer bundesweiten Projektgruppe zum Thema „Entwicklung von Lernangeboten für behinderte Frauen“ beschlossen. Die Arbeitsgruppe soll eine Bedarfs- und Forderungsanalyse vornehmen, Hemmnisse ermitteln, aktuelle Angebote prüfen und die Ergebnisse auswerten (Arbeitsgruppe Berufliche Rehabilitation von Frauen 2004).

**Die im SGB IX in § 13 Abs. 6 geregelte Beteiligung der Interessenverbände wird bei Entscheidungs- und Ausgestaltungsprozessen frauengerechter (beruflicher) Rehabilitation noch unzureichend umgesetzt.**

*„Wenn ich beispielsweise an einer Veranstaltung in Münster teilnehmen will, muss ich vorher klären mit welchem Zug ich fahren kann, ob er ein Abteil hat, das groß genug ist für meinen Rollstuhl, ob der Bahnhof und der Veranstaltungsort barrierefrei sind, die Aufzüge funktionieren usw. Und Leistungen für persönliche Assistenz werden nicht genehmigt. Sobald ich den beruflichen Bereich verlasse, gibt es keinen*

*gesetzlichen Anspruch auf Assistenz. Freizeitassistenz nach dem BSHG wird zumindest in Dortmund sehr restriktiv gewährt. Letztlich wird die Beteiligung von Betroffenen im Sande verlaufen, wenn es für solche Beratungs- und Unterstützungsleistungen keinen finanziellen Ausgleich gibt. Dann können sich nur noch Professionelle aus Verbänden engagieren, die sich oftmals von der (örtlichen) Selbsthilfe entfernt haben“ (Mitarbeiterin einer Selbsthilfeeinrichtung).*

**Nicht gelungen ist bisher eine funktionierende Zusammenarbeit zwischen den Gemeinsamen Servicestellen und den Interessenvertretungen der Selbsthilfe und Behindertenverbänden vor Ort.** Die Befragung von schwerbehinderten Teilnehmerinnen an Maßnahmen von Berufsförderungswerken ergab, dass die Gemeinsamen Servicestellen in NRW so gut wie gar nicht bekannt sind; nur 5,3% der befragten Frauen haben überhaupt schon einmal Erfahrungen mit der Beratung in einer Servicestelle gemacht. Für Frauen mit Behinderung und Betreuungspflichten ist der Aufbau von Selbsthilfenetzwerken eine wesentliche Voraussetzung zur besseren Teilhabe an der Gesellschaft. Selbsthilfenetzwerke sind wichtig im Vorfeld der beruflichen Rehabilitation, indem sie ihren Alltag mit Kindern bewältigen helfen. Das Modellprojekt „Mütter mit Behinderungen“, das vom Landesverband der Mütterzentren NRW e.V. / Mütterbüro in Dortmund durchgeführt wird, hat als ein wesentliches Ergebnis festgestellt, dass ein hoher Aufklärungsbedarf zum Thema „Mutterschaft und Behinderung“ in der Öffentlichkeit und auch bei den zuständigen Fachleuten existiert. *„Das war ja auch in den Zukunftswerkstätten ganz deutlich, dass ihnen von der Gesellschaft die Kompetenzen als Mutter von vorneherein abgesprochen wird: ‚Kann die das überhaupt? Das kann die doch gar nicht.‘ Das ist, denk‘ ich mal, das soziale Risiko“* (biogr. Int. Nr. I/NRW) Das Modellprojekt konnte in 13 Mütterzentren in NRW Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit für die Zielgruppe „behinderte Mütter“ initiieren; in acht geeigneten / barrierefreien Mütterzentren wurden Gesprächskreise für behinderte Mütter eingerichtet. In den biografischen Interviews mit Müttern, wie in einigen Interviews mit Akteurinnen wurde, haben Mütter mit Behinderung einen deutlichen Hilfe- und Unterstützungsbedarf zur Erhöhung ihrer Mobilität, aber auch flexible Möglichkeiten der Kinderbetreuung; dies gilt besonders, aber nicht nur für erwerbstätige Mütter. *„Behinderte Frauen brauchen aufgrund ihrer Situation manchmal Hilfen, die es gar nicht gibt. Zum Beispiel der behindertengerechte Umbau von Küchen, die Beschäftigung von Haushaltshilfen, die Abschaffung eines PKW, die Finanzierung eines Führerscheins. Wenn die Frauen da Unterstützung bekämen, könnten sie den Weg in die Berufstätigkeit leichter finde“* (Mitarbeiterin eines Integrationsamts).

**Behindertenverbände und Selbsthilfeinitiativen sind auf dem Weg, das Thema für sich zu erschließen und verstärkt in die öffentliche Diskussion einzubringen:** Angestoßen durch das Forschungsprojekt haben sich die Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Behinderter e.V. zusammen mit dem Netzwerkbüro Frauen und Mädchen mit Behinderung in NRW verstärkt den neuen Möglichkeiten, aber auch den Umsetzungsproblemen zugewandt. *„Das Netzwerkbüro Frauen und Mädchen mit Behinderung in NRW sieht in ihrer Funktion als sozialpolitische Interessenvertretung der Belange behinderter und chronisch kranker Frauen und Mädchen in NRW die Notwendigkeit die arbeitsmarktpolitischen Veränderungen in Zusammenhang mit dem SGB IX in Bezug auf ihre möglichen Konsequenzen für Frauen und Mädchen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit zu thematisieren“* heißt es in der Einladung zu einer Fachtagung. Diese Veranstaltung soll den Auftakt zu einer intensiven Auseinandersetzung sowohl mit der Situation junger Frauen auf der Suche nach einem Ausbildungsberuf ihrer Neigung als auch mit den Zugangsproblemen erwerbstätiger Frauen zu Beschäftigung bilden.

**C**      **Ergebnisse aus den neuen Bundesländern  
Sachsen und Sachsen-Anhalt**

## **C ERGEBNISSE AUS DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN**

Eine Anregung des Projektbeirats aufgreifend haben wir in den neuen Bundesländern, d.h. in Sachsen und Sachsen-Anhalt, einige Gespräche mit unterschiedlichen Akteursgruppen und einzelne biografische Interviews mit Frauen mit Behinderung aufsuchend durchgeführt. Ziel war, die in den neuen Bundesländern durch andere gesellschaftliche Bedingungen geprägten Erfahrungen von Frauen mit Behinderung herauszufinden und diese in die zu entwickelnden Handlungserfordernisse zu positionieren.

Die Darstellung der Ergebnisse unserer Recherchen, Gespräche und Interviews erfolgt hier wiederum länderspezifisch:

Zunächst werden jeweils zwei biografische Interviews in anonymisierter Form vorgestellt, die entlang folgender Themen aufbereitet wurden (vgl. die methodologischen und methodischen Ausführungen in Teil I 3. und 4.): kurze Angaben zu persönlichen Merkmalen; die jeweilige Kurzbiografie im Verlauf; eine Darstellung, wie die biografischen Stationen subjektiv wahrgenommen und verarbeitet werden; abschließend werden die Themen aufgezeigt, die der jeweiligen Gesprächspartnerin besonders wichtig waren. Dann erfolgt ein kurzes Resümee. In einem zweiten Schritt werden Ergebnisse aus Interviews mit unterschiedlichen Akteursgruppen aufgezeigt, die ebenfalls kurz resümiert werden. Am Schluss findet sich jeweils eine beispielhafte Fallstudie.

### **1 Ergebnisse aus Sachsen (ELKE SCHÖN)**

In Sachsen wurde – in Kooperation mit Ansprechpartnerinnen der Fachhochschule für Soziale Arbeit Mittweida - Kontakt aufgenommen mit Frauen des landesweiten Frauennetzwerks „Lebendiger Leben e.V.“, der Fachgruppe „Mädchen und junge Frauen mit Behinderung“ der LAG Mädchen und junge Frauen in Sachsen e.V., einer kommunalen Verwaltung und deren Beschäftigungsprojekt, einer „Werkstatt für Menschen mit geistiger Behinderung“ und deren Wohnstätte. Über diese Kontakte erschlossen sich Zugänge zu interviewbereiten Frauen mit Behinderung.

#### **1.1 Ergebnisse aus 2 biografischen Interviews**

Eine der Gesprächspartnerinnen, Frau Katja Kohler, arbeitet in einer Werkstatt für Menschen mit geistiger Behinderung, die andere Gesprächspartnerin, Frau Maria Hein, arbeitet in einem Beschäftigungsprojekt (Namen aus Datenschutzgründen geändert).

##### **1.1.1 Biografisches Interview mit Katja Kohler (biogr. Interv. Nr. A/SN)**

###### **Merkmale**

Frau Katja Kohler ist zum Zeitpunkt des Interviews 42 Jahre alt. Sie lebt mit ihrem Mann, der ebenfalls seit einem Herzinfarkt ein Handicap hat, in einer Mietwohnung in einem Dorf in ländlicher Region. Sie arbeitet in der WfbM einer nahe gelegenen Kleinstadt und engagiert sich im Werkstattatrat.



In der ehemaligen DDR machte sie eine 3-jährige Ausbildung zur Köchin. Sie arbeitete vier Jahre als Köchin in einem Hotel. Dann erkrankte sie als 22-Jährige an einer Hirnhautentzündung. Es folgten Klinik-, Rehabilitations- und Kuraufenthalte. An eine Rückkehr in den Beruf war nicht mehr zu denken. Sie erhielt einen Nischenarbeitsplatz in einer Bürstenfabrik, dort war sie vier Jahre lang bis zur „Wende“ beschäftigt. Mit der „Wende“ verlor sie ihre Beschäftigung. Acht Jahre lang blieb sie zu Hause (EU-Rente). Seit vier Jahren arbeitet sie in der WfbM.

Die Hirnhautentzündung führte zu einer linksseitigen spastischen Lähmung und einer Hirnstörung. Frau Katja Kohler leidet an epileptischen Anfällen und neuerdings an Allergien (allergische Reaktionen auf Medikamente und Konservierungsstoffe in Lebensmitteln). Durch manuelle Arbeit in der WfbM zog sie sich ein Karpaltunnelsyndrom in der rechten Hand zu. Frau Katja Kohler ist in jüngster Zeit chronisch krank geworden. Grad der Behinderung: zu DDR-Zeiten 50, nach der Wende 40, im Jahre 2003 60.

## **Kurzbiografie im Verlauf**

### **Kindheit und Jugend**

Als Frau Katja Kohler drei Jahre alt ist, verlässt der Vater die Familie. Die Mutter muss schwer arbeiten, sie ist Kreissägenschneiderin in einer Bürstenfabrik, sie arbeitet im Schichtbetrieb. *„Dadurch habe ich frühzeitig sehr viel machen müssen zu Hause“* (S. 10). Der Bruder wird weniger zur Hausarbeit herangezogen. *„Das bleibt dann halt immer an der großen Schwester hängen“* (S. 10). Die Mutter heiratet wieder. *„(...) Das war eine schwierige Zeit, weil der Stiefvater ist halt immer ein Stiefvater.(...)“* (S. 10). Die zweite Ehe der Mutter scheitert, dann heiratet die Mutter zum dritten Mal. Der „neue“ Stiefvater ist für beide Kinder *„in Ordnung“*. Weil die Großmutter *„Kaltmamsell“* war und ihr einen Küchenberuf nahe legt, macht sie nach 10jährigem Schulbesuch von 1976 bis 1979 eine Ausbildung zur Köchin (3-jährige polytechnische Ausbildung).

### **Erwerbstätigkeit**

Im Anschluss an die Ausbildung arbeitet Frau Katja Kohler vier Jahre lang als Köchin in einem Hotel. Dieses Hotel befindet in einem bekannten Ausflugsorte, es wird gut besucht. So fallen für sie häufig Überstunden an. Sie lebt am Arbeitsort. Das Einkommen ist gering, aber die Lebenshaltungskosten sind niedrig. *„Da hat ein Brot 78 Pfennige gekostet. Man ist mit weniger Geld ausgekommen“* (S. 9).

### **Erkrankung**

Im Alter von 22 Jahren erkrankt Frau Katja Kohler an Hirnhautentzündung. Ein Jahr lang verbringt sie in verschiedenen Kliniken und medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen bis sie nach einem abschließenden Kuraufenthalt wieder nach Hause darf. Sie verlässt die Klinik mit einer linksseitigen spastischen Lähmung, einer Hirnschädigung, sie ist anfallskrank geworden. Zunächst lebt sie bei der Mutter, die sie versorgt. Dann bezieht sie eine Wohnung gegenüber der elterlichen Wohnung, weil sie ihr *„eigenes Leben führen will“* (S. 7). Mutter und Stiefvater bemühen sich weiterhin sehr um ihre Versorgung und helfen, wenn sie einen epileptischen Anfall hat. Frau Katja Kohler hat häufig *„starke Anfälle“* (S. 7). Ihr wird die Invalidenrente angeboten, doch die lehnt sie ab, weil sie meint, mit 24 noch zu jung zu sein für ein Rentendasein. Sie möchte wieder arbeiten.

### **Heirat**

Frau Katja Kohler lernte ihren Partner im Krankenhaus kennen, auch er ist „*sehr krank*“. Als sie heiratet, raten ihr die Ärzte von eigenen Kindern ab, „*weil entweder das Kind nimmt Schaden, oder ich dann. – Und die Prozentzahl war eigentlich zu hoch*“ (S. 7). Der ältere Partner hat aus erster Ehe drei Kinder. Mit dieser Situation arrangiert Frau Katja Kohler sich.

### **Erwerbstätigkeit**

Als Köchin kann sie nicht mehr arbeiten, weil sie nicht mehr stehen kann und den Anforderungen in einer Küche nicht mehr gewachsen ist. Ihr wird ein Nischenarbeitsplatz in einer nahe gelegenen Bürstenfabrik angeboten. Dort nimmt sie eine Erwerbstätigkeit auf und arbeitet im Sitzen, sie verpackt Bürsten und Besen. Sie bestimmt ihr eigenes Arbeitstempo. Wenn es ihr nicht gut geht, kann sie sich ausruhen oder zurückziehen. Sie erhält den Lohn, den nicht-behinderte Kolleginnen auch erhalten. Vier Jahre lang – „*bis zur Wende*“ – arbeitet sie in der Bürstenfabrik.

### **Verlust des Arbeitsplatzes**

„*Nach der Wende*“ wird ihr im Betrieb gesagt: „*entweder du bringst Leistung, oder du kannst in Rente, - also bleibst zu Hause*“ (S. 1). Sie kann die geforderte Leistung nicht bringen, „*Schonung*“ gibt es nicht mehr. So verliert sie ihren Arbeitsplatz in der Bürstenfabrik. Sie sucht das Arbeitsamt auf, ihr wird eine Arbeit in einer Betriebsküche vermittelt. Zwei Tage arbeitet sie in dieser Betriebsküche, am zweiten Tag wird ihr gesagt, „*dass man Krüppel nicht gebrauchen kann*“ (S. 2). Sie ist geschockt und gerät in eine Krise. Auf dem Arbeitsamt findet sie nicht die Unterstützung, die sie sucht.

### **Zu Hause mit EU-Rente**

Ihr Partner rät dazu, EU - Rente zu beantragen. Da Frau Katja Kohler für sich keine Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt sehen kann, beantragt sie die Rente. Seit 1991 bezieht sie eine EU-Rente in Höhe von 740 Euro. Acht Jahre verbringt sie so zu Hause, macht nur noch Hausarbeit, zieht sich zurück, will „*mit niemandem mehr reden*“, will „*nicht unter Leute gehen*“ (S. 2). Sie gerät in eine seelische Krise, und wird in dieser Zeit von ihrer Mutter gepflegt (S. 2).

### **Arbeit in der WfbM**

Im Jahre 1999 beginnt sie in der WfbM zu arbeiten, weil sie nicht länger „*daheim rumsitzen*“ will (S. 2), und weil das Haushaltseinkommen „*hinten und vorne nicht*“ ausreicht (S. 3). Der monatliche Grundlohn in Höhe von 67 Euro und die monatliche Leistungszulage von etwa 50 Euro, die sie allerdings nicht jeden Monat erreicht, sind im Haushalt des Ehepaars notwendig, „*um über die Runden zu kommen*“. Vom Fahrdienst wird sie geholt und in die WfbM gebracht. Sie verpackt Bürsten, Besen und Schuhputz-Sets, klebt Hefte, faltet Kartons und führt andere einfache manuelle Tätigkeiten aus. Auch in der WfbM erfährt sie zunehmend Leistungsdruck, weil Aufträge immer schneller erfüllt werden müssen. Wegen der linksseitigen spastischen Lähmung kann sie nur mit der rechten Hand arbeiten. So ist in der rechten Hand ein Karpaltunnelsyndrom entstanden, das eigentlich operiert werden muss. Wegen ihrer Allergie gegen Konservierungsstoffe in Nahrungsmitteln kann sie in der Kantine nicht essen, „*also bringe ich mein Brot mit*“ (S. 21). Frau Katja Kohler engagiert sich im Werkstattrat.

### **Lebenslage**

Die finanzielle Situation des Ehepaars ist derzeit prekär: die Wohnungsmiete, die Pacht für den Garten - wegen ihrer Lebensmittelallergie kann Frau Katja Kohler nur frisches Gemüse essen -, die Unterhaltung des PKW - den der Partner für seine Arbeitswege, für Einkäufe, etc. benötigt, da die öffentlichen Verkehrsmittel auf dem Land eingeschränkt wurden und es im Dorf keine Läden mehr gibt -, die Zuzahlungen für Medikamente - im Vierteljahr zahlt Frau Katja Kohler nur für sich 30 bis 40 Euro für Medikamente - und orthopädische Schuhe ... Das monatliche Haushaltseinkommen reicht immer nur so gerade aus. „*Man kann sich heute überhaupt nichts mehr leisten*“ (S. 4). Die neuen Matratzen, deren Anschaffung nach 10 Jahren unbedingt notwendig war, müssen in den nächsten Monaten abgespart werden.

Frau Katja Kohler erfährt im Alltag Unterstützung durch ihren Partner, ihre Mutter und die Nachbarn. Allerdings sind alle Unterstützenden schon alt und eigentlich selber unterstützungsbedürftig. Ihr Partner ist Schichtarbeiter und „*hat vor zwei Jahren einen Herzinfarkt gehabt*“ (S. 22). Seither ist er gesundheitlich sehr belastet, zudem hat er Diabetes, Osteoporose, Ischias und einen Bandscheibenschaden, auch er darf eigentlich keine schweren Hausarbeiten ausführen.

### **Subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung der Stationen**

#### **Berufsfindung / Berufsorientierung / Ausbildung**

Frau Katja Kohlers Traumberuf in jungen Jahren ist der Beruf der „*Polizistin*“. Die Uniformen gefallen ihr und sie denkt, „*das wäre doch was*“ (S. 10). Aber die Großmutter, die „*Kaltmamsell*“ ist, überzeugt sie davon, dass der Beruf der „*Köchin*“ für sie der richtige Beruf sei: „*(...) und wenn du mal eine Familie hast, dann kannst du kochen für die Kinder, und so, da hast du immer was Schönes, und man kann immer mehr dazu lernen*“ (S. 9). Begeistert ist sie nicht von diesem Beruf, aber dann denkt sie, „*na, machst es halt*“ (S. 9), und sie lässt ihren Traumberuf „*fallen*“ (S. 10) und macht die drei Jahre dauernde Ausbildung zur Köchin.

#### **Erwerbstätigkeiten „in der DDR-Zeit“**

In der DDR war es nach Einschätzung von Frau Katja Kohler kein Problem, unmittelbar nach der Ausbildung eine der Ausbildung entsprechende Erwerbsarbeit zu finden. Sie wird sogleich in einem renommierten Hotel als Köchin beschäftigt. Allerdings muss sie feststellen, dass sie nur in eine untere Lohngruppe eingruppiert wurde. Es gab Köche, die mehr verdienten als sie. Überstunden, die sie macht, werden zwar vom Chef aufgeschrieben, aber nicht bezahlt. Ihre Einschätzung: „*(...) zu der Zeit ... man ist halt jung und denkt, es muss so sein*“ (S. 9).

Dass sie nach ihrer Erkrankung nicht mehr in den erlernten Beruf zurück kann, bereitet ihr Kummer, andererseits urteilt sie selber, dass die Anforderungen in diesem Beruf einfach sehr hoch sind, sie diesen Anforderungen nicht mehr gewachsen ist. Die Arbeit in der Bürstenfabrik kommt ihrem Bedürfnis nach einer ruhigen Tätigkeit, die im Sitzen ausgeführt werden kann, entgegen. Wenn es ihr „*nicht gut geht*“, kann sie sich „*auch mal zurückziehen oder mal ausruhen, eine halbe Stunde, oder so*“ (S. 1). Sie hat den gleichen Status „und den gleichen Lohn wie ihre nicht-behinderten Kolleginnen im Betrieb. Dennoch erfährt sie von Arbeitskollegen auch Kränkungen, etwa spöttische Bemerkungen wie diese: „*na, wie läufst du heute wieder rum? Musste wieder humpeln?*“ (S. 6).

### **Den Arbeitsplatz verlieren - „Dann ist man gegangen worden“**

„Nach der Wende“ wird von Frau Katja Kohler erwartet, dass sie eine vorgegebene Anzahl von Besen am Tag verpackt: „(...) das habe ich (...) nimmer geschafft. – Es war wirklich schwierig. – Vor allen Dingen, wenn man immer Leistungsdruck hat und es steht dann einer dahinter. – Dann ist man gegangen worden. – Entweder man bringt's oder man musste gehen, - Schonung gab es nicht“ (S. 1). Dass sie „gehen muss“, führt bei ihr zu einer tiefen Depression.

### **Erfahrung mit Beratung**

Von ihrer Verwandtschaft erfährt sie bereits im Vorfeld, „(...), na ja, Arbeitsamt ist das Schlimmste, was es gibt. Die sagen immer nur, wir versuchen, Ihnen Arbeit zu vermitteln, (...)“ (S. 11). Frau Katja Kohler sucht selber die Beratung des Arbeitsamtes auf. Ein einziger Vermittlungsversuch in eine Betriebsküche scheitert: „Und da ist mir am zweiten Tag gesagt worden, dass man Krüppel nicht gebrauchen kann. (...). Sie haben nicht gewusst, dass ich behindert bin. – Am zweiten Tag, - und, einen Krüppel kann ich nicht gebrauchen'. Das war nicht zumutbar“ (S. 2). Sie urteilt über die erfahrene Beratung auf dem Arbeitsamt: „Das Arbeitsamt hat nicht geholfen, finde ich. – Die sind immer froh, wenn man wieder raus ist, habe ich den Eindruck. – Dass man sich mit mir nicht auseinandersetzen muss. – Die Leute dort können vielleicht nichts dafür, aber man kann sich ja Probleme auch mal anhören. – Das führt ja dazu, dass man, wenn man keine Arbeit hat, Probleme kriegt. – Das ist ja immer eine Belastung, auch für die Familie. Aber das interessiert die gar nicht“ (S. 11).

Gute Erfahrungen mit Beratung macht sie hingegen in der WfbM. So mit einer „Betreuerin“, die ihr – nachdem ihr „nach der Wende die Schwerbehinderung weggenommen“ worden ist (Ausweis mit nur noch 40 Grad Behinderung) – mit Rat zur Seite steht und sie zu den notwendigen Schritten ermutigt: „(...) da hat sie gesagt, ‚Mensch, rühr dich doch mal, wende dich doch mal an die und die Stelle.‘ Da habe ich gesagt, ‚geh‘, das braucht man doch nicht.‘ Da sagte die, ‚du bist behindert, probier das.‘ – Und jetzt habe ich wieder einen Schwerbehindertenausweis und bin 60 Prozent“ (S. 11f).

### **Lebensphase des „Zu-Hause-Seins“ mit EU-Rente**

Der Partner rät „nach der Wende“ zur Beantragung der EU - Rente: „(...) der hat dann gesagt, ‚so geht es nicht weiter, keiner will dich haben ... und jetzt gehen wir halt mal wegen Rente“ (S. 2). Die acht Jahre des „Daheim Rumsitzen(s)“ sind „schlimm“ für Frau Katja Kohler. Ihr Partner „schätzt“ zwar ihre Hausarbeit, aber das ist ihr trotzdem zu wenig Anerkennung. Ihr „Selbstwertgefühl“ sinkt auf den Nullpunkt. Zudem „langt(e) das Geld ja hinten und vorne nicht. Man muss(te) noch einen Job annehmen“ (S. 3). Der Partner rät zur Arbeit in einer WfbM.

### **Arbeit in der WfbM**

Zunächst hat Frau Katja Kohler „Berührungsängste“ (S. 2), trotzdem habe sie „gedacht, probierste das“ (S. 5). Prinzipiell versuche sie in der WfbM „erst mal, jede Arbeit zu machen, und wenn es dann klappt, dann mache ich sie halt auch. (...)“ (S. 3).

In ihrer Einschätzung des Arbeitens in der WfbM wird eine ambivalente Haltung sichtbar.

### **Einerseits Zufriedenheit ...**

„Man wird gebraucht. (...). Es wird was Schönes fertig, das die Leute in den Geschäften kaufen“ (S. 6), die Arbeit ist „eigentlich abwechslungsreich“ (S. 18), „ich bin zufrieden“ (S. 18), „ich fühl mich wohl mit Behinderten“ (S. 2), zwischen den Frauen aus der Arbeitsgruppe gibt es freundschaftliche, solidarische Kontakte und Austausch, „man hat auch viel Spaß hier, ist lustig ...“ (S. 7).

### **Andererseits Unzufriedenheit ...**

Erfahrung von Leistungsdruck: „Ja, der Leistungsdruck ... – Wenn man einen Auftrag kriegt, und dann gleich wieder: ‚vorgestern müsste es fertig sein‘. – In dem Moment denkt man, mein Gott, du musst jetzt rammeln, und dann liegt man drei Tage flach. – So ging es mir ja auch schon, dass ich dann wirklich gerammelt habe. – Und das war dann auch so, dass ich fertig war. – Solche Sachen. – Wir sind eine Behindertenwerkstatt, und es sind kranke Leute hier, keine Gesunden“ (S. 26).

Erfahrung ungerechter Entlohnung: „(...) Wir kriegen grundsätzlich einen Grundlohn, das sind 67 Euro, und dann dazu noch, was jeder leistet. (...) Es gibt nicht mehr (...) es gibt hier viele, die den Leistungslohn nicht kriegen, weil sie vieles nicht können (...)“ (S. 3).

Erfahrung gesundheitsschädigender Arbeitsbedingungen: „(...) Dann haben wir Tierborsten geklebt, aber das war gesundheitsschädigend, (...) ... vom Kleber war das. Das war ein Zweikomponentenkleber (...) Man hat keine Absaugung drin gehabt. (...) da habe ich starke Probleme gehabt, und die Nase war immer wie wund. Und da bin ich zum Chef gegangen und habe gesagt, ‚ich mach das hier so nicht mehr weiter mit, das ist gesundheitsschädigend.‘ – Steht sogar auf der Dose drauf, obwohl die gesagt haben, es wäre nicht so. – Da kam dann die Ärztin und hat gesagt, ‚man muss zwar viel lüften, aber auch mal wechseln.‘ – Also die eine Gruppe mal zwei Wochen, und dann die andere Gruppe zwei Wochen. – Da haben sie gesagt, wir tun gut lüften. – Und da habe ich gesagt, ich mache das nicht mehr mit. – Ich schmecke nicht mehr (...) ich hatte ständig Kopfschmerzen gehabt, und ich habe gesagt, es ist kein Arbeitsklima. (...) Da hat er (WfbM-Chef) gesagt, da müssen wir es halt raus nehmen. – Aber erst wo ich dann die Ärztin kommen lassen habe ... (...) die hat dann gesagt, ‚so kann man das nicht machen‘. dann haben wir das (diese Klebearbeit) auch nie wieder gekriegt.(...)“ (S. 16 f).

Erfahrung sexualisierter Gewalt: In jüngster Zeit gab es in der Werkstatt einen Fall sexualisierter Gewalt und der Täter ist noch in der WfbM. „Aber wenn man das demjenigen sagt, am nächsten Tag macht er es wieder. – Was macht man denn mit so einem?“ (S. 19). Im Gespräch entwickelt sie Interesse an Informationen darüber, wie sexualisierter Gewalt in der Werkstatt begegnet werden kann.

Erfahrung von Stigmatisierung im Dorf: „Am Anfang war es so, wenn ich mit dem Bus durch das Dorf gefahren bin, und die haben mich gesehen, dann haben sie gleich gefragt, ‚ach, wo arbeitest du, du wirst ja geholt?‘. Und wenn ich gesagt habe, ‚in der Werkstatt‘, dann haben sie gesagt, ‚da sind doch viele Kloppies drinne.‘ – Ich finde es nicht schön, so was. – Das ist gemein, eigentlich. (...)“ (S. 26).

Frau Katja Kohler ist im Werkstatttrat und versucht dort, Probleme anzugehen. Allerdings beobachtet sie bei den Frauen „Hemmungen“, ihre Interessen im Werkstatttrat einzubringen. Im Gespräch entwickelt sie die Idee, einen Selbstverteidigungskurs für Frauen einzufordern, „(...) ich meine, es gibt schon viele hier, die das brauchen...“ (S. 20).

### **Behindert werden - „man wird immer angeguckt wie doof ...“**

Frau Katja Kohler meint, dass ihre Hirnhautentzündung damals zu spät erkannt und behandelt worden sei. In der Rehabilitation machte sie allerdings gute Erfahrungen. Sie wurde mit dem Rollstuhl in die Klinik gebracht. Durch eine intensive Bewegungsrehabilitation habe sie nach einem Jahr die Klinik ohne Rollstuhl verlassen können. *„Da haben sie viel mit mir gemacht, haben sich große Mühe gegeben“* (S. 8). Nach der Entlassung aus der Klinik *„(...) war ich froh gewesen, dass ich meine Eltern hatte. Da ist man immer froh, wenn man jemand hat“* (S. 10). Später überträgt sie dem Partner die notwendige Unterstützung, *„da bin ich ein bisschen abhängig (...)“* (S. 24). Dass sie im Alter von 24 Jahren die Invalidenrente abgelehnt hat, bedauert sie heute als 42-Jährige: *„(...) Aber vielleicht war es ein Fehler gewesen. Hätte ich mich vielleicht doch noch ein bisschen hochgebracht mit der Gesundheit. (...)“* (S. 2). Sie hatte den Wunsch, beruflich noch etwas anderes zu lernen, sie merkt aber, dass *„es im Kopf nicht mehr geht“*, sie *„vergisst sehr viel“*, *„kann nichts mehr behalten“*, das Kurzzeitgedächtnis funktioniere nicht mehr (S. 13). Durch die halbseitige spastische Lähmung fühlt sie sich *„wie geteilt“* (S. 14). *„Das ist auch gefühlsmäßig anders, das wird auch nicht mehr anders (...)“* (S. 14). *„Laufen kann ich eine halbe Stunde, dann geht es nicht mehr (...)“* (S. 13). Und die linke Körperhälfte, *„das wird ja immer schlimmer“* (S. 14), weil sie *„alles rechts“* mache. Sie sei *„auch nicht mehr so belastbar. (...) ich merke es, wenn ich irgend was mache, dass das nicht lange hält (...)“* (S. 16). Worunter sie aber wirklich leide, sei die gesellschaftliche Diskriminierung, *„(...) man wird immer angeguckt wie doof (...) Und Behinderte, die geistig krank sind, sind (doch) immer noch Menschen (...)“* (S. 26).

### **Einschätzung der eigenen Lebenslage und Lebensführung**

*„Aber da hört keiner drauf, wenn ich klage, das ist halt so“* (S. 24).

Ein Grundproblem in Frau Katja Kohlers Leben ist das Wirtschaften mit knappen Mitteln. In einigen Gesprächspassagen führt sie mit viel Bitternis an Beispielen genau aus, dass das gemeinsame Haushaltseinkommen mehr schlecht als recht durch den Monat reiche. Da das gemeinsame Einkommen einige Euro über dem Limit liege, werde sie nicht von Zuzahlungen für Medikamente und orthopädische Schuhe befreit. Zudem: Die Medikamenten-Zuzahlungen *„werden ja dauernd erhöht“* (S. 3). Die Zuzahlungen für die orthopädischen Schuhe sind sehr hoch.

Therapeutische Behandlungen (Bewegungstraining, Massagen) habe sie seit 18 Jahren nicht mehr erfahren. Im medizinischen Bereich begegne man ihr ebenso wie im beruflichen Bereich: *„(...) da heißt es dann ‚du bist behindert und das wird eh nimmer besser‘ ... und dann lassen wir es halt gleich ganz bleiben. – Mein Gott, aber ich kann nicht hingehen und sagen, ‚ich will das jetzt haben‘ ...“* (S. 14).

### **Themen, die der Interviewpartnerin besonders wichtig sind**

***„Die wissen alle gar nicht, wie wir dran sind ... Vor allem die Westdeutschen (...)“***

*„Wenn ich gegen früher gucke (...)“*. Im Gespräch sucht die Gesprächspartnerin häufig den Vergleich frühere Lebenslage – heutige Lebenslage. Derzeitige Lebenslage und Lebensführung werden als sehr erschwerend und bedrückend erfahren und beschrieben. In ihrer Beschreibung stellt die Gesprächspartnerin die erfahrenen Prozesse dabei nicht als „individuelle“, sondern als „kollektive“ Erfahrungen dar.

**„Ich bin das auch geworden durch die vielen Behinderten“ (S. 14)**

Früher war Frau Katja Kohler ihrer Selbsteinschätzung nach „*sehr ruhig und zurückhaltend*“ (S. 14). Durch die Zusammenarbeit mit vielen Behinderten in der WfbM und über eine kollektive Erfahrung von Diskriminierung durch das Umfeld – „*das ist wie Ausländer-Sein, das ist auch so was. Wir fühlen uns oft als Ausländer*“ (S. 26f) – lernt sie, an eigenen Interessen festzuhalten und sich im Werkstatttatrat zu engagieren. Dennoch sei das nicht durchgängig so, falle es ihr immer wieder schwer, Rechte und Leistungen für sich einzufordern, „*vielleicht bin ich doch noch zu schüchtern*“ (S. 15).

**Angebote wie Therapie und Selbstverteidigung – auch für Frauen mit sog. geistiger Behinderung in der WfbM**

Die Gesprächspartnerin wünscht sich eine Bewegungstherapie und Massagen. Sie hat 18 Jahre lang keine therapeutischen Angebote verschrieben bekommen, ist nur medikamentös behandelt worden – und leidet heute u.a. an einer Medikamentenallergie. Für Frauen mit (geistiger) Behinderung, die in der WfbM arbeiten, sollten therapeutische Angebote ebenso offen sein wie für andere Frauen, denn der Leidensdruck dieser Frauen sei groß. Befindlichkeitsstörungen wie Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, ...: „*Ich habe festgestellt, dass es viele haben*“ (S. 23). Wünschenswert wäre, wenn „*Gymnastik*“ beispielsweise in der WfbM angeboten würde. Kurse in Selbstverteidigung für Frauen mit sog. geistiger Behinderung in der WfbM, „*das wäre mal was*“ (S. 20).

**Orthopädische Schuhe**

Die Gesprächspartnerin wünscht sich, dass für Frauen wie sie die Zuzahlungen für orthopädische Schuhe wegfallen, „*weil das ein Haufen Geld ist*“ (S. 25). Ebenso sollen orthopädische Hausschuhe, die sie nur alle vier Jahre beanspruchen kann, „*mindestens alle zwei Jahre*“ verordnet werden, denn „*die leiern aus, und ich habe dann den Halt nicht mehr in den Schuhen (...)*“ (S. 25).

**Die Kinderfrage**

Die Ärzte haben von eigenen Kindern abgeraten. Die Gesprächspartnerin hatte den Rat angenommen, sie entschied sich gegen eigene Kinder: „*Aber wenn die Gesundheit drunter leidet, sage ich mir, lieber Gesundheit als ein Kind*“ (S. 7). Andererseits ist diese Entscheidung mit Ambivalenzen verbunden gewesen: „*(...) Es ist halt immer schwierig gewesen, am Anfang, wenn ich ein Baby gesehen habe, oder so, oder wenn die Kinder von meinem Mann Kinder gekriegt haben – das tut schon weh (...)*“ (S. 7).

**„Es ist schön, dass es hier so was mal als Umfrage gibt, dass man mal drüber sprechen kann“ (S. 25).**

In der reflektierenden Phase bringt die Interviewpartnerin ihre Freude darüber zum Ausdruck, dass endlich einmal nach der Situation von Frauen mit sogen geistiger Behinderung in der WfbM nachgefragt werde. „*Dass man die Probleme wirklich mal ansprechen kann. Ob es sich dann verbessert, werden wir sehen*“ (S. 25).

### 1.1.2 Biografisches Interview mit Maria Hein (biogr. Interv. Nr. B/SN)

#### Merkmale

Frau Maria Hein ist zum Zeitpunkt des Interviews 40 Jahre alt. Sie ist verheiratet und lebt mit Partner und 3½-jährigem Sohn in einer Mietwohnung in einer Kleinstadt in einer ländlichen Region. In dieser Kleinstadt geht sie auch ihrer Beschäftigung nach. Sie arbeitet seit Mitte der 90er Jahre in einem Beschäftigungsprojekt der Stadtverwaltung.

In der ehemaligen DDR besuchte sie eine Großeinrichtung für Gehörlose: Sie ging dort zur Schule, lebte im Internat, absolvierte an einer 2-jährigen Berufsfachschule eine Ausbildung zur Wirtschaftshelferin.

Frau Maria Hein ist seit Geburt gehörlos (GdB 100). Das Interview fand mit Unterstützung einer Gebärdendolmetscherin statt.

#### Kurzbiografie im Verlauf

##### Kindheit und Jugend

Frau Maria Hein kam in der ehemaligen DDR gehörlos zur Welt. Die ersten zwei Lebensjahre verbrachte sie im Heim. Dann wuchs sie bei Pflegeeltern in der Kleinstadt auf, in der sie heute wieder lebt. Als Fünfjährige kam sie in eine Großeinrichtung für gehörlose Kinder nach Leipzig. Dort besuchte sie dann die Schule für Gehörlose und lebte im Internat. Auch ihre Jugend verbrachte sie in dieser Großeinrichtung für Gehörlose in Leipzig. Sie besuchte die allgemeinbildende Schule für Gehörlose und machte einen Abschluss, der mit unserem Hauptschulabschluss vergleichbar ist. Dann schloss sie dort eine zweijährige Ausbildung zur Wirtschaftshelferin an einer Berufsfachschule an. Mit Abschluss der Ausbildung verließ sie die Einrichtung für Gehörlose.

##### Stationen von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit

Es gab „überhaupt keine Probleme“ unmittelbar nach der Ausbildung in der DDR eine Beschäftigung im Ausbildungsberuf zu finden. Frau Maria Hein wechselte von Leipzig wieder in die Kleinstadt, in der sie sich verwurzelt fühlt. Sie arbeitet in einer Großküche im Drei-Schicht-Betrieb als Küchenhilfe. „Die Arbeit war sehr anstrengend“ (S. 3). Als ihr Chef sie schlägt, kündigt sie sofort und sucht sich eine andere Arbeit. Sie nimmt eine Stelle in einem Metallbetrieb an und baut dort in der Montage Sicherungen.

Im Jahre 1991, „in der Zeit der Wende“, ging der Betrieb in Konkurs und wurde „aufgelöst“. Frau Maria Hein wird zum ersten Mal in ihrem Leben arbeitslos. Sie nimmt eine ABM-Stelle in einem Malerbetrieb an, um das Arbeitslosen-Dasein zu beenden. Sie muss vor allem streichen, „die Arbeit war schwer.“ Nach zwei ABM-Jahren ist sie wieder arbeitslos.

Mitte der 90er Jahre wird sie von der Stadtverwaltung in ein Beschäftigungsprojekt eingestellt. Dort arbeitet sie seither in der Reinigung verschiedener städtischer Abteilungen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag (36-Stunden-Woche). Zu ihrem Aufgabenbereich gehören die Raumreinigung, die Reinigung der Toiletten, die Abfalltrennung und -entsorgung. Sie arbeitet im Rathaus, aber auch in anderen städtischen Gebäuden wie dem Jugendfreizeitclub, dem Einwohnermeldeamt und anderen Außenstellen. Die Arbeit ist mit räumlicher Flexibilität verbunden. Frau Maria Hein machte mit Unterstützung der Stadt den Führerschein und fährt heute den Kleinbus der Reinigungsgruppe.



### **Lebenslage**

Frau Maria Hein lebt seit einem Jahr mit Partner und Kind in einer größeren, schimmelfreien Mietwohnung in der Stadt und in unmittelbarer Nähe der Kindertagesstätte. Vorher lebte sie in einem Plattenbauhochhaus, die Wohnung war klein, eng, kalt, es gab Schimmel und andere Probleme. Sie ist die „Hauptverdienerin“ (S. 4) in ihrer Familie, der Partner hat keine regelmäßige Erwerbsarbeit und ist oft krank. Die finanzielle Situation der Familie ist schwierig und erfordert ein besonderes Management. Die Hausarbeit wird vor allem von Frau Maria Hein geleistet. Der 3½-jährige Sohn wird in der Kindertagesstätte betreut. Es gibt keine Unterstützung im Lebensumfeld.

Da Frau Maria Hein in den verschiedenen Erwerbstätigkeiten immer wieder schwere, körperlich anstrengende Arbeiten zu leisten hatte, hat sie heute immer wieder Rücken- und Magenprobleme, auch hat sie Beschwerden mit venösen Störungen.

### **Subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung der Stationen**

#### **Kindheit und Jugend**

Frau Maria Hein thematisiert nicht, wie es ihr damit geht, nicht bei den eigenen Eltern aufgewachsen zu sein. Sie verweist aber mit Nachdruck darauf, dass es ihr in der Einrichtung für Gehörlose in Leipzig gut ging. Die Kontakte zu Gleichaltrigen dort waren ihr wichtig. „*Es hat mir gefallen. Ich hatte ja Kontakte zu vielen Kindern*“ (S. 3).

#### **Berufsfindung, Berufsorientierung, Ausbildung**

Andere (gehörlose) Mädchen aus dem Internat wollten die Ausbildung zur Wirtschaftshelferin machen, und so machte auch Frau Maria Hein diese Ausbildung. „*Wir haben nicht groß daran gedacht, dass es vielleicht andere Möglichkeiten gibt. Wir waren zufrieden*“ (S. 3). Mit der Ausbildung zur Wirtschaftshelferin an der Berufsfachschule der Einrichtung für Gehörlose war Frau Maria Hein, ebenso wie ihre Mitschülerinnen, „*sehr zufrieden*“.

#### **Erwerbstätigkeiten, Arbeitslosigkeit**

In der ehemaligen DDR erfuhr Frau Maria Hein keine Schwellen- und Übergangsprobleme. Unmittelbar nach der Ausbildung fand sie in Eigeninitiative eine Beschäftigung in ihrem Beruf in einer Großküche in ihrem Heimatort. Als Problem beschreibt sie die Schwere dieser Arbeit im Schichtbetrieb. Empört ist sie immer noch darüber, dass der Chef sie damals geschlagen hat. Sie ergriff gleich die Initiative, indem sie kündigte und sich eine neue Beschäftigung mit angenehmerer und leichter Tätigkeit suchte. Auch das war kein Problem. Mit der Montagetätigkeit in einem Metallbetrieb fand sie Arbeit, die ihr zum ersten Mal wirklich „*Spaß*“ machte. Auch atmosphärisch gefiel es ihr in dem Betrieb: „*Dort wäre ich nie weg gegangen.*“

Doch „*nach der Wende ging der Betrieb Pleite, er wurde aufgelöst.*“ Das bedauert sie auch heute noch. Zum ersten Mal in ihrem Leben wird Frau Maria Hein arbeitslos, sie beurteilt diese Zeit als eine „*schlimme*“ Erfahrung und Lebensphase. Um aus der Arbeitslosigkeit heraus zu kommen, lässt sie sich auf eine ABM-Stelle in dem Malerbetrieb ein, obwohl das Arbeiten dort wieder äußerst „*schwer*“ und gesundheitlich belastend für sie wird, sie bekommt „*Probleme mit den Venen*“. Nach zwei ABM-Jahren wird sie wieder arbeitslos.

Schließlich wird sie von der Stadtverwaltung in das Beschäftigungsprojekt eingestellt, in dem sie nun seit neun Jahren arbeitet. In ihrer Einschätzung dieser Beschäftigung im Reinigungsbereich wird folgender Zwiespalt sichtbar: Einerseits betont sie, wie „froh“ sie sei, diese Stelle bekommen zu haben, sie hofft, möglichst „bis zur Rente“ dort weiter beschäftigt zu werden. Andererseits macht sie in und mit dieser Arbeit auch Erfahrungen von Abwertung, das wird an folgenden Gesprächspassagen deutlich:

Mit Ausnahme einer Abteilung, in der „die Leute sehr freundlich“ sind, in der „es angenehm ist, da zu arbeiten“ (S. 2), erfährt sie im Reinigungsalltag wenig Wertschätzung ihrer Arbeit. Ihr Urteil: „Das ärgert mich“ (S. 2). Beispielsweise muss sie die Abfalltrennung übernehmen, weil sie Abfallkörbe vorfindet, in denen – aus Gedankenlosigkeit der Benutzenden – keine Trennung von weggeworfenen Materialien vorgenommen wurde. So entsteht zusätzliche Arbeit, die eigentlich vermeidbar wäre, und die zusätzlichen Zeitaufwand – und damit manchmal auch Stress – verursacht.

Danach befragt, wie es ihr damit gehe, als Frau mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung im Bereich von Reinigungsarbeiten beschäftigt zu sein, antwortet sie: „Allen geht es so in der (Reinigungs-) Gruppe, alle haben eine Ausbildung, alle machen jetzt Reinigungsarbeiten. - Ich bin zufrieden, eine Arbeit zu haben. Viele Frauen sind hier arbeitslos, sie finden einfach keine Arbeit mehr. Da muss man zufrieden sein“ (S. 4). Die Betonung dieser Zufriedenheit zieht sich durch das ganze Gespräch, wird aber immer mit dieser ambivalenten Komponente verbunden. So auch in dieser Passage:

„Jetzt, in der Reinigungsgruppe, bin ich mit meiner Arbeit zufrieden, aber es gibt halt manchmal Stress, ich bekomme dann Rückenschmerzen ... (unverständlich) ... Magenschmerzen ... Wenn es ganz schnell gehen muss, dann wird mir das einfach zu viel ... und zu viele Stunden ... (...). Wenn man langsam arbeiten kann, macht die Arbeit mehr Spaß. Im Sommer ist es entsprechend angenehmer“ (S. 2).

Auch in der Arbeitsgruppe gibt es in Stress-Situationen „Konflikte, manchmal versteht man sich nicht (...). Aber sonst ist es gut, eine Gruppe zu haben“ (S. 2). Die Konflikte werden auf verschiedenen Ebenen in der Arbeitsgruppe besprochen. Ähnliche Lebenslagen und Erfahrungen bewirken – trotz Konflikten – eine Verbundenheit mit den Kolleginnen. Im Umgang mit Konflikten wird die Vermittlungsarbeit der Schwerbehindertenvertrauensfrau als hilfreich empfunden.

Als Aufwertung erfährt Frau Maria Hein, dass sie den Führerschein machen konnte und nun den Kleinbus der Arbeitsgruppe fährt. Diese Tätigkeit des „Fahrens“ und „Transportierens“ ist eben mit mehr Wertschätzung verbunden als Tätigkeiten des Putzens, Toiletten-Reinigungs, Abfall-Sortierens.

### **Einschätzung der eigenen Lebenslage und Lebensführung**

Die eigene Familie und besonders das Kind sind Frau Maria Hein „sehr wichtig im Leben“ (S. 5). Sie arbeitet, „weil ich den Lohn für meine Familie brauche. Ohne meinen Lohn geht es nicht, da kann ich keine Familie haben (...).“ (S. 4).

Auf ihr Kind ist Frau Maria Hein sehr stolz, sie thematisiert den engen Bezug, den das Kind zu ihr – und weniger zu seinem Vater – habe.

Im Gespräch macht sie darauf aufmerksam, dass sie es ist, die zu Hause den Haushalt managt, die Verantwortung für das Kind trägt, das knappe Haushalts-Budget verwaltet. „... ich bin die Hauptverdienerin. Ich versuche immer, noch was auf die Seite zu legen und alles zu handhaben. Das ist nicht so einfach“ (S. 4).

Die neue Mietwohnung ist noch recht leer, weil kein Geld für Anschaffungen und Möbelkäufe vorhanden ist. „*Finanziell haut es nicht immer so hin*“ (S. 4). Aber die neue Mietwohnung wird von Frau Maria Hein als eine Verbesserung der Lebensqualität erfahren und geschildert. Geschätzt wird von ihr die städtische Wohnlage mit Einbindung in eine funktionierende Infrastruktur – insbesondere die Kindertagesstätte in unmittelbarer Nähe – und die Qualität des Wohnens: großzügigere Räume, funktionierende Heizung, keine Schimmelbelastung.

Während Frau Maria Hein arbeitet, wird der 3½-jährige Sohn in der Kindertagesstätte betreut. Die Hausarbeit organisiere sie so, dass Beruf und Hausarbeit / Sorgearbeit für sie zufriedenstellend vereinbar seien. Beispielsweise koche sie jeden Tag für ihr Kind vor, abends werde dann gegessen.

Schwierigkeiten gebe es dann, sobald in der Erwerbsarbeit Phasen von Stress auftauchen. Dann stellen sich gesundheitliche Probleme ein, vor allem Rücken- und Magenbeschwerden, dann benötige sie eigentlich im privaten Raum mehr Ruhe.

### **Themen, die der Interviewpartnerin im Gespräch besonders wichtig sind**

#### **Weiterbeschäftigung**

Nach ihren Zukunftsperspektiven befragt, thematisiert Frau Maria Hein lediglich – aber dafür mit Vehemenz –, wie wichtig ihr die Weiterbeschäftigung sei: „*(...) Ich würde gerne hier weiter dabei bleiben. Mal schauen. Ich bin froh, dass ich Arbeit habe, dass ich arbeiten kann, und ich möchte ganz gerne auch weiter hier arbeiten, bis zur Rente. Ich arbeite ja schon fast zehn Jahre hier. Ich würde gerne weiter hier bleiben – oder bin ich etwa zu faul? – (...) - Nein, ich bin nicht faul. Also in der Zukunft ..., ich würde gerne weiter hier arbeiten, damit ich Lohn bekomme. Ich muss ja auch Geld verdienen, mein Sohn wird größer, die Ansprüche werden auch größer, von daher ... schauen wir mal. Solange Arbeit da ist, möchte ich auf jeden Fall weiter arbeiten*“ (S. 5).

#### **Stressfreie Erwerbsarbeit**

Immer wieder erlebt(e) die Gesprächspartnerin in der Erwerbsarbeit (gerade bei der Küchenarbeit, aber auch bei der Reinigungsarbeit) Situationen von Arbeitsdruck und Stress. In Verbindung mit dem erforderlichen hohen physischen Einsatz entstanden daraus für sie besondere gesundheitliche Beanspruchungen und Belastungen. Deshalb wünscht sie sich die Möglichkeit zum „*langsamen Arbeiten*“ (S. 2). Die frühere Tätigkeit in der Montage eines Metallbetriebs machte ihr auch deshalb so viel „*Spaß*“, weil diese Tätigkeit leichter und anscheinend stressfreier war.

#### **Notwendig: gesellschaftliche Aufwertung von Reinigungsarbeiten**

Auch wenn die Gesprächspartnerin die notwendige gesellschaftliche Aufwertung von Reinigungsarbeiten (und Küchenarbeiten) nicht explizit zum Thema macht, thematisiert sie doch im Gesprächsverlauf wiederholt die erfahrene Abwertung ihrer Arbeitstätigkeit und beschreibt Momente, in denen die Arbeit „*angenehm*“ wird, weil sie dort Wertschätzung erfährt. Im Gespräch wird transparent, dass sie sich die gesellschaftliche Aufwertung von „Reinigungsarbeiten“ wünscht.

#### **Resümee**

Eine der interviewten Frauen wurde erst im Alter von 22 Jahren über eine Erkrankung behindert, die zweite Interviewte ist von Geburt an durch ihre Gehörlosigkeit behindert worden. Beide befragten

Frauen – sie sind heute im Alter von Anfang 40 – erlebten Kindheit, Jugend, Berufsfindung, Ausbildung, den Einstieg in die Erwerbsarbeit und die ersten Jahre der Erwerbstätigkeit in der ehemaligen DDR. Die gehörlose Gesprächspartnerin besuchte Schule und Ausbildungsstätte in einer Großeinrichtung für Gehörlose. Beide erwarben in ihrer Jugend frauentypische Ausbildungsabschlüsse: die eine als Köchin, die andere als Wirtschaftshelferin. Es wurden keine Übergangsprobleme auf dem Weg in die Erwerbstätigkeit erfahren, was auf die Berufslenkung und das verfassungsmäßige Recht auf Arbeit zurückführbar ist. Negative Erfahrungen machten die Gesprächspartnerinnen hingegen in den jeweiligen Erwerbstätigkeiten: hierarchische Arbeitsbeziehungen – sogar eine erfahrene Handgreiflichkeit wird berichtet, Belastungen durch Schicht-Arbeit, schwere körperlich anstrengende Arbeit, ungleiche Entlohnung, unbezahlte Überstunden. Sicher handelte es sich dabei um ungesetzliche Praktiken, wirkte das Stadt-Land-Gefälle bei unteren Erwerbstätigkeiten einschränkend auf Gleichheitsansprüche. In der Erinnerung nehmen die Gesprächspartnerinnen diese damals erfahrene Ungleichheit durchaus als vorhandene Benachteiligungsstrukturen wahr, auch wenn sie diese nicht explizit benennen. Die an Hirnhautentzündung erkrankte Gesprächspartnerin konnte nicht mehr in ihren Beruf zurück kehren, sie wäre den Belastungen als Köchin nicht mehr gewachsen gewesen. Ihr wird die Invalidenrente angeboten, doch diese lehnt sie ab, sie wünschte eine Erwerbstätigkeit. Daraufhin erhält sie einen „Nischenarbeitsplatz“ in einem Industriebetrieb. Sie hat dort den gleichen Status und den gleichen Lohn wie ihre nicht-behinderten Kolleginnen, erfährt allerdings auf kollegialer Ebene Diskriminierungen. Aus der heutigen Perspektive erfahren erinnerte Arbeitsplatzsicherheit, geschützte Arbeitsbedingungen und gleiche Entlohnung eine hohe Wertschätzung. In den Lebensentwürfen beider Frauen ist Berufstätigkeit von hoher Bedeutung, was allgemein dem weiblichen Selbstverständnis in der ehemaligen DDR entsprach. Selbstbewusstsein wurde über Berufstätigkeit definiert, diese sicherte Frauen finanzielle Unabhängigkeit und Eigenständigkeit, das belegen heute einige Untersuchungen (vgl. dazu: Heiliger 2002).

Nach dem Systemwechsel erfahren beide Gesprächspartnerinnen erstmals im Leben „Arbeitslosigkeit“. Diese neue Lebenserfahrung führt zu großer Verunsicherung und besonderen Verlusten. Ihre Lebens- und Berufswegstationen werden nach „*der Wende*“ als nicht mehr selbst bestimmbar erlebt. Zur Verdeutlichung erfolgt hier ein kurzer Rekurs auf die von den Frauen erfahrenen Bruchstellen:

Eine der Interviewten bleibt nach dem Verlust ihres Nischenarbeitsplatzes und damit ihrer Stelle – ein neues Beschäftigungsverhältnis lässt sich nicht finden - auf Anraten des Partners zu Hause, sie bezieht EU-Rente, gerät in eine tiefe Depression. Nach acht Jahren nimmt sie eine Beschäftigung in einer „Werkstatt für Menschen mit geistiger Behinderung“ auf, weil ihre Haushaltssituation ein zusätzliches Einkommen erfordert, zudem knüpft sie an die Arbeit in der Werkstatt die Erwartung, dass ihr Selbstwertgefühl damit wieder aufgebaut werde. Trotz dieser Arbeitsaufnahme bleiben Haushaltseinkommen und Lebenslage nach wie vor schwierig und erfordern ein tägliches Jonglieren mit geringen Mitteln. In der WfbM werden – neben ausdrücklich benannten positiven Erfahrungen - auch Erfahrungen von Leistungsdruck, gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen, ungerechter Entlohnung und sexualisierter Gewalt gemacht. Um diese Bedingungen zu verbessern, engagiert sich die Interviewte im Werkstattatrat.

Die andere Interviewte geht nach Verlust ihres Arbeitsplatzes und erfahrener Arbeitslosigkeit eine ABM-Beschäftigung ein, die nicht ihren Neigungen entspricht. Nach zwei Jahren ABM-Beschäftigung ist sie wieder arbeitslos. Sie findet schließlich in dem städtischen Beschäftigungsprojekt eine unbefris-

tete Stelle in der Reinigung, auf der sie heute noch arbeitet. Ihre Zukunftsperspektive - und die ihrer Kolleginnen - ist ganz auf die Weiterbeschäftigung im derzeitigen Beschäftigungsverhältnis konzentriert. Sie ist „*Hauptverdienerin*“ in ihrer Familie und auf das Einkommen angewiesen. Wegen der beobachteten hohen Frauenarbeitslosigkeit in der Region, entwickelte sie Zufriedenheit mit ihrer derzeitigen Beschäftigungssituation.

Erfahrene Verunsicherungen und Enttäuschungen aus der Wende-Zeit resultieren für diese Frauen vor allem aus fehlenden Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung und einem nicht vorhandenen Arbeitsmarkt für Frauen mit Behinderung.

## 1.2 Ergebnisse aus Interviews mit unterschiedlichen Akteurinnengruppen

Thematisiert werden von den befragten Akteurinnen insbesondere vier Problembereiche, die – mit Bezug auf die frauenfördernden Umsetzungserfordernisse des SGB IX – auf besondere Handlungserfordernisse verweisen:

- a) Die Situation vieler arbeitssuchender Frauen mit Behinderung scheint aussichtslos zu sein ...
- b) Die WfbM wird für Frauen zu einer wichtigen Beschäftigungsform ...
- c) Die Arbeit des landesweiten Frauennetzwerkes „Lebendiger Leben e.V.“ bedarf der Stärkung und des Ausbaus ...
- d) Zur Verbesserung der beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabechancen junger Frauen mit Behinderung bedarf es mädchenpolitischer Initiativen.

Diese vier Problembereiche sollen hier anhand der Ausführungen der Gesprächspartnerinnen beleuchtet werden.

### a) Die Situation vieler arbeitssuchender Frauen mit Behinderung scheint aussichtslos zu sein ...

Auch wenn das „Sächsische Arbeitsmarktprogramm zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen für die Jahre 2003 und 2004“ in seiner Richtlinie frauenspezifische Fördermaßnahmen vorsieht und die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit auf einen Rückgang „schwerbehinderter Arbeitsloser“ in den neuen Bundesländern verweist, aus subjektiver Sicht scheint die Situation arbeitssuchender Frauen mit Behinderung nach wie vor aussichtslos zu sein. In allen geführten Gesprächen stand die Thematisierung der Schwierigkeiten im Vordergrund, dass Frauen mit Behinderung keinen Zugang zur Erwerbsarbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden.

Die Erfahrungen aus dem landesweiten Frauennetzwerk: Von den 60 Mitgliedsfrauen des landesweiten Netzwerkes „Lebendiger Leben“ haben 50 Frauen eine schwere Behinderung, nur zwei dieser Frauen sind erwerbstätig, obwohl die Mehrheit der Frauen im erwerbsfähigen Alter ist. Alle anderen Frauen sind arbeitslos, leben von Sozialhilfe oder EU- oder BU- oder jetzt EM-Rente. „*Viele der älteren Frauen sind betroffen, Frauen, die zu DDR-Zeiten ihr Leben lang gearbeitet haben, und die während der Wende und der Umstellung der Krankenversicherungssysteme in die Rente gedrängt worden sind mit dem Hinweis, „da wisst ihr wenigstens, dass ihr was in der Hand habt, und da ihr ja früher ganz gut verdient habt, kommt da ja auch was raus bei der Rente.“ – Und weg waren sie vom Arbeitsmarkt. – Und es gibt viele Frauen, die sich ärgern, dass sie das gemacht haben, aber es war eine Zeit großer Unsicherheit und sie haben diese Möglichkeit eben angenommen. (...) Das ist einerseits ein großer Einschnitt im Materiellen, denn*

*auch wenn die Frauen gut verdient haben, bekommen sie jetzt Renten in Höhe von etwa 600 oder 700 Euro. – Ich meine, das ist für eine, die immer gut verdient hat, nicht viel Geld. – Und dann bedeutet das natürlich den Verlust der ganzen Kontakte über Arbeit und so. – Andererseits bedeutet es natürlich auch einen Schonraum. Wenn man sieht, was Frauen heute auf dem Arbeitsmarkt auszuhalten haben, wie sie von einer Weiterbildung in die andere, von einer ABM in die andere geschoben werden ... Dass sich da keine Frau eine Lebensperspektive aufbauen kann, so wie es auf dem Arbeitsmarkt jetzt läuft ..“ (Interv. Nr. P1/SN, S. 6). Viele der Frauen mit Behinderung sind verschuldet. „Es geht vielen Frauen sehr sehr schlecht, materiell. – Und das heißt auch, dass sie abgeschnitten sind von ganz vielen Angeboten, die es gäbe, und die jetzt Zuzahlerangebote sind. – Es ist ein größerer Einschnitt, dass es Kuren nur noch alle vier Jahre gibt statt alle drei Jahre, dass die Kuren nur noch drei Wochen statt vier Wochen dauern“ (ebd., S. 7).*

Viele arbeitslose Frauen mit Behinderung suchen die Beratungsstelle des Netzwerks auf, weil sie Unterstützung bei der Suche nach Erwerbsarbeit erhoffen. Das Jahr 2003 erwies sich als ein besonders schwieriges Jahr in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation. ABM-Stellen und Arbeitsassistenten wurden nicht bewilligt. „Gerade die Mittel für Arbeitsassistenten und Transportmittel für den Fahrdienst (...), das hat Monate geschmort“ (ebd., S. 9).

Nach Einschätzung der Gesprächspartnerin des Netzwerks gelang es mit dem Sonderprogramm allenfalls, Frauen mit Behinderung auf den 2. Arbeitsmarkt zu vermitteln, „die stehen jetzt alle wieder draußen (...) Ich habe nicht ein positives Beispiel dafür, dass eine behinderte Frau in eine unbefristete Arbeit gekommen wäre, ich kenne keine“ (ebd., S. 10). Die Beratungsstelle wird vor allem von Frauen aufgesucht, „für die gar nichts klappt, für die eben auch das SGB IX nicht zieht (...) sie fallen durch alle Raster (...), manchmal auch, weil sie ein kleines Kind haben, oder weil sie einen behinderten Angehörigen pflegen. Es kommt oft vor, dass Frauen mit Behinderung zu Hause einen großen Anteil an Familienaufgaben übernommen haben (...)“ (ebd., S. 10).

Einzelne sehr gut qualifizierte Frauen haben eine Ich-AG oder ein Geschäft gegründet (Angebot von Übersetzungen, Verfassen von Fachartikeln). Aber der Schritt in eine solche berufliche Verselbständigung sei häufig zum Scheitern verurteilt.

## **b) Die WfbM wird für Frauen mit Behinderung zu einer wichtigen Beschäftigungsform**

Nach der Studie Sachsen 2000 ist die Arbeit in einer WfbM zur „zweitwichtigsten Beschäftigungsform“ für Frauen mit Behinderung geworden. Deshalb wollte ich in Erfahrung bringen, wie Frauen mit Behinderung, die in einer WfbM arbeiten, ihre Beschäftigungssituation dort selbst beurteilen (vgl. biogr. Interv. C 1.1.1) und wie Professionelle die Lage einschätzen.

Die Leiterin einer Wohnstätte gab im Interview folgenden Einblick in die Situation von Frauen mit sog. geistiger Behinderung, die heute in der WfbM arbeiten: Diese Frauen waren in der ehemaligen DDR in „geschützten Abteilungen“ der Betriebe beschäftigt. Sie arbeiteten in der Molkerei, im Blechformwerk, in Damastwebereien und in anderen Betrieben „ganz normal mit“, „sie haben ganz normale Löhne bekommen.“ Die Frauen bedienten Maschinen, sie machten Lagerarbeiten und arbeiteten in einfachen Tätigkeiten (Interv. Nr. P3/SN, S. 3). In den geschützten Betriebsabteilungen wurden die Frauen begleitet, sie „unterlagen nicht so ganz diesem Normenzwang“, mussten aber trotzdem „ihre Arbeit dort leisten“ (ebd., S. 3). Selbst Frauen mit sehr schwerer geistiger Behinderung arbeiteten in Betrieben. Im gesellschaftlichen Leben waren diese Frauen „einfach unauffälliger“, weil sie „ganz normal gearbeitet haben“, sie benutzten die Betriebsbusse oder öffentliche Verkehrsmittel. Das öffentliche Verkehrsnetz

war dichter als heutzutage. Einschätzung: „(...) *ich denke, sie gehörten doch ein bisschen mehr dazu*“ (ebd., S. 4). Es gab einzelne Werkstätten, in denen blinde oder psychisch kranke Frauen (und Männer) arbeiteten. Dort wurde *„wesentlich mehr verdient als heute“* (ebd., S. 4). Vor allem bekamen die Frauen, auch die Heimbewohnerinnen, ihren Lohn ausbezahlt, so konnten sie *„ihre Leistungen einkaufen“*, etwa ihren Wohnheimplatz bezahlen. Einschätzung: *„Also ich fand das sehr gut. Sie konnten von diesem in der Werkstatt verdienten Geld auch die Leistungen bezahlen. Und auch von der Anerkennung her – wenn ich auf Arbeit gehe (...), Geld verdiene ..., jetzt ist das so auf ein Taschengeld abgestellt“* (ebd., S. 5).

Die derzeitige Situation der Frauen mit sog. geistiger Behinderung in der Wohnstätte: In DDR-Zeiten wurden den Frauen mit Behinderung, die Kinder gebären, diese gleich weggenommen. Frauen mit Behinderung, die heute Mutter werden, behalten ihr Kind und sind dafür verantwortlich, sie erhalten eine eigene Wohnung und werden ambulant betreut. Es gibt zwei Paare, die geheiratet haben, auch das war zu DDR-Zeiten nicht möglich. Frauenorientierte Freizeitangebote gibt es nicht. Wünschenswert wäre, wenn in ländlichen Regionen Volkshochschulen solche an den Interessen von Frauen mit Behinderung orientierten Programme anbieten würden. Die Lebenshilfe Chemnitz macht beispielsweise solche Angebote, die von Frauen mit sog. geistiger Behinderung *„gerne angenommen“* werden (ebd., S. 7). In der ländlichen Region dieser Wohnstätte gibt es keinerlei Weiterbildungsangebote, die Frauen aus der Wohnstätte einbeziehen. *„Man ist eigentlich immer im eigenen Topf“* (ebd., S. 7), auch dadurch, dass jetzt alle in ganzen Gruppen auftreten, sie mit speziellen Bussen in die WfbM gefahren werden. Seit der Wende erfahren Frauen mit sog. geistiger Behinderung Prozesse der Aussonderung, die es vorher nicht gegeben hat.

In der Wohnstätte zeigen Frauen besondere Kompetenzen in *„lebenspraktischen Dingen“*. Sie sind im *„Sozialverhalten oftmals umkomplizierter als die männlichen Heimbewohner“* (ebd., S. 9). Selten *„fühlen sie sich bewusst als Frau.“* Hier wird eine neue pädagogische Aufgabe gesehen, hier zeige sich *„großer Nachholbedarf.“*

Zur Situation der Frauen in der WfbM: Die Werkstatt expandiert. Im Jahre 1975 gab es 25 Beschäftigte, zur Zeit der Wende waren es 100 Beschäftigte, heute sind es 255 Beschäftigte, davon 36% Frauen. Neben der Hauptwerkstatt ist eine weitere Werkstatt entstanden, ein weiterer Ausbau ist in Planung. Der Gesprächspartnerin sind keine Mitarbeiterinnen bekannt, die in einen Betrieb integriert worden wären. Die Betriebe stellen zurzeit nicht ein, zumal, wenn Zuschüsse ausbleiben. *„Ich wüsste jetzt hier nicht, wer von uns irgendwo in einen Betrieb gegangen wäre. (...) Im Gegenteil, es kommen eigentlich immer mehr Menschen in die Werkstätten, - und ich sage mal vorsichtig, bei manchem kann man sich fragen, muss der wirklich zum Arbeiten hier her in die Werkstatt? - Ich sage mal, die Grenze wird immer weiter verschoben, es ist eigentlich immer leichter, dieser Zugang zu den Werkstätten. - Für die Arbeitsämter ist das vielleicht einfach, die werden Schwerbehinderte, die keine Arbeit finden, so sicherlich los ... Die Schwerbehinderten werden – das sehe ich so - schon immer mehr irgendwo zur Randgruppe in den Werkstätten. – Ich denke, die Entwicklung ist nicht ganz so, wie sie eigentlich sein sollte. Diese Leute über die Werkstätten wieder in Arbeit zu bringen ..., ich denke, da wären Integrationsprojekte oder andere Projekte wirklich angebrachter“* (ebd., S. 11).

In der Qualitätsentwicklung von Werkstatt und Wohnstätte wurden bislang Frauenförderung und Gender Mainstreaming nicht angedacht, *„(...) es hat hier einfach niemand darüber nachgedacht, da mal hinzugucken“* (ebd., S. 18). *„Also ich denke, dass es einfach auch ein Wackelthema war, und dass da noch*

*niemand drüber nachgedacht hat. Ich könnte jetzt nicht mal sagen, gut, das ist angedacht und wir diskutieren darüber. Wir sind noch nicht mal in dem Stadium“* (ebd., S. 18). Die Gesprächspartnerin will das Gespräch als „Anregung“ nehmen, der gesetzliche Anspruch war ihr nicht bekannt, sie will geschlechterbezogene Nachforschungen anstellen, „mal ein bisschen näher hingucken, was sind die Bedürfnisse von behinderten Frauen“ (ebd., S. 19). Sie bemerkte bei den Frauen mit Behinderung beispielsweise ein großes Interesse, sich für das Forschungsprojekt befragen zu lassen: „Die Frauen waren sehr aufgeschlossen. Man merkt eben auch, sie möchten über ihre Erfahrungen reden. Das ist mir auch so bewusst geworden in dem Zusammenhang jetzt“ (ebd., S. 19).

**c) Die Arbeit des landesweiten Frauennetzwerkes „Lebendiger Leben e.V.“ bedarf der Stärkung und des Ausbaus ...**

Im Jahre 1996 richtete die Gleichstellungsstelle der Stadt Dresden eine Beratungsstelle für Frauen mit Behinderung ein. Die Beratungsstelle wurde nicht nur von Frauen aus der Stadt Dresden, sondern auch von Frauen aus ländlichen Regionen aufgesucht. Deshalb gründeten Frauen mit Behinderung und Frauen ohne Behinderung im Jahre 1997 ein landesweites Netzwerk, den Verein „Lebendiger Leben“.

Der Verein hat 60 Mitgliedsfrauen im Alter zwischen 35 und 60, davon haben 50 Frauen eine Behinderung und 10 Frauen sind nicht behindert. Der Vorstand besteht aus Frauen mit und ohne Behinderung. Die Arbeitsschwerpunkte des landesweiten Netzwerkes sind:

- Beratung: angefragt wird persönliche Lebenshilfeberatung, insbesondere von Müttern mit Behinderung; Beratung im Bereich persönlicher Assistenz; Beratung zu sozialrechtlichen Fragen (etwa wenn es um Widerspruchsverfahren geht, weil Leistungen abgelehnt wurden); Beratung zum Thema Arbeit. Neben der Beratungsstelle in der Stadt Dresden wird Beratung in Außenstellen angeboten, zurzeit jedoch wegen personeller Engpässe nur noch in Bautzen. Vorher gab es ebenfalls Beratungsangebote in Leipzig, Chemnitz, Hoyerswerda, Böhlen.
- Veranstaltungen: In Kooperation mit Frauenvereinen und verschiedenen Trägern werden Tagungen zu aktuellen Themen, vor allem dem Thema „Leben als Frau mit Behinderung“ durchgeführt.
- Gruppenarbeit: An übergreifenden Arbeitsgruppen werden Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen und aus verschiedenen Selbsthilfefzusammenhängen beteiligt. Gemeinsam wird an aktuellen frauenpolitischen Themen gearbeitet.
- Weiterbildungen: In Kooperation mit Bildungsträgern wie den Volkshochschulen, der Evangelischen Erwachsenenbildung, der Landesstelle Frauenbildung werden Weiterbildungsangebote gemacht.
- Qualifizierung von Praktikantinnen;
- Förderung von Künstlerinnen mit Behinderung;
- Aufbau einer Beratungsstelle in Liberice, im Rahmen eines tschechischen Projektes.

Das Netzwerk wurde aus Landesmitteln von Juli 1999 bis März 2001 als Modellprojekt gefördert, dann gab es für das Projekt noch eine Verlängerung bis zum Jahresende 2001. Die Modellphase wurde wissenschaftlich begleitet. Seither konnte es nicht gelingen, das Weiterbestehen finanziell in angemessener Form abzusichern. Die Gesprächspartnerin, Mitarbeiterin des Vereins, ist zum Zeitpunkt des Gesprächs arbeitslos, weil ihre Stelle nicht weiter finanziert werden konnte. Damit ist sie in diesem Arbeitsrahmen bereits zum dritten Mal arbeitslos geworden. Die anderen fünf bis sechs Mitarbeiterinnen



arbeiten auf ABM-Stellen. Zusätzlich arbeiten im Netzwerk Praktikantinnen der Hochschulen. Der Verein würde gerne mit vier festen Stellen arbeiten. Doch die Finanzierungsrichtlinien lassen nicht einmal die Absicherung einer einzigen Stelle zu.

Große Hoffnungen wurden in das SGB IX gesetzt, aber diese führten „zur Enttäuschung“. Die Gemeinsamen Servicestellen beziehen das Netzwerk nicht in ihre Entwicklungsarbeit ein. Ratsuchende Frauen, die sich mit Rechtsfragen an das Netzwerk wendeten und dort an die Servicestellen verwiesen wurden, erhielten keine qualifizierte Auskunft. Zudem verhinderten die Leistungskürzungen eine Umsetzung der frauenfördernden Aspekte des SGB IX. Hinzu kommt, dass die landesweite Netzwerkarbeit nicht in eine Regelförderung gelangt, auch wenn vorliegende Untersuchungen einen Ausbau und eine Stärkung empfehlen.

**d) Zur Verbesserung der beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabechancen junger Frauen und Mädchen mit Behinderung bedarf es mädchen-/frauenpolitischer Initiativen**

In den Lebensentwürfen von Mädchen und jungen Frauen mit Behinderung kommt der „Berufstätigkeit“ ein hoher Stellenwert zu. Der Beruf soll Selbstständigkeit und Autonomie in der Lebensführung ermöglichen. Anders als in der ehemaligen DDR garantiert eine Ausbildung heute kein Beschäftigungsverhältnis mehr, müssen junge Frauen mit Behinderung erfahrene Verengungen ihrer beruflichen Lebensperspektive auf dem Arbeitsmarkt mit „biografischen Fähigkeiten“ (Diezinger) bewältigen.

In Berufsbildungswerken vollzieht sich ihre Ausbildung vor allem in den tradierten frauendominierten Berufsfeldern: Die Mehrheit der jungen Frauen mit einer Körperbehinderung wird in bürokaufmännischen Berufen, der jungen Frauen mit Lernbeeinträchtigungen im Bereich der Hauswirtschaft ausgebildet. Viele junge Frauen mit Behinderung sind nach der Ausbildung arbeitslos. Sie stehen vor der Frage des „Weggehens“ oder „Standhaltens“.

Eine junge Gesprächspartnerin mit einer Körperbehinderung aus ländlicher Region, die in Sachsen in einem Berufsbildungswerk eine Ausbildung zur Bürokauffrau machte, schildert den Konflikt an eigenen Erfahrungen. Nach einer langen Phase der Arbeitslosigkeit, vermittelten betrieblichen Trainingsmaßnahmen, erneuter Arbeitslosigkeit, entschließt sie sich zum „Weggehen“. Die Beratung durch Beratende der Arbeitsverwaltung und des IFD wurde als „enttäuschend“ erfahren, es gab keinerlei Vermittlungsvorschläge, keine Eingliederungsversuche. Von Abgängerinnen des BBW, die bereits in alte Bundesländer abgewandert waren, erfuhr sie, dass dort bessere Aussichten auf eine Beschäftigung bestehen. Heute lebt sie in einem alten Bundesland. Zunächst fand sie auch an ihrem neuen Lebensort keine Beschäftigung, bis eine Vermittlungsagentur, die damit beauftragt war, ihr eine Stelle zu vermitteln, sie kurzerhand für Büroarbeiten engagiert. Zufrieden ist sie mit der Arbeit nicht, zudem hat sie häufig „Heimweh“, vermisst ihre Freundinnen und ihre Familie. Da ihre Freundinnen, die in Sachsen zurück geblieben sind, alle noch arbeitslos sind, wagt sie nicht die Rückkehr. Zur Zeit beschäftigen sie Überlegungen, noch eine andere Ausbildung zu machen. Den Beruf der Bürokauffrau betrachtet sie heute als „Sackgasse“.

Die Gesprächspartnerin des landesweiten Frauennetzwerks beschreibt die Situation einer jungen Frau mit schwerer Behinderung, die im Netzwerk eine ABM-Stelle erhalten soll: *„Eine Frau, die ganz schwer behindert ist, die noch in Rente ist, und zwar in dieser Anschluss-DDR-Invalidenrente – das heißt sie bekommt 200 Euro -, sie lebt unter der Sozialhilfe.(...) Und sie hat eine Ausbildung gemacht, nach der sie natürlich wieder in die Sozialhilfe gerutscht ist. – Sie ist jetzt Mitte 20, ist mit 18 in die Rente, wie das zu DDR-*

*Zeiten möglich war für schwer behinderte junge Leute, hat dann drei Jahre diese Büroausbildung gemacht. Jetzt hat sie den Abschluss, – ist natürlich wieder in die Sozialhilfe gefallen, Rente und Sozialhilfe, und wartet jetzt seit elf Monaten, dass sie die ABM-Stelle bei uns bekommt. – Und ich denke mal, sie wird auf dem Arbeitsmarkt keine Stelle finden, weil sie so sehr schwer behindert ist. Kein Arbeitgeber wird zur Beschäftigung bereit sein. Auch mit Arbeitsassistenten wird sie keine volle Leistung erbringen können. Die Frau kann gerade noch zwei Finger bewegen, sie kann Computer schreiben und sie kann sprechen“ (ebd., S. 9).*

Die Gesprächspartnerin der „Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen und junge Frauen in Sachsen e.V.“ verweist darauf, wie bedeutsam für Mädchen und junge Frauen mit Behinderung die Partizipation an Mädchenangeboten der Kinder und Jugendarbeit ist. Bei einer landesweiten Befragung wurde ein besonderes Augenmerk auf Angebote für Mädchen und jungen Frauen mit Behinderung gerichtet: Zwei Drittel der befragten Projekt können sich vorstellen, die Arbeit mit der Zielgruppe „Mädchen und jungen Frauen mit Behinderung“ zum Bestandteil der eigenen Arbeit zu machen, aber die Voraussetzungen seien dazu nicht gegeben. Als Voraussetzungen werden genannt: die Schaffung barrierefreier Zugänge und zusätzlicher Stellen, sowie die Bereitstellung finanzieller Mittel. Ein Drittel der befragten Projekte gab immerhin an, dass bestehende Angebote von lernbehinderten Mädchen aufgesucht werden.

In der Landesarbeitsgemeinschaft gibt es eine „Fachgruppe Mädchen und junge Frauen mit Behinderung“, an der Fachfrauen aus verschiedenen Einrichtungen der Behindertenhilfe und beruflichen Rehabilitation beteiligt sind. Ziel der Fachgruppe ist, Mädchen und jungen Frauen mit Behinderung bei der Suche nach einem eigenständigen Weg die notwendigen Räume anbieten zu können. Die Fachgruppe setzte sich bereits mit Themen der Sexualpädagogik und der Selbstbehauptung / Selbstverteidigung auseinander. Zur Zeit arbeitet sie an der Thematik der berufsorientierenden Förderung junger Frauen mit Behinderung. Dabei stellen sich Fragen nach einer notwendigen Bestandsaufnahme der Bedarfe aus Sicht der Mädchen / jungen Frauen mit Behinderung.

### **Resümee**

Zur Einschätzung der Ergebnisse aus den Gesprächen ein kurzer Blick auf Ergebnisse empirischer Erhebungen zur Thematik in Sachsen.

Vorliegende Untersuchungen aus Sachsen – herausgegeben in den Jahren 1999 bis 2001 – verweisen auf bestehende gravierende Benachteiligungen von Frauen mit Behinderung in Ausbildung und Erwerbsarbeit sowie auf einen anhaltenden Trend ihrer zunehmenden Verdrängung aus dem Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse folgender Erhebungen wurden hier herangezogen: 2. Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderung und zur Entwicklung der Rehabilitation im Freistaat Sachsen 1999; 10 Jahre Gleichstellungspolitik in Sachsen – Entwicklung der Lebenslage von Frauen in den Jahren 1990 bis 2000; Frauen mit Behinderung im Freistaat Sachsen – Abschlußbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Vorhabens „Aufbau eines sächsischen Netzwerkes von Frauen mit Behinderung“ 2001.

So lagen die beruflichen Abschlüsse der Frauen mit Behinderung nach der jüngsten Studie (Sachsen 2000) noch unter den Ergebnissen vorhergehender Untersuchungen aus den Jahren 1997 und 1999 (vgl. Staatsministerin für Gleichstellung von Frau und Mann 2001, S. 33). In der 1999 herausgegebenen Untersuchung wurde bereits auf geschlechtsspezifische Muster der Benachteiligung von Frauen mit

Behinderung im Rahmen beruflicher Ausbildungswege hingewiesen. In der Studie Sachsen 2000 fällt bei der Betrachtung der Beschäftigungssituation der hohe Anteil der in „Werkstätten für behinderte Menschen“ beschäftigten Frauen auf: Die Arbeit in einer WfbM ist danach zur „zweitwichtigsten Beschäftigungsform“ für Frauen mit Behinderung geworden (ebd., S. 34 ff.). Alle Untersuchungen verweisen auf das geringe Einkommen der Frauen mit Behinderung. Nur etwa ein Drittel der befragten Frauen gab an, mit dem Einkommen eigene Bedürfnisse befriedigen zu können (ebd., S. 101). Etwa zwei Drittel der Frauen mit Behinderung müssen mit einem Nettoeinkommen unter 1500 DM auskommen (Ergebnis der im Jahre 1999 herausgegebenen Erhebung). Die an der Studie Sachsen 2000 beteiligten Frauen nutzten kaum Angebote der beruflichen Rehabilitation. Als Gründe für ihre fehlende Teilnahme werden u.a. nicht ausreichende Informationen und Rahmenbedingungen, die nicht an den Lebenszusammenhängen von Frauen orientiert sind – wie z.B. fehlende Wohnortnähe der Angebote – genannt (Staatsministerin für Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 38). – „Leistungen zur beruflichen Integration behinderter Menschen“ werden vorrangig von Männern beansprucht, das verdeutlicht eine Recherche in der Stadt Leipzig aus dem Zeitraum 1995 bis 1998 (zit. ebd., S. 37). Alle vorliegenden Untersuchungen empfehlen einen Ausbau und eine Stärkung der bestehenden Ansätze der landesweiten Netzwerkarbeit als „einen notwendigen Schritt zur Verbesserung der Chancengleichheit betroffener Frauen in Sachsen“ (ebd., S. 116). Bemängelt werden fehlende geschlechterdifferenzierende Strukturdaten, Analysen und Berichte im Kontext von Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung, die eine systematische Auswertung der Fragen nach Chancengleichheit verhindern.

Vor dem Hintergrund der in den vorliegenden Untersuchungen und Studien gemachten Empfehlungen stellte sich die Frage, ob im Zuge der gesetzlichen Handlungserfordernisse seit dem Jahre 2001 Verbesserungen angegangen und umgesetzt worden sind.

Die Ergebnisse der geführten Gespräche lassen erst einmal keinen Rückschluss auf angegangene Verbesserungen zu, im Gegenteil:

- Nach wie vor fehlen geschlechterdifferenzierende Daten, Analysen, Berichte im Kontext von Ausbildung, Qualifizierung, Beschäftigung; sie fehlen auch aus dem Bereich der WfbM's und Werkstätten.
- Der von allen Studien empfohlene „notwendige Schritt“ des Ausbaus und der Stärkung des landesweiten Netzwerks erfolgte bislang nicht, das Netzwerk kämpft seit Auslaufen der Projektförderung wieder um sein „pures Überleben“.
- Die von der LAG erhobenen Leerstellen in Bezug auf eine Mädchen und junge Frauen mit Behinderung einbeziehende Arbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit, und damit verbundene Forderungen nach Stellen, barrierefreien Räumen, Finanzen blieben bislang unerfüllt.
- Frauen mit Behinderung, die heute in WfbM's arbeiten, erfahren diese Beschäftigungssituation als Aussonderung (vgl. das biografische Interview, C 1.1.1). Es fehlen frauengerechte Rahmenbedingungen in den Werkstätten, etwa präventive Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt. Damit Werkstätten nicht länger „zweitwichtigste Beschäftigungsform“ für Frauen mit Behinderung sein müssen, sind Beschäftigungs- und Integrationsprojekte für Frauen mit Behinderung zu entwickeln. Denn:

- In den über 30 Integrationsfirmen und –projekten, die es in Sachsen gibt, sind nur einzelne Frauen mit Behinderung beschäftigt. Zudem arbeiten sie selten in attraktiven Tätigkeiten und Beschäftigungsbereichen.

Erste positive Ansätze lassen sich jedoch auf einer impulsgebenden Ebene aufzeigen:

- So hat die LAG „Mädchen und junge Frauen in Sachsen e.V.“ in jüngster Zeit eine Netzwerkinitiative ergriffen, um die Verbesserung der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe junger Frauen mit Behinderung in Kooperation mit zuständigen Trägern anzugehen.
- Die Gesprächspartnerin einer Wohnstätte und WfbM will die Thematik in ihrer Einrichtung zum Diskurs werden lassen, Frauen mit sog. geistiger Behinderung sollen nach ihren Bedarfen befragt werden.
- Das kommunale Beschäftigungsprojekt, das Frauen mit Behinderung Erwerbsmöglichkeiten eröffnete (siehe unten), kann mit seiner Initiative beispielgebend andere Kommunen zu ähnlicher Initiative herausfordern. Wenn der allgemeine Arbeitsmarkt Frauen mit Behinderung keine beruflichen Teilhabechancen eröffnet, dann bedarf es weiterer Beschäftigungsinitiativen für Frauen mit Behinderung.

Diese Impulse gilt es, auf den institutionell-strukturellen Ebenen von Einrichtungen und Trägern und in der Diskussion um eine frauen- und geschlechtergerechte Qualitätsentwicklung in der beruflichen Rehabilitation aufzugreifen.

### 1.3 Eine Fallstudie

#### **„Integrative Reinigungsgruppe der Stadtverwaltung Plauen“ Integrations- und Beschäftigungsprojekt für Frauen mit (und ohne) Behinderung**

##### **Ausgangssituation für die Initiierung des Projekts**

Im Jahre 1994 sollten Arbeitsplätze schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen im Reinigungsbereich der Verwaltung abgeschafft und die Leistung an Fremdfirmen vergeben werden.

Ebenso gab es Arbeitnehmerinnen, die nach Auflösung der an Fremdfirmen vergebenen Küchenbetriebe, z.B. in den Kindertagesstätten, arbeitslos wurden. Die Beschäftigungsquote für Schwerbehinderte in der Stadtverwaltung lag mit 3,5 % weit unter der Pflichtquote. Die damalige Schwerbehindertenvertrauensfrau schlug darauf hin vor, mit einem Projekt Arbeitsplätze zu erhalten. Gemeinsam mit der damaligen Behindertenbeauftragten der Stadt wurden Wege und Partner gesucht. Eine Initiativgruppe wurde gegründet. Dieser gehörten Partner innerhalb der Stadtverwaltung (Hauptamt, Personalrat, Arbeitgeberbeauftragte) und außerhalb der Stadtverwaltung (Arbeitsvermittler für Schwerbehinderte des Arbeitsamtes Plauen, Hauptfürsorgestelle) an. Die Initiativgruppe sensibilisierte die politisch Verantwortlichen (Oberbürgermeister, Stadtrat). Die damalige Behindertenbeauftragte übernahm hierbei die führende Rolle. Die Stadt Plauen, vertreten durch den Oberbürgermeister und den Stadtrat, beschloss in Anbetracht des für Benachteiligte schwierigen Arbeitsmarktes und der hohen Anzahl arbeitsloser Frauen mit Schwerbehinderung die günstige Chance zu nutzen und verantwortungsvoll Arbeitsplätze für besonders benachteiligte Frauen und Arbeitnehmerinnen mit Schwerbehinderung zu erhalten.

ten und zu schaffen. Auf dieser Beschlussfassung begann 1994 die Umsetzung des Projektes. Grundgedanke war also der Erhalt von Arbeitsplätzen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Es sollte die Möglichkeit eröffnet werden, dass schwer vermittelbare Arbeitnehmerinnen mit Behinderung in dieses Projekt einsteigen und über einen Arbeitsplatz auch wieder eine Lebensperspektive entwickeln können.

Die gesetzlichen Grundlagen, auf deren Basis die Integrative Reinigungsgruppe damals entstand, waren: Hilfen für den Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen bei der Beschäftigung Schwerbehinderter nach §27 der 2. VO zur Durchführung des SchwbG:

1. zur Schaffung neuer Arbeitsplätze – SchwbG §31 Abs. 3 Nr. 2b (von der Hauptfürsorgestelle zweckgebunden für 5 Jahre);
2. als Betreuungsaufwand – SchwbG §6 (SchbAV §27) (von der Hauptfürsorgestelle);
3. als Eingliederungshilfe – SchwbG §33 Abs. 2 u. 3 (vom Arbeitsamt Plauen für 3 Jahre).

Mit der Umsetzung sollte damals die „Fürsorgepflicht“ des Arbeitgebers zum Tragen kommen. Heute bezieht sich die Integrationsinitiative auf die Prämissen des SGB IX.

### **Konzeption und Umsetzung**

Die an das Hauptamt angebundene Reinigungsgruppe ist zuständig für Reinigungs- und Entsorgungsleistungen im Hauptgebäude der Stadtverwaltung und in zahlreichen Nebengebäuden. Sie ist außer mit den für Reinigungsarbeiten üblichen Geräten auch mit Vibrationsmeldern für Gehörlose ausgestattet. Der Unfallgefahr und der hierfür erforderlichen Arbeitszeit wegen werden Treppen und lange Flure im Rathaus während der Nachtstunden von Fremdfirmen gereinigt. Die Mitarbeiterinnen der Reinigungsgruppe beginnen mit ihrer Arbeit erst morgens um 7 Uhr und haben damit die Gelegenheit, vor Arbeitsbeginn ihren Kinderbetreuungspflichten nachzukommen.

Für die Arbeitsorganisation und Begleitung sind intern eine Projektleiterin (zuständig für Koordination, Planung und Betreuung) und eine Vorarbeiterin (zuständig für Aufgabenverteilung und Anleitung der Mitarbeiterinnen) verantwortlich. Extern wird mit dem Integrationsamt und mit Fachdiensten, besonders dem IFD und dem psychosozialen Fachdienst, kooperiert. Es gibt monatliche Arbeitsbesprechungen, die gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung abgehalten werden. Diese werden auch genutzt, um u.a. arbeitsrechtliche Fragen zu klären, sich über Erfordernisse des Arbeitsschutzes zu informieren. In Kleingruppen finden Teambesprechungen statt, dort werden auch Arbeitsprobleme und –konflikte diskutiert, denn: *„Wenn etwas Unausgegorenes und Schwieriges vorhanden ist, wirkt sich das auf die Gruppe aus, das wirkt sich auf die Arbeit aus (...)“* (Interv. Nr.P2/SN, S. 15).

Nach Aussage der betreuenden Mitarbeiterin erfordert das Arbeiten in der Reinigungsgruppe Konfliktfähigkeit, planerisches Denken und Vorgehen. Gruppen werden in Gebäudeobjekten eingeführt. Die Frauen arbeiten in kleinen mobilen Teams und treffen selbstständig in ihren Zuständigkeitsbereichen Entscheidungen. Sensible Bereiche sind das Krematorium und die Friedhofshalle, dort lässt sich nicht jede Frau einsetzen.

Beschäftigung: In den Jahren 1995 / 1996 wurden 3 Stellen von Frauen mit Behinderung erhalten und 8 Stellen für Frauen mit Behinderung neu geschaffen. Hinzu kam die neu geschaffene Stelle für eine Betreuerin. Die Beschäftigungsquote lag damit in der Stadtverwaltung bei 6 % und entsprach der damaligen Pflichtquote. Heute liegt die erforderliche Anzahl der „Pflichtplätze“ bei 53, zum Zeitpunkt des Interviews sind in der Stadtverwaltung 74 Schwerbehinderte beschäftigt, die Beschäftigung geht also

weit über die Erfüllung der „Pflicht“ hinaus. Die „integrative Reinigungsgruppe“ umfasst heute 17 Arbeitsplätze (einschließlich der Betreuerin).

### **Zur Zielgruppe Frauen mit Behinderung**

In der Gruppe arbeiten Frauen mit und ohne Behinderung. Beschäftigte Frauen mit Behinderung verfügen über viele Kompetenzen, die dem Reinigungsdienst zu Nutze kommen. Nach Aussagen der betreuenden Mitarbeiterin und der Schwerbehindertenvertrauensfrau sind die Frauen team-tauglich, verfügen über das erforderliche planerisches Denken und über Mobilität, denn sie müssen Außenstellen aufsuchen. Alle Frauen bringen eine Qualifikation ein: Die Frauen kommen aus verschiedenen Berufen und Arbeitsbereichen. Sie haben zum großen Teil eine Berufsausbildung als Facharbeiterin, denn *„Schulabschluss und Facharbeiter zu machen, das war eigentlich der normale Weg, auch für ein Mädchen“* (ebd., S. 7). Vor der „Wende“ waren die Frauen vor allem in der Textilindustrie beschäftigt. Zum Zeitpunkt der Entstehung der Initiative waren sehr viele dieser Industriearbeitsplätze *„weggebrochen“*, und obwohl die Frauen mit Schwerbehinderung eine Qualifikation hatten, blieben sie dann auf dem Arbeitsmarkt ohne Chancen. Dabei werden die Leistungen der beschäftigten Frauen mit Behinderung sehr positiv beurteilt: *„Man hat ein Leistungsangebot erstellt, was Behinderte alles können. Die können schon sehr viel, das muss man ja auch mal sagen. – Die Behinderung führt nicht immer dazu, dass die Arbeitsfähigkeit um 50 Prozent verringert ist. Manche sind sehr einfühlsam und können Dinge, die nicht-behinderte Arbeitnehmerinnen nicht können, oder wohin sie gar nicht einen Schritt hin machen würden“* (ebd., S. 3).

Die Beeinträchtigungen der Frauen sind verschieden: Es gibt gehörlose Frauen, Frauen mit Körperbehinderung, Frauen mit sog. geistiger Behinderung, suchtkranke Frauen und Frauen mit psychischer Erkrankung. Da manche der Frauen nur noch begrenzt die sehr schweren Arbeiten im Reinigungsbe-  
reich ausführen können, werden neuerdings auch einzelne Männer in der Reinigungsinitiative beschäftigt.

### **Beurteilung der Umsetzungserfahrungen aus Sicht der Behindertenbeauftragten, der Schwerbehindertenvertrauensfrau und der betreuenden Mitarbeiterin**

Die Gesprächspartnerinnen verweisen darauf, dass die Beschäftigungsinitiative sehr starke Unterstützung beim Stadtrat fand und findet: *„Und eigentlich, muss man sagen, steht der Stadtrat heute nach wie vor zu dem Projekt. Man ist sich dessen bewusst, dass man hier eine gute Sache ins Leben gerufen hat und unterstützt sie nach wie vor. Vom Oberbürgermeister bis hin zum Stadtrat gibt es da keinerlei Diskussionen mehr zur Notwendigkeit der Gruppe“* (Interv. Nr. P2/SN, S. 2). Ebenso machen die Fachfrauen im Gespräch darauf aufmerksam, dass die Vergabe der Reinigungsleistungen zwar unter wirtschaftlicher Betrachtungsweise finanziell günstiger wäre, aber *„... auf der anderen Seite hat man (aber) das persönliche Wohl der Menschen mit Behinderung beachtet. Und man hat sich dann schon für dieses Wohl der Menschen entschieden und hat es mit getragen“* (Interv. Nr. P2/SN, S. 2). Die Arbeitslosenstatistik der Geschäftsstelle Plauen weist im September 2003 eine Arbeitslosenquote von 16,5 % auf (7.903 Personen, davon: 4.129 Frauen, 3.774 Männer). Vor diesem Hintergrund die Einschätzung der Behindertenbeauftragten: *„Und man muss ja auch sehen, wenn wir für diese Personen hier die Arbeitsplätze nicht hätten, wo wären sie dann heute? Sicherlich würde sich das schon im Bereich der Sozialhilfe und bei anderen Reha-Trägern finanziell auswirken ... Ich denke, da sind wir doch ein gutes Beispiel dafür, wie das Prob-*

lem anders angegangen werden kann. – Es gibt auch den Frauen selbst ein ganz anderes Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl. Sie erbringen eine Leistung, die anerkannt ist, die nötig ist“ (ebd., S. 9). Deshalb beurteilt die Schwerbehindertenvertrauensfrau die frauenfördernden Aspekte des SGB IX als unbedingt notwendig: „Für schwerbehinderte Frauen musste etwas getan werden. Weil der Spalt zwischen – ich sage mal – der Werkstatt für Behinderte und dem Arbeitsmarkt, der ist schon enorm, da war ja wirklich eine Lücke da. Der Arbeitsmarkt hat nicht so viel geboten. Ich denke schon, das SGB IX füllt da eine große Lücke, die da war“ (ebd., S. 8). Bedenklich finden die Gesprächspartnerinnen, dass die beschäftigten Frauen heute nur noch (auf drei Jahre) befristete Arbeitsverträge erhalten können und die weitere Finanzierung der Beschäftigung nach Ablauf der Befristungen noch ungewiss ist: „Dass das Arbeitsamt generell auf der rückläufigen Förderung ist, das merken wir auch im Projekt. Die Förderung ist ja nicht von Anfang an gleich geblieben, sondern die Förderanteile sind schon immer kürzer geworden“ „(...) Der Arbeitgeber selbst muss mehr beitragen.“ (...) „Für viele sind die Förderungen ausgelaufen, das hängt mit der Beschäftigung zusammen. Das war begrenzt, die Förderung, und sie ist dann ausgelaufen.“ „Das Projekt ist nicht von Anfang an dauerhaft gefördert worden. So ist es halt geregelt“ (ebd., S. 13). Wünschenswert wäre für die Kommune eine dauerhafte Projektförderung.

#### **Beurteilung aus der Perspektive einer in der Reinigungsgruppe beschäftigten Arbeitnehmerin**

Die Interviewte, eine gehörlose Arbeitnehmerin, hat zu DDR-Zeiten an einer Berufsfachschule eine Ausbildung als Wirtschaftshelferin absolviert, danach gab es keine Schwierigkeiten, eine Beschäftigung zu finden. Sie wechselte in die Montageabteilung eines Elektrobetriebs, der allerdings nach der Wende aufgelöst wurde. Danach folgten eine Phase der Arbeitslosigkeit, dann ABM-Tätigkeit als Malerin, wieder eine Phase der Arbeitslosigkeit. Dann hat sie einen Arbeitsplatz in der Reinigungsgruppe gefunden. Sie ist mit Reinigungsarbeiten beschäftigt und fährt den PKW der Gruppe zu den verschiedenen Einsatzorten. Sie hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag, arbeitet 36 Stunden in der Woche, wird nach Tarif entlohnt. Seit über acht Jahren arbeitet sie schon in der Reinigungsgruppe. Dass sie als ausgebildete Wirtschaftshelferin im Reinigungsdienst arbeitet, schätzt sie realistisch so ein: „Allen geht es so in der (Reinigungs-) Gruppe, alle haben eine Ausbildung, alle machen jetzt Reinigungsarbeiten. - Ich bin zufrieden, eine Arbeit zu haben. Viele Frauen sind hier arbeitslos, sie finden einfach keine Arbeit mehr. Da muss man zufrieden sein“ (Interv. Nr. B/SN, S. 4). Sie sorgt als Hauptverdienerin für den Unterhalt ihrer Familie: „Ja, das stimmt, ich bin die Hauptverdienerin. Ich versuche immer, noch was auf die Seite zu legen und alles zu handhaben. Das ist nicht so einfach.“ Trotzdem gelingt aber der Umzug in eine neue Wohnung, in deren Nähe die Kindertagesstätte liegt. Neben ihrer beruflichen Arbeit managt sie ohne weitere Unterstützung die Hausarbeit. „Die Arbeit ist mir sehr wichtig, weil ich den Lohn für meine Familie brauche. Ohne meinen Lohn geht es nicht, da kann ich keine Familie haben. Oder wir müssten von Sozialhilfe leben. (...) Meine Familie ist mir sehr wichtig, besonders mein Kind. Das ist mir sehr wichtig im Leben“ (ebd., S. 5). Und ihre Zukunftsvisionen sehen ganz einfach so aus: „Ich würde gerne hier weiter dabei bleiben. Mal schauen. Ich bin froh, dass ich Arbeit habe, dass ich arbeiten kann, und ich möchte ganz gerne auch weiter hier arbeiten, bis zur Rente. (...) Ich muss ja auch Geld verdienen, mein Sohn wird größer, die Ansprüche werden auch größer, von daher ... schauen wir mal. Solange Arbeit da ist, möchte ich auf jeden Fall weiter arbeiten“ (ebd., S. 5).

### **Einschätzung**

Wünschenswert wäre, wenn andere Kommunalverwaltungen ähnliche Beschäftigungsinitiativen zur Arbeitsbeschaffung für Frauen mit Behinderung – nicht nur beschränkt auf den Reinigungsbereich – ergreifen würden. Die Gesprächspartnerinnen haben darauf verwiesen, dass es interessierte Anfragen von verschiedenen Kommunen in Sachsen gegeben habe, doch keine dieser Kommunen hat letztlich eine Initiative gestartet. Hier zeigt sich Beratungs- und Finanzierungsbedarf.

Grundlage dieser Ausführungen: Gespräch mit der Betreuerin des Projekts, der Behindertenbeauftragten der Stadt, der Schwerbehindertenvertrauensfrau (Interv. Nr. P2/SN), ebenso mit einer in der Reinigungsgruppe beschäftigten Frau mit Schwerbehinderung / einschließlich Gebärdendolmetscherin (biogr. Interv. Nr. B/SN); „Kurze Selbstdarstellung“ der Stadtverwaltung.

## **2 Ergebnisse aus Sachsen-Anhalt**

In Sachsen-Anhalt wurden im September 2003, vermittelt über die Hochschule Magdeburg, Kontakte zum Landesfrauenrat, zum Gender-Institut Sachsen-Anhalt GbR, zur Landesstelle für Mädchenarbeit e.V. sowie zur Fraktion der PDS im Landtag Sachsen-Anhalt aufgenommen. Letztere hatte eine Große Anfrage an die Landesregierung zur "Lebenssituation von Mädchen und Frauen mit Behinderung in Sachsen-Anhalt" gestellt und am 17. Mai 2003 einen Workshop: "Behindert- und Frau-Sein in Sachsen-Anhalt" (PDS Fraktion im Landtag von SA 2003) durchgeführt. Über diese Ansprechpartner/innen wurden eine Interviewpartnerin für ein biografisches Interviews sowie der Kontakt zu Prof. Winfried Bau-disch, Lehrstuhl Soziale und Berufliche Rehabilitation am Institut für Erziehungswissenschaft der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg vermittelt. Die Gespräche fanden Anfang Oktober 2003 statt.

### **2.1 Ergebnisse aus zwei biografischen Interviews**

Sachsen-Anhalt wurden zwei biografische Interviews geführt. Eine Interviewpartnerin wurde über den „Runden Tisch“, eine örtliche Selbsthilfegruppe in Magdeburg vermittelt, die zweite wurde von mehreren Personen als Expertin für die Beratung von Frauen mit Behinderung genannt. Sie hat sich auf eigenen Wunsch nicht für ein Expertinnen-Gespräch, sondern für ein biografisches Interview entschieden, da sie seit in Kraft treten des SGB IX kaum noch Beratungen durchgeführt hat.

#### **2.1.1 Biografisches Interview mit Frau Anne Lang (biogr. Int. Nr. A/SA)**

##### **Merkmale**

Frau Anne Lang ist 45 Jahre alt. Sie lebt zusammen mit ihrem (ebenfalls behinderten) Lebensgefährten im ländlichen Raum. Mit 20 Wochenstunden ist sie als Bürokräftin bei einer Baufirma beschäftigt. Frau Lang erhält außerdem eine Berufsunfähigkeitsrente aufgrund einer angeborenen beidseitigen Hüftluxation (GdB 70). Nach ihrer Ausbildung als Wirtschaftskauffrau in der ehemaligen DDR hat sie zunächst als Bürokräftin in einem Filmstudio gearbeitet, später in einer Freizeitstätte für Behinderte, die erst unter



städtischer, dann unter freier Trägerschaft (e.V.) geführt wurde. Nach Umwandlung der Freizeitstätte in einen Verein muss Frau Lang eigenständig die Buchführung übernehmen; es kommt (u.a. wegen mangelnder Kenntnisse in der Buchführung, unklarer Zuständigkeiten und fehlender Anleitung durch den Vorstand) zu Fehlbuchungen. Frau Lang wird vom Vereinsvorstand gekündigt und meldet sich beim Arbeitsamt arbeitslos. Nach einem viertel Jahr Arbeitslosigkeit wird sie vom Arbeitsamt an ihre jetzige Stelle vermittelt. Frau Lang hat keine Kinder.

## **Kurzbiografie im Verlauf**

### **Kindheit und Jugend**

Anne Lang hat von der Vorschule bis zum Ende der 7. Klasse ein Internat für Körperbehinderte in der ehemaligen DDR besucht. Ihre Mutter, Lehrerin für die Unterstufe, nimmt sie ab der 8. Klasse aus dem Internat und sie besucht eine Polytechnische Oberschule, die sie mit der 10. Klasse (entspricht Real-schulabschluss) beendet. Beim Umstieg vom Internat auf die Regelschule hat sie in der ersten Zeit große Umstellungsprobleme. Dies betrifft die Unterrichtsinhalte (mehr Stoff, sie muss mehr mitschreiben), die nicht behindertengerechten Räumlichkeiten aber auch den Umgang mit anderen Kindern ohne Behinderung. Die Klassenlehrerin hat die anderen Kinder auf ihre Behinderung vorbereitet, so dass sie keinen (größeren) Diskriminierungen ausgesetzt ist. *„Bloß einmal habe ich gehört (...), da hat dann eine [Mitschülerin] gesagt: “Wenn ich so ein behindertes Kind hätte, hätte ich sie krepieren lassen“ (S. 6). Im Rückblick sieht Frau Lang es als großen Vorteil an, dass sie nicht im Internat geblieben ist, da die Kinder dort zu wenig vom Alltagsleben mitbekamen. „Darauf [auf die Realität außerhalb von Sondereinrichtungen] wurde ich ein bisschen eher vorbereitet als die anderen, die nach der Lehre dann wirklich quasi in den Betrieb „geschmissen“ wurden, wo es wirklich nur Gesunde gab“ (S. 7).*

Anne Lang ist von Geburt an behindert und die beschränkten Ausbildungsmöglichkeiten für sie als Frau mit Behinderung sind ihr von vornherein bewusst. *„Na ja, bei uns ist es ja so, wenn die Behinderung von Geburt an ist, braucht man da z. B. keine medizinische Rehabilitation; also wir haben von vorneherein gewusst, was wir können und was wir nicht können und daraufhin haben wir unsere Berufswünsche aufgebaut“ (S. 5). Eine spezielle Beratung gab es nicht bzw. hat sie nicht genutzt. „Ich habe ja auch Probleme mit den Augen (...), also ich wusste, ich muss ins Büro gehen. Stehen an der Maschine stehen kann ich nicht“ (S. 5).*

Anne Lang macht von 1976 bis 1978 eine zweijährige Ausbildung als Wirtschaftskauffrau in einem Filmstudio. Die körperlichen Anforderungen (sie muss viel gehen) sind für sie als gehbehinderte Frau anstrengend, aber *„Ich wollte ja als Gesunder gelten und nie eine Sonderrolle haben, da habe ich dann auch nicht gejammert“ (S. 7).*

### **Stationen der Erwerbsarbeit**

Unmittelbar nach der Ausbildung wird sie im Betrieb übernommen. *„Ja, das ist aber auch (selbstverständlich), jeder DDR-Bürger, der ausgelernt hatte, konnte in seinem Ausbildungsbetrieb bleiben. Mitte Juli hatte man ausgelernt und dann war man sofort Mitarbeiter des Betriebes“ (S. 4). Sie arbeitet an der Kasse und übernimmt diverse Bürotätigkeiten. 1990 sollte ihre damalige Abteilung geschlossen werden. Um einer Umsetzung zuvor zu kommen und aufgrund eines anderen Stellenangebots schließt Frau Lang einen Aufhebungsvertrag ab. „Und mich hat ja die neue Arbeit bei der Freizeitstätte gereizt, weil ich (...) konnte und wollte was für Behinderte machen“ (S. 8).*

1991 beginnt sie bei ihrer neuen Arbeitsstelle, in der städtischen Freizeitstätte für Frauen und Männer mit Behinderung, für deren Aufbau sich Frau Anne Lang zusammen mit anderen Mitgliedern des Rollstuhlfahrer-Clubs eingesetzt hat. *„Ja, das war so: Ich bin Mitglied des Rollstuhlfahrer-Clubs, weil wir sind ja nirgendwo reingekommen, immer sind wir daran gescheitert, dass die Gebäude nicht barrierefrei waren. Und da hat dann der Rollstuhlfahrer-Club in der Stadtverordnetenversammlung den Vorschlag eingebracht, wirklich mal eine Stätte zu schaffen, wo auch Behinderte reinkommen, aber nicht nur, sondern auch, wie gesagt, mit dem Ziel der Integration. Und da ist dann die Freizeitstätte entstanden“* (S. 9).

Frau Lang ist bis einschließlich 1996 in der Freizeitstätte (angeschlossen an das Kulturamt) mit wöchentlich 13 Stunden beschäftigt. Sie macht Büroarbeiten, bereitet die Buchungen für die Stadt vor, leitet Ratsuchende an städtische Ämter wie Gesundheits- und Sozialamt weiter. Sie ist bei den Treffen der Selbsthilfegruppen anwesend und organisiert Veranstaltungen. Die Freizeitstätte ist Treffpunkt für Selbsthilfegruppen, es finden Angebote für Kinder und Kreativzirkel (Mal-, Textilzirkel) für Erwachsene statt. Ihr Antrag bei der Stadtverwaltung, ihre Stundenzahl auf 20 Stunden aufzustocken, wird von der Stadt jedoch wegen Mittelknappheit negativ beschieden.

1997 finden einschneidende Veränderungen statt. Die Selbsthilfegruppen und Behindertenvereine ziehen in ein neues Gebäude um und die Trägerschaft des „Vereins zur Förderung der Integration Behindertener“ geht von der Stadt auf einen eingetragenen Verein über. Frau Lang hat nun einen anderen Arbeitgeber und vor allem ändert sich ihr Tätigkeitsfeld: Sie soll nun eigenständig alle Buchungen direkt am Computer vornehmen. Frau Lang fühlt sich von dieser Aufgabe überfordert, da sie keine ausgebildete Buchhalterin ist. Auf ihre vorgebrachten Bedenken, sie sei für diese Tätigkeit nicht qualifiziert, wird von Seiten des Vorstands nicht eingegangen. Als ihr Fehler unterlaufen, wird sie zweimal abgemahnt und schließlich mündlich gekündigt. Frau Lang schaltet das Integrationsamt ein. Nachdem sich eine Insolvenz des Vereins abzeichnet, stimmt dieses der Kündigung zu. Die ordentliche schriftliche Kündigung zum 01. Juni 2002 erfolgt erst auf Nachfrage des Anwalts von Frau W., der Widerspruch gegen die Entscheidung des Integrationsamtes einlegt.

Sie meldet sich arbeitslos und findet zum 1. Oktober 2002 eine neue Stelle als Bürokraft in einer Bau-firma. *„Von Juni bis September 2002 war ich offiziell arbeitslos. Also, ich war ja schon von März bis Juni zu Hause, aber da lief ja noch die Kündigung. Ab 1. Oktober 2002 hatte ich dann wieder eine neue Arbeitsstelle. Und das ist eben der Vorteil, weil man eine Berufsunfähigkeitsrente hat, dann kann man sich beim Arbeitsamt melden“* (S. 15). Sie arbeitet 20 Wochenstunden, die von ihr gewünschte Stundenzahl.

### **Berufsunfähigkeitsrente**

Da Frau Anne Lang „immer schon als Gesunder gelten wollte“ beantragt sie ihre „Invalidenrente“ auf Anraten ihres Arztes – nach einer „verpfuschten“ Hüftoperation - erst im Frühsommer 1989; sie wird zum 1. Dezember 1989 bewilligt. *„Da war es dann erst mal egal, ob sie Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrentner sind, und ab '91 wurden alle DDR-Invalidenrentner erst mal in Erwerbsunfähigkeitsrentner umgestellt, erhielten noch von der BfA den Bescheid. Dann konnte man sich entscheiden, als Berufsunfähigkeitsrentner zu gelten, je nach dem, wer Arbeit hat und wer mehr arbeiten wollte als ein Erwerbsunfähigkeitsrentner. (...) Ich wollte eben mehr Stunden arbeiten als ein Erwerbsunfähigkeitsrentner, und da habe ich den Antrag gestellt auf Berufsunfähigkeit. Dem wurde zugestimmt“* (S. 1/2).

## **Familie und Kinder**

In ihrem Lebensentwurf hat Frau Lang keine Kinder vorgesehen. Sie hat sich gegen Kinder entschieden, da ihre Krankheit erblich ist und sie befürchtet, dass davon auch ihr Kind betroffen sein könnte. Sie möchte nicht, dass ihr Kind das durchmachen müsste, was sie selbst erfahren hat.

## **Subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung der verschiedenen Stationen**

### **Kindheit und Jugend**

Anne Lang ist als Kind sehr streng erzogen worden. Ihre Eltern haben sie dazu angeleitet, so viel wie möglich selbständig zu machen. *„Aber ich bin eigentlich so von Kind auf erzogen worden, vieles selbstständig zu machen. Ich erinnere mich, dass ich zu Hause gesagt habe, ich kann nicht alles machen, weil ich krank bin. Dann hat mein Vati gesagt: „So, die anderen beiden Geschwister ab, sie muss alleine abwaschen, abtrocknen.“ Auch wenn ich mir helfen lassen wollte, den Schuh zuzubinden, habe ich Ärger bekommen“* (S. 19).

Ihr Verhältnis zu den Eltern ist aufgrund der nicht erkannten Hüftluxation, weiterer Krankheiten im Kindesalter und vieler Operationen sowie der Zeit im Internat (von der Vorschule bis zum Ende der 7. Klasse) nicht so eng, wie das ihrer Geschwister. Erst mit sieben Monaten wird bei Frau Anne Lang die beidseitige Hüftluxation festgestellt. Sie kommt ins Krankenhaus und erkrankt dort sowohl an einer Gehirnhautentzündung. Sie verbringt lange Zeit im Krankenhaus.

Frage: „War denn Ihre Mutter für Sie auch ein Vorbild, oder gab es andere Vorbilder, an denen Sie Ihren Lebensentwurf orientiert haben?“

*„Also erzogen wurden wir staatlich, die Kinder- und Jugendjahre haben ja andere, nicht die Eltern übernommen, und dadurch konnte ich Mutti auch nicht so als Vorbild sehen. Wie soll ich sagen, ich hänge zwar an Mutti, aber irgendwie anders wie meine Geschwister, die ja von klein auf zu Hause waren, weil ich war ja nur in den Ferien zu Hause.“*

*Ja, die ersten Jahre waren dann..*

*Krankenhaus, und da ist die Bindung auch zu den Eltern nicht so ausgeprägt oder, weil man musste ja dann schon selber – ich weiß nicht, wie ich das erklären soll, also ist eben anders, als wenn man jetzt von klein auf irgendwie ...“*

Frage: Aber vielleicht hat es auch den Vorteil gehabt für Sie, dass Sie dadurch auch selbstständiger geworden sind, oder nicht?

*Im Nachhinein würde ich sagen, ja: Ich meine, es tat Vieles weh, wenn sie denn gesagt haben, dies und dies machen, wo ich dann gesagt habe: „Muss das sein? Ich kann nicht und will nicht.“ Und da hat mein Vati immer gesagt: „Will nicht, gibt's nicht. Und kann nicht auch nicht. Also du musst es versuchen“* (S. 21).

Frau Lang zieht relativ spät, mit 25 Jahren aus dem Elternhaus aus. Ihre Eltern sind erstaunt, als sie sich zu diesem Schritt entschließt.

*„Weil, das ist eben das Schöne, jetzt kann ich den Eltern verzeihen, weil die haben mit mir einiges durch(gemacht), krankheitsmäßig. Wenn sie dann gekommen sind: „Du müsstest doch dankbar sein“, da war ich wirklich böse und habe gesagt, „hättet ihr mich doch krepieren lassen.“ Ich meine, man ist ja irgendwie dankbar, aber wenn man das noch vorgehalten kriegt, da habe ich das [siehe oben] wirklich gesagt. Im Nachhinein habe ich das auch [bereut], war vielleicht nicht so gut“* (S. 20).

## Erwerbstätigkeit

Über ihre Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit im Filmstudio – ein Zeitraum von immerhin 15 Jahren - erzählt Frau Lang nur wenig (siehe Kurzbiografie im Verlauf). Sie strengt sich an, arbeitet Vollzeit, versucht, alles so zu machen wie „ein Gesunder“.

Die Entscheidung zum Stellenwechsel 1991 in die Freizeitstätte für Behinderte ist verbunden mit der Umstrukturierung der Firma, aber auch inhaltlich begründet: *„Ich konnte und wollte etwas für Behinderte machen“* (S. 8). Ihr inhaltliches Interesse kann sie bei ihrer Arbeit verwirklichen, die neben der Büroarbeit und vorbereitenden Buchführungsarbeiten auch den Kontakt zu Behinderten und anderen Selbsthilfegruppen umfasst. Sie kann persönlich von den Erfahrungen der Arbeit mit den Selbsthilfegruppen profitieren. Der Arbeitsumfang, 13 Wochenstunden, verteilt auf 3 Tage pro Woche entspricht hingegen nicht ihren Vorstellungen; ein Antrag auf Erhöhung der Arbeitszeit wird von der Stadtverwaltung abgelehnt. Da sie häufig Überstunden macht und zu ihrer Arbeitsstelle 26 km pro Strecke (das entspricht einer dreiviertel Stunde Fahrtzeit) fahren muss, ist sie mit dieser Seite ihrer Arbeitstätigkeit nicht zufrieden.

Ihre Arbeitssituation verschlechtert sich gravierend mit dem Umzug der Freizeitstätte in ein neues Haus und der damit verbundenen Trägerschaft durch den Verein. Die Erfahrung, in dieser Situation überfordert zu sein und ihre Arbeit nicht bewältigen zu können, beschäftigt Frau Lang auch zum Zeitpunkt des Interviews noch stark. *„Unser Wirtschaftsprüfer, der war immer so von oben herab, der hat mir echt das Gefühl gegeben, ich bin eine Dumme, ne. Ich meine, ich habe Fehler gemacht, das gebe ich auch immer wieder zu und habe auch immer wieder gesagt: „Ich habe das nicht so gelernt.“ Zum Beispiel habe ich das mit den Krediten durcheinander gebracht, dass es da ja eine Zinszahlung gibt und eine Ratenzahlung und dass da wieder ein anderes Konto sein muss...Ich wusste das nicht und es hat mir auch keiner erklärt und dadurch habe ich natürlich einen großen Fehler gemacht, also das gebe ich zu. Und mein Chef, der war auch kein Buchhalter, der war zwar Diplom-Ökonom, aber mit Buchhaltung hat er auch nichts zu tun gehabt. Und da bekam ich eine Abmahnung und dagegen habe ich mich gewehrt, und dann kam die zweite Abmahnung. Und den Chef, den haben sie dann entlassen, ja, dann waren wir ein dreiviertel Jahr fast ohne Chef. Dann hatten sie mir inzwischen schon wieder eine Abmahnung geschickt (...) und mich von allen Aufgaben der Buchhaltung befreit, obwohl kein Chef da war. Da habe ich dann um ein Gespräch gebeten, was ich denn hier (tun) soll, was aber nicht zustande kam. Ich habe dann praktisch die Überweisungsträger gemacht und habe dafür gesorgt, dass wir unseren Lohn kriegen. Das hat ja alles mit Buchhaltung zu tun, ne, im Grunde habe ich ja gegen meinen neuen Arbeitsvertrag verstoßen. Ja und dann, wie gesagt, dann kam der Wirtschaftsprüfer, hat alles aufgedeckt, und ich habe immer wieder gesagt: „Was wollt ihr denn? Ich durfte nicht buchen, das haben die aber nicht kapiert, dann haben sie mich gekündigt“* (S. 10/11).

An ihrer neuen Arbeitsstelle, an der sie seit einem Jahr tätig ist, ist Frau Lang sowohl mit den Arbeitsbedingungen (dem „Menschlichen“) als auch mit der Arbeitszeit (20 Stunden) zufrieden. Sie hat jetzt auch eine kürzere Anfahrtzeit (7 km, eine viertel Stunde pro Strecke). Frau Lang betont, dass sie nicht mit Buchführungstätigkeiten beschäftigt ist, da die Firma mit einem Steuerbüro zusammenarbeitet. Sie schreibt die Rechnungen und die Angebote und erledigt die anfallenden Büroarbeiten.

## Erfahrungen mit dem Integrationsamt

Frage: „Welche Rolle hat das Integrationsamt gespielt? Sind Sie richtig beraten oder vertreten worden? Wie war die Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiter vom Integrationsamt?“

*Mit dem war ich eigentlich sehr zufrieden. Also, ich musste eine Stellungnahme schreiben und der Ansprechpartner vom Integrationsamt musste auch eine schreiben. In dem offiziellen Gespräch sagte er: „Na ja, normalerweise gibt es vier Monate Kündigungsfrist“, aber da habe ich darauf hingewiesen, dass in meinem Arbeitsvertrag etwas anderes steht. Er hat sich dann meine Unterlagen (Arbeitsvertrag und die Abmahnung) schicken lassen. Also die wussten eigentlich (über die Situation Bescheid), aber letztendlich, weil sie ja wussten, wie es um den Verein steht, haben sie der Kündigung zugestimmt“ (S. 13).*

*Sie ist überzeugt, dass es an ihrer Arbeitsstelle „menschlich nicht mehr hingehauen [hätte], und da habe ich gesagt, (dass ich nicht mehr bleiben will). Deswegen wollte ich nicht gegen den Bescheid des Integrationsamts Widerspruch einlegen, aber ich musste laut Anwalt das eben tun, um das Ganze hinaus zu zögern. Mir war klar: Ich will da gar nicht mehr hin, weil das wäre kein Arbeiten. Die hatten ja auch keine Arbeit für mich. Die wollten mir Kreativarbeit anbieten, also ich habe schon so oft gesagt, es liegt mir nicht, da irgendwie zu basteln oder Kinder anzuleiten, das muss man ja nun irgendwie können“ (S. 14).*

*„Und dann hat es beim Integrationsamt recht lange gedauert, dann ist der Vorgang zum Landesintegrationsamt gekommen, zum Widerspruchsausschuss. Dort war ich dann erst im Februar dieses Jahres [2003], so lange hat das gedauert, und die haben sich das auch alles angehört, haben nur mit dem Kopf geschüttelt und haben meinem Widerspruch widersprochen, so dass ich praktisch jetzt erst zum 30. Oktober gekündigt bin (lacht)“ (S. 12).*

### **Arbeitslosigkeit**

*Die Phase der Arbeitslosigkeit nutzt sie für sich, jedoch ist sie froh, dass es eine begrenzte Zeit war. „Ja, weil mein Lebensgefährte so krank war, bin ich fast jeden zweiten Tag nach X. gejuckt oder nach Y., da war das nicht schlecht, wenn ich da die Arbeit gehabt hätte und dann noch fahren, ich weiß nicht, hätte ich das nicht so oft machen können. Also im Nachhinein sage ich, eine Auszeit war nicht schlecht, aber bis zur Altersrente weiß ich nicht, da wäre ich bestimmt nicht glücklich geworden“ (S. 16/17).*

### **Einschätzung der eigenen Lebenslage und Lebensführung**

#### **Lebensführung**

*Eine selbstständige Lebensführung bedeutet für Frau Lang Folgendes: „Na, so weit wie möglich alles alleine machen ohne Hilfe, und mein größter Gewinn war, dass ich Auto fahren darf, weil ich bin früher besser gelaufen, bin auch viel verreist mit dem Zug und so, und jetzt in dem Auto, man ist schon selbstständig. Und hier zu Hause versuchen wir auch (möglichst viel alleine zu machen), wenn man es selber macht, dann schimpft man nicht über sich selber. Nur z.B. zum Fensterputzen, dann brauchen wir jemanden, das können wir nicht“ (S. 17).*

*Sie gilt im Rehabilitationssystem der DDR als „schwerbeschädigt“. Daher „kam [sie] dann auch nicht in den Genuss, bevorzugt ein Telefon zu bekommen.“ Ihre Rangfolge der Wünsche in ihrem Leben benennt sie mit „erster Wunsch war: Auto, Telefon, Mann (...) aber eben wie gesagt an dritter Stelle“ (S. 21/22).*

*Frau Lang hat sich 1986 in der ehemaligen DDR zur Fahrschule angemeldet, konnte damals aber aufgrund ihrer eingeschränkten Sehfähigkeit nicht den Führerschein machen. 1989 lässt sie sich beim Augenarzt Kontaktlinsen anfertigen und kann so ihre Sehfähigkeit stark verbessern. Sie macht den Führerschein und beantragt über die BfA Zuschüsse für ein Auto. Frau Lang ist nun mobil und kann die Wegstrecke zur Arbeit besser bewältigen.*

### Lebenslage

Zu ihrer Lebenslage äußert sich Frau Lang wie folgt: *„Also, wenn wir uns was leisten wollen, dann sparen wir darauf hin. Wir können jetzt nicht sagen, wir kaufen uns das, und ich bin dann auch nicht so. Meine Eltern haben gut verdient, mein Vati kriegt eine gute Rente. Aber auch damals, wie ich die Wohnung gesucht hatte, da hatte ich bestimmt, na ja, ein Jahr ohne Teppich oder ohne Auslegware gelebt, weil ich immer gesagt habe, nee, du willst dir das selbst erarbeiten oder ersparen, denn man weiß es ja anders zu schätzen, als wenn man es geschenkt kriegt. Und wie gesagt, wenn wir uns jetzt was leisten wollen, dann sagen wir, okay, wir sparen darauf hin – aber so bin ich zufrieden“* (S. 22).

Mit ihrem Lebensgefährten hat sie eine funktionierende Arbeitsteilung für den Haushalt vereinbart. Sie ist zuständig für „das Grobe“ (putzen, waschen); Ihr Partner für das „Feine“, sprich Kochen und Backen. *„Dann mache ich früh die Wäsche an, er muss aufhängen, weil ich dann arbeiten gehe. Das war auch Voraussetzung, weil es kann ja nicht einer sich tot arbeiten, sag ich mal, und der andere, weil wir ja beide behindert sind, müssen wir irgendwie uns arrangieren“* (S. 22).

### Gesundheitliches Befinden

Frau Lang hat inzwischen acht Operationen hinter sich, die letzte 1995. An der linken Hüfte ist sie sechsmal, an der rechten zweimal operiert worden. 1993 und 1995 ist sie in einer Spezialklinik operiert worden, wofür sie sehr „gekämpft“ hat.

Mittlerweile ist ihr Gesundheitszustand zufriedenstellend. *„Ja, also wie gesagt, mit ein paar Einschränkungen, ich laufe noch mit Stützen normalerweise, bloß weil es ja bei mir angeboren ist, wenn es jetzt eine Abnutzung ist wie bei den älteren Leuten, die laufen ja dann nach einer gewissen Zeit ganz gesund, normal, ist ja bei mir nicht, und den Traum habe ich da nun aufgegeben, dass ich (wieder normal laufen kann). Wie gesagt, ich laufe noch normalerweise immer mit zwei Stützen, weil mein Gangbild ist mit einer Stütze nicht so gut, aber es klappte schon, weil man braucht ja noch Handtaschen etc.“* (S. 25).

Die Voraussetzungen zur Leistungsgewährung, zum Beispiel für eine Haushaltshilfe oder auch für die Anschaffung eines PKWs hält sie für unangemessen. Um Leistungen aus der Pflegeversicherung zu bekommen sei sie zu fit und obwohl sie bei bestimmten Tätigkeiten, wie z. B. dem Staubsaugen, Schmerzen bekommt, hat sie keine Haushaltshilfe. *„Nee, wie gesagt, man ist zu gut drauf. Wenn man eine Pflegestufe beantragt, darf man nichts können, und wenn man ein Auto haben will, muss man arbeiten. Aber dass ein Behinderter, der nicht arbeitet, auch irgendwie mal weg will, das ist nicht“* (S. 25/26).

### Zukunftsperspektiven

Frau Lang antwortet auf die Frage, wo sie sich in zehn Jahren gerne sehen würde: *„Na, ich hoffe, dass wir noch zusammen sind, vielleicht eine andere Wohnung, und dass ich auch noch Arbeit habe, dass die Familie gesund ist, na ja, dass überhaupt alles Umfeld stimmt und dass ich noch (arbeiten) kann. Und dass ich Glück habe, dass das mit dem Gelenk noch möglichst lange funktioniert. Man sagt ja, 10, 15 Jahre hält ein Gelenk, deswegen sagen sie, ab 60 erst ein Gelenk, dass ich das gut überstehe. Wobei, erst einmal ist mir wichtig, dass andere gesund sind, dass es denen gut geht. Und Arbeit, weil ich will zumindest bis (...) 63, also bei Erwerbsunfähigkeit und Berufsunfähigkeit kann man ab 63 Rente kriegen, und ich hoffe, dass ich wenigstens da reinfalle, aber trotzdem gesund bin. Man hat ja auch Versicherungen abgeschlossen, und die werden dann ausgezahlt. Und ich habe ja auch noch Träume, ich will mal nach Australien (...) Ich sag, wenn ich wirklich mein Geld ausgezahlt kriegt, dann erst noch mal die Wohnung ein bisschen neu ma-*

chen, neue Schrankwand und Gardinen, so was alles, und dann eine Reise nach Australien oder Ägypten und so“ (S. 27/28).

### **Themen, die der Interviewpartnerin wichtig sind**

#### **Umgang mit Behinderung**

Frage: „Und welchen Rat würden Sie jetzt jüngeren Menschen mit Behinderung, die noch in der Ausbildung stehen, geben?“

„Na, erst mal würde ich ihnen wünschen, wenn sie in einer Ausbildung sind, dass sie dann auch weitermachen können, dass sie in ihrem gelernten Beruf dann eine Stelle haben. Dass sie auch Interesse haben für Anderes, auch versuchen, wenn Fragen sind, dass sie sich erkundigen und nicht, dass sie es so schleifen lassen, also wie gesagt, wenn von der Behörde was kommt, dass man dagegen ankämpfen muss, dass man in Widerspruch gehen muss, dass man sich nicht alles gefallen lässt“ (S. 29).

Im Zusammenhang mit der Schilderung über die erworbene Behinderung des Bekannten wird auch Frau Langs eigene Erfahrung mit dem Leben mit einer Behinderung sowie eine wichtige Bewältigungsstrategie deutlich, „also er sagt dann eben, es gibt Phasen, wo er dann auch selber geknickt ist, weil er konnte ja vorher alles, und dann plötzlich bis zum Halswirbel gelähmt. Also, er hat wirklich versucht, noch was draus zu machen, er ist jetzt Mundmaler, ist auch bekannt (...). Ja, dass man wirklich Hoffnung hat, er braucht eine gewisse Zeit, um sich dran zu gewöhnen, und dann aber wirklich was draus machen, also sich nicht gehen lassen, sondern versuchen, gegen andere durchzusetzen. Ich habe es ja auch gelernt mit den Jahren, dann irgendwie härter zu werden, vielleicht hört sich das doof an, aber man darf dann auch nicht so viel an sich heranlassen, weil man macht sich ja selber fertig“ (S. 29/30).

„Ja. Deswegen, also ich war auch kaum wegen der Hüfte (deprimiert), das habe ich dann immer versucht (hinzukriegen), damals in der Freizeitstätte und auch im Haus der Begegnung, als das Gelenk herausgesprungen ist, da habe ich es wieder eingerenkt, war okay, habe nie irgendwie was Großes draus gemacht. Ja, dann habe ich bloß eben hinterher gesagt: „Ich habe gestern ganz schön Schmerzen gehabt, wenn ich dann Tisch abräumen musste und Decken und abwaschen und so, das hat ja doch ganz schön angestrengt“ (S. 30).

Frage: „Und sehen Sie Unterschiede in der Behindertenunterstützung in der DDR und heute? Oder können Sie das jetzt gar nicht so richtig beurteilen?“

„Nein, will ich nicht beurteilen, weil ich mich da nicht so auskenne. Ich meine, zu DDR-Zeiten wurde auch das Auto gestützt, und jetzt ist es ein bisschen schwieriger mit Kur, jetzt wird ja wirklich darauf geachtet, bringt es was. Wenn man jetzt eine Kur beantragt, dann muss man ja auch arbeiten, ne, dann fragen sie, bringt es was, dann haben sie doof geguckt, wenn ich gesagt habe, „ja, ich arbeite, kriege aber Rente.“ Also für viele ist das noch neu, aber nach den Operationen, da habe ich dann im Anschluss eine Kur gehabt, aber seitdem eben nicht wieder (...). Also bei uns in der Ex-DDR mussten wir nicht für die Hilfsmittel bezahlen, wenn wir, ich meine, jetzt Kontaktlinsen und so etwas anschaffen mussten. Ich weiß nicht, ob ich das zu DDR-Zeiten hätte kaufen müssen, und jetzt muss ich es bezahlen oder Medikamente, so Schmerzmittel, die hat man zu DDR-Zeiten frei gekriegt, die zahlt man, wenn man chronisch krank ist. Das war ja bei uns dann eben besser“ (S. 31).

*„Ja, bei jedem Behinderten, wenn er z.B. geistig behindert war, sag ich mal, da gucken sie ja jetzt nach, ist er schulfähig, was es ja zur DDR-Zeit nicht so gab, das ist jetzt besser, dass sie wirklich auch die geistig Behinderten bisschen fordern. Oder da gab es eben die Heime, die Internate, wo ein Behinderter ausgegrenzt wurde und sich dann im Alltag, wenn er raus und in die Lehre kam, dann musste er sich ja zurechtfinden“ (S. 32).*

## **2.1.2 Biografisches Interview mit Frau Lisa Schulz (biogr. Int. Nr. B/SA)**

### **Merkmale**

Frau Lisa Schulz ist zum Zeitpunkt des Interviews 50 Jahre alt. Sie arbeitet seit Anfang 2003 in einer Einrichtung eines Selbsthilfeverbandes; diese Stelle ist auf drei Jahre befristet. Sie pendelt zwischen Wohnort auf dem Land und ihrer Arbeitsstelle; d.h. in der Woche wohnt sie am Arbeitsort und kehrt dann am Wochenende in ihr Haus am 1. Wohnort zurück. Sie hat in der ehemaligen DDR die Regelschule besucht und an einer Fachschule Informationswissenschaft studiert. Bis 1989 hat sie Tätigkeiten entsprechend ihrer ersten Berufsausbildung ausgeübt, seit 1990 ist sie in der Beratungsarbeit für Menschen mit Behinderung und Frauen tätig; dafür hat sie sich in Eigeninitiative berufsbegleitend qualifiziert (Ausbildung zur Sozialarbeiterin; Zusatzqualifikation Peer Counselorin, Ausbilderin Peer Counselorin). Seit ihrer Kindheit leidet sie an einer progressiven Muskeldystrophie (GdB 100) und ist Rollstuhlfahrerin. Gegenwärtig hat ihr Mann für sie die Arbeitsassistenten übernommen.

### **Kurzbiografie im Verlauf**

#### **Kindheit und Jugend**

Im Interview gibt es nur sehr wenige Hinweise auf die Kindheit und frühe Jugend sowie auf das Elternhaus bzw. ihr Verhältnis zu den Eltern. Lisa Schulz besucht die Regelschule (Politechnische Oberschule und erweiterte Oberschule) und macht 1971 das Abitur. Ihr Traumberuf „Innenarchitektin“ steht ihr aufgrund zu hoher Bewerberzahlen und Nichterreichen des erforderlichen Zensuredurchschnitts nicht offen. Sie beginnt mit einer Arbeit im Gesundheitswesen, beim Kinder- und Jugendschutz, mit der Vorstellung, Kinderpsychologie zu studieren. Nachdem ihre Krankheit diagnostiziert ist, rät ihre damalige Chefin ihr, Ökonomie zu studieren unter sog. geschützten Bedingungen. Mangels Alternative beginnt sie mit dem Studium, das sie jedoch sofort wieder abbricht, da die Internatsunterbringung und die dort herrschenden Bedingungen in einer Sondereinrichtung für sie nicht akzeptabel sind.

#### **Stationen der Erwerbstätigkeit**

Ihre weitere berufliche Integration war geprägt durch das staatliche Reha-System in der ehemaligen DDR. Ihr wurden verschiedene Vorschläge zur weiteren Berufsausbildung unterbreitet. Sie akzeptiert schließlich eine Stelle in einer medizinischen Fachbibliothek mit berufsbegleitendem Fernstudium für Informationswissenschaft in Berlin. Nach Abschluss ihres Studiums (aufgrund des Fortschreitens ihrer Krankheit hatte sie mittlerweile Schwierigkeiten beim Laufen) wechselt sie in ein großes Krankenhaus und leitet dort die Informationsstelle der medizinischen Bezirksbibliothek. Die Tätigkeit schildert sie als interessant und abwechslungsreich, allerdings sind die Bedingungen im Krankenhaus nicht barrierefrei und behindertengerecht. Es gibt keine Toiletten für Rollstuhlfahrer und keinen Behindertenfahrdienst. Da sie zu diesem Zeitpunkt noch nicht Auto fahren durfte und die öffentlichen Verkehrsmittel



nur schwer zugänglich waren, benutzt sie für den Weg zur Arbeit 4 Jahre lang ein Taxi. Erst 1988 „erkämpft“ sie sich den Führerschein und erhält entgegen der sonst üblichen langen Wartezeiten sofort einen Trabi.

1989 kündigt sie aus politischen Gründen ihre Arbeitsstelle in der medizinischen Bibliothek des Krankenhauses. Zur „Zeit der Wende“ nimmt sie an den Demonstrationen teil und beteiligt sich an der Gründung der ersten Behindertenverbände. Seit Anfang 1990 arbeitet sie in einem der neu gegründeten Behindertenverbände, wo sie sich als Frau mit Behinderung nach positivem Start zunehmend unwohl und ausgegrenzt fühlt. 1995 „zieht sie den Schlussstrich“ und kündigt ihr Arbeitsverhältnis. Sie entwickelt ein Konzept für ein Frauenberatungsprojekt für Frauen mit Behinderung, das sie an einem Frauenzentrum ansiedelt. Das dort bestehende Angebot - Beratung und Frauenhaus - für eher nicht behinderte Frauen wurde so um ein spezielles Angebot für Frauen mit Behinderung ergänzt und die bestehenden Angebote stärker für diese Zielgruppe geöffnet. Es gelingt über vier Jahre hinweg, eine öffentliche Förderung des Frauenzentrums zu akquirieren (1996-2000). In diesem Zeitraum konnte in guter Zusammenarbeit mit Kolleginnen mit und ohne Behinderung ein umfangreiches Beratungsangebot entwickelt werden. Für Frauen mit Behinderung wurde ein Stammtisch gegründet, der noch heute besteht. Aufgrund des Auslaufens der Förderung wird das Frauenzentrum geschlossen; 2001 bis 2002 ist Frau Schulz arbeitslos. Ihre derzeitige Stelle erhält sie über informelle Kontakte zu den Kolleginnen. Ihr neuer Arbeitgeber ist bereit, ihre Arbeitsassistentin vor zu finanzieren, da die Bearbeitung durch das Integrationsamt drei Monate dauert. Sie erhält Arbeitsassistentin durch ihren (nicht behinderten) Ehemann.

### **Familie und Kind**

Familie ist für Frau Schulz wichtig; sie sagt von sich, dass sie überwiegend in einer Familie gelebt hat. Sie hat eine Tochter von fast 29 und eine Enkeltochter von 5 Jahren. Sie ist zum zweiten Mal verheiratet. Als ihre Tochter klein war, war für sie Familie und Beruf nie ein Problem, da es in der ehemaligen DDR ein flächendeckendes Netz von Kindereinrichtungen gab und Verwandte und Nachbarn ihr bei den Problemen der Alltagsversorgung halfen, wenn sie durch den Rollstuhl eingeschränkt war. Nach der Scheidung von ihrem 1. Mann hat sie mit ihrer Tochter etliche Jahre allein gelebt.

### **Subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung der verschiedenen Stationen**

#### **Berufsfindung, Berufsorientierung**

Ursprüngliche Berufswünsche - zunächst Innenarchitektin, dann Kinderpsychologin - werden als nicht realisierbar erfahren. Ihre Chefin, die Leiterin des Kinder- und Jugendschutzes, sagt ihr, dass sie wegen ihrer Erkrankung nicht als Kinderpsychologin arbeiten könne. Diese begründet das damit, *„dass ich nicht belastbar genug wäre und deshalb besondere Bedingungen brauche. Äußerlich hat man mir zwar damals kaum etwas angesehen (..), aber solche Aussagen zeigten mir dann doch, dass ich irgendwie anders bin“* (S. 2). Den Tipp ihrer damaligen Chefin, doch unter geschützten Bedingungen Ökonomie zu studieren, greift sie zwar auf, doch sie verabschiedet sich auch sehr schnell wieder davon: *„Da ich keine andere Möglichkeit der Ausbildung für mich sah, bin ich nach Y. gefahren und dort nach neun Tagen im wahrsten Sinne des Wortes geflüchtet“* (S. 2). Sie sieht sich als 19jährige plötzlich wieder mit Erzieherinnen konfrontiert, muss mit 7 anderen jungen Frauen in einem Raum „wohnen“. Sie fühlt sich gegenüber den anderen jungen Frauen, die weitaus stärkere Beeinträchtigungen hatten als sie selbst in die

Rolle der persönlichen Helferin gedrängt. Auch die Inhalte sagen ihr nicht zu. Der Abbruch ist auch eine Absage an Sondereinrichtungen der Rehabilitation: „*Das war meine einzige Erfahrung mit einer Sondereinrichtung*“ (ebd.).

Ihr Versuch, eine Teilzeitstelle zu finden, scheiterte und so „*kam ich dann in den staatlichen „Reha-Kreislauf“*. In der DDR war es üblich, dass eine sog. Reha-Kommission beschlossen hat, wie behinderte Menschen beruflich eingegliedert werden sollen. Mir wurde vorgeschlagen, Sonderschullehrerin zu werden (...). Danach wurde mir eine Stelle in einer medizinischen Fachbibliothek angeboten (...) Ich konnte dann per Fernstudium Informationswissenschaft studieren (...). Nach Abschluss des Studiums konnte ich recht unproblematisch in ein großes Krankenhaus wechseln“ (S. 2).

### **Beratungserfahrung mit der beruflichen Integration in der ehemaligen DDR**

In der ehemaligen DDR waren die Möglichkeiten bei der Berufswahl begrenzt. Dieser Tatsache entspricht die subjektive Wahrnehmung von Frau Schulz: *Ich fühlte mich eigentlich nie beraten. (...) Es gab Vorschläge, denen konnte ich zustimmen oder sie ablehnen. Die Kommission hat eben nach bestem Wissen und Gewissen, wie man so schön sagt, entschieden. Meine Wahlmöglichkeiten waren aber eher bescheiden*“ (S. 3). Sie thematisiert, dass ihr der Austausch mit anderen chronisch kranken oder behinderten Menschen fehlte. Auch ihre Eltern konnten ihr keinen Rat geben: „*Meine Eltern waren eher hilflos im Umgang mit mir und meiner Behinderung und vertrauten den „Experten“*“ (S. 3).

Es werden sowohl die positiven Seiten der staatlichen Reha-Beratung (garantierter Arbeitsplatz für Rehabilitanden, Arbeitsplatzsicherheit: „*Arbeitslosigkeit oder Erwerbsunfähigkeit waren für mich nicht vorstellbar*“ (S. 4).) als auch die Grenzen der beruflichen Integration in der ehemaligen DDR angesprochen: „*Hätte ich damals allerdings Assistenz gebraucht oder im Rollstuhl gesessen, hätte ich wegen der baulichen Barrieren auf dem sog. allgemeinen Arbeitsmarkt nicht arbeiten können*“ (S. 3). Es fehlten u.a. Behindertentoiletten, ein Behindertenfahrdienst, Assistenz etc.

### **Erstausbildung und Arbeit im erlernten Beruf**

Frau Lisa Schulz besucht berufsbegleitend die Fachschule und absolviert dort ein Studium der Informationswissenschaft; sie lernt dort wissenschaftliche Literatur für medizinisches Fachpersonal aufzubereiten. Nach Abschluss ihres Studiums findet sie eine neue Stelle, die ihrer Ausbildung entspricht. In einem großen Krankenhaus leitet sie die Informationsstelle, die zur medizinischen Bezirksbibliothek gehörte; sie bereitet medizinische Informationen, hauptsächlich Artikel aus Fachzeitschriften, zu bestimmten Themen für Ärzte aus dem Haus und der Region auf. Die Tätigkeit wird als interessant und abwechslungsreich bewertet: „*Ich musste mich immer wieder in neue Fachgebiete des gesamten medizinischen Spektrums einarbeiten und war so ständig am Lernen*“ (S. 3).

In diesen Zeitraum fällt ihre erste Heirat und Familiengründung. Für sie ist damals wichtig, „*dass ich doch ein sogenanntes normales Leben habe. Normal im Vergleich mit anderen. Ich war zwar teilzeitbeschäftigt, aber da ich mit 19 Jahren eine Invalidenrente bekommen habe, hatte ich immer ein Einkommen, von dem ich mich und meine Tochter gut ernähren konnte. Ich wollte – wie die meisten Frauen – Beruf und Familie*“ (S. 4).

Zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie äußert sich Frau Schulz folgendermaßen: „*Es war in der DDR eben alles da, was ich zur Realisierung von Familie und Beruf brauchte (...) und es war vor allen*

*Dingen finanzierbar. Heute habe ich zwar mehr Möglichkeiten, aber ich muss mehr darum kämpfen, dass ich sie auch wahrnehmen kann“ (S. 16). In der ehemaligen DDR gab es ein flächendeckendes Netz von Kindereinrichtungen, Hilfe durch Verwandte und Nachbarn sowie die Volkssolidarität (Haushaltshilfe für 2 Mark die Stunde). Heute beklagt Frau Schulz den hohen Zeit- und Energieaufwand für die Berufstätigkeit, der es ihr nicht erlaubt, z.B. noch ein Hobby oder andere Interessen in größerem Umfang wahrzunehmen. „Ich würde es als Bereicherung empfinden, wenn ich mehr Zeit für mich – auch für die Familie – hätte, aber der Preis wäre dann die Aufgabe der Berufstätigkeit und das möchte ich nicht, weil ich mich in der Arbeit sehr wohl fühle“ (S. 16).*

Frau Schulz arbeitet neun Jahre in der medizinischen Bibliothek des Bezirkskrankenhauses; im März 1989 kündigt sie aus politischen Gründen ihre Stelle.

### **Erfahrungen mit der Wende / beruflicher Neuanfang**

Im Herbst 1989 beteiligt sich Lisa Schulz an den politischen Aktivitäten; insbesondere setzt sie sich für die Gründung von Verbänden für Frauen und Männer mit Behinderung ein, was in der ehemaligen DDR politisch nicht gewollt war: *„Ich sah jetzt eine Chance, dass auch die Themen und Probleme behinderter Menschen zur Sprache kamen und eine Organisation in Verbänden möglich war. So haben wir dann auch Ende 1989 die ersten Behindertenverbände gegründet“ (S. 4).*

Ihr Engagement bewirkt, dass sie ab Februar 1990 eine neue Arbeitsstelle bei einem Behindertenverband erhält. Damit beginnt ihre berufliche Umorientierung auf Beratungsarbeit für und mit Frauen und Männer mit Behinderung. Sie berät Ratsuchende, u.a. auch bei Angelegenheiten der Kriegsoferentschädigung, macht Gremien- und Lobbyarbeit, nimmt an Tagungen im In- und Ausland (z.B. Behindertenparlament in Brüssel, europäischer Behindertenkongress in Maastricht) teil.

Parallel zu ihrer Tätigkeit in dem Behindertenverband nimmt sie 1991 Kontakt mit behinderten Frauen aus den alten Bundesländern auf: *„Anfang der neunziger Jahre gab es ein Forum „Arbeit mit behinderten Frauen“, das vom ZsL in XY organisiert wurde. Das war eine Gruppe behinderter Frauen aus Zentren für selbstbestimmtes Leben, über die dann mein Interesse an Frauenthemen geweckt wurde. Wir haben uns dabei auch mit unseren eigenen Biografien auseinander gesetzt“ (S. 5). Diesen Strang der Auseinandersetzung mit frauenspezifischen Aspekten der Beratung von Menschen mit Behinderungen hat sie später konzeptionell ausgearbeitet und zu einer weiteren beruflichen Neuorientierung genutzt: „Einige Jahre später habe ich das Konzept für die Kontakt- und Beratungsstelle für behinderte Frauen entwickelt und mit Unterstützung nicht behinderter Kolleginnen im Frauenzentrum in X umgesetzt“ (S. 5).*

Ihre Sensibilisierung für Frauenfragen und die Auseinandersetzung mit der Philosophie der Selbstbestimmt - Leben - Bewegung führt zu einer zunehmenden Entfremdung von ihrer Tätigkeit und zu einer kritischen Sicht des Arbeitsethos ihres Arbeitgebers. Sie fühlt sich ausgegrenzt und in ihren ursprünglichen Zielen enttäuscht: *„Ich habe dann immer deutlicher gemerkt, dass der Verband, in dem ich gearbeitet habe kaum inhaltliche Auseinandersetzungen führte, sondern es immer nur darum ging, irgendwelche Projekte für behinderte Menschen zu schaffen und diese zu betreuen und damit natürlich Einnahmen zu sichern. Nach guten Anfängen fühlte ich mich in meinem Arbeitsalltag immer unwohler, auch zunehmend bewusst oder unbewusst ausgegrenzt. Wie erdrückend die Situation tatsächlich für mich geworden war und dass es hier auch um Mobbing ging, wurde mir allerdings erst richtig bewusst, als ich dort nicht mehr arbeitete. Es gab Machtspiele, denen ich mich nicht länger stellen wollte und vieles andere mehr.*

*Auch Behinderung und Nichtbehinderung spielte eine Rolle. Der Verband war nicht mehr das, was ich wollte, wovon ich überzeugt war und wofür ich 1989 auf die Straße gegangen bin“ (S. 5).*

Konkurrenzen zwischen behinderten und nichtbehinderten Mitarbeiter/innen verdeutlichten sich beispielsweise in einem anderen Zugang zu Ratsuchenden wie in der Gremienarbeit, bei der sich die Einbringung behinderungsbedingter Erfahrungen als Vorteil erwies und zur Lösung einiger Probleme beitrug. *„Das brachte mir neben viel Arbeit – Anerkennung (..) Und mir wurde auch klarer, dass dort, wo Selbstbestimmung propagiert wird, diese längst nicht immer praktiziert wird und oft an persönlichen Vorurteilen gegenüber behinderten Menschen scheitert“ (S. 6).* In der Überzeugung, dass sie ihre Vorstellungen von Selbstbestimmung und Eigenverantwortung nicht umsetzen könne und selbst in ihrer Entfaltung beeinträchtigt sei, beendete sie ihr Arbeitsverhältnis.

Mit Unterstützung nicht behinderter Kolleginnen entwickelt sie ein Konzept für eine Kontakt- und Beratungsstelle für Frauen mit Behinderung und siedelt diese in einem Frauenzentrum an. In einem Zeitraum von fünf Jahren (von 1996 bis 2000) baut sie in der Region tragfähige Beratungsstrukturen für Frauen mit Behinderung auf. Sie berät vorwiegend in sozialrechtlichen Fragen (u.a. Anträge über Eingliederungshilfen, Hilfe zum Lebensunterhalt, Rente, Schwerbehindertenausweis, Pflegegeld etc.); es gibt ein spezielles Angebot für Frauen mit Gewalterfahrungen, von der Beratung über die Solidarisierung bis hin zur Begleitung zu Anwälten und Gerichten. Aufgrund fehlender Fördermittel muss die Arbeit eingestellt werden. Diesen Zeitraum in ihrer Biografie beurteilt sie überwiegend positiv: *„Ich habe in dieser Zeit eine hohe Sensibilisierung für Frauen mit Behinderung (..) wahrgenommen. Es war eine nicht immer einfache, aber gute und solidarische Zeit. Trotz etwas beengter Räumlichkeiten waren die Arbeits- und Beratungsatmosphäre für uns und die Ratsuchenden meist angenehm (..), auch die barrierefreie Zugänglichkeit.. So sind viele behinderte Frauen (überwiegend körperbehinderte, wenig hör- und sehbehinderte Frauen und Frauen mit Lernschwierigkeiten oder psychischen Erkrankungen) zur Beratung gekommen oder haben auch die Telefonberatung in Anspruch genommen“ (S. 7).*

### **Berufsbegleitende Qualifizierung für die Beratung von Frauen und Männer mit Behinderung**

Frau Lisa Schulz hat sich seit Beginn der 90er Jahre umfangreich berufsbegleitend fortgebildet. Das Spektrum reicht von der Be- und Verarbeitung eigener Gewalterfahrungen, der Teilnahme an Seminaren von bifos über eine Peer-Counseling-Ausbildung bis hin zu einem zweijährigen Studium der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. *„Dazu nutzte ich ein Angebot über die ländliche Erwachsenenbildung in Zusammenarbeit mit einer Fachhochschule in der Nähe. Die Ausbildung fand an den Wochenenden nur 30 km von meinem Wohnort entfernt statt“ (S. 8).* Sie schließt das Studium berufsbegleitend ohne Diplom, aber mit Berufszuerkennung durch das Deutsche Institut für Schul- und Studienwesen ab.

Sie hätte gerne ein komplettes Studium mit Diplom als Abschluss absolviert, aber ihr Antrag auf berufliche Förderung wurde von der BfA abgelehnt. *„Da ich in der DDR Invalidenrente bezogen habe, die nach dem Rentenüberleitungsgesetz in eine Berufsunfähigkeits-Rente umgewandelt wurde, ist die BfA mein Leistungsträger. Von dort wurde mir aber mitgeteilt, dass der Beruf der Sozialarbeiterin nicht leidensgerecht sei, im Gegensatz zu meinem in der DDR ausgeübten Beruf, in dem ich weiter arbeiten sollte. Und das, obwohl ich schon fünf Jahre Erfahrung in sozialer Arbeit mit behinderten Menschen vorzuweisen hatte“ (S. 8).* Sie hat die Ausbildung dann eigeninitiativ organisiert und privat finanziert; von Vorteil war, dass diese *„verhältnismäßig günstig“* war (S. 9).

Das Studium hat sie in ihrer Beratungspraxis bestätigt und diese theoretisch wie methodisch fundiert; sie fühlte sich aber aufgrund ihrer Praxiserfahrung auch als Expertin, die in der Lage ist theoretische Konstrukte kritisch zu hinterfragen bzw. zu korrigieren. „Das Studium war in erster Linie eine Bestätigung für mich. Ich konnte viele Dinge, die ich bisher eher aus dem Bauch heraus gemacht habe, mit Theorien und Methoden in Verbindung bringen. Aufgrund meiner Erfahrungen aus der Praxis konnte ich Dozenten auch mal sagen: So läuft das, was sie uns hier lehren, in der Realität nicht“ (S. 11). Wichtig war ihr, die Dozent/innen und Mitstudentinnen mit den alltags- und lebensweltlichen Problemen von Frauen und Männern mit Behinderung zu konfrontieren, z.B. anhand der baulichen Barrieren in der Ausbildungsstätte, „durch die ich auf Hilfen angewiesen war, die bei entsprechender Zugänglichkeit und Nutzbarkeit nicht notwendig gewesen wären“ (S. 11).

Die Ausbildung zur Peer Counselorin, hat sie „eher in der Auseinandersetzung mit mir und meinem Leben und den damit verbundenen Wahrnehmungen und Erfahrungen gestärkt. So war z.B. die Auseinandersetzung mit Themen wie Sterben und Trauer sehr wichtig. Und auch, dass ich gelernt habe, bestimmte Themen in der Gruppe zu bearbeiten und zu moderieren“ (S. 11). Zudem bekam sie Kontakte zu anderen Fachkolleginnen, die ihr für ihre Beratungsarbeit nützlich waren.

### **Erfahrungen mit Arbeitsassistenz**

Erfahrungen mit Arbeitsassistenz hat sie (1.) für den Zeitraum ihrer beruflichen Tätigkeit im Frauenzentrum (nach § 27 Schwerbehindertengesetz) und (2.) seit Aufnahme ihrer jetzigen Stelle Anfang 2003 - nach zweijähriger Arbeitslosigkeit (nach dem SGB IX).

Zu (1.): Arbeitsassistenz im Frauenzentrum:

„Ich hatte persönliche Assistenz nach dem Arbeitgebermodell mit drei Assistentinnen organisiert, bis die Pflegeversicherung kam. Dann wurde mir vom Sozialamt ein großer Teil der Gelder gestrichen und ich musste mich neu organisieren. Bestandsschutz wurde vom Verwaltungsgericht nicht anerkannt. Arbeitsassistenz habe ich nach dem Schwerbehindertengesetz § 27 i. R. der begleitenden Hilfen bekommen, was mehr auf Betreuung hinauslaufen sollte. Allerdings konnte ich die Hilfen so organisieren, dass die Kompetenzen bei mir lagen. Als es das SGB IX gab, habe ich gleich den Antrag auf Arbeitsassistenz gestellt, der dann innerhalb von 4 Wochen bewilligt wurde. Da ich aber Ende Dezember die Beratungsstelle schließen musste, hatte es sich mit der Arbeitsassistenz erledigt“ (S. 12).

Zu (2.): Arbeitsassistenz auf ihrer gegenwärtigen Stelle:

Sobald klar war, dass Frau Lisa Schulz die neue Stelle bekommen würde, hat sie bei der BfA einen Antrag auf Arbeitsassistenz gestellt. „Es gibt nicht mal ein spezielles Antragsformular für Arbeitsassistenz. Ich bekam dann einen Antrag für eine Kur zugeschickt. Ich hielt das erst für ein Missverständnis. Dann wurde mir jedoch mitgeteilt, dass ich, bevor irgendetwas entschieden wird, erst zur Kur müsse. Wie ich später erfahren habe, handelt es sich hier um ein gängiges Verfahren der BfA. Die Antragsteller werden zur Kur geschickt und dort wird dann festgestellt, natürlich von einer BfA-Klinik, dass das Restleistungsvermögen zu gering für die Aufnahme einer Arbeit ist. Der Zufall wollte es, dass ich diese Praktiken in einer öffentlichen Veranstaltung zum 50jährigen Bestehen darstellen konnte. Das widersprach dem allgemeinen Lobgesang, die BfA arbeite so gut, dass es eigentlich gar kein SGB IX gebraucht hätte, weil bei ihnen der Mensch im Mittelpunkt steht. Und tatsächlich hatte ich innerhalb von 14 Tagen den Bescheid über die Kostenübernahme für die Arbeitsassistenz durch die BfA. Andere Antragsteller hatten solche Gelegenheiten leider nicht, wie ich weiß“ (S. 13).

Es dauerte allerdings noch bis zum 23. Mai 2003 bis der Bewilligungsbescheid des Integrationsamts vorlag, obwohl bereits im Januar die Bedarfsermittlung erfolgt ist.

Die starren Regelungen zur Arbeitsassistenz kritisiert Frau Lisa Schulz: *„Vieles, was ich zur Arbeitsassistenz zählen würde, wird nicht als solche anerkannt. Beispielsweise zählt der Weg zur Arbeit nicht zur Arbeitsassistenz, auch kein Bekleidungswechsel im Winter oder bei Regen, der wesentliche Mehrbedarf bei Dienstreisen usw.. Das müsste flexibler gehandhabt werden. Ich brauche im Büro relativ wenig Hilfe, bin aber auf Dienstreisen in hohem Maße auf Hilfe angewiesen. Ich habe 24 Stunden pro Woche beantragt und letztlich 18 Wochenstunden bewilligt bekommen. Ich weiß, dass ich damit schon recht erfolgreich bin, auch wenn einige Stunden kostenlos geleistet werden müssen. Da mein Mann diese Tätigkeit ausübt, ist das bei uns kein Problem, bei einer anderen Assistentkraft ginge das sicher nicht so problemlos und wäre auch nicht rechtens“* (S. 14).

Die Kriterien für die Leistungsbewilligung haben die Integrationsämter selbst festgelegt, da es dazu keine Ausführungsbestimmungen durch den Gesetzgeber gab; *„dadurch ist es zu der fiktiven finanziellen Deckelung gekommen, die Obergrenze bei Vollbeschäftigung liegt bei 1.100 Euro. Auch wenn das nicht rechtlich verbindlich und inzwischen auch geändert ist, wurden auf dieser Grundlage Entscheidungen getroffen und auch nach Änderung nicht revidiert. Für einen sehr schwer behinderten Menschen, der ständig auf Assistenz angewiesen ist, ist das eine Summe, womit die erforderliche Assistenz nicht abgedeckt werden kann. Schon gar nicht nach dem Arbeitgebermodell. Mein Mann bekommt monatlich netto rund 460 Euro für 18 Stunden in der Woche. Bei der Berechnung wurde der Höchstbetrag von 1.100 Euro brutto für eine Vollbeschäftigung angesetzt. Durch meine 32 Wochenstunden wurde dann wieder ein Teil abgezogen. Das heißt, es blieben dann 900 und noch ein paar Euro übrig und davon finanziert der Arbeitgeber die Arbeitsassistenz“* (S. 14).

### **Themen, die der Interviewpartnerin im Gespräch besonders wichtig sind**

Es folgen Ausschnitte, in denen Frau Lisa Schulz überwiegend als Expertin von Beratung spricht.

- a) Zur Situation der Frauen mit Behinderung nach der Wende: Die meisten Frauen mit Behinderung, mit denen sie durch die Beratungsstelle zu tun hatte, standen überwiegend nicht im Erwerbsleben. *„Die meisten hatten eine Erwerbsunfähigkeitsrente oder einige wenige waren in der Behindertenwerkstatt beschäftigt. Hier spielte Assistenz keine wirkliche Rolle, eher Hilfe im Haushalt (...) Wir haben viele Anträge für und mit Frauen gestellt, die oft unfreiwillig nicht mehr im Erwerbsleben standen. Es ging um Anträge für Autos, Wohnungsumbauten, medizinische Reha u.s.w.“* (S. 12).
- b) Zu eigenen Erfahrungen mit Beratung nach der Wende: *„Ich weiß (...), dass ich mich letztendlich doch selbst durchkämpfen muss“* (S. 13).

Frau Lisa Schulz formuliert ihre Angst vor Verarmung im Alter. *„Ich werde ja in Zukunft noch mehr Pflege und Hilfe benötigen und möchte das nicht alles meinem Mann überlassen. Ich bekomme jetzt die BU-Rente. Um Altersrente zu bekommen, müsste ich nach der Kontenklärung bis zu meinem 65. Lebensjahr arbeiten bzw. warten. Das empfinde ich als sehr ungerecht. Ich habe schließlich mein ganzes Leben über Beiträge bezahlt. Meine jetzige Rente reicht nicht zum Leben und wenn mein Mann keine Arbeit hat, sieht es nicht so gut für uns aus“* (S. 17).

### 2.1.3 Resümee

Bei der Auswertung der beiden biografischen Interviews mit Frauen mit Behinderung in Sachsen-Anhalt zeigen sich einige Gemeinsamkeiten, aber auch unterschiedliche biografische Verläufe.

Beide befragten Frauen, sie sind heute 45 und 50 Jahre alt, sind von Geburt an behindert. Sie erlebten Kindheit, Jugend, Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit bis zur Wende in der ehemaligen DDR. Eine der befragten Frauen besuchte Regelschulen; die zweite Befragte hat die ersten sieben Schuljahre in einem Internat für Körperbehinderte verbracht und den Wechsel an eine "normale" Politechnische Oberschule als Anpassung an Normalität begrüßt. Beratungsangebote zur Berufsorientierung gab es in der ehemaligen DDR faktisch nicht. Für eine Frau war vorneherein klar, dass für sie nur ein Büroberuf in Frage kam; sie macht in einem großen Betrieb der Filmwirtschaft eine Ausbildung als Wirtschaftskauffrau. Positiv wird die Übernahme nach der Ausbildung und das Recht auf einen Arbeitsplatz hervorgehoben. Aufgrund des Fortschreitens ihrer Krankheit, eine progressive Muskeldystrophie, wurde der zweiten Frau durch eine Reha-Kommission ein Ökonomiestudium in einem Internat für Körperbehinderte nahegelegt, das sie jedoch - aufgrund für sie unzumutbarer Bedingungen sofort wieder abgebrochen hat. Stattdessen arbeitet sie in einer medizinischen Fachbibliothek und studiert im Fernstudium Informationswissenschaft. Auffällig ist die hohe Bedeutung der Erwerbsarbeit, die für beide Frauen zu ihrem Selbstverständnis dazu gehört. Eine der befragten Frauen hat eine inzwischen erwachsene Tochter; sie war auch als Mutter mit einem Kleinkind durchgehend erwerbstätig. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch das Vorhalten einer Kinderbetreuung und Hilfen aus der Nachbarschaft als relativ unproblematisch und bewältigbar geschildert.

Die beiden in Sachsen-Anhalt befragten Frauen nutzten die gesellschaftliche Umbruchsituation, um sich für Behindertenverbände zu engagieren, die bis dato politisch nicht gewollt waren. Ein Austausch unter behinderten Frauen und Männern wurde in der DDR nicht gefördert. Umso wichtiger war es den Frauen, sich in der Selbsthilfe von behinderten Menschen und insbesondere für die Lage von Frauen mit Behinderung einzusetzen. Die Erfahrungen, die sie, nach der Wende, bei ihrer beruflichen Arbeit in Behindertenverbänden machten, sind jedoch sehr ambivalent. Positives arbeitsinhaltliches Engagement für Frauen und Männer mit Behinderung vermengt sich mit dem Erleben von Neid, Konkurrenz oder unzureichender Anerkennung von Seiten nicht behinderter Kolleginnen bzw. Vorgesetzten. In beiden Fällen führt dies zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Beide befragten Frauen haben gelernt, sich für ihre eigenen Interessen einzusetzen und ihre Rechte, z.B. eine Arbeitsassistenz, einzufordern. Die Perspektive bis zum 63. bzw. 65. Lebensjahr bei ggf. weiteren gesundheitlichen Beeinträchtigungen erwerbstätig zu sein oder mögliche Altersarmut einkalkulieren zu müssen, wird als ungerecht empfunden.

## 2.2 Ergebnisse aus Interviews mit unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren

Thematisiert werden von den befragten Akteurinnen und Akteuren insbesondere folgende Problembe-  
reiche, die mit Bezug auf die frauenfördernden Umsetzungserfordernisse des SGB IX auf besondere  
Handlungserfordernisse verweisen:

- Geringe Chancen der Integration in den 1. Arbeitsmarkt für junge Frauen mit sog. geistiger und Lernbehinderung
- Das Berufsspektrum für junge Frauen an den Berufsbildungswerken greift die Bedürfnisse junger Frauen mit Behinderung zu wenig auf.
- Es bestehen besondere Vermittlungsprobleme für die Zielgruppe „Frauen mit Behinderung“.
- Frauen mit Betreuungspflichten brauchen wohnortnahe, berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen und Umschulungen.

### **Geringe Chancen der Integration in den 1. Arbeitsmarkt für junge Frauen mit sog. geistiger und Lernbehinderung**

In Sachsen-Anhalt gab es im Schuljahr 2001 / 2002 (Landtag SA 2003) insgesamt 7.053 Mädchen, die eine der 133 Sonderschulen besuchten; das entspricht einem Anteil von 36,6% aller Schüler/innen. Die Mehrzahl, 5062 Mädchen (72%), besuchte eine Schule für Lernbehinderte; 1287 Mädchen verbrachten ihre schulische Ausbildung an Schulen für Geistigbehinderte und 50 an Schulen mit Ausgleichsklassen (für Schüler/innen mit massiven Verhaltensstörungen). Eine Mitarbeiterin der Landesstelle für Mädchenarbeit berichtete, dass bei der Vorbereitung einer Berufsinformationsmesse für Mädchen an Sonderschulen in Sachsen-Anhalt ein Großteil der Schulen nicht an einer Teilnahme interessiert war, da sie ihre Absolvent/innen fast ausschließlich an „Werkstätten für behinderte Menschen“ vermittelten und die Chancen für ihre Klientel, in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt zu werden, als nicht aussichtsreich einschätzten.

### **Sog. geistig behinderte junge Frauen**

Von mehreren Gesprächspartnerinnen in Sachsen-Anhalt wurde angesprochen, dass für junge Frauen, die von einer Sonderschule für geistig Behinderte kommen, der Weg unweigerlich in die WfbM führe. Während einzelne geistig behinderte Männer noch eine Chance haben, wenn die Arbeitsassistenz greift, in den 1. Arbeitsmarkt integriert zu werden, gilt dies nicht für junge Frauen. *„In der Verkopplung - Ich bin geistig behindert und Frau - ist die Werkstatt eine Sackgasse.“* Demgegenüber wird auf das positive Beispiel der Hamburger Arbeitsassistenz bei der Integration von Frauen mit sog. geistiger Behinderung auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt hingewiesen. Zwar lägen die Tätigkeitsprofile durchaus auch im traditionellen Bereich, es sind hauswirtschaftliche oder gärtnerische Tätigkeiten, aber sie arbeiteten nicht in einem Ghetto.

### **Lernbehinderte junge Frauen**

Bei lernbehinderten Jugendlichen sei zu beachten, dass diese in aller Regel keine körperlichen Beeinträchtigungen hätten, sondern „Opfer ihrer Sozialisation“ seien. Prof. Baudisch vertritt die These, *„dass hier die schulische Sozialisation - egal ob männlich oder weiblich - eine Menge Potenzial verschenkt.“* Es fehle ein handlungsorientiertes Curriculum. Misserfolgserlebnisse beim Lernen in der Schule würden in den berufsvorbereitenden Maßnahmen nur fortgeführt. 99% aller Abgänger/innen von Lernbehinderten-Schulen kämen automatisch in ein Berufsvorbereitungsjahr. Danach werde festgestellt, dass sie immer noch nicht berufsreif geworden sind und kämen in den Förderlehrgang. *„Auf diese Weise sind junge Frauen drei Jahre im Vorfeld der Beruflichkeit und versickern ohne Qualifizierung. Für die jungen Frauen heißt das, dass sie in dieser Zeit keine andere Wahl haben, irgendwie auf dem Arbeitsmarkt ohne Qualifikation einen Job zu kriegen.“*



### **Das Berufsspektrum für junge Frauen an den Berufsbildungswerken greift die Bedürfnisse junger Frauen mit Behinderung zu wenig auf**

Zwischen dem Lehrstuhl für Soziale und Berufliche Rehabilitation am Institut für Erziehungswissenschaft, Prof. Dr. Winfried Baudisch, an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und dem BBW Stendal bestehen seit längerem Kooperationsbeziehungen (Baudisch / Bojanowski 2002). Das BBW Stendal bietet hauptsächlich berufliche Erstausbildung für lernbehinderte, psychisch behinderte und verhaltensauffällige junge Frauen und Männer an. Prof. Baudisch führte ein 3jähriges Projekt mit benachteiligten Jugendlichen durch, in dem auch untersucht wurde, inwieweit die Bedürfnislagen junger Frauen in den Angeboten des BBW deutlich werden. *„Es zeigt sich, dass die permanent notwendigen Veränderungen in den Berufsbildern, in den Qualifikationsangeboten eigentlich sehr dominant für die Männerberufe abgebildet waren. Dagegen waren die Bedürfnisse junger Frauen im Wesentlichen abgedeckt durch das 48er Angebot zur Bürokauffrau, andere Berufe, wie z. B. Innendekorationsausbildung, wurden hingegen nicht aufgegriffen.“* Insgesamt liegt der Mädchenanteil unter 20%, was einerseits darauf zurückgeführt wird, dass der Anteil der Jungen an den Gruppen mit einerseits Lernbehinderung und andererseits sozialer Verhaltensauffälligkeit höher sei. Andererseits hat eine Mitarbeiterin des Genderinstituts, die ein EU-finanziertes Projekt evaluiert, herausgefunden, *„dass offensichtlich sozial benachteiligte junge Frauen ein anderes Konzept, eine andere Strategie des Umgehens mit sozialen Notlagen haben.“* Viele würden versuchen auf dem Arbeitsmarkt in Billigjobs unterzukommen. Für die geringe Anzahl von lernbehinderten jungen Frauen, die eine Berufsausbildung absolviere, sei das sozialisationsbedingt niedrige Level schulischer und beruflicher Abschlüsse mit verantwortlich, das angestrebt werde. Handlungsleitend sei nicht die Qualifikation, die mit einer Maßnahme erworben wird, sondern die Maxime: *„Seh‘ zu, wie Du möglichst schnell Geld verdienst.“*

### **Besondere Hemmnisse bei der beruflichen Integration von Frauen in das Arbeitsleben**

In Sachsen-Anhalt lebten zum 31.12.2001 86.001 Frauen und 87.474 Männer mit schweren Behinderungen (Grad der Behinderung von 50 und mehr). Mit Untersuchungen wie dem Behindertenreport für die Jahre 1993 und 2001 sowie einer Analyse der Lebenssituation von Frauen und Männern mit schweren Behinderungen durch das Gender-Institut (Claus 2002<sup>12</sup>) liegen für Sachsen-Anhalt Daten, Fakten und Erkenntnisse für diese Zielgruppe geschlechtsspezifisch differenziert, vor. Bezüglich der Beschäftigungssituation von Männern und Frauen mit Behinderung ist bemerkenswert, dass der überwiegende Teil nicht berufstätig ist. Von den befragten Frauen geben

- 27,3% an, dass sie aufgrund ihrer Behinderung keiner Erwerbstätigkeit nachgehen können
- 5,9% an, arbeitslos zu sein
- 52,4% an Altersrente in Anspruch zu nehmen.

---

<sup>12</sup> In einer repräsentativen Stichprobe wurden 857 Frauen und 882 Männer schriftlich befragt.

Insgesamt stehen nur 13,7% der Personen mit schweren Behinderungen im Erwerbsleben: der Anteil der Frauen liegt mit 45,1 % deutlich unter dem der Männer, was auf die größeren Schwierigkeiten für Frauen in Prozessen der beruflichen Integration verweist.

Ein Gesprächspartner kommentiert diese Zahlen und Fakten so: *„In einer Region mit einer Arbeitslosigkeit von 22% (das ist noch schön gerechnet) und einer anteilig noch höheren Frauenarbeitslosigkeit (wie der Gender-Report zeigt), da ist natürlich die generelle Problemlage der Integration von Frauen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt besonders schwer zu handhaben. Das zweite Problem, das ich sehe – aber empirisch nicht sauber belegen kann –, liegt in der beratenden und der sogenannten helfenden Strategie; hier meine ich eine schleichende Wiederbelebung des traditionellen Rollenverständnisses feststellen zu können.“*

Berichtet wird von einer hörbehinderten Umschülerin zur Kommunikationskauffrau, die nicht vermittelt werden konnte. Die besonderen Vermittlungsprobleme seien zum einen auf die Maßnahme selbst zurückzuführen, da die Arbeitgeber keine hörbehinderte Frau einstellen wollten, die nicht in der Lage ist, Telefonate zu führen und Kundenkontakte herzustellen. Zum anderen sei die Vermittlung am mangelnden Engagement und an Vorbehalten des zuständigen Integrationsfachdienstes gescheitert. Da die Umschülerin einen erwerbstätigen Mann und Familie hatte, wurde die Vermittlung als nicht so vordringlich angesehen. *„Um es vereinfacht zu formulieren: Frau, behindert, Familie – Es würde ja reichen, wenn sich eine behinderte Frau auf die Familie konzentriert. Da hat sie ja alle Hände voll zu tun, um das bewältigen zu können.“*

### **Wohnortnahe Qualifizierungsangebote für Mütter mit Behinderung**

Das Land Sachsen Anhalt startete 1996 gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation und der Bundesanstalt für Arbeit in Dessau und Halberstadt einen Modellversuch, in dem Frauen, die ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben konnten, über eine individuelle wohnortnahe betriebliche Umschulung ein Wiedereinstieg in das Berufsleben ermöglicht werden sollte. Die Landesregierung (Landtag von Sachsen-Anhalt 2003) bewertet diesen Ansatz als erfolgreich und will sich gemeinsam mit Rehabilitationsträgern, den Bildungseinrichtungen und Betrieben für wohnortnahe Rehabilitationsangebote einsetzen.

Prof. Baudisch bezieht sich ebenfalls auf Ergebnisse des Modellprojekts „Wohnortnahe berufliche Rehabilitation von Frauen“ (Niehaus / Kurth-Laatsch 2001), in dem u. a. die Lebensweltfeindlichkeit der Maßnahmestrukturen in Berufsförderungswerken aufgedeckt wurde. Es sei gelungen, das BFW Stassfurt zu überzeugen, dass sie Dependancen an großen Bildungsstandorten – wie z. B. in Magdeburg – einrichten. Da solche Öffnungsprozesse bei Großeinrichtungen nur langsam und begrenzt verliefen, plädiert er dafür in territorialen Zusammenhängen Angebote zu schaffen. *„Dazu wäre z. B. erforderlich, dass die Integrationsfachdienste in eine andere Rolle kommen. Es müsste eine Art Netzwerk geschaffen werden, wo die Bedürfnislagen definiert sind, wo die Möglichkeiten, die es territorial gibt, beschrieben und die zugrunde liegenden Organisationsstrategien entworfen werden. Und dann müsste in Kooperation mit den verschiedenen Rehabilitationsträgern, anderen Bildungsträgern, vorhandenen Institutionen ein zusammenhängendes Angebot entwickelt werden.“* Zwar seien die Bedingungen nicht transferierbar, dennoch sei der Hinweis auf sog. Frauen-Sonderklassen in der ehemaligen DDR interessant: *„Frauen-Sonderklassen waren Qualifikationseinheiten, in denen Frauen, die aufgrund ihrer biografischen Situation (Erziehungszeiten etc.) mit ihrer beruflichen Qualifikation in Rückstand geraten waren, gezielt darauf hin-*

*geführt wurden, Qualifikationsabschlüsse nachzuholen. Sie konnten das tun in ihrem sozialen Umfeld, Verwandtschaft, mit zwei bis drei Kindern, mit einem speziellen Programm, berufsbegleitend, etc. Wenn eine solche wohnortnahe Sonderklasse bestünde, mit einem arbeitsmarktbezogenen interessanten Profil, in die die verschiedenen Rehabilitationsträger ihre Beiträge einspeisen, dann wäre das eine effektivere Struktur.“*

Für ein solches netzwerkförmiges Angebot spreche, dass sich die großen Träger ohnehin in einer Krise befänden, da sie vom Landesarbeitsamt weniger Rehabilitandinnen zugewiesen bekämen und nach Möglichkeiten suchten, diese Verluste zu kompensieren. Lokal stünden auch andere Rehabilitationsträger in den Startlöchern, um berufsqualifizierende Maßnahmen anzubieten.

### **Resümee**

Insgesamt vermitteln die geführten Gespräche den Eindruck, dass Frauen und junge Mädchen mit Behinderung in Sachsen-Anhalt nur unzureichend in den Blick genommen werden. Im Sommer 2003 hat eine Veranstaltung zur Gründung eines landesweiten Netzwerkes von Frauen und Mädchen mit Behinderung stattgefunden, zu dem Referentinnen der Hessischen Koordinierungsstelle und des Sozialverband Deutschland eingeladen waren. Zum Zeitpunkt der Gespräche in Sachsen-Anhalt, Anfang Oktober 2003, war die Netzwerkgründung jedoch noch nicht erfolgt; es fehlte an Mitteln zum Aufbau von Strukturen. Dem SGB IX wird zwar ein großes Potenzial zur Verbesserung der Lebensbedingungen und zur besseren Teilhabe für Frauen und Männer mit Behinderung bescheinigt, doch würden die Probleme bei der Umsetzung des SGB IX (z.B. Kürzungen der Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber durch die Bundesagentur für Arbeit, begrenzte Förderzeiträume von Projekten und Qualifizierungsmaßnahmen) überwiegen. Bestimmte Instrumente des SGB IX werden noch gar nicht bzw. nur völlig unzureichend genutzt. Spezielle Angebote von Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskursen für Frauen mit Behinderung gibt es nicht. Die Möglichkeit einer Arbeitsassistenz nach § 102 Abs. 4 SGB IX wurde in 2003 nur von drei Arbeitnehmerinnen mit Behinderung (gegenüber 13 Arbeitnehmern) in Anspruch genommen (Landtag Sachsen-Anhalt 2003). Aktivitäten zur Verbesserung der Ausbildungssituation von Mädchen mit Lernbehinderung und zur (Wieder-) Eingliederung von Frauen finden – in geringem Umfang - vorwiegend in Forschungsprojekten und sogenannten Entwicklungspartnerschaften (im Rahmen von durch die Eu geförderten Projekten / Equal / ESF) statt. Der Gender-Aspekt ist zwar in diesen Programmen vorgegeben, muss aber nach Aussagen der evaluierenden Institution erst noch entwickelt werden.

Ein großer Handlungsbedarf besteht im Vorfeld der beruflichen Rehabilitation, d.h. im Bereich berufsorientierender Angebote für Mädchen mit Behinderungen. Die Landesstelle Mädchenarbeit Sachsen-Anhalt e.V., die die Interessen mädchenpädagogischer Praxis vertritt und sich u. a. für die mädchengerechte Ausgestaltung der Jugendhilfe einsetzt, hat diese Lücke erkannt.

Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit in 2003 war die verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und die Vorbereitung einer Berufsorientierungsmesse für Mädchen mit Behinderungen. Leider scheiterte dieser Versuch an Umständen, die die Hemmnisse, die gegenüber der Arbeitsmarktintegration dieser Zielgruppe bestehen, noch einmal unterstreichen (siehe die folgende Fallstudie.)

Positiv ist zu vermerken, dass mit dem Behindertenreport 2001 und der geschlechtsspezifischen Analyse der Lebenssituation von Frauen und Männern mit Behinderung durch das Genderinstitut Sachsen-

Anhalt eine Datenbasis vorliegt, die Unterschiede und Benachteiligungen (z. B. geringeres Durchschnittseinkommen, geringere Teilhabe in Beruf und Arbeit, Wohn- und Lebenssituation) deutlich macht. Diese nach Geschlecht differenzierten Erhebungen sollten regelmäßig fortgesetzt werden. Allerdings sind solche quantitativen Erhebungen nicht zureichend, um die Lebensrealität und Probleme von Frauen mit Behinderung tiefer zu erfassen. Ein besonderer Blick sollte dabei auf die Gruppe der Mütter mit Behinderung gelegt werden. Hinsichtlich der besonderen Hemmnisse bei der Integration in das Arbeitsleben sollte aufmerksam beobachtet werden, inwieweit eine „schleichende Wiederbelebung von tradierten Rollenbildern“ in der Beratung der Arbeitsagenturen und Fachdienste die Vermittlung behinderter Frauen zusätzlich erschwert oder die „Zuweisung“ von niedrig bezahlten „Schlichtarbeitsplätzen“ einer dauerhaften Integration entgegenwirkt.

### 2.3 Eine Fallstudie

#### **Von der Berufsorientierungsbörse für Mädchen mit Behinderungen zur Webseite als Infoportal für relevante Akteure in der Berufsorientierung von Mädchen und Frauen mit Behinderung**

##### **Ausgangssituation für die Initiierung des Projekts**

Die Landesstelle Mädchenarbeit Sachsen-Anhalt e.V. ist beteiligt an der Organisation des Girls´Day (Mädchenzukunftstag). Mädchen der 7. bis 10. Klassen werden vom Unterricht befreit und erhalten an diesem Tag die Gelegenheit, sich in Betrieben über Berufsfelder und Ausbildungsmöglichkeiten zu erkundigen. Dabei fiel auf, dass Mädchen mit Behinderungen sich nicht genügend angesprochen fühlen und nicht ausreichend involviert sind. Oftmals sind sie z.B. durch räumliche Barrieren von Betriebserkundungen ausgeschlossen. Die Landesstelle erfuhr von einem hohen Informationsbedarf von jungen Frauen mit Behinderung hinsichtlich der Berufswahl. Von den Schulen (z.B. für sog. geistig behinderte Schüler/innen) werden in der Regel keine Anstöße zur Überlegung von Alternativen zu typischen Frauenberufen oder zur Tätigkeit in der WfbM gegeben. Vor diesem Hintergrund entstand die Idee einer Berufsorientierungsmesse für Mädchen mit Behinderungen.

Durch die Messe sollte Mädchen und jungen Frauen mit Behinderung ein Forum geboten werden, sich über die Vielfalt der Möglichkeiten der beruflichen Erstausbildung zu erkundigen. Gleichzeitig sollte das Interesse für Berufsfelder geweckt werden, die Frauen typischerweise nicht ergreifen und damit ein Beitrag zur Verringerung der „doppelten Benachteiligung“ von Mädchen und Frauen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt geleistet werden. Die Messe sollte des Weiteren den Girls´Day für diese Zielgruppe bekannter machen. Auch Eltern sollten bei der Messe die Gelegenheit bekommen, sich über berufliche Alternativen zu erkundigen und dadurch Bedenken gegenüber neuen Berufen abzubauen. Die Mitarbeiterin, die mit der Vorbereitung der Veranstaltung betraut wurde sagt dazu: *„Ich denke, ich wäre zufrieden, wenn sich zum einen eine Menge Leute dafür interessieren, die Messe besuchen und wenn im Feedback herauskommt (...), dass Mädchen wie Eltern sagen, wir wollen durch die Messe angeregt mal darüber nachdenken, was es für andere Möglichkeiten für meine Tochter gibt, und zum anderen, dass das Thema auch noch mal in der Diskussion allgemein, z.B. Landesjugendhilfe oder in der allgemeinen Fachdiskussionen zur Sprache kommt. Und für mich wäre es auch ein Erfolg, durch diese Veranstaltung ein aktuelles Bild der Situation behinderter Mädchen erfassen zu können und das wiederum in die Öffentlichkeit tragen zu können“* (Interview mit einer Mitarbeiterin der Landesstelle, S. 22). Nicht nur die Sensibili-

sierung der Öffentlichkeit im Allgemeinen, sondern insbesondere die der Arbeitgeber war ein wichtiges Anliegen der Messe.

### **Konzeption**

Die Vorbereitung der Messe lag hauptsächlich in der Hand einer Mitarbeiterin der Landesstelle Mädchenarbeit Sachsen-Anhalt e.V. Es sollten alle Schülerinnen in Sonderschulen aus Sachsen-Anhalt und andere interessierte Mädchen und Frauen (zwischen 12 und 27 Jahren), sowie Eltern, Lehrer/innen, Unternehmen und Hochschulen (auch als Publikum) sowie Fachpublikum erreicht werden. Als Finanziers sollten die Aktion Mensch, die RWE-Stiftung und das Landesjugendamt ins Boot geholt werden. Das Bekanntmachen der Berufsorientierungsbörse sollte in erster Linie über Pressearbeit sowie über Werbung an Schulen, z.B. durch Plakate aber auch durch Ansprache von Lehrer/innen und von Elternräten erfolgen. Des Weiteren sollte durch den Newsletter des Girls´ Day, den Jugendinfoserver Sachsen-Anhalt und die Webseite der Landesstelle über die Messe informiert werden. Eine Zusammenarbeit zu diesem Zweck ist auch mit dem Landesjugendamt angebahnt worden. Als Kooperationspartner bzw. Multiplikator/innen sollten u.a. die Gleichstellungsbeauftragte sowie das Kultusministerium auftreten.

Für den Veranstaltungsort der Messe sollte beachtet werden, dass der Raum barrierefrei ist und die Infostände auch für blinde oder hörgeschädigte, ebenso wie für lern- oder sog. geistig behinderte Mädchen geeignet sind. Wichtig ist dabei die Frage „*Wie präsentiere ich den Stand für sie, weil ich muss ja auch noch mal die Arbeitgeber oder die Leute der dort vertretenen Stände darauf aufmerksam machen, wie sie in ihrer Präsentation auf die Mädchen eingehen und sie ansprechen*“ (Interview mit Mitarbeiterin der Landesstelle Mädchenarbeit). Über den Kontakt zu Lehrer/innen an Sonderschulen und zu Behindertenbeauftragten versprach sich die Verantwortliche Informationen zu dieser Frage.

Auf der Messe sollten auf der Seite der ausbildenden Unternehmen Arbeitgeber durch Vertreterinnen der Betriebe und Hochschulen vertreten sein. Auch für die Agentur für Arbeit war ein Stand vorgesehen.

### **Umsetzung**

Bei der Umsetzung des dargestellten Vorhabens stießen die Veranstalterinnen auf erhebliche Probleme, die dazu führten, das Projekt der Berufsorientierungsmesse abzubrechen und statt dessen einen Internetauftritt zu gestalten, der im nächsten Abschnitt dargestellt wird.

Nach Angaben einer Mitarbeiterin der Landesstelle Mädchenarbeit e.V. hätten sich genügend Bildungsträger und auch einige Betriebe bereit gefunden, sich an der Berufsinformationsmesse zu beteiligen. *„Der entscheidende Grund für das Scheitern war, dass die Mehrzahl der Sonderschulen nicht mitspielte, weil sie die Abgänger/innen fast ausschließlich in Werkstätten vermitteln und die Aussicht der Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt sehr schlecht einschätzen. Einige Schulen haben sich bereit erklärt, teilzunehmen. Ihre Teilnahme ist schließlich daran gescheitert, dass das Kultusministerium lediglich bereit war, die Versicherungskosten zu übernehmen, nicht aber die Fahrtkosten, die erheblich sind, da dafür Sonderbusse hätten bereit gestellt werden müssen.“*

Schließlich hätte zum Scheitern auch ein Meinungswandel des Beauftragten für Behindertenfragen beigetragen, der sich nach anfänglicher Unterstützung gegen eine „Besonderung von jungen Menschen mit Behinderung“ aussprach und stattdessen eine Integration der Jugendlichen mit Behinderung

in bestehende Berufsinformationsmessen forderte. Die Nichtberücksichtigung von Mädchen mit Behinderungen sowohl an der bundesweiten Veranstaltung Girls´Day als auch bei landesspezifischen Aktivitäten, z.B. Berufsbildungsmesse „Perspektiven“, Webseite „future jobs“ für Mädchen und junge Frauen in Sachsen-Anhalt ([www.fujogi.de](http://www.fujogi.de)) war jedoch der Ausgangspunkt für die Aktivitäten der Landesstelle Mädchenarbeit gewesen. Beabsichtigt war „in einem ersten Schritt auf die Probleme dieser Zielgruppe aufmerksam zu machen, um sie in einem zweiten Schritt auch bei den allgemeinen Veranstaltungen stärker mit zu berücksichtigen.“ Die Eltern der Jugendlichen seien sehr enttäuscht gewesen, ebenso die Sonderschulen im Landkreis Burg, in dem die Berufsinformationsbörse hätte stattfinden sollen. Die Schulen dieses Landkreises wollen im nächsten Jahr eine eigene Veranstaltung organisieren.

### **Internetportal für Mädchen mit Behinderungen**

Um mehr Öffentlichkeit für die Interessen von Mädchen mit Behinderungen zu schaffen, wurde stattdessen das Internetportal „Ausbildung für Mädchen mit Behinderung oder Beeinträchtigung“ der Landesstelle ([www.landesstellemaedchenarbeitlsa.de/undwasdann/](http://www.landesstellemaedchenarbeitlsa.de/undwasdann/)) entwickelt. Die Inhalte dieses Portals sind auch als CD oder Broschüre erhältlich. Die Ziele, die die Messe verfolgte, wurden auf die Internetseite übertragen. Es werden verschiedene Akteure der Berufsorientierung von Mädchen mit Behinderungen (Arbeitgeber, Eltern, Fachpublikum) sowie die Mädchen selbst angesprochen. Sehr differenziert wird auf mögliche Fragen und Anliegen der verschiedenen Zielgruppen eingegangen. Neben einer Einleitung mit Problemaufriss und den Zielen der Seite wird jede Zielgruppe explizit angesprochen und auf die individuell für sie zugeschnittenen Angebote der Seite hingewiesen. Jede Nutzerin und jeder Nutzer kann sich entsprechend seiner Interessen ein Interview durchlesen und per Videomitschnitt anschauen, um sich über das Thema zu informieren. So gibt es Interviews mit einem Bildungsträger, mit einer jungen Frau, die eine Ausbildung zur Malerin macht, mit einer jungen Frau im Berufsbildungsbereich einer WfbM und mit einer Mutter einer körperbehinderten Tochter. In weiteren Rubriken ist eine vertiefende Auseinandersetzung und Information möglich. Für Mädchen werden Adressen von Ausbildungsstätten und Institutionen der Jugendberufshilfe in Sachsen-Anhalt, sowie verschiedene Angebote und Links genannt, die zur beruflichen Orientierung beitragen können. Ein besonderes Augenmerk liegt hier auf Berufsfeldern, in denen Frauen meist unterrepräsentiert sind. Arbeitgeber erhalten Informationen, die als Basis zur Widerlegung von Vorurteilen gedacht sind, sowie zu konkreten Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten bei der Ausbildung oder Einstellung eines Menschen mit Behinderung. Außerdem erfolgen Literaturtipps für die weitergehende Beschäftigung mit der Thematik.

Schließlich folgt der Appell,

- an Arbeitgeber, die Möglichkeiten der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen zu überdenken und aktiv einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten,
- an Eltern, ihre Töchter bei der Berufswahl konstruktiv und kreativ zu unterstützen sowie
- an das Fachpublikum, die Zielgruppe der Mädchen und jungen Frauen mit Behinderung bei bestehenden Angeboten zum Thema Berufsorientierung stärker einzubeziehen und beispielsweise bei Berufsmessen in vorhandene Konzepte zu integrieren.

Grundlage der Angaben: Experteninterview mit einer Mitarbeiterin der Landesstelle, Telefonat mit einer Mitarbeiterin der Landesstelle zu den Gründen für das Nichtstattfinden der Berufsorientierungsmesse; Webseite der Landesstelle.

**Einschätzung**

Die Fallstudie über die Berufsorientierungsmesse, die zur Webseite wurde, zeigt Folgendes auf:

- Die Zielgruppe Mädchen mit (Lern-) Behinderungen wird bei Berufsorientierungsveranstaltungen nicht berücksichtigt. Da ihnen bisher keine Alternativen zur WfbM aufgezeigt werden, ist für lernbehinderte Mädchen die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt (fast) ausgeschlossen.
- Bei den Eltern von Mädchen mit Behinderungen besteht großes Interesse, an berufsorientierenden Veranstaltungen, die barrierefrei sind und Mädchen ein größeres Spektrum an Berufen eröffnen.
- Um eine Berufsorientierungsmesse für diese Zielgruppe erfolgreich zu realisieren, sind regionale Abstimmungsprozesse mit den relevanten Akteurinnen und Akteuren sowie politische Willensbildungsprozesse wesentliche Voraussetzungen.

Das Internetportal der Landesstelle bietet ein gutes Forum, um im Vorfeld mehr Aufklärung und Information für die Situation von Mädchen mit Behinderungen zu schaffen und bietet den jungen Frauen gute Möglichkeiten sich selbst zu informieren.

## **D Beispiele guter Praxis:**

**Exemplarische bundesweite Bestandsaufnahme von  
(frauengerechten) Modellen, Angeboten und Programmen**



## **1 Beispiele guter Praxis: Bundesweite exemplarische Bestandsaufnahme von mädchen- und frauengerechten Modellen, Angeboten und Programmen**

Die Suche nach im Sinne des SGB IX frauengerecht konzipierten Modellen guter Praxis gestaltete sich recht schwierig. Im Verlauf des Projektes ist es, insbesondere durch Hinweise von Interviewpartnerinnen im Rahmen der Expert/innen-Befragungen und durch die Zusammenarbeit mit Selbsthilfeinitiativen und –verbänden jedoch gelungen, Beispiele guter Praxis zu identifizieren. Aufgenommen in die nachfolgende Übersicht sind sowohl Angebote zur beruflichen Beratung, Orientierung und Erstausbildung junger Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen als auch Programme und Angebote zur Qualifizierung, Umschulung, Beratung, Begleitung und betrieblichen Integration von Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen. Die Modelle sind im Anhang zum vorliegenden Bericht beschrieben, teilweise als Fallstudien im Bericht aufgenommen.

### **Berufliche Beratung, Orientierung, Vorbereitung und Erstausbildung junger Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen**

#### **Initiativen zur Berufsfindung, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung**

- Projekt: Multimediale Berufswahlorientierung mit Frauenförderung, Berufsbildungswerk Waiblingen (Fallstudie)
- Mädchenwerkstatt „Girls do it“, Stuttgarter Jugendhaus e.V., Stuttgart
- „Wir können alles ...“, Berufsorientierendes Frauenprojekt der Lebenshilfe Tübingen e.V., Tübingen (Fallstudie)
- Holzwerkstatt für Mädchen mit Körperbehinderung, Berufsbildungswerk Neckargemünd
- Mädchenprojekte zur Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Selbstbehauptung für Schülerinnen von Förder- und Sonderschulen, 7 Förder- und Sonderschulen in Baden-Württemberg
- Projekt „Schwangerschaft und Babyjahre“ für junge Mütter mit Lernbeeinträchtigung, Förderband Mannheim e.V.
- „Hand in Hand für mehr Beschäftigung“ (Fortsetzung des „Projekts Berufliche Bildung“), Lebenshilfe Tübingen e.V., Tübingen
- „Job Werkstatt Mädchen“, Technischer Jugendfreizeit- und Bildungsverein e.V., Berlin
- Pilotprojekt JUMB: Junge Menschen mit Behinderung am Übergang Schule, Beruf, Studium – Die Rolle der elektronischen Medien bei der Verfolgung und Verwirklichung sozialer und beruflicher Ziele, Projektträger: Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Behinderter e.V. Münster, Münster
- Von der Berufsorientierungsbörse für Mädchen mit Behinderung zur Webseite als Infoportal für relevante Akteure in der Berufsorientierung von Mädchen und Frauen mit Behinderung, Landesstelle für Mädchenarbeit Sachsen-Anhalt, Magdeburg (Fallstudie)
- „Keimzeit – Integrativer Berufsvorbereitungslehrgang für Jugendliche mit und ohne Behinderung“, VHS Bildungswerk, Bielefeld

#### **Förderlehrgänge und Erstausbildung**

- Überbetriebliche Ausbildung zur hauswirtschaftstechnischen Helferin, Förderband e.V., Mannheim
- Ausbildung zur Mediengestalterin für junge Frauen, die gehörlos, schwerhörig oder sprachbehindert sind, BBW der Paulinenpflege Winnenden e.V., Winnenden

- Virtuelle bürokaufmännische Ausbildung mit dem Schwerpunkt Telearbeit, Berufsbildungswerk Neckargemünd
- Förderlehrgang – Zielgruppe 2, für Mädchen, IN VIA Bildungsstätte, Dortmund
- WfB plus im Förderlehrgang 3: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für junge Frauen und Männer mit Behinderung, Christliches Jugenddorfwerk (CJD), Dortmund (Fallstudie)

#### **Mädchen-/frauengerechte Rahmenbedingungen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation**

- „Ausschuss: Junge Frauen im Berufsbildungswerk“, Berufsbildungswerk Waiblingen
- Projekt: Mädchenwohnung, Nikolauspflanze, Stuttgart
- Themenbezogene Mädchengruppe, Christliches Jugenddorfwerk (CJD), Offenburg

#### **Programme und Angebote zur Beratung, Umschulung, Fort- und Weiterbildung, Begleitung und betrieblichen Teilhabe von Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen**

##### **Beratung, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung**

- Vorbereitungsprogramm für Frauen, Berufsförderungswerk Heidelberg
- Brückenangebot für Frauen: Wohnortnahe Teilzeitangebot zur Qualifizierung und Verbesserung des Zugangs von Frauen mit psychischen Erkrankungen zum Arbeitsmarkt, team training GmbH, Tübingen
- PerSpeQtive – Personenbezogene Förderung, spezifische Angebote, Qualifizierung und individuelle Maßnahmen. In einem Integrationsfachdienst angesiedeltes Projekt mit einem Schwerpunkt Gender Mainstreaming, ARKADE-Pauline 13 gGmbH, Ravensburg (Fallstudie)
- Berufliche Beratung für Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung, BiBeZ e.V., Heidelberg (Fallstudie)
- Anlauf- und Beratungsstelle, die Frauen mit Behinderung bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützt, mixed pickles e.V., Lübeck
- „Mobil“, „Yentl“, Arbeit und Bildung e.V., Marburg und fab e.V., Verein zur Förderung der Autonomie Behinderter, Kassel
- Orientierungskurs zur beruflichen Wiedereingliederung, Arbeit und Bildung e.V., Marburg
- Frauenqualifizierungsprojekt, WERKSTATT Bremen, Bremen

##### **Umschulung**

- Wohnortnahe berufliche Rehabilitation von Frauen, Dessau, Merseburg, Kassel, Mainz
- Teilzeitausbildung von Frauen in vier kaufmännischen Berufen, Berufsförderungswerk Waldkriburg
- Ausbildung zur Bürokauffrau mit Telelearning, Berufsförderungswerk Dortmund
- Ausbildung zur Bürokauffrau mit Teletutoring, Berufsförderungswerk Michaelshoven (Fallstudie)
- Frauen- und elterngerechte Rahmenbedingungen: Projekt „Mutter-Kind, Vater-Kind“, Berufsförderungswerk Schömberg

##### **Fort- und Weiterbildung, Zusatzqualifizierung**

- Innerbetriebliches Qualifizierungsangebot für Frauen mit Behinderung und chronischer Erkrankung, Robert-Bosch GmbH, Reutlingen (Fallstudie)

- Projekt PES – Personenbezogene EDV-Schulung für behinderte Frauen, KOBRA / DieSL, Mainz
- Online-Qualifizierung für Menschen mit Schwerbehinderung, Landesweite Aktion in Nordrhein-Westfalen
- Weiterqualifizierung Telearbeit, Fachkraft für kaufmännische Telearbeit, Telelearning-Kurs des BFW Heidelberg
- Weiterqualifizierung zum Internet Assistant mit verschiedenen Schwerpunkten: Web-Design, Online-Konzeption, Online-Marketing, -Redaktion und -Publishing, Telelearning-Kurs des BFW Heidelberg
- Vorbereitung ECDL (europäischer Computerführerschein), Telelearning-Kurs des BFW Heidelberg

### **Integrations- und Beschäftigungsinitiativen**

Integrative Reinigungsgruppe der Stadtverwaltung, Plauen (Fallstudie)

### **Integrationsförderung für Mütter mit Behinderung**

Modellprojekt „Mütter mit Behinderungen“, Aufbau von Selbsthilfenetzwerken und Integrationsförderung für Mütter mit Körper- und Sinnesbehinderungen oder chronischen Erkrankungen, Mütterzentrum Dortmund (Fallstudie)

### 3 Zusammenfassende Bewertung

Die Erkenntnis, dass Mädchen und junge Frauen in ihren beruflichen Einstiegsperspektiven und Beschäftigungschancen immer noch gravierend benachteiligt sind, führte in der Jugendberufshilfe und in den Regelschulen zu vielfältigen Initiativen und Programmen ihrer beruflichen Förderung. Von diesen Programmen strukturell ausgegrenzt blieben die Mädchen und jungen Frauen mit Behinderung, und hier insbesondere jene, die Sonder- und Förderschulen besuch(t)en und jene, die von der Etikettierung „lernbehindert“ und „geistig behindert“ betroffen sind. Die hier in der Bestandsaufnahme sichtbar gemachten Initiativen zur Berufsfindung, Berufsorientierung und Berufsvorbereitung von Mädchen und jungen Frauen mit Behinderung konzentrieren sich deshalb auf die Gruppen der Mädchen / jungen Frauen mit sog. „Lernbehinderung“ und sog. „geistiger Behinderung“. Die Lebenszusammenhänge dieser Mädchen / jungen Frauen sind von ganz besonderen Erschwernissen bestimmt. Chancen, eigene Lebensentwürfe zu verwirklichen, waren bislang aufgrund

vielfältiger struktureller Ausgrenzungsprozesse kaum gegeben. Die hier aufgenommenen Modelle und Projekte zeigen Wege auf, wie der mehrfachen Diskriminierung der jungen Frauen entgegen gewirkt werden kann trotz nachhaltiger wirksamer Ausgrenzungen durch restriktive Förderpolitiken.

Die hier aufgeführten Projekte und Angebote im Bereich der Berufsfindung, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung – entstanden vor allem aus Fraueninitiativen und Elterninitiativen – sind in der Mehrheit zeitlich befristet. Auslaufende Fördermittel verhindern immer wieder – trotz sichtbarer Erfolge und positiver Beurteilungen – eine Institutionalisierung und damit dauerhafte Einrichtung der Angebote.

Immer noch scheint sich die Angebotsstruktur der beruflichen Förderung und Erstausbildung junger Frauen mit Behinderung – insbesondere junger Frauen mit einer sog. Lernbehinderung – auf die klassischen frauendominierten Berufsfelder zu konzentrieren. Die Mehrheit der jungen Frauen mit sog. Lernbehinderung absolviert neben Berufen im Bereich Ernährung, Textil / Bekleidung und Körperpflege eine Ausbildung zur hauswirtschaftstechnischen Helferin – in Berufsbildungswerken, aber auch bei freien Trägern und Vereinen.

In der Diskussion um die Umsetzung des SGB IX werden mädchen- und frauengerechte Rahmenbedingungen in Berufsbildungswerken gefordert, beispielsweise die Benennung von Frauenbeauftragten, Selbstbehauptungskurse, die Bereitstellung von Mädchen- und Frauenräumen, präventive Maßnahmen zum Schutz vor sexuellen Übergriffen, Wohngruppen für junge Frauen. Einzelne Berufsbildungswerke bieten Selbstverteidigungskurse und Gesprächsgruppen für junge Frauen an.

Die Berücksichtigung der spezifischen Bedarfe und Bedürfnisse von Mädchen und jungen Frauen hängt nach wie vor vom Engagement einzelner Mitarbeiterinnen in Einrichtungen und Initiativen ab. Selbstverständlich ist eine geschlechtersensible Beratung, Orientierung und Ausbildung auch knapp drei Jahre nach Verabschiedung des SGB IX noch nicht.

Untersuchungen jüngerer Datums verweisen immer noch auf eine hohe Quote nichtteilnehmender Frauen mit Behinderung an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation (Live 1999; u.a.). Empfohlen wird nach wie vor eine qualitativ verbesserte Beratung, Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, um Frauen mit Behinderung zu ermutigen und zu motivieren, Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zu beanspruchen.

An solchen Überlegungen und dem Prinzip des Empowerments setzten Modelle der Selbsthilfebewegung an. Zentral ist der Ansatz des Peer-Counseling – Beratung und Begleitung von und für Frauen mit Behinderung – in dessen Mittelpunkt die Förderung von Selbststärkung und Potenzialen sowie Parteilichkeit stehen.

Alle Angebote thematisieren frauenspezifische Fragestellungen, Risiken und Probleme, Versorgungs- und Vereinbarkeitsfragen und weibliche Berufswegeplanung. Die Möglichkeit zu betrieblichen Praktika ist ebenfalls fester Bestandteil der Angebote, sie wird von Teilnehmerinnen positiv bewertet.

Im Bereich der Umschulung hat das Konzept des Modellprojekts „Wohnortnahe berufliche Rehabilitation von Frauen“, das von drei verschiedenen Bildungsträgern an vier verschiedenen Standorten getragen und von der BAR koordiniert wurde, breite Beachtung in der Fachöffentlichkeit gefunden. Nach Abschluss des Projekts fand eine verstärkte Diskussion um die Notwendigkeit von Angeboten zur wohnortnahen Teilzeitausbildung für Frauen mit Behinderung und häuslichen Verpflichtungen statt. Im SGB IX finden sich entsprechende Empfehlungen, die nun bereits von einzelnen Berufsförderungswerken aufgegriffen werden. Ebenso bieten Berufsförderungswerke eigene Einrichtungen und Angebote zur Kinderbetreuung an. In der Art, wie diese Betreuungsmöglichkeiten angeboten werden, zeigen sich allerdings gravierende Unterschiede. Manche Berufsförderungswerke geben eigene Flyer heraus, in denen die Betreuungsangebote differenziert und ansprechend aufgezeigt werden, z.B. Heidelberg. Andere Berufsförderungswerke verweisen darauf, erst bei Nachfrage von Teilnehmerinnen nach Lösungen von Betreuungsproblemen zu suchen.

Einzelne Berufsförderungswerke bieten inzwischen auch frauengerechte Umschulungen zur Bürokauffrau mit Telelearning und Tele-Tutoring an. Das Berufsförderungswerk Michaelshoven bietet den Teilnehmerinnen im Rahmen dieser Umschulung Kinderbetreuung in der Zeit der Schulferien an, was von den Frauen sehr geschätzt wird.

Die neuen Umschulungsangebote, die sich ausdrücklich an Frauen richten, verdeutlichen, dass berufliche Rehabilitationskonzepte im Allgemeinen nicht die Besonderheiten der Frauen angemessen berücksichtigten.

Abschließend lässt sich zusammenfassen, dass die zusammen gestellten Modelle und Projekte einer geschlechtersensiblen beruflichen Orientierung und Qualifizierung von Frauen im Geiste des SGB IX, Selbstbestimmung und Teilhabe auch und gerade für Frauen zu realisieren, wirksam sind. Initiatorinnen sind neben Selbsthilfeverbänden und –initiativen behinderter Frauen vor allem einzelne aktive Frauen in Berufsbildungs- und –förderungswerken, in Integrationsfachdiensten und bei Bildungsträgern. Der Projekt- und Modellcharakter vieler Angebote und die noch fehlende Institutionslogik bei gleichzeitiger Reduzierung der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik verhindern zwar noch die Absicherung und Nachhaltigkeit der entwickelten Modelle, als Experimentierfeld ist die Förderung im Rahmen von Modellprojekten jedoch auf jeden Fall wertvoll und unerlässlich.

- E Schriftliche Befragung in Berufsförderungswerken in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Sachsen und Sachsen-Anhalt

### **Ziel der Befragung**

Die im Rahmen des Projektes durchgeführten Interviews, Gruppengespräche und Fallstudien sollen durch die Ergebnisse einer schriftlichen Erhebung an den Berufsförderungswerken in Nordrhein-Westfalen, Baden Württemberg, Sachsen und Sachsen Anhalt ergänzt werden. In den Blick genommen werden Frauen, die durch die Teilnahme an einer Rehabilitationsmaßnahme den (Wieder-) Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt anstreben. Wir betrachten soziodemographische Strukturen dieser Gruppe von Frauen mit Behinderung wie die Altersstruktur, den Familienstand der Frauen und ihre Bildung. Ferner interessiert uns, wie die Frauen die Rehabilitationsmaßnahme, die sie besuchen, beurteilen. Wir möchten mehr darüber erfahren, ob sie tatsächlich ihre beruflichen Wünsche erfüllen konnten, wo sie Kritik haben und welche Verbesserungsvorschläge sie anbringen. Durch differenzierte Auswertungen soll untersucht werden, ob für bestimmte Untergruppen, wie z.B. unterschiedliche Altersklassen, besondere Problemlagen, Wünsche oder andere Besonderheiten existieren. Ein besonderes Augenmerk liegt hier auf der Gruppe der Mütter von betreuungspflichtigen Kindern. Zudem wird nach den Erfahrungen mit Beratung und Unterstützung durch die neu im SGB IX aufgenommen Einrichtungen „Gemeinsame Servicestellen“ und „Integrationsfachdienste“ sowie nach Angebot und Nachfrage von Selbstbehauptungstrainings im Rahmen des Reha-Sports gefragt.

### **Zeitpunkt der Befragung**

Die Befragungen der Berufsförderungswerke (BFWs) fanden im Oktober 2003 in Nordrhein-Westfalen statt, in den anderen Bundesländern zwischen Februar und April 2004. Stichtag für die Teilnehmerstatistiken der BFW waren der 31.10.03 (NRW) bzw. der 31.01.04.

### **Zielgruppe der Befragung**

In der schriftlichen Erhebung wurden Frauen mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr befragt, die an Maßnahmen in Berufsförderungswerken in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt teilnehmen. Die dreizehn von uns berücksichtigten BFW's machen 46% der insgesamt 28 Berufsförderungswerke in Deutschland aus.

### **Fragebogenversand, Rücklauf und Anmerkungen zur Aussagefähigkeit**

In die schriftliche Befragung waren die dreizehn Berufsförderungswerke in Baden-Württemberg (4), Nordrhein-Westfalen (5), Sachsen (2) und Sachsen-Anhalt (2) einbezogen. Insgesamt wurden im Rahmen einer Vollerhebung 447 Fragebögen an die BFWs verschickt<sup>13</sup>. Es haben sich 225 Frauen an der schriftlichen Befragung beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 50,3%. Die Rücklaufquoten der einzelnen BFWs liegen zwischen 30% und 90%.

Damit konnte eine hohe Beteiligung der Frauen mit einem Grad der Behinderung von 50 und mehr erreicht werden, die auf einen relativ hohen Aussagewert in Bezug auf die Grundgesamtheit schließen lässt. Die Grafiken enthalten die Anzahl der Frauen, die entsprechende Angaben gemacht haben. Ergebnisse, die auf einer geringen Fallzahl beruhen, sind durch Angabe der Fallzahlen kenntlich gemacht.

---

<sup>13</sup> Die Zahl der Fragebögen wurde von Seiten der BFW entsprechend ihrer Teilnehmerstatistik angegeben.

Dies gilt insbesondere für Aussagen über die Frauen die ein BFW in Sachsen (n=16) oder Sachsen-Anhalt (n=14) besuchen und für Frauen die jünger als 20 Jahre sind (n=7).

**Tabelle 2: Anzahl der angeforderten und eingegangenen Fragebögen**

<b>BFW</b>	<b>Anzahl der angeforderten Fragebögen</b>	<b>Anzahl der eingegangenen Fragebögen</b>
Dortmund (NRW)	28	18 (64%)
Düren (NRW)	72	35 (49%)
Hamm (NRW)	20	6 (30%)
Michaelshoven (NRW)	57	38 (67%)
Oberhausen (NRW)	28	16 (57%)
Bad Wildbad (Ba-Wü)	10	3 (30%)
Heidelberg (Ba-Wü)	131	57 (44%)
Heidelberg–Schlierbach (Ba-Wü)	34	10 (29%)
Schöenberg (Ba-Wü)	18	6 (33%)
Dresden (Sachsen)	13	6 (46%)
Leipzig (Sachsen)	13	10 (77%)
Halle (Sachsen-Anhalt)	10	9 (90%)
Staßfurt (Sachsen-Anhalt)	13	5 (39%)
Fragebögen ohne Angabe zum BFW		6
<b>Gesamt</b>	<b>447</b>	<b>(50,3%)</b>



### 3 Auswertung der Erhebungen

#### 3.1 Frauen in Berufsförderungswerken

Nach wie vor sind Frauen in BFWs unterrepräsentiert. Ihr Anteil an allen Teilnehmer/innen beträgt in den von uns befragten BFWs 26%, dabei sind keine Unterschiede zwischen Frauen allgemein und Frauen mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr festzustellen. Gisela Hermes hat in ihrer Untersuchung 2001<sup>14</sup> den Anteil der Frauen in BFWs mit 27,6% beziffert und vermutet, dass sich der Anteil zukünftig noch verringern könnte.

Eine aktuelle Untersuchung der Beschäftigungssituation Schwerbehinderter zeigt, dass auch insgesamt die Erwerbsquote dieser Gruppe wieder sinkt, was nicht allein auf demographische Gründe zurückzuführen sei.<sup>15</sup>

Deutliche Veränderungen haben sich gegenüber der Untersuchung von Hermes vor allem in zwei Bereichen feststellen lassen, erstens in Bezug auf geschlechterdifferenzierte Statistiken und zweitens auf das Berufsangebot in BFWs.

Nach Geschlechtern differenzierte Statistiken (auch für die einzelnen Qualifizierungen / Umschulungen) konnten uns alle BFWs anbieten. Dies allerdings teilweise erst nach mehrmaligem Nachfragen. Die Aufschlüsselung der Teilnehmerzahlen nach Geschlecht und Grad der Behinderung bezogen auf die Verteilung nach Berufen haben jedoch nur acht BFWs vorgenommen. Nach Geschlecht und Grad der Behinderung differenzierte Statistiken liegen derzeit also noch nicht flächendeckend vor.

Das Berufsangebot der BFWs hat sich erweitert, man kann nicht mehr davon sprechen, dass hauptsächlich „Männerberufe“ angeboten werden (gewerblich-technischer Bereich 53% aller Angebote); vor allem Angebote im Bereich Soziales / Gesundheit sind nach wie vor nur gering vertreten (6%), 41% der Angebote sind dem kaufmännischen Bereich zuzurechnen.<sup>16</sup>

#### 3.2 Trägerschaft der Maßnahme

Mit 62,7% übernimmt die Bundesagentur für Arbeit am häufigsten die Trägerschaft für eine Maßnahme im BFW. Bei gut einem Drittel der Frauen ist die Rentenversicherung der Träger der Maßnahme; Voraussetzung für die Kostenübernahme durch die Träger der Rentenversicherung ist eine mindestens

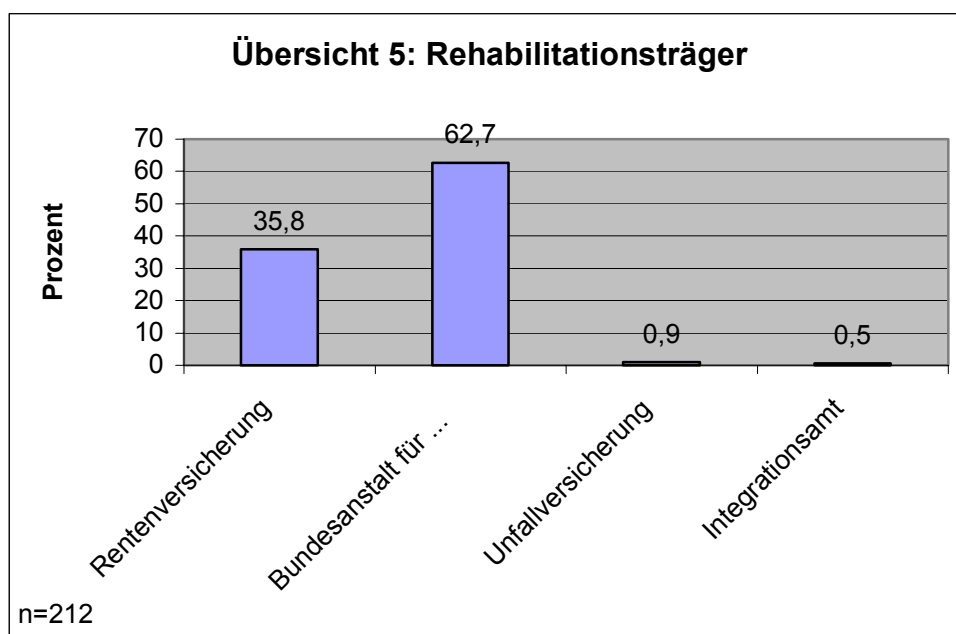
---

<sup>14</sup> Hermes, 2001

<sup>15</sup> Rauch, Brehm 2003

<sup>16</sup> Die Angaben zu den in den BFWs angebotenen Berufsfeldern beziehen sich auf die TeilnehmerInnenstatistiken, die wir von den BFWs erhalten haben. Wir haben die Berufsfelder in drei Kategorien eingeteilt (gewerblich/technische, kaufmännisch/verwaltende und soziale Berufe). Dies hat u.a. zur Folge, dass die IT Berufe nicht gesondert als Kategorie auftauchen, sondern auf die drei genannten Kategorien aufgeteilt wurden. Ähnliches gilt für die sogenannten Medienberufe. Einen sehr genauen Überblick über die angebotenen Berufe in Berufsförderungswerken gibt die Broschüre „Berufsförderungswerke. Einrichtungen zur beruflichen Eingliederung erwachsener Menschen mit Behinderung“ (Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung, 2003).

15jährige Erwerbstätigkeit. Die Unfallversicherung und das Integrationsamt spielen in unserem Sample bei der Trägerschaft eine untergeordnete Rolle. Auch bei einer differenzierten Betrachtung des Datensatzes (z.B. nach dem Vorhandensein betreuungspflichtiger Kinder) variiert die vorherrschende Trägerschaft kaum. Die Bundesagentur für Arbeit ist auch bei den Umschulungen, der am meisten besuchten Maßnahme, mit einem Anteil von 62% der häufigste Rehabilitationsträger. Lediglich bei den Frauen im Alter zwischen 35 und 44 Jahren liegt die Trägerschaft zu 61% bei der Rentenversicherung. Betrachtet man die Trägerschaft differenziert nach Bundesländern, fällt auf, dass bei Teilnehmerinnen der BFW-Maßnahmen in Baden-Württemberg die Bundesagentur für Arbeit den höchsten Anteil an der gesamten Trägerschaft hat. Für 71% der Frauen aus BFWs in Baden-Württemberg ist die Bundesagentur für Arbeit Träger der Maßnahme. Dieser Anteil variiert für die Teilnehmerinnen in anderen Bundesländern zwischen 56% (Sachsen) und 64% (Sachsen Anhalt).



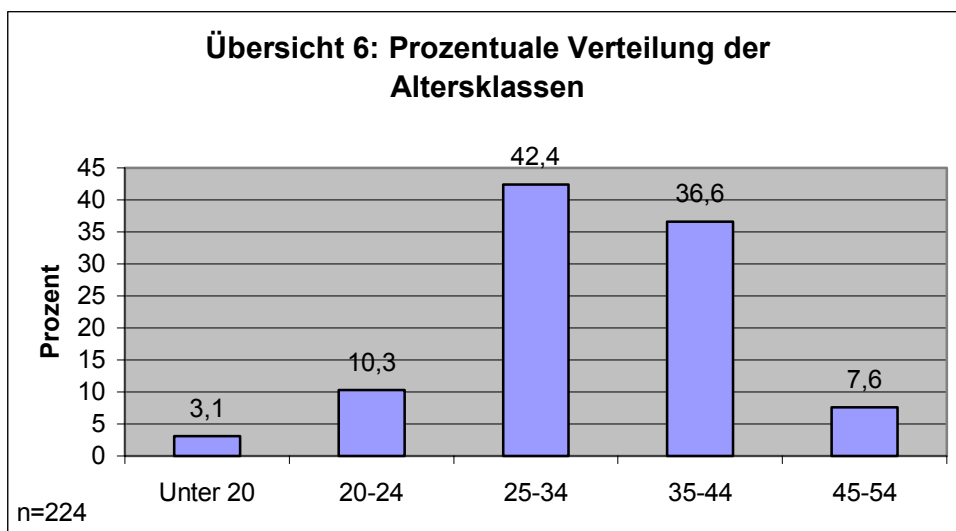
### 3.3 Soziodemografische Daten der befragten Frauen

#### 3.3.1 Altersverteilung

Die Betrachtung der Verteilung auf unterschiedliche Altersklassen ergibt, dass die Altersklassen von 25-34 Jahren (42,4%) und von 35-44 Jahren (36,6%) am stärksten besetzt sind. Auch für die Teilnehmerinnen an Umschulungen ergibt sich ein nahezu identisches Bild der Altersverteilung. Betrachtet man lediglich die Mütter von mindestens einem betreuungspflichtigen Kind<sup>17</sup>, verschieben sich die Gewichte in der Altersverteilung. Hier sind die 35-44 jährigen Frauen mit 57% am häufigsten vertreten. Diese

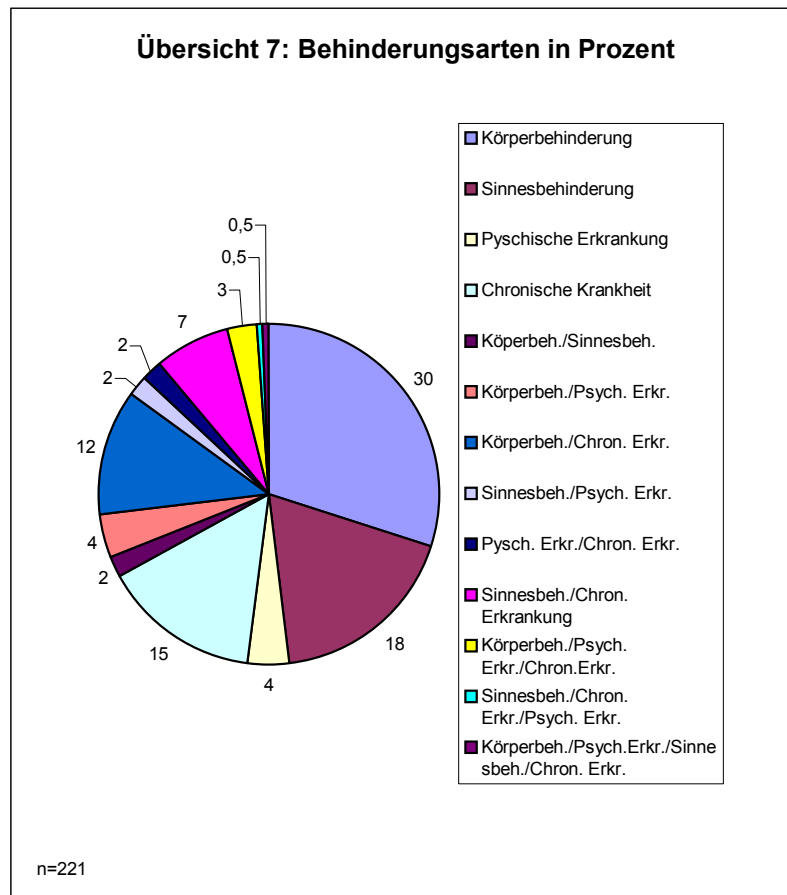
<sup>17</sup> Wenn wir von betreuungspflichtigen Kindern sprechen, meinen wir Kinder, die vierzehn Jahre alt oder jünger sind (Nach dem KJHG können Kinder bis maximal 14 Jahre in einem Tageshort betreut werden).

Altersklasse ist auch bei den verheirateten und geschiedenen Frauen am stärksten besetzt. Beim Vergleich der einzelnen Bundesländer fällt auf, dass bei den befragten Besucherinnen von BFWs in NRW die Altersklassen „unter 20“, und „20-24“ weniger stark besetzt sind als im länderübergreifenden Durchschnitt. Umgekehrt gibt es in BFWs Baden-Württemberg mehr jüngere Rehabilitandinnen, die den oben genannten Altersklassen zuzuordnen sind. Für die Teilnehmerinnen in BFWs der Länder Sachsen und Sachsen-Anhalt gilt es zu erwähnen, dass hier, gemessen am länderübergreifenden Durchschnitt, die Altersklasse der 25 bis 34 Jährigen deutlich schwächer, demgegenüber die nächsthöhere Altersklasse (35-44) überdurchschnittlich stark besetzt. Das länderübergreifende Durchschnittsalter der Frauen beträgt 33,3 Jahre. Nimmt man diese Maßzahl als Ausgangspunkt, kann man festhalten, dass das Durchschnittsalter zwischen den BFWs in den unterschiedlichen Bundesländern nicht stark streut und sich in einer Spanne zwischen 31 und 35 Jahren bewegt.



### 3.3.2 Unterschiedliche Behinderungsarten

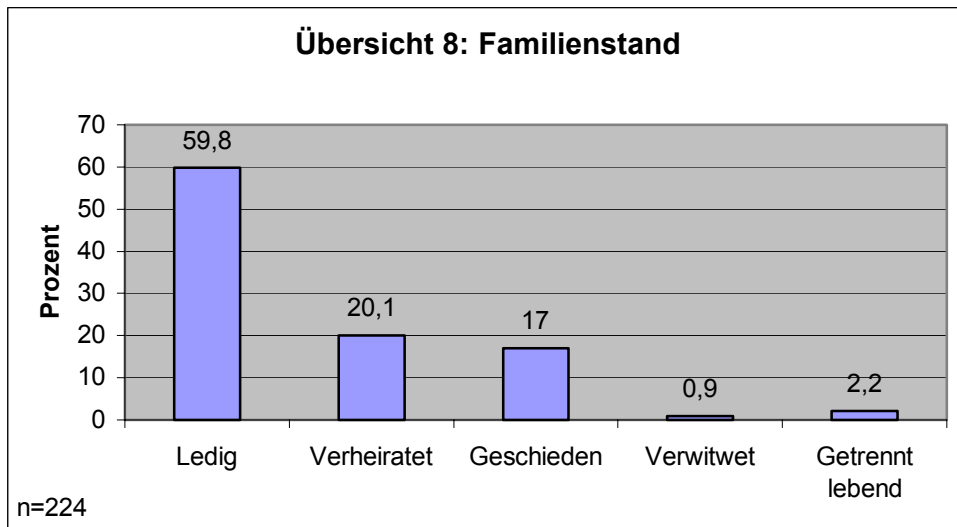
Unser Fragebogen bietet den Frauen die Möglichkeit, mehrere Behinderungsarten anzugeben. Daher gibt es neben eindeutigen Angaben zur Art der Behinderung auch vielfach unterschiedliche Kombinationen der Behinderungsarten. Am häufigsten werden genannt: Körperbehinderung (30%), Sinnesbehinderung (18%) und Chronische Erkrankung (15%). Quantitativ bedeutsam sind darüberhinaus auch Mehrfachnennungen: Körperbehinderung und chronische Erkrankung (12%), Sinnesbehinderung und chronische Erkrankung : 7%, psychische Erkrankungen machen 4% bzw. mit Mehrfachnennung (psychische und chronische Erkrankung): 6% aus. Da es sich um subjektive Einschätzungen der befragten Frauen handelt, ist nicht davon auszugehen, dass es sich bei den „Mehrfachnennungen“ um amtlich anerkannte Mehrfachbehinderungen handelt. Über die Häufigkeit aller angegebenen Behinderungsarten gibt das folgende Schaubild Auskunft:



### 3.3.3 Familienstand

Mit rund 60% sind ledige Frauen am häufigsten in unserem Sample vertreten. Die Anteile von verheirateten (20,1%) und geschiedenen Frauen (17,1%) liegen recht nahe beieinander. Mütter von Betreuungspflichtigen Kindern sind häufiger verheiratet (34,1%) bzw. geschieden (29,3%); eine gleich große Zahl (29,3%) der Mütter ist ledig. Bemerkenswert ist der hohe Anteil der Mütter mit Betreuungspflichtigen Kindern in der Gruppe der geschiedenen Frauen: er liegt mit 32% sogar um einen Prozentpunkt höher als in der Gruppe der verheirateten Frauen (31%). Betrachtet man den Familienstand differenziert nach Altersklassen, nimmt erwartungsgemäß mit steigendem Alter die Zahl der Ledigen ab und die Zahl der Verheirateten aber auch der Geschiedenen zu. In der Altersklasse zwischen 45 und 54 Jahren ist der Anteil der geschiedenen oder getrennt lebenden Frauen mit 47,1% am höchsten.

Differenziert man die Betrachtungen zum Familienstand zwischen den einzelnen Bundesländern, fallen einige länderspezifische Besonderheiten auf, die sich in Abweichungen von der länderübergreifenden Verteilung zeigen. In BFWs in Baden-Württemberg gibt es überdurchschnittlich viele ledige Frauen (73%), während in BFWs in Sachsen und Sachsen-Anhalt überdurchschnittlich viele Frauen (40%) verheiratet sind. In BFWs in NRW hingegen ist der Anteil der geschiedenen Frauen (25%) höher als im Durchschnitt.

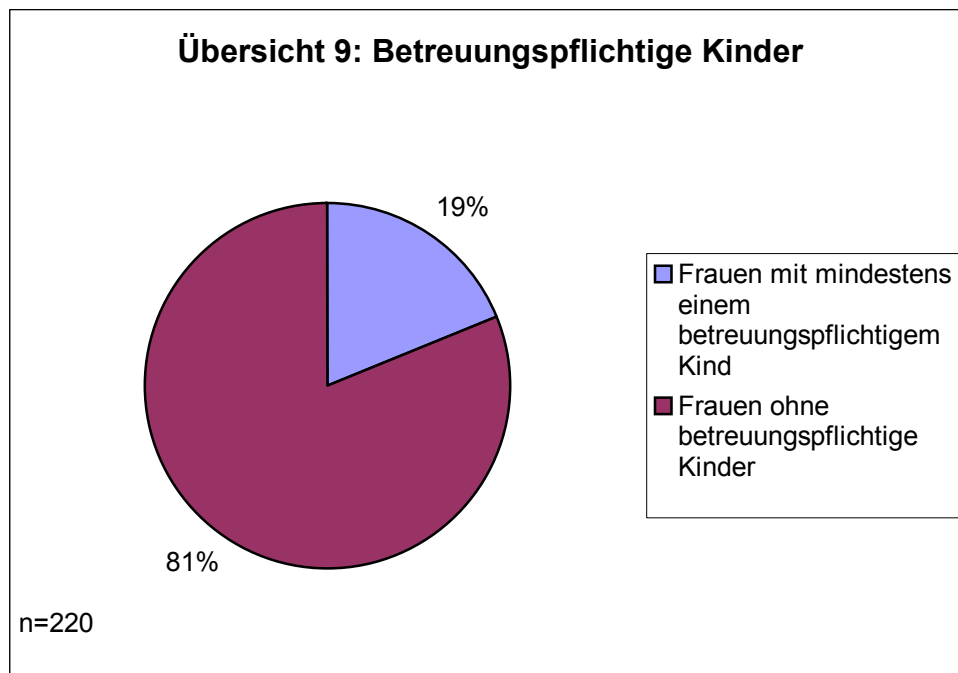


### 3.3.4 Betreuungspflichtige Kinder

Etwa ein Fünftel (19%) der Frauen haben mindestens ein Kind, welches 14 Jahre alt oder jünger ist. Nimmt man jene Frauen hinzu, die ältere Kinder haben, liegt der Anteil der Mütter bei knapp einem Drittel (32%). Die meisten Mütter von betreuungspflichtigen Kindern findet man in der Altersklasse zwischen 35-44 Jahren. Dort haben 29% der Frauen mindestens ein betreuungspflichtiges Kind. Einen relativ geringen Prozentsatz von Müttern mit betreuungspflichtigen Kindern findet man mit 4,3% bei den 20 bis 24 Jährigen. Bei mehr als der Hälfte der Mütter von betreuungspflichtigen Kindern (58%) handelt es sich um allein erziehende Frauen. Sie geben an, entweder ledig oder geschieden zu sein, oder von ihrem Partner getrennt zu leben. Außerdem antworten sie auf die Frage nach der Wohnform, dass sie mit dem Kind allein leben.

Mehr als zwei Drittel der Mütter von betreuungspflichtigen Kindern (82,9%) nehmen an einer Umschulung teil. Ihr Anteil an allen Umschülerinnen beträgt 21,3%.

Ferner kann man festhalten, dass in BFWs in Sachsen-Anhalt (50%) und in Sachsen (37,5%) der Anteil an Müttern mit betreuungspflichtigen Kindern bemerkenswert höher ist, als dies in BFWs in NRW (18%) und Baden Württemberg (12%) der Fall ist. Der geringe Anteil von Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern und die hohe Zahl der ledigen Frauen in BFWs in Baden-Württemberg ist erklärbar durch die insgesamt höhere Zahl junger Frauen sowie die nur am BFW Heidelberg vorhandene Möglichkeit, ein Studium zu absolvieren. Für diese jungen Frauen spielen Ehe und Kinder zurzeit eine geringere Rolle.

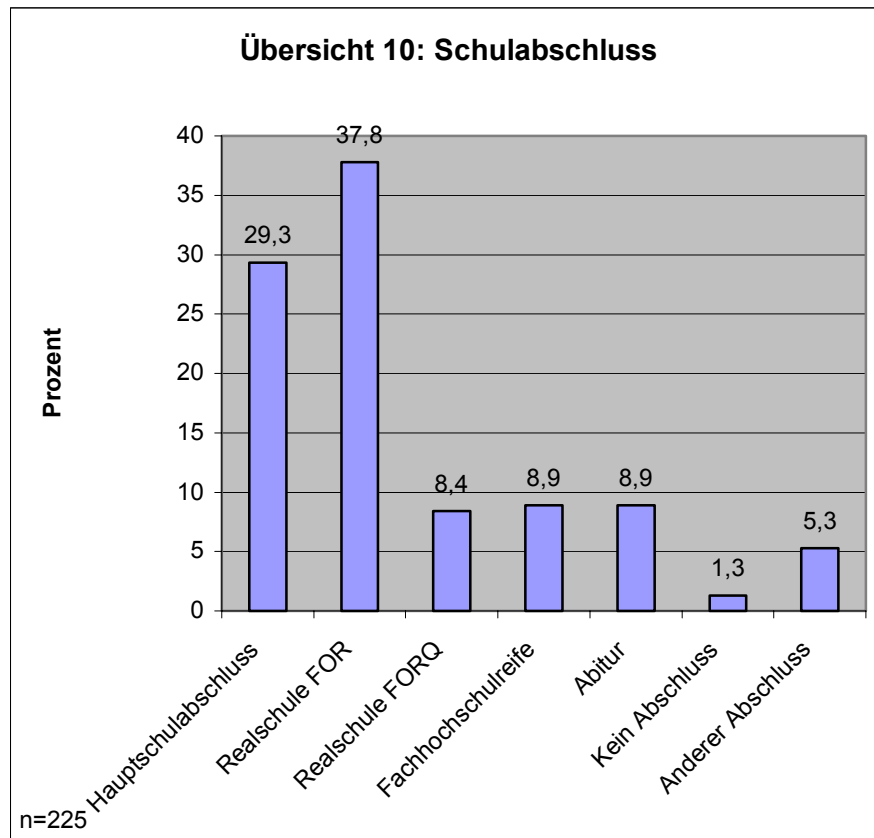


### 3.3.5 Schulabschluss

Der Realschulabschluss FOR ist mit 37,8% der häufigste Schulabschluss unter den Frauen im Sample. Ebenfalls häufig vertreten sind Hauptschulabschlüsse (29,3%). Die Fachhochschulreife und das Abitur haben jeweils 8,9% der Frauen erlangt. Keinen Schulabschluss haben 1,3% der Frauen. Betrachtet man die Verteilung der Schulabschlüsse bei den unterschiedlichen Altersklassen, fällt auf, dass bei den jüngsten Frauen (unter 20 Jahre) und den ältesten Frauen (45-54 Jahre) der Anteil der Frauen mit Hauptschulabschlüssen am höchsten ist. Um näherungsweise ein Niveau der Verteilung der Schulabschlüsse innerhalb einzelner Klassen zu beschreiben, haben wir einen Index gebildet<sup>18</sup>, der im Durchschnitt den Wert 2,22 annimmt. Diese Indexbildung erlaubt z.B. die Aussage, dass das Niveau der Schulabschlüsse zwischen den unterschiedlichen Altersklassen mit Werten zwischen 2,13 und 2,29 nicht stark variiert. Auffallend ist jedoch, dass der Indexwert für die Mütter mit betreuungspflichtigen Kindern im Sample (1,92) niedriger ist als für die restlichen Frauen im Sample (2,29). Auch der Indexwert für die geschiedenen Frauen (1,78) ist geringer als die Werte für die anderen nach Familienstand geordneten Gruppen, deren Indexwerte sich in einer Spanne von 2,2 bis 2,75 bewegen. Für Baden Württemberg, wo auch der Anteil der Abiturientinnen am höchsten ist, nimmt der Index im Vergleich der Bundesländer den höchsten Wert an (2,83). In BFWs in NRW, haben die befragten Teilnehmerinnen den höchsten Anteil an Hauptschulabschlüssen, und der Indexwert liegt bei 2,14. In BFWs in Sachsen Anhalt (Index: 2,08) und Sachsen (Index: 1,61) ist der Anteil der Realschulabschlüsse FOR überdurchschnittlich höher als in BFWs der beiden anderen Bundesländer. Das vergleichsweise hohe Niveau der

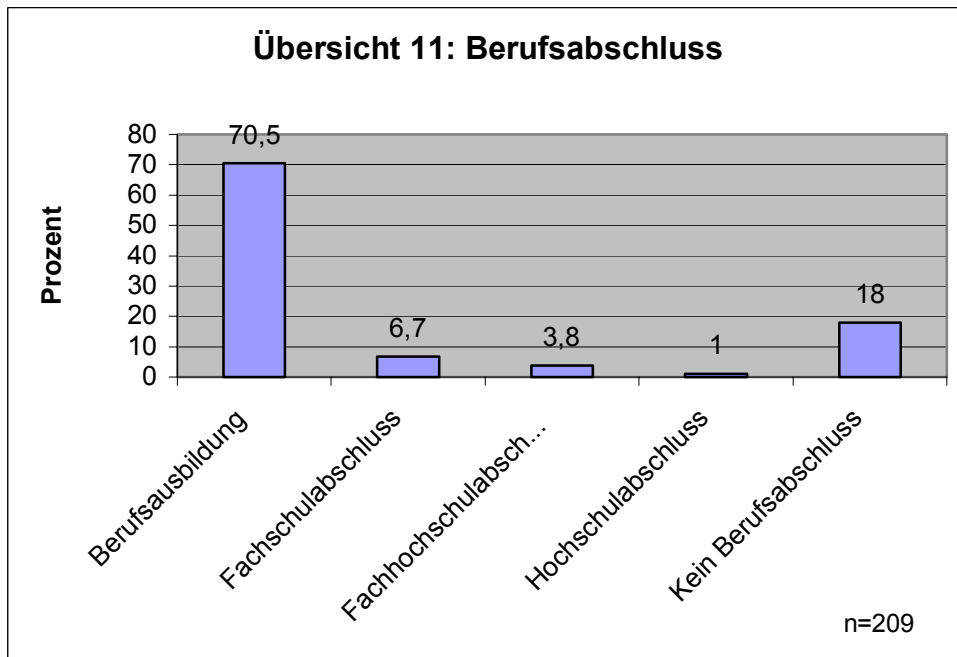
<sup>18</sup> Ohne Abschluss=0; Hauptschulabschluss=1; Realschule FOR=2; Realschule FORQ=3; Fachhochschule=4; Abitur =5. Die Summe dieser Werte für eine Gruppe, dividiert durch die Zahl der Gruppenmitglieder (außer die Frauen mit einem anderen Abschluss) ist der Indexwert. Für das gesamte Sample ist der Durchschnittswert 2,22.

Schulabschlüsse von an der Untersuchung beteiligten Frauen in BFWs in Baden-Württemberg kann wieder mit dem Studienangebot in Heidelberg erklärt werden, das bei den Teilnehmerinnen zumindest die Fachhochschulreife voraussetzt.



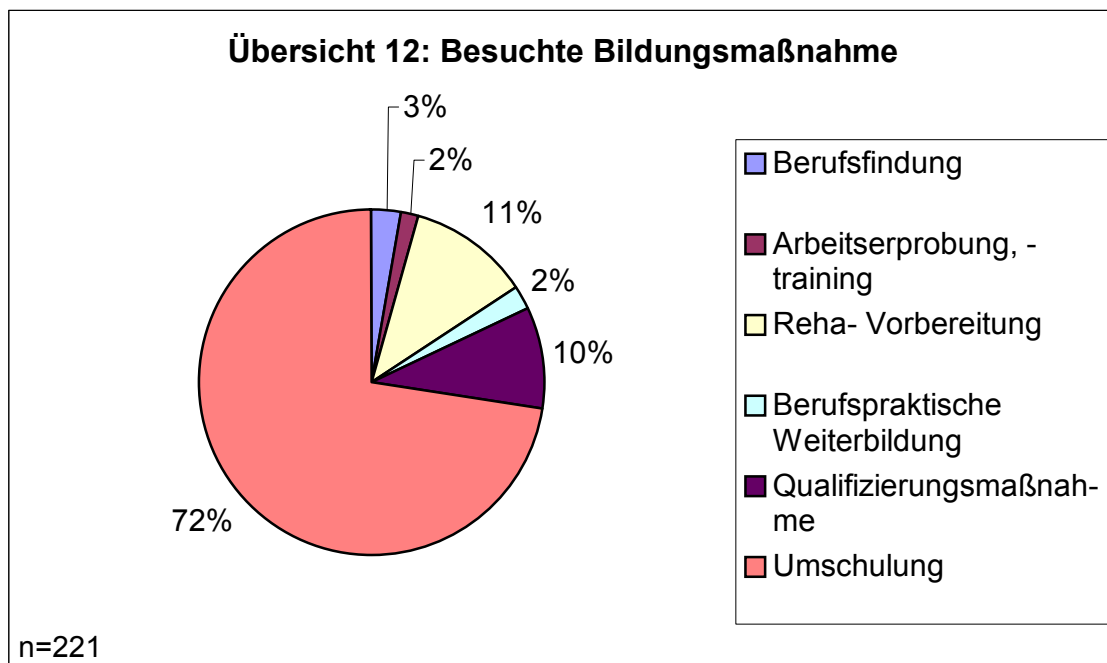
### 3.3.6 Berufsabschluss

Mehr als zwei Drittel der Frauen (71%) haben eine Berufsausbildung absolviert. Während schulische Berufsabschlüsse (Fachschule 7%, Fachhochschule 4%, Universität 1%) keine höheren Anteile auf sich vereinen, fällt auf, dass 18% der Frauen im Sample keinen Berufsabschluss haben. Bei den unterschiedlichen Altersklassen fällt ins Auge, dass in der Klasse der unter 20 Jährigen (n=3) niemand über einen Berufsabschluss verfügt. Dies erklärt sich daraus, dass statistisch gesehen sich das Durchschnittsalter der Auszubildenden bis 1990 erhöht hat und seitdem auf hohem Niveau stagniert, die Bildungszeiten also immer länger werden – noch bevor die eigentliche Berufsausbildung beginnt. Das Durchschnittsalter der Mädchen, die eine Ausbildung beginnen, lag 2002 bei 19,1 Jahren (Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 2.1.1). Auf der anderen Seite gibt es in der Altersklasse zwischen 35 und 44 Jahren mit 8,5% einen wesentlich geringeren Anteil von Frauen ohne Berufsabschluss. Bezogen auf die BFWs in den einzelnen Bundesländer lässt sich für die Teilnehmerinnen in Baden-Württemberg ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Frauen ohne Berufsabschluss (25%) konstatieren. Auch hier wirkt sich das Studienangebot des BFW Heidelberg aus.



### 3.4 Art der besuchten Bildungsmaßnahme

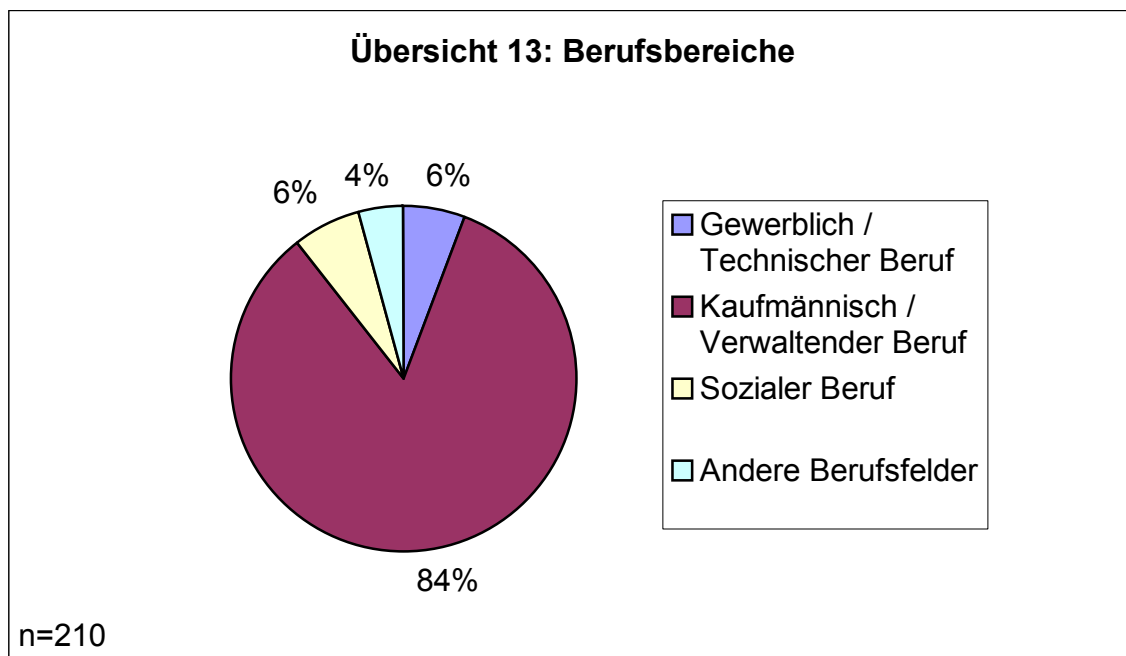
Mit 70% besucht eine große Mehrzahl der Frauen aus dem Sample eine Umschulung.





### 3.4.1 Berufsfeld der besuchten Maßnahme

Über 80% der Frauen besucht eine Maßnahme, die sich auf ein Berufsfeld im kaufmännisch verwaltenden Bereich bezieht. Diese Verteilung erfährt kaum Veränderungen, wenn differenzierte Auswertungen für einzelne Gruppen (z.B. Altersklassen, Familienstand) betrachtet werden. Bei den unterschiedlichen Altersklassen fällt auf, dass bei den jüngeren Frauen die Konzentration auf den kaufmännisch / verwaltenden Bereich sogar noch etwas stärker ist als bei den Älteren. Länderspezifisch heben sich die Anteile der Teilnehmerinnen in BFWs in Baden Württemberg (69,7%) und in Sachsen Anhalt (71,4%) hinsichtlich einer etwas geringeren Konzentration auf die kaufmännisch / verwaltenden Berufe vom Durchschnitt ab. Der Anteil der befragten Frauen, die eine Maßnahme in gewerblich-technischen oder sozialen Berufsfeldern besuchen, beträgt jeweils 6%. In BFWs in Baden Württemberg ist der Anteil der Frauen, die eine Maßnahme im sozialen Bereich besuchen mit 13% am höchsten (NRW: 8%; Sachsen Anhalt: 7,1%; Sachsen: 0%).



Wie von uns vorgenommene Auswertungen BFW-interner Statistiken zeigen, ist das von den BFW's angebotene Berufsspektrum in den meisten Fällen (Ausnahme: 3 BFWs mit nur kaufmännisch / verwaltenden Berufen im Angebot) differenziert und umfangreich, so dass von einem weitgehend auf sog. Männerberufe beschränkten Angebot nicht die Rede sein kann (Angebote zu 53% im gewerblich / technischen Bereich, 41% im kaufmännisch / verwaltenden Bereich und 6% im sozialen Bereich. Bis auf 3 BFWs bieten alle die 1996 / 97 neu institutionalisierten IT-Berufe an).

Die Auswertung der Frauenanteile in den einzelnen Maßnahmen nach Berufsbereichen zeigt, dass diese in den gewerblich-technischen Berufen deutlich unterrepräsentiert sind; der Anteil liegt in der Gruppe der Rehabilitandinnen insgesamt bei 10% (bei den Frauen mit einem GdB von 50 und mehr bei 8%). Im kaufmännisch / verwaltenden Bereich liegt der Anteil der Frauen bei 33%, im sozialen Bereich

bei 6%. Allerdings bieten nur fünf BFWs überhaupt Maßnahmen in sozialen Berufen an. Die geringe Beteiligung von Frauen an gewerblich-technischen Qualifizierungsangeboten hat sich also seit einer Vergleichsuntersuchung von Gisela Hermes im Jahr 2001 nicht wesentlich verändert.

Frauen mit Behinderung entscheiden nicht anders als Frauen und Mädchen ohne Behinderung, d.h. Mädchen entscheiden sich nach wie vor überwiegend für kaufmännisch-verwaltende Berufe oder für Berufe im Bereich Gesundheit / Soziales. Im Berufsbildungsbericht 2003 werden Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Friseurin, Arzthelferin, Zahnmedizinisch Fachangestellte, Industriekauffrau, Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Kauffrau für Bürokommunikation, Verkäuferin und Hotelfachfrau als die zehn am häufigsten von weiblichen Auszubildenden gewählten Berufe aufgeführt (BMBF 2003, S. 107).

### 3.4.2 Wunsch-Qualifizierungen/-Umschulungen der befragten Frauen

Um Hinweise darauf zu gewinnen, ob der Berufsbereich, in dem die befragten Frauen an einer Maßnahme teilnehmen, ihren beruflichen Zielen entspricht, haben wir nach ihren Wünschen gefragt. Auch wenn nur gut die Hälfte der Frauen Angaben zu ihren alternativen Wünschen gemacht haben, wird doch deutlich, dass ein großer Teil der Frauen aus dem kaufmännisch-verwaltenden Bereich lieber in einem anderen Berufsbereich arbeiten würde, insbesondere im sozialen Bereich.

Allerdings bietet lediglich ein Drittel der BFWs (4) überhaupt Qualifizierungen und/oder Umschulungen in sozialen Berufen an. Um den Präferenzen der Frauen entgegen zu kommen, sollte geprüft werden, welche sozialen Berufe für Frauen mit Behinderung geeignet sind, auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt und zusätzlich in das Angebot der BFWs aufgenommen werden können. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Belastungen gerade in denjenigen Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, Altenpflegerin, Krankenschwester, sehr hoch sind und gerade zur Rehabilitation und Umschulung führen. Notwendig sind hier vor allem präventive Aktivitäten in der Arbeitsorganisation, die ein längeres Verbleiben im Beruf ermöglichen. Eine Erweiterung des Berufsspektrums - unterschiedlich nach Art der Behinderung - kann aber durchaus gelingen, wie einzelne BFWs zeigen. Sie bieten Umschulungen an in den Bereichen: Erzieherin, Kinderpflegerin, Sozialhelferin, Heilerziehungspflegerin, Logopädin, Diätassistentin, Sozialarbeiterin, Musiktherapeutin, med. Bademeisterin, Masseurin. Darüber hinaus liegen Potenziale in einer sinnvollen Verknüpfung von sozialen und kaufmännisch-verwaltenden Tätigkeiten, wie sie z.B. in der Ausbildung zur Kauffrau im Gesundheitswesen (BFW Dortmund), Kauffrau für Sport und Fitness (Heidelberg) angeboten werden.

Die offene Frage in den Fragebögen „Ich hätte gerne eine Qualifikation / Umschulung in folgendem Berufsfeld gemacht“ wurde von insgesamt 132 Frauen beantwortet.

47 Frauen wünschen sich eine Qualifizierung / Umschulung im **sozialen Bereich**, 12 von ihnen konkretisieren diesen Wunsch nicht weiter, 7 denken an ein Studium, 29 an einen – in der Regel schulischen – Ausbildungsberuf.

Studienwünsche: Sozialarbeit/-pädagogik (3), Heilpädagogik (2), Psychologie (1), Lehramt für Musik (1).

Ausbildungs-/Umschulungswünsche: Logopädin (7), Erzieherin (6), Ergotherapeutin (5), Kindergärtnerin (3), Altenpflegerin (2), Physiotherapeutin (1), Krankenschwester (1), Arzthelferin (1), medizinische Bademeisterin (1), Beschäftigungstherapeutin, Musiktherapeutin (1), Masseurin (1).

Für den **gewerblich-technischen / handwerklichen Bereich** interessieren sich insgesamt 19 Frauen, davon geben vier an, irgendeine technische oder handwerkliche Qualifizierung machen zu wollen. Zwei Frauen denken an einen technischen Studiengang und 12 an eine Facharbeiterausbildung, vorwiegend im Bereich der Handwerksberufe.

Studienwünsche: Architektur (1), Informatik (1).

Ausbildungs-/Umschulungswünsche: Schneiderin (2), Augenoptikerin (2), Biologisch-technische Assistentin (1), Orthopädie-Schuhmacherin (1), Uhrmacherin (1), Hutmacherin (1), Uhrmacherin (1), Fotolaborantin (1), Raumausstatterin (1), Mechatronikerin (1), Vermessungstechnikerin (1), Refa-Technikerin (1).

Eine Qualifizierung / Umschulung in einem – anderen – **kaufmännischen Bereich** wünschen sich 39 Frauen. Sie haben sehr konkrete Vorstellungen über ihren Wunschberuf, nur eine gibt allgemein den kaufmännischen Bereich an.

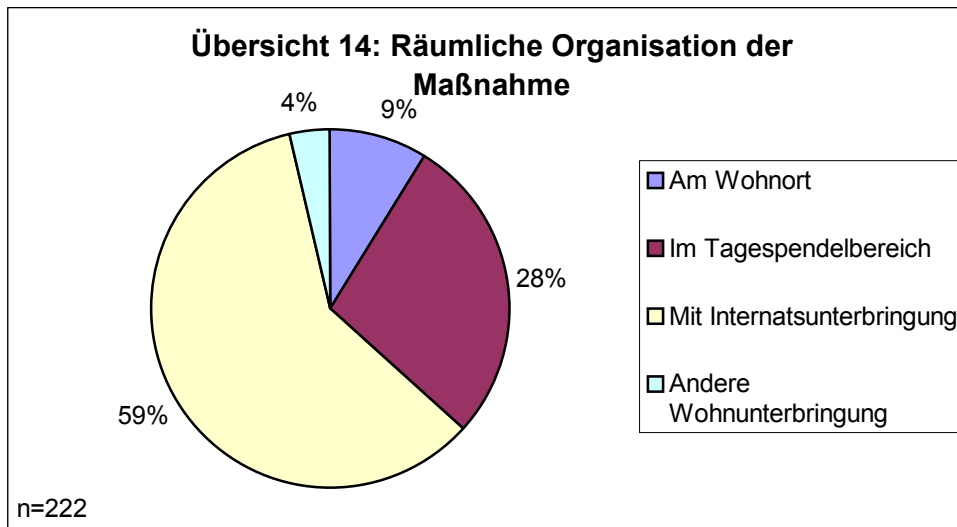
Ausbildungs-/Umschulungswünsche: Bürokauffrau (8), Verwaltungsfachangestellte (6), Kauffrau im Gesundheitswesen (4), Kauffrau für Bürokommunikation (4), Fremdsprachenkorrespondentin / Dolmetscherin (4), Steuerfachangestellte (2), med. Dokumentationsassistentin, alle anderen eine Nennung: Kauffrau für Grundstücks- und Wohnungswirtschaft, Industriekauffrau, Fachinformatikerin, Fremdsprachensekretärin, Personalfachkauffrau, Veranstaltungskauffrau, Kauffrau für audiovisuelle Medien, Sport- und Fitnesskauffrau, Kauffrau für Groß- und Außenhandel.

Bemerkenswert ist aus unserer Sicht vor allem der Wunsch der Frauen nach nachgefragten, auch neuen Ausbildungsberufen. Mit deutlichem Abstand rangiert der Wunsch nach einer Qualifizierung / Umschulung im Bereich Mediengestaltung / Mediendesign mit 13 Nennungen an Platz 1.

6 Frauen haben Angaben gemacht, die nicht eindeutig einem Berufsfeld und/oder einer Ausbildung zuzuordnen sind: Hotelmanagerin, IT / EDV-Bereich, Lebensmittelkontrolleurin, Flugbegleiterin.

### 3.4.3 Räumliche Organisation der Maßnahme

Fast 60% der Frauen im Sample sind während der Maßnahme im Internat untergebracht, in Düren – BFW für Blinde und Sehbehinderte mit bundesweitem Einzugsgebiet – sind es 100%. Rund 28% der Frauen besuchen die Maßnahme als Tagespendlerinnen.



Einen beachtenswerten Unterschied stellt man fest, wenn man die Mütter betreuungspflichtiger Kinder gesondert betrachtet. 59% besuchen ein BFW am Wohnort oder im Tagespendelbereich.

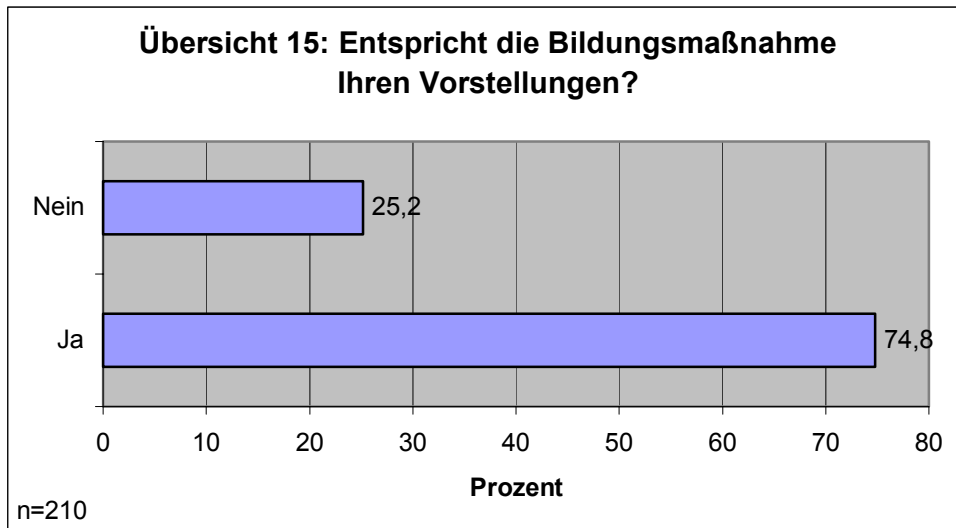
Die Gründe für diese deutliche Präferenz der wohnortnahen Qualifizierung sind in der Erhebung nicht erfasst. In der sozialwissenschaftlichen Forschung und in Veröffentlichungen zum Thema wird ebenso wie von den Verantwortlichen in den BFWs darauf hingewiesen, dass sich die Mütter in der Entscheidung zwischen familiären Verpflichtungen, Kindererziehung/-betreuung und eigener beruflicher Weiterbildung gegen die berufliche Qualifizierung mit Internatsunterbringung entscheiden, weil sie sich weder für eine Trennung von der Familie, noch für eine zeitlich begrenzte „Mitnahme“ ihrer Kinder entscheiden wollen.

Auch wenn alle BFWs angeben, dass sie die Frauen bei der Organisation der Kinderbetreuung unterstützen, ggfs. auch Apartments für alleinerziehende Frauen und Kinderbetreuung anbieten, sind nur wenige Mütter an diesem Angebot interessiert. Um eine ausreichende Versorgung der Kinder sicher zu stellen, reichen die Angebote in der Regel auch nicht aus, weil die Betreuungszeiten nicht ausreichend sind und oftmals lediglich die Zeiten abdecken, in denen die Frauen an der Maßnahme teilnehmen. Da die meisten BFWs keine „eigene“ Kinderbetreuung bereitstellen, sind die Mütter an die Öffnungszeiten der kommunalen oder anderen Einrichtungen gebunden. Vorbildhaft ist dagegen das Angebot im BFW Heidelberg, das auch flexible Kinderbetreuungszeiten außerhalb der Maßnahmezeiten, zum Beispiel am Abend und am Wochenende vorhält.

Um mehr Müttern die Beteiligung an Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen zu ermöglichen muss es also vor allem um einen Ausbau der wohnortnahen Angebote gehen sowie um die Bereitstellung von Teilzeitangeboten, damit die Frauen Kindererziehung und berufliche Weiterbildung „unter einen Hut“ bringen können.

### 3.4.4 Zufriedenheit mit der Maßnahme

Beinahe 75% der Frauen im Sample geben an, dass die Maßnahme ihren Vorstellungen entspricht, Frauen im Alter zwischen 35 und 44 Jahren (81%). Vergleicht man die Einschätzungen der befragten Frauen in BFWs der unterschiedlichen Bundesländer, stellt man fest, dass der Anteil der Frauen, die mit ihrer Maßnahme zufrieden sind in BFWs in Sachsen-Anhalt mit 92% am höchsten und in BFWs in Baden-Württemberg mit 72% am geringsten ist (NRW: 75%; Sachsen: 81%).



### 3.4.5 Verbesserungswünsche

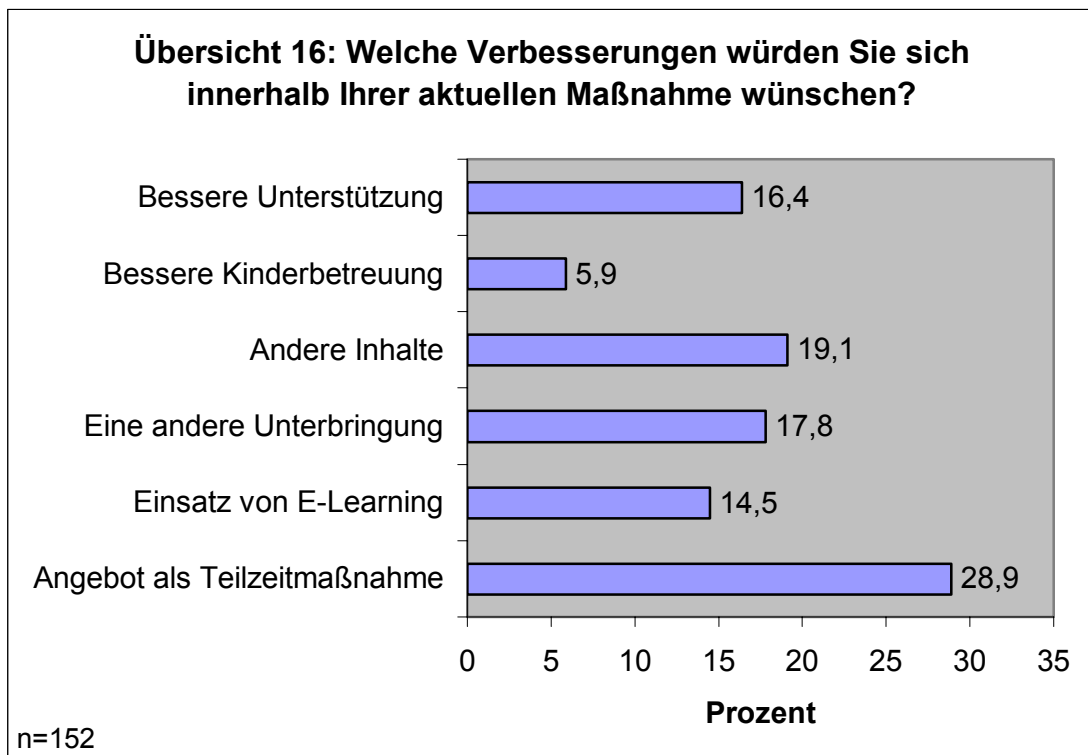
Die insgesamt relativ hohe Zufriedenheit mit den besuchten Maßnahmen spiegelt sich auch bei der Angabe von Verbesserungswünschen wider. Gut 2/3 der befragten Frauen haben Angaben zu dieser Frage gemacht. 28,9% von ihnen gaben an, dass sie sich Teilzeitangebote wünschen. Nur 4% nehmen aktuell aber an einer Teilzeitmaßnahme teil, 96% an einer Vollzeitmaßnahme. Hier besteht also nach wie vor erheblicher Handlungsbedarf, um den Wünschen der Frauen Rechnung zu tragen und vor allem Müttern die Teilnahme an beruflichen Qualifizierungen zu eröffnen.

Interessant ist die Betrachtung der Gruppe der Mütter. Jene Mütter, die eine Umschulungsmaßnahme besuchen, sehen höheren Verbesserungsbedarf in Hinblick auf Teilzeitmaßnahmen (32%) und Kinderbetreuung (30,4%), als dies bei der Gesamtgruppe der Mütter in allen Maßnahmen (Teilzeitmaßnahme und Kinderbetreuung jeweils 26,7%) der Fall ist. Dies lässt den Schluss zu, dass bei zunehmender Dauer der Maßnahme die Frage einer adäquaten Kinderbetreuung bzw. der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Umschulung stärker in den Vordergrund rückt.

Auch E-Learning-Angebote werden als Verbesserung vorgeschlagen, allerdings nahezu ausschließlich in der Gruppe der jüngeren Frauen.

Bei der Differenzierung nach Bundesländern ergeben sich (geringfügige) Unterschiede bei den Verbesserungswünschen. So ist der Wunsch nach Teilzeit bei Teilnehmerinnen aus BFWs in Baden-

Württemberg (32%) am ausgeprägtesten; ebenso wird der Wunsch nach anderer Unterbringung mit 23% deutlich häufiger als im länderübergreifenden Durchschnitt (17,8%) vorgetragen.



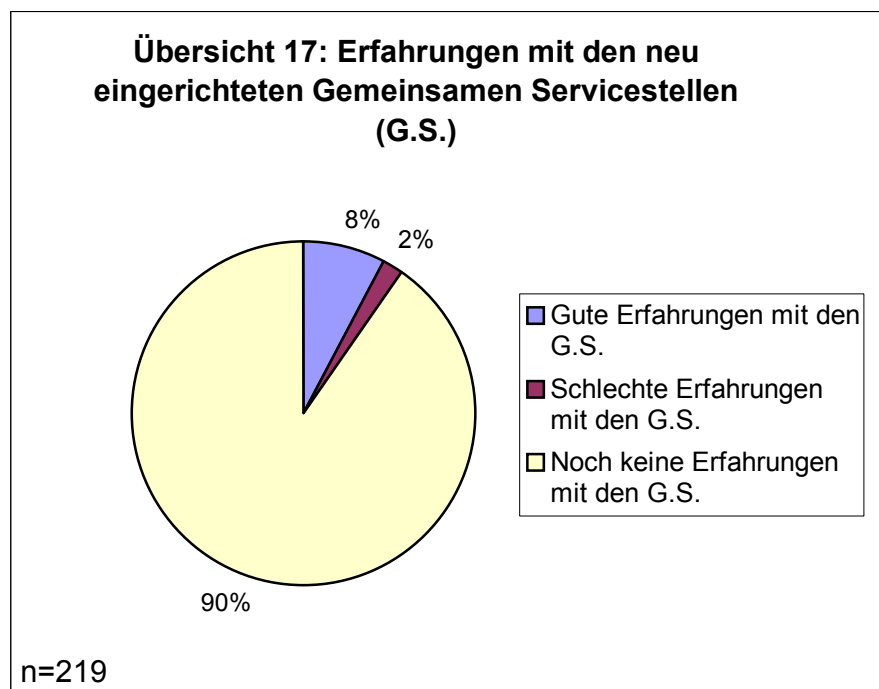
## 4 Erfahrungen mit Gemeinsamen Servicestellen, Integrationsdiensten und Rehasport

### 4.1 Erfahrungen mit den neu eingerichteten Servicestellen und Integrationsfachdiensten

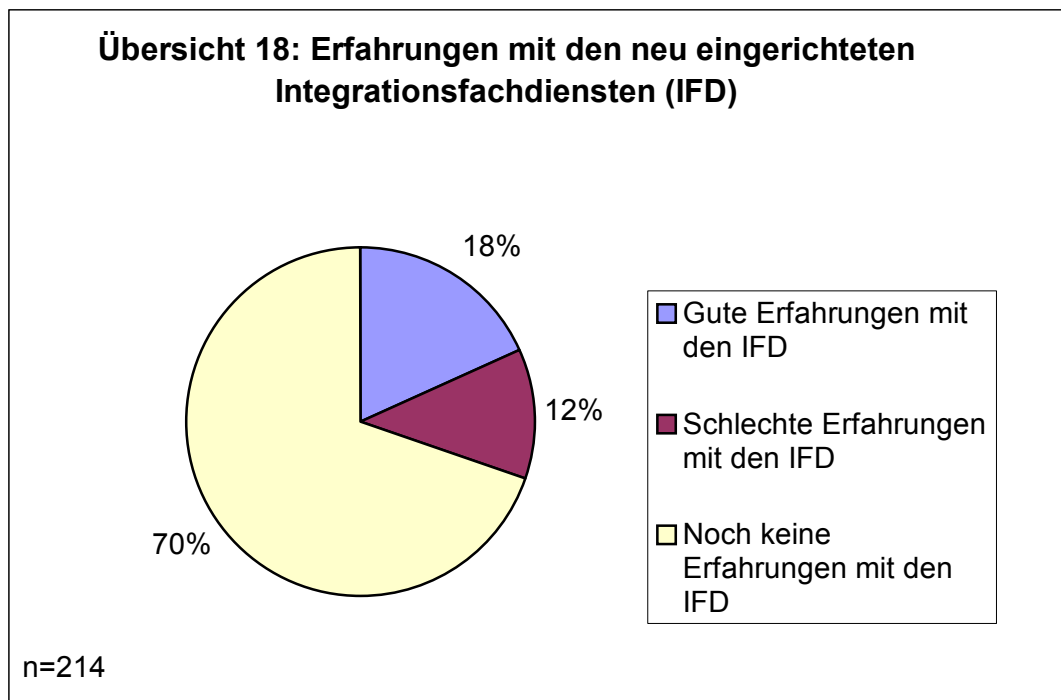
Sehr ernüchternd fällt die Betrachtung der Erfahrungen der Frauen mit jenen neu geschaffenen Institutionen aus, die Ihnen bei der Rehabilitation und dem Übergang ins Erwerbsleben unterstützend zur Seite stehen sollen. Mit den neu geschaffenen gemeinsamen Servicestellen haben 90% der Frauen noch keine Erfahrungen gemacht, lediglich 30% der Frauen haben Erfahrungen mit einem Integrationsfachdienst.

Nur 5,3% der Frauen aus Maßnahmen der BFWs in NRW geben an, bereits Erfahrungen mit den Servicestellen gemacht zu haben. In den anderen Bundesländern liegen die Zahlen zwischen 13% und 15%. Im Gegensatz dazu haben die BFWs in NRW den höchsten Anteil von Frauen, die bereits Erfahrungen mit den Integrationsfachdiensten gemacht haben (35%); dieser Anteil beträgt in BFWs in Baden Württemberg 26%.

Haben die Frauen erst einmal den Weg zu den Gemeinsamen Servicestellen gefunden, so ist der überwiegende Anteil mit der Beratung dort zufrieden (Teilnehmerinnen aus NRW: sechs von sieben; aus Baden Württemberg: acht von elf) überwiegend zufrieden.



In BFWs in Baden-Württemberg ist die Hälfte der Frauen, die bereits Kontakt mit den Integrationsfachdiensten hatte, mit deren Beratungsleistung zufrieden (9 von 18), in BFWs in NRW sind es 72% (28 von 39).



Da erst sehr wenige Frauen die Dienste der Servicestellen und der Integrationsfachdienste in Anspruch genommen haben, reichen die vorliegenden Bewertungen durch die Frauen nicht aus, um die Arbeit der Servicestellen und der Integrationsfachdienste beurteilen zu können.

#### **4.2 Rehabilitationssport – Stärkung des Selbstbewusstseins/Selbstbehauptungskurse für Frauen im Rahmen des SGB IX**

Mädchen und Frauen mit Behinderung sind vielfältigen Einschränkungen in ihrem Alltag ausgesetzt, sie haben häufig negative Erfahrungen in beruflichen und persönlichen Lebenszusammenhängen gemacht, bis hin zu Erfahrungen mit sexueller Gewalt. Um ihre Chancen auf eine gelingende Teilhabe in Beruf und Gesellschaft zu ermöglichen ist es notwendig, vielfältige Unterstützungsangebote zu machen, um ihr Selbstbewusstsein zu stärken und sie fit zu machen für neue Herausforderungen.

„Gerade mit Blick auf die Situation behinderter Frauen kann es vorkommen, dass wegen eines defizitären Selbstbewusstseins Angebote beruflicher Rehabilitation überhaupt nicht nachgefragt werden oder sich die Nachfrage auf sog. typische Frauenberufe konzentriert. In solchen Fällen wird es notwendig, Angebote zur Stärkung des Selbstbewusstseins zu machen, um die Voraussetzung für eine gelingende Rehabilitation zu schaffen.“<sup>19</sup>

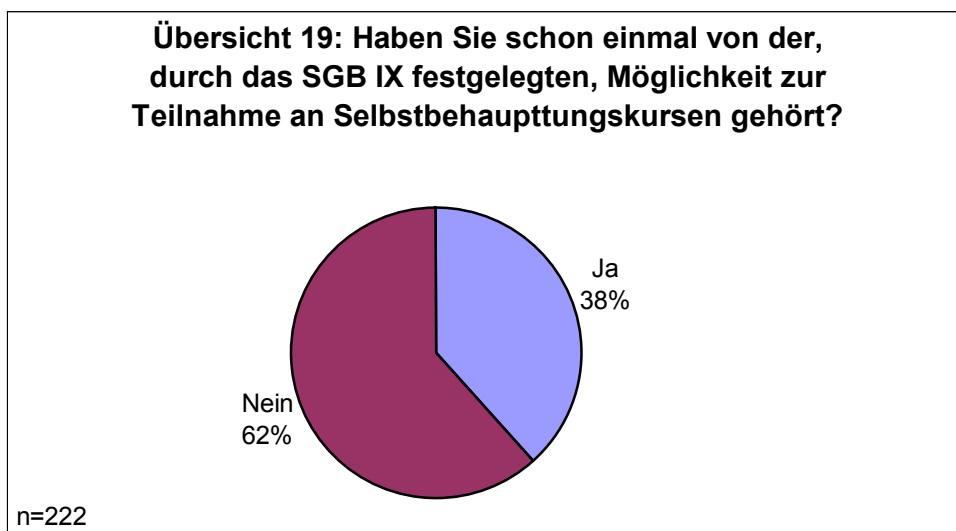
Hier wird zum einen die Leistung des § 33 Abs. 6 Nr. 5 SGB IX relevant. Zu den Leistungen für die Teilhabe am Arbeitsleben gehören nach dieser Regelung auch „Hilfen zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz, unter anderem durch Training sozialer und kommunikativer Fähigkeiten und im Umgang mit Krisensituationen.“

<sup>19</sup> Bieritz-Harder, 2001, S.17f



Ebenfalls mit der Stärkung des Selbstbewusstseins als Zielsetzung wird im SGB IX der Anspruch auf Kurse zur Steigerung des Selbstbewusstseins als Ergänzung zur medizinischen Rehabilitation aufgeführt.<sup>20</sup> Ähnlich wie bei den Gemeinsamen Servicestellen und den Integrationsfachdiensten wissen auch über die Möglichkeit zur Teilnahme an Kursen zur Stärkung des Selbstbewusstseins, gesetzlich geregelt in § 44 Abs. 1 Nr. 3 und 4, SGB IX, längst nicht alle befragten Frauen Bescheid. 62% von ihnen wissen nicht, dass eine solche Möglichkeit existiert. Bei der Gruppe der 35-44 jährigen Frauen und bei den Müttern mit betreuungspflichtigen Kindern ist dieser Anteil noch höher (75%, 73%).

Mit Blick auf die einzelnen Bundesländer lässt sich feststellen, dass in BFWs in NRW immerhin die Hälfte der befragten Frauen von der Möglichkeit zur Teilnahme an Selbstbehauptungskursen gehört hat. In BFWs in Baden Württemberg trifft dies auf 28% der Frauen zu, während in BFWs in Sachsen Anhalt (14%) und in Sachsen (13%) ein sehr geringer Bekanntheitsgrad auffällt.

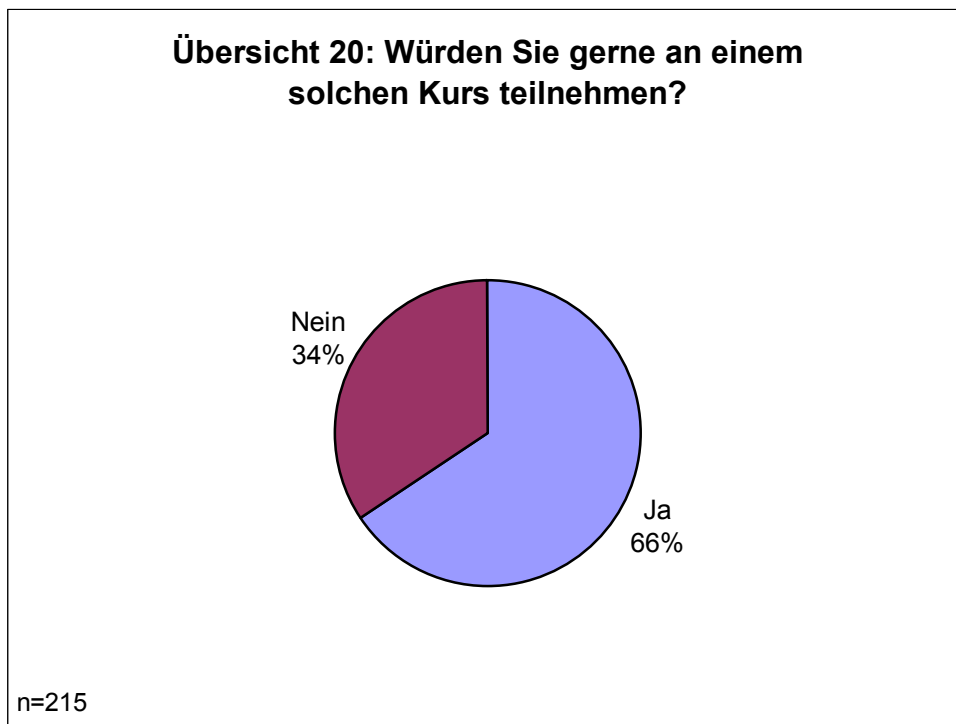


Nach Aussagen der befragten Frauen, gibt es in 10 der 13 berücksichtigten Berufsförderungswerke Angebote zur Stärkung des Selbstbewusstseins / Selbstbehauptungskurse im Rahmen des Rehabilitationssports. Von diesen Angeboten wissen aber nicht alle Frauen im jeweiligen BFW.

**Interesse an Angeboten zur Stärkung des Selbstbewusstseins, Selbstbehauptungstraining:** 66% der befragten Frauen würden gerne an einem Selbstbehauptungskurs teilnehmen, dieser Wert gilt für Frauen nahezu unabhängig vom Alter, vom Familienstand und von der Art der besuchten Maßnahme. Ausnahmen stellen die Mütter betreuungspflichtiger Kinder und Frauen im Alter zwischen 45 und 54 Jahren dar, von denen jeweils „nur“ die Hälfte an einem Selbstbehauptungskurs teilnehmen möchte. Die relativ geringere Bedeutung von Selbstbehauptungskursen für Mütter ist dabei möglicherweise der besonderen Belastung durch Kindererziehung und Familienpflichten zuzuschreiben. Durch das Angebot von Kinderbetreuung während der Selbstbehauptungskurse ließe sich der Anteil der Mütter eventuell erhöhen. Während in BFWs in allen anderen Bundesländern mehr als die Hälfte der Frauen gerne an einem Selbstbehauptungskurs teilnehmen würden, ist dieser Anteil in BFWs Sachsen mit 43% auf-

<sup>20</sup> ebd. S. 21ff

fallend gering. In BFWs in Baden Württemberg wollen 77% der Frauen gerne an einem Selbstbehauptungskurs teilnehmen. In BFWs in NRW und Sachsen-Anhalt liegt dieser Anteil jeweils bei ca. 60%.



#### 4.3 Unterstützungsbedarf nach Ende der Qualifizierung im BFW<sup>21</sup>

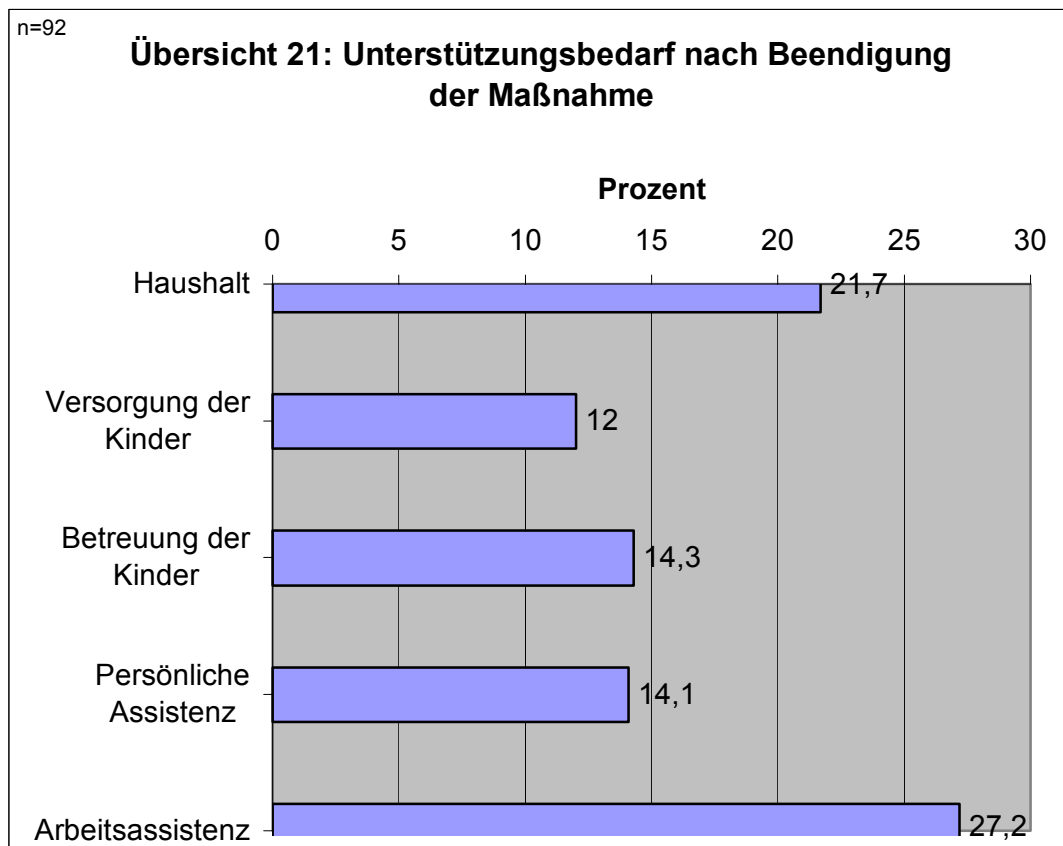
Der Übergang vom BFW zurück in den (beruflichen) Alltag und/oder bei der Suche nach einer geeigneten Stelle, ist für die Frauen in der Regel ein entscheidender und schwieriger Schritt, insbesondere für Frauen, die für die Dauer ihrer Qualifizierung im Internat untergebracht waren und für Frauen, die betreuungspflichtige Kinder haben. Unterstützungsbedarf nach Beendigung der Maßnahme bei der Erledigung des Haushaltes geben 22% an, bei der Versorgung der Kinder 12%, bei der Betreuung der Kinder 14%, im Bereich der persönlichen Assistenz bzw. Pflege 14% und im Bereich der Arbeitsassistenz 27%.

Bei der Arbeitsassistenz ist der Bedarf bei den Teilnehmerinnen zwischen 25 und 44 Jahren mit 30% am höchsten.

Aufgrund der besonderen Belastungen von berufstätigen Müttern erstaunt es nicht, dass sie in allen Bereichen zu größeren Anteilen als die anderen Frauen Unterstützungsbedarf haben (außer Arbeitsas-

<sup>21</sup> Die folgenden Angaben beziehen sich nur auf Frauen aus den BFWs in Baden-Württemberg, Sachsen und Sachsen Anhalt. Bei der Piloterhebung in NRW waren Fragen zu Unterstützungsbedarf nach der Maßnahme, zur Rolle des Internets und zur Mobilität bei der Jobsuche noch nicht im Fragebogen enthalten.

sistenz). 52% der Mütter von betreuungspflichtigen Kindern geben an, dass sie in Zukunft Unterstützung bei der Kinderbetreuung brauchen werden.<sup>22</sup>

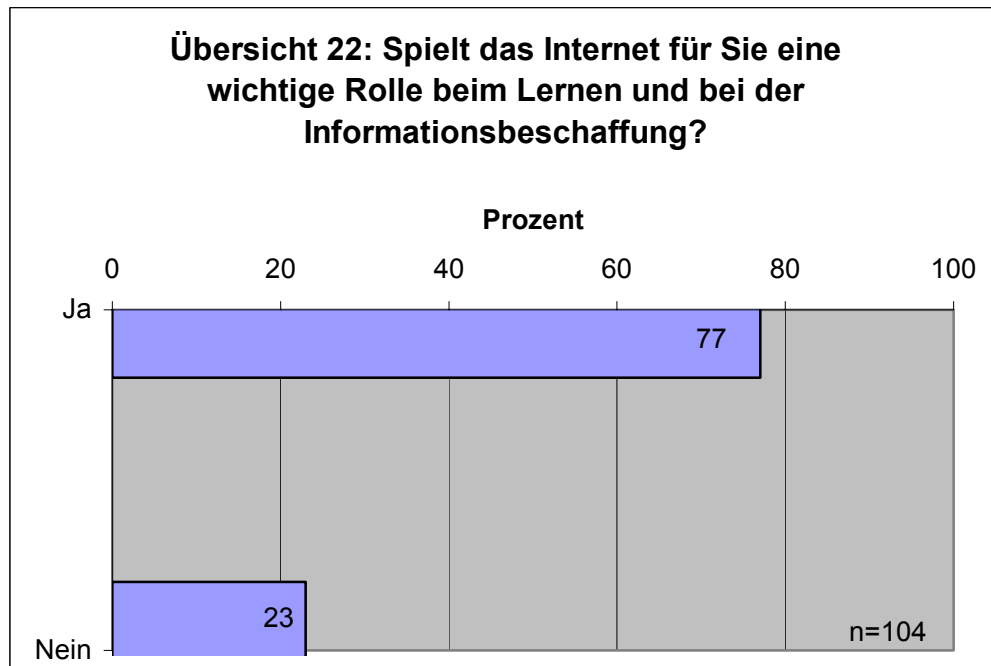


#### 4.4 Die Rolle des Internets

Das Internet spielt für ca. drei Viertel der Frauen eine wichtige Rolle als Informations- und Lernmedium. Dies gilt insbesondere für die Frauen im Alter zwischen 20 und 24 Jahren (87%) und jene im Alter zwischen 35 und 44 Jahren (84%). Nicht ganz unerwartet sehen nur ein Viertel der Frauen zwischen 45 und 54 Jahren im Internet ein wichtiges Informations- und Lernmedium. Die Gruppe der Mütter betreuungspflichtiger Kinder unterscheidet sich bei der Bewertung des Internets nicht von allen Frauen.

Diese hohe potentielle Nutzung des Internets sollte sowohl bei der Gestaltung der Lernangebote (verstärkter Einsatz von Tele-Learning) als auch bei Informationsportalen und Stellenbörsen stärker berücksichtigt werden.

<sup>22</sup> Der Unterstützungsbedarf von Müttern mit Behinderungen wird auch von Gisela Hermes in ihrem Beitrag „Zur Situation behinderter Mütter“ betont (Hermes, 2001c)



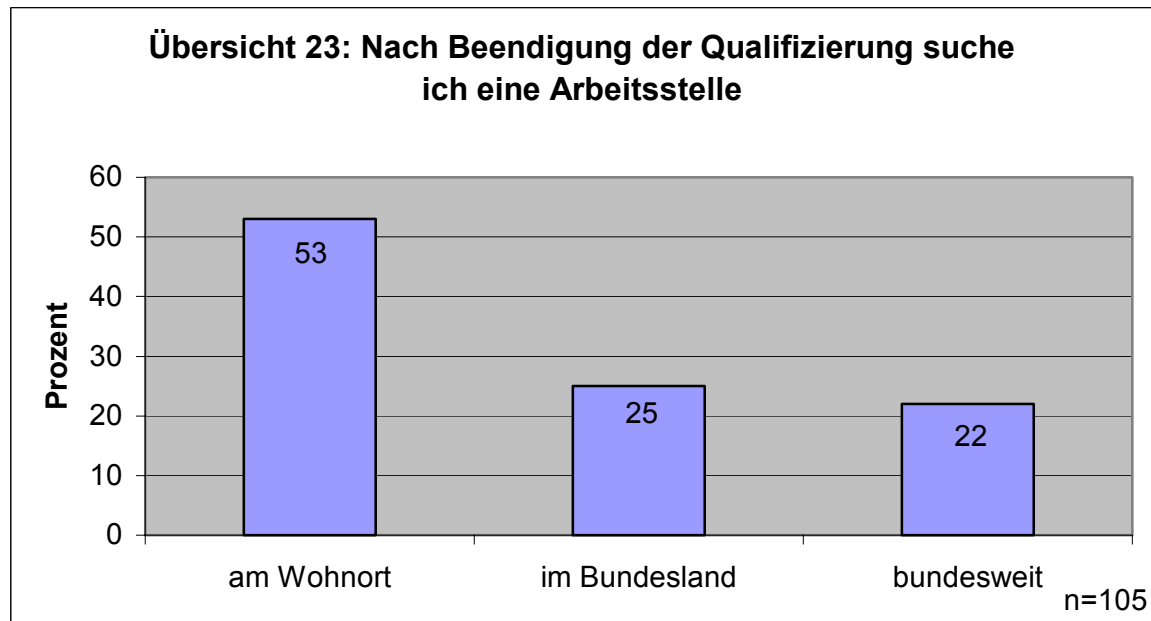
#### 4.5 Mobilität bei der Jobsuche

Etwa die Hälfte der Frauen möchte sich nach Beendigung der Maßnahme eine Arbeitsstelle am Wohnort suchen. Aber 47% der Frauen wollen sich im jeweiligen Bundesland (25%) oder sogar bundesweit bewerben (22%).

Die Verteilung nach Altersgruppen zeigt deutlich an, dass mit zunehmendem Alter die Bereitschaft, Umzüge und weite Wege, neue Umgebungen in Kauf zu nehmen, deutlich sinkt. Auffällig ist die große Flexibilität und Mobilität aller anderen Altersgruppen, abgesehen von den Frauen unter 20, die in der Regel noch an ihre Familien gebunden sind und eine eigene Wohnung, eigenständige Lebensführung noch nicht in Betracht ziehen. Von den 20-24jährigen würden 67% eine Arbeitsstelle außerhalb des Wohnorts suchen (im Bundesland oder bundesweit), von den 24 bis 34jährigen Frauen 59%, von den 35-44 jährigen Frauen 29%. Von den 45 bis 54 jährigen würden 25% im Bundesland suchen, eine bundesweite Suche lehnen alle Frauen in dieser Altersklasse ab.

Auch 33% der Mütter von betreuungspflichtigen Kindern würden einen Wohnortwechsel innerhalb ihres Bundeslandes in Kauf nehmen, bundesweit zu suchen, käme allerdings nur für 14% in Frage (gegenüber 24% gesamt).

Ähnliche Zahlen gelten für die Gruppe der verheirateten Frauen: ein Drittel der verheirateten Frauen würde innerhalb des Bundeslandes ihres Wohnorts eine Arbeit annehmen, aber für keine von ihnen käme eine bundesweite Suche in Frage. Die Bereitschaft zur bundesweiten Suche ist mit 28% bei den ledigen Frauen erwartungsgemäß am höchsten.



## 5 Gesamtbewertung

In früheren Untersuchungen, wie der oben angesprochenen Umfrage in Berufsförderungswerken von Gisela Hermes, war das Fehlen nach Geschlechtern differenzierter Daten dafür verantwortlich, dass keine genauen Aussagen über die Frauenanteile in unterschiedlichen Maßnahmen von Berufsförderungswerken getroffen werden konnten. Im Zuge unserer Erhebung konnten uns alle befragten Berufsförderungswerke nach Geschlechtern differenzierte Daten bereitstellen. Das bedeutet jedoch nicht, dass solche Statistiken überall abrufbereit vorliegen, vielmehr wurden diese – meist durch die Personal- bzw. EDV-Abteilungen – für unsere Erhebung erstellt.

Nach der uns vorliegenden Datenbasis kommen wir zu dem Schluss, dass Frauen an den Berufsförderungswerken nach wie vor unterrepräsentiert sind und dass evtl. sogar ein weiterer Rückgang der Teilnehmerinnenzahlen befürchtet werden muss. Für die von uns betrachteten Berufsförderungswerke in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Sachsen und Sachsen-Anhalt haben wir einen Frauenanteil von 26% festgestellt. Ebenfalls 26% beträgt der Frauenanteil bei den Teilnehmenden mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr.

Wie die Frauen im Allgemeinen sind auch Mütter von betreuungspflichtigen Kindern im Besonderen an den BFWs unterrepräsentiert. Mütter, die an einer Maßnahme im BFW teilnehmen, tun dies zumeist an ihrem Wohnort oder wohnen nahe genug am BFW, um zwischen BFW und Wohnort pendeln zu können. Es ist zu vermuten, dass Frauen eine Internatsunterbringung während der Maßnahme ablehnen, weil sie nicht die Trennung von ihrer Familie in Kauf nehmen wollen. Obwohl die BFWs Mutter-Kind-Wohnmöglichkeiten bereitstellen und Hilfe bei der Organisation der Kinderbetreuung anbieten, nehmen nach Angaben von Mitarbeiter/innen in den BFWs wenige Frauen diese Angebote in Anspruch, weil sie ihre Kinder in deren gewohnten sozialen Umgebung belassen möchten.

Das von den BFW's angebotene Berufsspektrum ist in den meisten Fällen differenziert und umfangreich, so dass von einem weitgehend auf sog. Männerberufe beschränkten Angebot nicht die Rede sein kann. Allerdings beschränkt sich das Angebot von drei der BFWs fast ausschließlich auf Berufe im kaufmännisch / verwaltenden Bereich. Trotz eines differenzierten Angebotes wählen die meisten Frauen jedoch einen Beruf aus dem kaufmännisch verwaltenden Bereich und unterscheiden sich damit bei der Wahl des Berufsfeldes nicht von Mädchen und Frauen ohne Behinderung. Viele der Frauen geben an, gerne im sozialen Bereich arbeiten zu wollen. Hier sollten die BFWs überprüfen, welche geeigneten und zukunftssträchtigen sozialen Berufe zusätzlich zum bestehenden Angebot aufgenommen werden können. Da viele Berufe im sozialen Bereich mit starker körperlicher Anstrengung verbunden sind (z.B. Pflegeberufe), könnte man den Wünschen der Frauen entgegen kommen, indem man Berufe anbietet, die zumindest im engen Zusammenhang mit dem sozialen Bereich stehen. Beispielhaft sei der Beruf der Kauffrau im Gesundheitswesen erwähnt, der in einigen BFWs bereits angeboten wird.

Viele der befragten Frauen aus BFWs in Baden-Württemberg, Sachsen und Sachsen-Anhalt erwarten, dass sie nach Beendigung der Maßnahme Unterstützung brauchen werden, um ihr Berufsleben und den Alltag bewältigen zu können. Hier werden vorrangig Hilfe im Haushalt und Arbeitsassistenz genannt. Etwa die Hälfte der befragten Mütter aus BFWs in Baden-Württemberg, Sachsen und Sachsen-Anhalt meinen, dass sie nach Beendigung der Maßnahme bei der Kinderbetreuung auf Unterstützung angewiesen sein werden.

Die Fragen bezüglich ausgewählter gesetzlicher Neuerungen im Zuge der Einführung des SGB IX ergeben, dass vielfach noch Unwissenheit vorherrscht. Dies trifft auf die Möglichkeit, an Kursen zur Stärkung des Selbstbewusstseins teilzunehmen, zu. Ein Großteil der Frauen würde gerne an einem solchen Kurs teilnehmen. Viele Frauen hatten zu den neu eingerichteten Institutionen der Gemeinsamen Servicestellen und der Integrationsfachdienste noch keinen Kontakt. In Hinblick auf den Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt, wäre eine verstärkte Inanspruchnahme der Integrationsfachdienste durch die Frauen wünschenswert. Eine auf Frauen und Männer mit Behinderung ausgerichtete Arbeitsvermittlung in Verbindung mit der relativ hohen Mobilität der Frauen, die unsere Erhebung ermittelt hat, sollte eine gute Basis für Vermittlungserfolge darstellen.

## **Teil III**

# **Schlussfolgerungen und Empfehlungen**





## **1 Vorbemerkung: Zur Überlagerung der Umsetzung des SGB IX durch die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I – IV)**

Das SGB IX stellt eine Lösungsplattform dar, um die berufliche Teilhabe von Frauen mit Behinderung besser als bisher zu realisieren. Der gesetzliche Anspruch des SGB IX und die Realität der Umsetzung klaffen jedoch noch weit auseinander. Bei den befragten Frauen und bei den Fachkräften / Professionellen aus der Rehabilitation sowie den Selbsthilfeinitiativen und –verbänden werden durchaus gute Absichten unterstellt, aber in der Praxis ist, zumindest im Moment, noch nicht viel vom Geist des SGB IX angekommen. Der kurze zeitliche Rahmen vom Inkrafttreten des SGB IX bis zur Überprüfung seiner Wirkungen in der Praxis (durch die Evaluationsprojekte) wird kritisch gesehen. Es braucht Zeit, um die Instrumente gemeinsam zu erproben und weiter zu entwickeln. Dem Prozess der notwendigen Auseinandersetzung steht die strikte Erfolgsorientierung eher entgegen.

Vor allem durch die zugleich stattfindende Neuregelung der Arbeitsmarktpolitik (Hartz I bis IV) zeigt das Gesetz in Bezug auf die berufliche Teilhabe in der Praxis bisher eher geringe Wirkung. Die Gender-Perspektive wurde in den Gesetzen zur Modernisierung der Arbeitsmarktpolitik nicht konsequent berücksichtigt, so dass die fortschrittlichen Regelungen im SGB IX hier an deutliche Grenzen stoßen. Hinzu kommt die im Zuge der gesetzlichen Neuregelungen zur Modernisierung des Arbeitsmarktes umgesetzte Sparpolitik der Bundesagentur für Arbeit. Vor allem die Kombination aus neuen gesetzlichen Grundlagen, neuen Verfahrensregelungen, erheblichen Leistungskürzungen und der neuen Geschäftspolitik der Bundesagentur bewirkt eine Exklusion 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 Partnereinkommen 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. Spezifische Angebote für Frauen werden mit Wegfallen der Zielgruppenorientierung nicht mehr finanziert. Alle Einrichtungen vermissen inzwischen Ansprechpartner/innen bei der Bundesagentur für Arbeit / den örtlichen Arbeitsagenturen. Unklar ist, ob und welche Zielvereinbarungen abgeschlossen wurden, um den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderung Rechnung zu tragen. *(Ausführlichere Einschätzungen zu diesem Themenkomplex finden sich in Teil II, B Ergebnisse aus NRW, Punkt 3.1)*

Große Sorge bereitet den befragten Akteur/innen in der Praxis das am 1.1.2005 in Kraft tretende Gesetz zur Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe. Grundlegende Fragen der Zusammenlegung, wie auch der damit in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Eröffnung von Job-Centern seien noch völlig offen – in Bezug auf die Ablaufplanung der Leistungsprozesse und in Bezug auf die Ausgestaltung der Leistungen. Ein behinderten- und frauenpolitischer Prüfstein ersten Ranges wird mit der Frage verbunden sein, welche Personengruppen in den Job-Centern als erwerbsfähig eingestuft werden und damit Ansprüche auf ein Arbeitslosengeld II überhaupt erst geltend machen können.

**Empfehlungen:**

- Bei der Evaluierung der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ist darauf hinzuwirken, dass die Gruppe der Frauen mit Behinderung sowohl in der Erhebung der Daten (differenziert nach Arten der Behinderung) als auch bei der Gestaltung von Empfehlungen Berücksichtigung findet. Regelungen, die die Teilhabe von Frauen an Qualifizierung und Beschäftigung verschlechtern und Frauen mit Behinderung diskriminieren, sind zu revidieren.
- Job-Center sollen eine Dienstleistung aus einer Hand für alle Ratsuchenden auf dem Weg in Arbeit und Beschäftigung bieten. Geklärt werden müssen neben der Definition der Erwerbsfähigkeit vor allem auch die Ablauf- und Leistungsprozesse an der Schnittstelle zu den Integrationsfachdiensten und den Rehabilitationsträgern.

## 2 Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu institutionenbezogenen Handlungsfeldern

### 2.1 Zur Bedarfssituation von Frauen mit Behinderung der jungen Generation: Schule - institutionelle Beratung – Ausbildung/Qualifizierung – Begleitung an Übergängen

*(Ausführliche Darstellung zu Lebensentwürfen, Lebensführungen / Lebenslagen, Bewältigungsstrategien / Potenzialen und Bedarfen von Frauen mit Behinderung dieser Generation in „Ergebnisse aus biografischen Interviews“, Teil II, A Baden-Württemberg, B NRW)*

**Einschätzung / Schlussfolgerung:** Die Lebensentwürfe junger Frauen mit Behinderung weisen – trotz vieler Unterschiede – folgende Gemeinsamkeiten auf: ein großes Interesse an einem verselbständigten Leben und eine hohe Berufsorientierung. In ländlichen Regionen stellt auch die regionale Bezogenheit und Bindung eine Gemeinsamkeit dieser jungen Frauen dar (vgl. dazu *Ergebnisse biografischer Interviews in Teil II A Baden-Württemberg, Punkt 1.2*). Von einer Berufstätigkeit erhoffen sich alle ein Leben in Eigenständigkeit und Unabhängigkeit. Mit „Berufstätigkeit“ wird ökonomische Sicherheit und Verselbständigung verbunden. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Beeinträchtigung führt dazu, sich für die Entwicklung von Orientierungen und den Ausbau einer eigenen Identität als Frau mit Behinderung Raum und Zeit zu nehmen.

Den Prozess der Berufsfindung erleben junge Frauen mit Behinderung weitgehend als „Fremdbestimmung“. In der beruflichen Entscheidungsfindung fühlen sie sich kanalisiert. Berufsberatung wird sehr negativ als Entmutigungsprozess erfahren. In institutionellen Beratungssituationen werden ihnen keine Wahlmöglichkeiten offeriert, insbesondere in ländlichen Regionen erhalten sie keine wohnortnahen Angebote zur Berufsfindung und Ausbildung (vgl. ebenfalls *Ergebnisse biografischer Interviews in Teil II A Baden-Württemberg, Punkt 1.2*). Junge Frauen mit Körperbehinderung fühlen sich in den Beruf der Bürokauffrau gedrängt. Junge Frauen mit Lernbeeinträchtigung fühlen sich in den Beruf der hauswirtschaftlich-technischen Assistentin gedrängt. So erfahren junge Frauen – ihren Lebensentwürfen zum Trotz – hinterrücks bereits in der Phase der Berufsfindung eine besondere biografische Schwelle. An der 2. Schwelle, nach absolvierter Ausbildung, wird Arbeitslosigkeit als biografische Unsicherheit erfahren. Auch hier zeigt sich bei der Mehrheit Unzufriedenheit mit erfahrener institutioneller Beratung. Erst wenn die jungen Frauen eine Berufstätigkeit aufnehmen, entwickeln sie eine Identitätsbalance, die allerdings ins Wanken gerät, wenn die Arbeitsinhalte zur Unzufriedenheit führen, insbesondere, wenn sie unterfordernd sind. Das scheint in Büroberufen häufig der Fall zu sein (vgl. die *Ergebnisse biografischer Interviews in Teil II, A Baden-Württemberg, B NRW, jeweils die Punkte 1.2*).

**Empfehlungen:** In der Lebensphase der Berufsfindung benötigen Mädchen und junge Frauen mit Behinderung – ebenso wie nichtbehinderte Mädchen und junge Frauen – **Orientierungsangebote**, die an ihren Interessen ansetzen, geschlechtshierarchische Strukturen aufbrechen, erweiterte Berufsoptionen aufzeigen und lebensweltliche Bezüge berücksichtigen. Eine berufliche Orientierung der jungen Frauen mit der Zielsetzung, ihre Wünsche zu berücksichtigen und ihnen ein erweitertes Berufsspektrum anzubieten und zu ermöglichen, setzt vielfältige Initiativen voraus. Ansatzpunkte sind:

- In Förder- und Sonderschulen und in Integrationsschulen berufs- und lebenswegorientierte Angebote speziell für Mädchen mit unterschiedlichen Behinderungen zu installieren (*in Baden-Württemberg entstanden in jüngster Zeit an 7 Förder- und Sonderschulen solche Initiativen*).
- Neue berufsorientierende Praxisansätze zu konzipieren:
  - Aufgreifen des Peer Involvement: zum Beispiel junge Frauen mit Behinderung, die bereits in Ausbildung oder Beschäftigung sind, als Mentorinnen über ihre Entscheidungsprozesse berichten lassen (*vgl. die Fallstudien A und B in Teil II, A Baden-Württemberg, 4.2*);
  - Berufswahlorientierung für die Zielgruppe junger Frauen mit Lernbeeinträchtigung mit dem Ziel, deren Medienkompetenz zu verbessern; Einsatz von Methoden der Handlungsorientierung, Empowerment und dem „peer-to-peer“ Ansatz (*vgl. die Fallstudie B in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 4.2*);
  - Berufsfelderprobungen in unkonventionellen Arbeitsbereichen über begleitete Praktika während der Schulzeit;
  - betriebliche Mentorinnen (mit Behinderung) können junge Frauen mit Behinderung in Praktika und Berufserprobungen begleiten (*vgl. Fallstudie A, Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 4.2*);
  - junge Frauen mit Behinderung beim jährlich stattfindenden Girls Day mit entsprechenden Konzepten einbeziehen, dafür ein Kontaktnetz mit Betrieben und Einrichtungen herstellen (*vgl. Ausführungen zur Initiative des BBW Waiblingen – Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 3.3.2 – und zur Initiative der Landesstelle für Mädchenarbeit Sachsen-Anhalt – Teil II, C, Punkt 2.3*);
  - netzgestützte Informations- und Beratungsangebote entwickeln, die auf die besonderen Lebenslagen und Suchprozesse der jungen Frauen mit Behinderung ausgerichtet sind (barrierefrei, in einfacher Sprache, mit Symbolen);
  - Mädchenwerkstätten mit innovativen Angeboten ausbauen, da deren Angebote anders als der bestehende Werk- und Technikunterricht der Schulen erfahren werden (*vgl. Mädchenwerkstatt Stuttgart, Anhang „Modelle“*);
  - neue Informations- und Kommunikationstechnologien stärker in die Berufsorientierung aufnehmen - zum Beispiel: Internet-Cafés, Bildbearbeitung, Computer- und Internetkurse für Mädchen und junge Frauen mit Behinderung (*vgl. Fallstudie A, Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 4.2*).
- Innovative Mädchenberufshilfe bei den Integrationsfachdiensten zu installieren / als Merkmal der Qualitätsentwicklung und –sicherung durch die Integrationsämter.
- In ländlichen Regionen Kooperationsnetzwerke zu schaffen, Industrie und Handwerk in bestehende Kooperationen einzubeziehen (*vgl. Fallstudie A, Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 4.2*).
- Selbstbehauptungstrainings für Mädchen und junge Frauen in Schulen und Vereinen, die nach anerkannten frauengerechten Qualitätsstandards mit entsprechend ausgebildeten Trainerinnen arbeiten, auszubauen.

- Mobilitätstrainings speziell für Mädchen und junge Frauen mit Gehbehinderung, Sehbehinderung, die in ländlichen Regionen leben; ebenso für Mädchen und junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung (Umgang mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Lesen von Fahrplänen).

Das Angebot an Ausbildungsberufen für junge Frauen mit Behinderung ist zu erweitern, um hier strukturelle Benachteiligungen aufzubrechen. „Geeignete“ Ausbildungsangebote im Sinne des SGB IX sind in für junge Frauen attraktiven und zugleich zukunftsträchtigen Berufen zu entwickeln. Diese sollen ihren Neigungen entsprechen, aber zugleich tatsächliche und nachhaltige Chancen auf Beschäftigung und eigenständige Existenzsicherung bieten. Weitere Ansatzpunkte für den Bereich der Optimierung von Ausbildungsmöglichkeiten sind:

- wohnortnahe Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen;
- frauengerechte Rahmenbedingungen in Ausbildungsstätten herzustellen (Wohn- und Sanitärbereiche, die jungen Frauen vorbehalten sind; Möglichkeit der Pflege durch das eigene Geschlecht; Prävention und Schutz vor sexualisierter Gewalt);
- für schwangere junge Frauen und junge Mütter (mit Lernbeeinträchtigung) Teilzeitausbildungen und / oder diese Lebensphase begleitende Projekte (vgl. „Projekt Schwangerschaft und Babyjahre“, Förderband Mannheim, Anhang „Modelle“) zu schaffen.

Zur Vermeidung der in der Untersuchung aufgezeigten Probleme junger Frauen mit Behinderung insbesondere an der 2. Schwelle – dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – sind ineinandergreifende begleitende frauengerechte Maßnahmen (vgl. *die exemplarische biografische Einzelstudie aus Baden-Württemberg, Teil II, A, Punkt 1.3*) und Brückenangebote (vgl. *Modellprojekt „Neue Perspektiven ...“ im Anhang, „Modelle“*) notwendig. Diese können über frauenspezifische Angebote im Rahmen von Integrationsfachdiensten oder über andere Träger geleistet werden. Wichtig ist, junge Frauen mit Behinderung in dieser schwierigen Lebensphase in ihren „biografischen Fähigkeiten“ (Diezinger) und in ihrem Wunsch der Verselbständigung zu stützen, und auch dafür entsprechende Angebote bereit zu stellen.

## **2.2 Zur Bedarfssituation von Frauen mit Behinderung der mittleren Generation Erwerbsarbeit - Bewältigung des Alltags / Vereinbarkeit von Beruf und Familie – institutionelle Beratung – Qualifizierung / Arbeitsassistenz**

**(Ausführliche Darstellung zu Lebensentwürfen, Lebensführungen / Lebenslagen, Bewältigungsstrategien / Potenzialen und Bedarfen von Frauen mit Behinderung dieser Generation in „Ergebnisse aus biografischen Interviews“, Teil II, A Baden-Württemberg, B Nordrhein-Westfalen, C Sachsen und Sachsen-Anhalt)**

**Einschätzung / Schlussfolgerung:** Die befragten Frauen der mittleren Generation, die 30- bis 49-Jährigen, zeigen in individuellen Lerngeschichten, dass nach der Erstausbildung der Beruf, zumeist ein Büroberuf, sich selten als Traumberuf entpuppt. Manche der Frauen verfügt über keine (abgeschlossene) Berufsausbildung, manche Frau gerät in Arbeitslosigkeit oder muss ihre Erwerbsarbeit aus gesundheitlichen Gründen (Operationen mit anschließender medizinischer Rehabilitation) unterbrechen. Nach der Ausbildung in einem Büroberuf nutzen Frauen mit Behinderung Möglichkeiten beruflicher Fort- und Weiterbildung oder machen eine Zweitausbildung, um sich berufliche Optionen zu verschaf-

fen. Möglichkeiten des Telelernens stellen oft für Frauen mit Betreuungspflichten die einzige Möglichkeit zur Fortbildung dar. Frauen mit ländlichen Biografien arbeiten oft in benachteiligten Berufsstrukturen – Qualifikationsverlust bei Unterbrechungen, erforderliche Flexibilität durch Ortswechsel, flexible Arbeitszeiten, die nicht am eigenen Bedarf ausgerichtet sind. Bei einigen Interviewten entsprechen Prozesse der Erwerbstätigkeit den typisch weiblichen Patchwork-Biografien mit hohen Managementleistungen in der Vereinbarung von Beruf und häuslichen Anforderungen, die oftmals mit spezifischen Belastungen und Gesundheitsbeschwerden einhergehen. Unterschiede zeigen sich vor allem aufgrund ungleicher Lebenslagen und Lebensformen. Verheiratete Frauen, deren Partner über ein gutes Einkommen verfügen, können sich Teilzeitarbeit eher „leisten“, wohingegen dies für alleinerziehende Frauen die Ausnahme darstellt. Nicht alle Interviewten verfügen über ausreichende finanzielle und soziale Ressourcen. Der Status „alleinerziehend“ – von einigen eine bewusst gesuchte Lebensform scheint mit besonderen Lebensrisiken und sozialen Ungleichheiten verbunden zu sein. Mütter mit Behinderung und mit betreuungspflichtigen Kindern unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufig bis die Kinder (zumindest) einen Kindergartenplatz bekommen haben.

Der berufliche Wiedereinstieg stellt für Frauen, die über keinen „sicheren“ Arbeitsplatz verfügen, eine große Herausforderung dar. Für manche Frau gelingt der Wiedereinstieg mit einer professionellen Unterstützung durch den Integrationsfachdienst. Einzelne Frauen berichten über den „Glücksfall“ mit Hilfe einer frauenspezifisch ausgerichteten begleitenden oder Brückenmaßnahme den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden zu haben. Geschilderte negative Erfahrungen mit institutionalisierter Beratung und Begleitung konzentrieren sich auf erfahrene schwierige Interaktionsprozesse: Frauengerechte Brückenangebote und intentionale Bildungsangebote werden vor allem von Frauen mit psychischer Erkrankung, Frauen mit Suchterkrankung und Frauen mit sog. geistiger Behinderung gewünscht. Manche der Interviewpartnerinnen aus ländlichen Regionen haben keine institutionelle berufliche Beratung, Begleitung und Unterstützung erfahren, diese aus Unkenntnis auch nicht gesucht.

#### **Empfehlungen zur frauengerechteren Gestaltung der Erwerbsarbeit für Frauen mit Behinderung**

- Frauen, die während ihrer Erwerbstätigkeit (schwer) behindert werden, sollten frühzeitig über die Möglichkeiten der Umgestaltung des Arbeitsplatzes und/oder einer Arbeitsassistenz informiert werden, um Qualifikationsverluste zu vermeiden (*vgl. die subjektive Einschätzung von Frau H.L. zur Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz in Teil II, B Nordrhein-Westfalen, Punkt 1.2.5*).
- Um spezifische Belastungs- und Überforderungssituationen zu vermeiden, sollten für Frauen mit Behinderung flexible Arbeitszeitregelungen nach ihren Bedarfslagen vereinbart werden.

#### **Empfehlungen zu Hilfestellungen bei der Bewältigung des Alltags und zur (besseren) Vereinbarkeit von Beruf und Haus- / Sorgearbeit:**

- Übernahme der Finanzierung von Hilfen im Haushalt, die von persönlichen Netzwerken aus dem eigenen Lebensumfeld erbracht werden können durch den Leistungsträger; regelmäßige Unterstützung bei der Kinderbetreuung im Alltag über Kindergartenzeiten hinaus durch Schaffung ganztägiger, flexibel angebotener Kinderbetreuung in öffentlichen Einrichtungen – auch in ländlichen Regionen - oder individuell organisierter Betreuung.

- Bedarfslagen differieren – diesen Unterschieden müssen Leistungen und Hilfestellungen gerecht werden.

### **Empfehlungen im Hinblick auf institutionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung beim Zugang zu Qualifizierung und Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit**

- Schwerbehindertenvertreterinnen und Ehrenamtliche, die Frauen mit Behinderung informell beraten und zu Fachdiensten begleiten, sollten in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit unterstützt werden;
- Frauengerechte Brückenangebote und intentionale Bildungsangebote sollten für Frauen zum Regelangebot werden.
- Selbsthilfestrukturen, die Frauen mit Behinderung begleiten, sie bei der Durchsetzung ihrer Interessen unterstützen, sollten aufgebaut bzw. gestärkt werden.
- Im Mittelpunkt von begleitender Frauenbildungsarbeit sollte für Frauen dieser Generation die Förderung von Selbstbestimmung und Selbstfindung stehen, z.B. durch intentionale Frauenseminare, durch Zukunftswerkstätten etc.
- Es sollten verstärkt Computerkurse und Internetseminare für Frauen mit Behinderung dieser Generation, insbesondere auch für Wiedereinsteigerinnen, angeboten werden.

### **2.3 Zur Bedarfssituation von Frauen mit Behinderung der älteren Generation:**

#### **Erwerbsarbeit – neue Herausforderungen – Qualifizierung – Arbeitsplatzgestaltung – Erwerbsminderungsrente – Ausgrenzung aus Erwerbsarbeit – Sicherung im Alter**

*(Ausführliche Darstellung zu Lebensentwürfen, Lebensführungen / Lebenslagen, Bewältigungsstrategien / Potenzialen und Bedarfen von Frauen mit Behinderung dieser Generation in „Ergebnisse aus biografischen Interviews“, Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 1.2)*

**Einschätzung / Schlussfolgerung:** Bei Frauen mit Behinderung der älteren Generation – d.h. der über 50jährigen 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. Diese Frauen organisierten in der Vergangenheit ihre Erwerbsarbeit entlang der Entwicklung ihrer Kinder. Sie durchliefen im Erwerbsleben zum Teil mehrere Arbeitsplatzstationen oder wechselten auch die Branche. In der alltäglichen Lebensführung ging es darum, in eigener Regie Erwerbsarbeit und Haus-/Sorgearbeit, aber auch darüber hinausgehendes öffentlich-politisches Engagement vereinbar zu machen. Berufs- und Arbeitszeitstrukturen und fehlende flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten standen der Vereinbarkeit der beiden Bereiche mehr noch als heute entgegen.

Heute sehen sich diese Frauen – nach Erfahrungen eines verschleißenden Erwerbsarbeitslebens und neuer beruflicher Schließungsprozesse – vor neue Herausforderungen gestellt. Sie verfügen über ein kollektives Wissen, dass sie von Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation und von Zugängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Andererseits zeigt sich in der Praxis in zwei Fällen, dass sehr wohl an den Kompetenzen dieser Frauen angeknüpft werden kann: Im einen Fall wurde eine frauengerecht gestaltete Beratung eines Integrationsfachdienstes von der Betroffenen sehr positiv und unterstützend bei der Suche nach einer neuen Orientierung erlebt, weil dem eigenen weiblichen Le-

benzuzusammenhang ein zentraler Stellenwert in der Beratung eingeräumt wurde (vgl. die Ausführungen zur subjektiven Einschätzung von Frau F.C. in „Ergebnisse aus den biografischen Interviews“, Teil II, A Baden - Württemberg, Punkte 1.2.4 und 1.2.8). Im anderen Fall gelang im Interesse einer alleinerziehenden Migrantin über betriebliche Qualifizierung und Förderung die Neugestaltung des Arbeitsplatzes mit besserer Entlohnung (vgl. die Ausführungen zur subjektiven Einschätzung von Frau S.V. in „Ergebnisse aus den biografischen Interviews“, Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 1.2.3).

### **Empfehlungen:**

Auch Frauen mit Behinderung der älteren Generation zeigen Lernmotivation und Interesse am Umgang mit neuen Technologien und der Mikroelektronik. Manchen Frauen dieser Generation fehlt eine formale Ausbildung, doch über informelles Lernen haben sie sich im Laufe ihres Berufslebens viele berufliche Kompetenzen angeeignet. Manche der Frauen haben noch nie mit einem Computer gearbeitet. Schwere körperliche Arbeit führte zu chronischen Erkrankungen und Behinderungen. Auf diesem Hintergrund zeigen sich folgende Ansatzpunkte für Empfehlungen:

- Auch für ältere Frauen mit Behinderung sind inner- und außerbetriebliche Qualifizierungsmöglichkeiten zu schaffen. Diese sollten niedrigschwellig gestaltet und möglichst wohnortnah angeboten werden (vgl. als positives Beispiel die Fallstudie D in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 4.2).
- Der Wechsel an einen Arbeitsplatz mit körperlich leichter Tätigkeit ist meist erst nach einer Qualifizierung – und dem Erlernen des Umgangs mit neuer Technologie – möglich (vgl. ebenfalls Fallstudie D in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 4.2). Das sollte bei dieser Personengruppe systematisch in der Beratung und Begleitung mitbedacht werden.
- Älteren Frauen, denen auf Grund ihrer Beeinträchtigung / chronischen Erkrankung eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit schwer fällt, wird manchmal zur Beantragung einer Erwerbsminderungsrente geraten. Die befragten Frauen der Alterskohorte lehnten eine solche Lösung für sich ab, da sie darin finanzielle Nachteile für sich sahen. Als Erwerbstätige in Niedrig-Lohn-Segmenten meinen sie, bis zum Eintritt ins Rentenalter in Vollzeit arbeiten zu müssen. Hier sind speziell für diese Personengruppe Lösungen anzugehen.
- Einmal in Arbeitslosigkeit geraten ist es für Frauen dieser Alterskohorte nahezu unmöglich, wieder eine Erwerbsarbeit zu finden. Beratung und begleitende Dienste sind deshalb gefordert, für diese Personengruppe spezifische Lösungen und Beschäftigungsmodelle zu entwickeln.
- Eine Interviewpartnerin der Alterskohorte – fünffache Mutter und heute, nachdem alle Kinder selbstständig leben, ihren Partner pflegend – sprach die Altersarmut von Arbeiterinnen mit Behinderung, die Kinder haben, an (vgl. die Ausführungen zur subjektiven Einschätzung von Frau F.C. in „Ergebnisse aus den biografischen Interviews“, Teil II, A Baden-Württemberg, Punkte 1.2.1 und 1.2.9). Frühere Lebensphasen von Schwangerschaft, Teilzeitarbeit und kurzen Familienpausen strahlen negativ bis in die Alterssicherung aus. Einer solchen frauentypischen Altersarmut muss unbedingt mit sozialpolitischen Maßnahmen begegnet werden.



## 2.4 Generationenübergreifende Empfehlungen, die an der Notwendigkeit struktureller Entwicklungen und Prozesse auf institutioneller Ebene ansetzen

**Einschätzung / Schlussfolgerung:** Viele Interviewte verweisen darauf, dass Eigeninitiative und weibliche Lebenszusammenhänge in Beratungssituationen zu wenig wahrgenommen werden (*vgl. Ausführungen „Ergebnisse aus biografischen Interviews“, Teil II, A, Punkt 1.2.4, diese Ausführungen betreffen Frauen aller Altersgruppen*). Beratung wird von einem Teil der Interviewten nicht als eine, die eigenen Interessen respektierende und unterstützende, horizontal und kooperative angelegte Beratung erfahren, wie es im SGB IX vorgesehen ist. Einzelne Interviewpartnerinnen vermissen sachkundige Rechtsauskünfte, andere vermissen Verständlichkeit und Niedrigschwelligkeit. Positive Erfahrungen mit Prozessen der Beratung wurden von Frauen gemacht, die sich von ihren Berater/innen unterstützt und ernst genommen fühlten, sich diese „gleichberechtigten“ Situationen zum Teil auch durch einen selbst vorgenommenen Austausch von Beratenden. In Baden-Württemberg profitierten Frauen von der frauengerecht gestalteten Beratung und Begleitung eines Integrationsfachdienstes: Dieser Integrationsfachdienst verknüpft im Rahmen von Projekten Elemente der Frauenbildungs-, Beratungs- und Begleitungsarbeit. (*Ausführliche Schilderung: Teil II, A Ergebnisse aus Baden-Württemberg, Fallstudie C*)

### Empfehlungen:

- In Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sind Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse einzuleiten, die die Beteiligung der Frauen sicherstellen und eine geschlechtergerechte Ausgestaltung der Angebote und der Organisation zum Ziel haben. Wesentlich ist, dass die Führungskräfte in Fachdiensten der beruflichen Rehabilitation frauen- und geschlechtersensible Arbeit in ihrer Einrichtung zur „Chef- oder Chefinnensache“ erklären, Mitarbeiter/innen, die auf dem Weg sind, frauengerechte Konzepte zu entwickeln und umzusetzen, unterstützen und Beteiligungsstrukturen für Frauen mit Behinderung implementieren.
- Die Strukturverantwortung geht mit der Novellierung des SGB IX im Frühjahr 2004 auf die Integrationsämter über. Damit eröffnen sich neue Chancen, frauengerechte Konzepte zu verankern: Berücksichtigung der Lebenslagen und Lebensentwürfe von Frauen mit Behinderung; Entwicklung einer Mädchenberufshilfe; Entwicklung frauengerechter Begleitungskonzepte, Entwicklung intentionaler Bildungsangebote von und für Frauen zum Erfahrungsaustausch und zur Entwicklung gemeinsamer Perspektiven.
- Die Bundesarbeitsgemeinschaften der Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke, Integrationsämter und Werkstätten für behinderte Menschen haben Standards für eine frauen- und geschlechtergerechte Arbeit in den Einrichtungen und Diensten der Rehabilitation zu entwickeln.
- Gemeinsame Weiterbildungen und Schulungen für Fachkräfte / Professionelle aus Arbeitsagenturen / Job-Centern und Integrationsfachdiensten zur geschlechtersensiblen und arbeitsmarktgerechten Berufsberatung sind zu entwickeln und anzubieten. Das Angebot der Integrationsämter sollte um diese Dimensionen / Ziele erweitert und für alle an Beratungsprozessen Beteiligten geöffnet werden.
- Der Transfer von im Rahmen von Modellprojekten entwickelten Strategien und Konzepten zur Entwicklung und Ausgestaltung frauenförderlicher geschlechtersensibler Beratung ist zu initiieren.
- Beispiele gelingender Praxis sollten über Fachtagungen und Veröffentlichungen bundesweit bekannt gemacht werden.

## 2.5 Zur Bedarfssituation von Teilnehmerinnen an Maßnahmen und Umschulungen in Berufsförderungswerken in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Sachsen und Sachsen-Anhalt

*(Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung von Teilnehmerinnen an Maßnahmen und Umschulungen in Berufsförderungswerken sind ausführlich dargestellt in Teil II, E; weitere Tabellen und Übersichten befinden sich im Anhang))*

An der Befragung haben 225 Frauen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr in 13 Berufsförderungswerken in Baden-Württemberg (4), Nordrhein-Westfalen (5), Sachsen (2) und Sachsen-Anhalt (2) teilgenommen; das entspricht einem Rücklauf von 50,3%.

Einschätzung / Schlussfolgerung: Frauenanteile, Struktur der Teilnehmerinnen und Berücksichtigung von Fraueninteressen

- Frauen sind nach wie vor unterrepräsentiert in Maßnahmen der Berufsförderungswerke. Ihr Anteil an allen Teilnehmenden beträgt in den von uns befragten Berufsförderungswerken 26% (dieser Anteil für Frauen ist für Frauen mit einem GdB bis zu 50 gleich hoch wie bei Frauen mit einem GdB von 50 oder mehr). Mit 70% besucht die Mehrheit der Frauen aus dem Sample eine Umschulung.
- Nach Geschlecht und Grad der Behinderung differenzierte Statistiken liegen noch nicht flächendeckend in den Berufsförderungswerken vor.
- Wie die Frauen im Allgemeinen sind auch Mütter von betreuungspflichtigen Kindern im Besonderen an den Berufsförderungswerken unterrepräsentiert. Mütter, die an einer Maßnahme im Berufsförderungswerk teilnehmen, tun dies zumeist an ihrem Wohnort oder in der näheren Umgebung und pendeln zum Berufsförderungswerk. Obwohl die Mutter-Kind-Wohnmöglichkeiten bereitstellen und Hilfe bei der Organisation der Kinderbetreuung anbieten, nehmen - nach Angaben von Mitarbeiter/innen in den Berufsförderungswerken nur wenige Frauen diese Angebote in Anspruch, weil sie ihre Kinder in deren gewohnten sozialen Umgebung belassen möchten.
- Das Durchschnittsalter der Frauen beträgt 33,3 Jahre. Für die Mütter von mindestens einem betreuungspflichtigen Kind verschieben sich die Gewichte in der Altersverteilung. Hier sind die 35-44 jährigen Frauen mit 57% am häufigsten vertreten.
- Die befragten Teilnehmerinnen geben am häufigsten an: eine Körperbehinderung (30%), eine Sinnesbehinderung (18%), eine Chronische Erkrankung (15%), eine Körperbehinderung & chronische Erkrankung (12%) (vgl. Teil II, E, Punkt 2.3.2).
- 60% der Teilnehmerinnen sind ledige Frauen. Mütter von betreuungspflichtigen Kindern sind häufiger verheiratet (34,1%) bzw. geschieden (29,3%); eine gleich große Zahl (29,3%) der Mütter ist ledig.
- Etwa ein Fünftel (19%) der befragten Frauen haben mindestens ein Kind, das 14 Jahre alt oder jünger ist. Inklusive der Frauen mit älteren Kindern beträgt der Anteil der Mütter knapp ein Drittel (32%). Mehr als die Hälfte der Mütter von betreuungspflichtigen Kindern (58%) sind alleinerziehend.

- Häufigster Schulabschluss ist der Realschulabschluss / FOR (37,8%). Mehr als zwei Drittel der Frauen (71%) haben eine Berufsausbildung absolviert (vgl. Teil II, E, Punkt 2.3.5 und 2.3.6).
- Die starke Konzentration von Frauen mit Behinderungen auf kaufmännisch/verwaltende Berufe wird auch durch unsere Befragung belegt: 84% der befragten Frauen besuchen eine derartige Maßnahme; der Anteil der befragten Frauen, die eine Maßnahme in gewerblich-technischen oder sozialen Berufsfeldern besuchen, beträgt jeweils 6%. Frauen mit Behinderung entscheiden nicht anders als Frauen und Mädchen ohne Behinderung, d.h. Mädchen entscheiden sich nach wie vor überwiegend für kaufmännisch-verwaltende Berufe oder für Berufe im Bereich Gesundheit/Soziales. Ein großer Teil der Frauen aus dem kaufmännisch / verwaltenden Bereich würde einem anderen Berufsbereich den Vorzug geben.
- Es hat sich gezeigt, dass nur wenige Mütter an Angeboten wie Appartements für alleinerziehende Frauen und Kinderbetreuung interessiert sind. Für Mütter ist der Ausbau der wohnortnahen Angebote sowie die Bereitstellung von Teilzeitangeboten notwendig, damit die Frauen Kindererziehung und berufliche Weiterbildung „unter einen Hut“ bringen können.
- Sehr ernüchternd fällt die Betrachtung der Erfahrungen der Frauen mit jenen neu geschaffenen Diensten aus, die ihnen bei der beruflichen Rehabilitation und dem Übergang ins Erwerbsleben unterstützend zur Seite stehen sollen. **Keine** Erfahrungen mit Gemeinsamen Servicestellen haben 90% der Frauen. Lediglich 30% der Frauen haben Erfahrungen mit einem Integrationsfachdienst.
- Auch über die Möglichkeit zur Teilnahme an Kursen zur Stärkung des Selbstbewusstseins / Selbstbehauptungskurse wissen längst nicht alle befragten Frauen (62%) Bescheid.
- Der Übergang vom Berufsförderungswerk zurück in den beruflichen Alltag ist für die Frauen in der Regel ein entscheidender und schwieriger Schritt. Unterstützung wird gewünscht im Bereich der Arbeitsassistenten, im Haushalt sowie bei der Versorgung und Betreuung von Kindern (vgl. Teil II, E, Punkt 3.3).
- Das Internet spielt für ca. drei Viertel der Frauen eine wichtige Rolle als Informations- und Lernmedium. Dies gilt insbesondere für die Frauen im Alter zwischen 20 und 24 Jahren (87%).
- Etwa die Hälfte der Frauen möchte sich nach Beendigung der Maßnahme eine Arbeitsstelle am Wohnort suchen, jedoch 47% der Frauen geben an, sich im jeweiligen Bundesland (25%) oder sogar bundesweit bewerben (22%) zu wollen (vgl. Teil II, E, Punkt 3.5)

## Empfehlungen

- Es besteht erheblicher Handlungsbedarf, um den Anteil der Frauen an den Rehabilitationsmaßnahmen in Berufsförderungswerken zu erhöhen und damit Frauen mit Behinderung die Teilnahme an beruflichen Qualifizierungen / Umschulungen zu eröffnen.
- Um insbesondere mehr Müttern mit Behinderung / Frauen mit Betreuungspflichten die Teilnahme an Maßnahmen in Berufsförderungswerken zu ermöglichen, sind mehr wohn-

ortnahe Umschulungsmaßnahmen bzw. Angebote in Teilzeit zu schaffen, die deren besondere Lebenssituation berücksichtigen.

- Auszuweiten sind Umschulungs- / Qualifizierungsmaßnahmen, die neue Lernformen wie Telelearning / Teletutoring beinhalten, die die Präsenzzeiten für Frauen mit Betreuungspflichten bzw. starken gesundheitlichen Beeinträchtigungen, verringern (*vgl. Fallstudie 4.1 zu den Angeboten des BFW Michaelshoven und die Angebote des BFW Dortmund im Anhang , Modelle*).
- Es besteht – nach wie vor – der dringende Bedarf, weitere Berufsfelder für Frauen zu öffnen, und zwar in Sozialen Gesundheitsberufen sowie insbesondere in zukunftssicheren Berufen wie Informationstechnologie, Logistik, Tourismus, Mikrostrukturtechnik und Laborberufen.
- Frauenspezifische Angebote und Rahmenbedingungen in Berufsförderungswerken wie Selbsthilfegruppen, Frauenausschüsse, spezielle Treffpunkte für Frauen, Selbstbehauptungstrainings sollten aufgebaut bzw. verstetigt werden.
- Die Darstellung der Berufe in Informationsschriften /Flyern und im Internet ist auf ihre Botschaften hinsichtlich der Ansprache der Zielgruppe Frauen mit Behinderung zu überprüfen. Die Wünsche der Frauen nach einem erweiterten Berufsspektrum sollten bei den Beratungsgesprächen der Rehabilitationseinrichtungen ernst genommen und Alternativen aufgezeigt werden.
- Vielfach herrscht noch Unwissenheit sowohl über die frauenfördernden Neuregelungen im SGB IX als auch speziell über die neu eingerichteten Institutionen der Gemeinsamen Servicestellen und der Integrationsfachdienste; dazu sollte gezielte Informations- und Aufklärungsarbeit erfolgen.
- Die im SGB IX vorgesehen Kurse zur Stärkung des Selbstbewusstseins sind ebenfalls noch kaum bekannt, werden aber von der Mehrheit der befragten Frauen gewünscht; auch hierzu besteht Aufklärungsbedarf in Verbindung mit einfacheren Beantragungsverfahren.
- Die Übergänge vom Berufsförderungswerk in Berufstätigkeit sollten in Zusammenarbeit zwischen Berufsförderungswerken und Integrationsfachdiensten verstärkt begleitet werden; dabei ist die Kooperation mit den Betrieben an den Wohnorten der Frauen aktiv zu gestalten.
- Die Berufsförderungswerke sollten eine einheitliche Datenbasis schaffen, d.h. geschlechterdifferenzierte Daten zu Art und Dauer der Maßnahme, Art und Grad der Behinderung sowie zum Verbleib der Teilnehmer/innen nach Abschluss der Maßnahme/n erheben und bereitstellen.

### 3 Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu betriebsbezogenen Handlungsfeldern

#### 3.1 Schwerbehindertenvertretung im Betrieb

Einschätzung / Schlussfolgerung: Die Schwerbehindertenvertretung im Betrieb ist eine eigenständige Personalvertretung. Die Befragungen verdeutlichten, dass Frauen in diesen Funktionen – zumeist waren sie selbst von einer Behinderung betroffen – tatsächlich im Betrieb als zentrale Ansprechpartnerinnen für Frauen mit Behinderung fungieren. Weiblichen Schwerbehindertenvertreterinnen mit geschlechterbezogenen Kenntnissen und Kompetenzen scheint im Zugang dieser identifizierten besonders benachteiligten Gruppe eine „Schlüsselrolle“ zuzukommen (vgl. die Ausführungen zu betrieblichen Integrationsvereinbarungen in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 3.2 c). Dieser Fakt und die Wertschätzung betrieblicher Integrationsvereinbarungen mit frauenfördernden Festlegungen, die Frauen mit Behinderung aus den Betrieben zum Ausdruck brachten (vgl. dazu Ausführungen in „Ergebnisse der biografischen Interviews“, Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 1.2.), verweisen darauf, wie bedeutsam in diesem Bereich Ausbau und Stärkung wären. Zudem war es weitgehend ihrem Engagement zu verdanken, dass in den Betrieben Integrationsvereinbarungen abgeschlossen, und darin frauenfördernde Schwerpunkte festgelegt wurden (in der Einstellungspolitik, in der Qualifizierung und Nachqualifizierung von Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung).

**Empfehlungen:** Im Diskurs um die Umsetzung der frauenfördernden Dimensionen des SGB IX blieb das Engagement weiblicher Schwerbehindertenvertreterinnen bisher ausgeblendet. Da die Erfahrungen zeigen, wie erfolgreich Frauenförderung im Betrieb umgesetzt werden kann (vgl. etwa die Fallstudie D, in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 4.2 und die Fallstudie aus Sachsen, in Teil II, C, Punkt 1.3), sind weibliche Schwerbehindertenvertreterinnen in ihrer „Schlüsselrolle“ besonders zu stärken. Ansatzpunkte sind:

- eine stärkere Einbeziehung dieser Vertreterinnen in den Diskurs um die Umsetzung der frauenfördernden Aspekte des SGB IX;
- die Ausweitung von Schulungen und Weiterbildungen zur Thematik und den dafür erforderlichen Zeitrahmen. Hier sollten auch Schwerbehindertenvertrauensfrauen und Stellvertreterinnen Zugänge eröffnet werden (positives Beispiel der Initiative einer Schwerbehindertenvertrauensfrau, vgl. Fallstudie aus Sachsen, in Teil II, C, Punkt 1.3).

#### 3.2 Betriebliche Integrationsvereinbarungen

Betriebliche frauenfördernde Initiativen im Rahmen von Integrationsvereinbarungen sind noch nicht sehr verbreitet. Einzelne Beispiele in Großbetrieben zeigen, dass eine erfolgreiche Umsetzung von Frauenförderung in den Bereichen Personalpolitik, Qualifizierung, Weiterbildung und Arbeitsplatzgestaltung erfolgreich sein kann. Insbesondere Frauen, die andere Rehabilitationsdienste bisher nicht in Anspruch genommen haben, profitieren von betrieblichen Regelungen.

In einem Teil der geschlossenen Vereinbarungen sind Frauen ausdrücklich erwähnt (Stichprobe Integrationsamt Köln, 25 von 49). Berücksichtigung finden sie vor allem im Kontext der Definition von

Zielen der Personalplanung. Dabei überwiegen „weiche“ Formulierungen wie die folgende „Bei Personalplanung ist die Möglichkeit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, insbesondere von Frauen und Auszubildenden, zu berücksichtigen“ (Integrationsvereinbarung von REAL) gegenüber eindeutigen Vorgaben wie „behinderte Frauen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt“ (Integrationsvereinbarung von Karstadt). Die Arbeitsprozesse und Arbeitsbedingungen sind nur selten aufgenommen. Besondere Belange von Frauen mit Betreuungspflichten sind ausdrücklich ausschließlich im Zusammenhang mit der Regelung von Arbeitszeiten aufgenommen. Indirekt profitieren insbesondere Frauen auch von vereinbarten Regelungen zu Teilzeit, die im überwiegenden Teil der Integrationsvereinbarungen zu finden sind (Beispiel: „Bei behinderten Menschen mit schulpflichtigen Kindern bis zum 14. Lebensjahr sind besondere Arbeitszeitregelungen zu berücksichtigen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung ‚Familie und Beruf‘ wird entsprechend ergänzt“, Integrationsvereinbarung von Karstadt).

Unsere Untersuchung kann beispielhaft belegen, wie betriebliche Integrationsvereinbarungen gezielt im Interesse von Frauen gestaltbar sind, um für Frauen mit Behinderung den Zugang zur Erwerbsarbeit zu verbessern und / oder Frauen ohne formale Qualifikation eine Möglichkeit zur betrieblichen Qualifizierung zu verschaffen. Von den befragten Schwerbehindertenvertreterinnen wurde die nach SGB IX verbindliche Einführung von „betrieblichen Integrationsvereinbarungen“ vor allem als Planungsdirektive begrüßt (vgl. die Ausführungen aus Sicht der Schwerbehindertenvertreterinnen in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 3.2 c). Auflagen zur Frauenförderung konnten teilweise erst nach längeren Auseinandersetzungen durchgesetzt werden. Als frauenfördernde Bestimmungen enthält eine Integrationsvereinbarung beispielsweise die Bestimmung, dass – analog zum Frauenförderplan – „Frauen bei Einstellungen besonders zu berücksichtigen sind. In diesem Zusammenhang haben schwerbehinderte Frauen Vorrang.“ Es muss von Seiten der Körperschaft des Öffentlichen Rechts nachgewiesen werden, ob schwerbehinderte Frauen bei Einstellungen und Qualifizierungen entsprechend berücksichtigt werden. Auch in der „Gesamtbetriebsvereinbarung zur Integration von Schwerbehinderten“ eines Metallbetriebs ist eine Regelung enthalten, dass speziell Frauen mit einer Schwerbehinderung an innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Im Zuge von betrieblichen Umstrukturierungsmaßnahmen hat das betriebliche Trainingszentrum insbesondere Frauen aus unteren Lohngruppen qualifiziert. Über diese Qualifizierungsangebote konnten auch Migrantinnen die Chance nutzen, um über die Qualifizierung zu körperlich weniger belastenden und besser entlohnten Tätigkeiten im Betrieb zu gelangen. Begleitend zur fachlichen Qualifizierung wurden für die Migrantinnen Deutschkurse angeboten. An diesem Beispiel wird deutlich, wie wichtig die Verankerung von Frauenförderung im Rahmen von „betrieblichen Integrationsvereinbarungen“ ist, um auch älteren Arbeitnehmerinnen mit Behinderung / chronischen Erkrankungen die Weiterbeschäftigung in weniger belastenden Arbeits- und Tätigkeitsbereichen zu sichern.

#### **Empfehlungen:**

- Unternehmensleitungen und Betriebsräte sowie Schwerbehindertenvertretungen sind noch mehr als bisher für die besonderen Belange von Frauen mit Behinderung zu sensibilisieren, um das Instrument Integrationsvereinbarung entsprechend auszugestalten. Prävention und innerbetriebliche Qualifizierungen sollten frauengerecht ausgebaut werden;

- Besonderer Wert sollte auf die Teilhabe von Frauen an Qualifizierung und Weiterbildung gelegt werden, insbesondere auch für Frauen beim Wiedereinstieg nach Elternzeit, Elternurlaub und/oder Familienpause;
- Besonderes Augenmerk sollte darauf liegen, Zugänge zu kleinen und mittleren „beschäftigungspflichtigen“ Betrieben zu gewinnen und diese zu beteiligen.

### 3.3 Die WfbM – „Werkstatt für behinderte Menschen“

**Einschätzung / Schlussfolgerung:** Im Sinne des SGB IX soll der Berufsbildungsbereich der WfbM Frauen (und Männer) mit Behinderung verstärkt für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt qualifizieren und fördern. In den Erhebungen zeigte sich eher das Gegenteil: Frauen mit Behinderung verbleiben ohne eine frauenspezifische Förderung nach wie vor in der Werkstatt. In Sachsen ist die Beschäftigung in einer WfbM für Frauen sogar zur „zweitwichtigsten Beschäftigungsform“ geworden, was allerdings noch einer genauen empirischen Ermittlung bedarf (vgl. *die Ausführungen zu Sachsen in Teil II, C, Punkt 1.2*). Frauen mit Behinderung, die in der WfbM arbeiten, erfahren diese Beschäftigungssituation als Aussonderung (vgl. *dazu etwa die subjektive Einschätzung von Frau H.S., biografisches Interview Nr. N/BW, in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 1.2.8*). In den Werkstätten fehlen weitgehend frauengerechte Rahmenbedingungen, insbesondere Maßnahmen und Regelungen gegen sexualisierte Gewalt. Frauen arbeiten vorwiegend in frauentypischen Beschäftigungsbereichen, was nicht unbedingt ihren Bedürfnissen entspricht – wie diese und andere Untersuchungen (vgl. Schön 1993, Schön 1998) belegen.

Die neue Mitwirkungsverordnung im Werkstattbereich regelte erstmals die Teilhabe von Mitarbeiterinnen aus der Werkstatt. Das wird als wichtiger Schritt erachtet. Eine befragte Werkstattvertreterin bestätigte das. Frauen engagieren sich gerne in der Interessenvertretung, sie wünschen Informationen über die frauenfördernden Möglichkeiten des SGB IX (vgl. *Ergebnisse des biografischen Interviews Nr. A/ SN, in Teil II, C Neue Bundesländer, 1.1.1*).

Wie Frauen mit einer frauengerechten Förderung beim Übergang aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgreich begleitet werden können, konnte an zwei biografischen Interviews herausgearbeitet werden (vgl. *die exemplarische biografische Einzelstudie in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 1.3 und das biografische Interview Nr. E/ NRW mit Frau K.P. in Teil II, B NRW, Punkt 1.2.9*).

#### **Empfehlungen:**

- Ermittlung geschlechterdifferenzierender Daten in den Werkstätten für Analysen und als Planungsgrundlage zur Bearbeitung folgender Fragestellungen: Welche Qualifizierungen und Schlüsselqualifikationen sind Frauen mit Behinderung gezielt anzubieten? Wie kann das berufliche Spektrum für Frauen erweitert werden? Wie ist eine frauengerechte Bildungs-/ Qualifizierungsarbeit in der Werkstatt und in Kooperation mit Betrieben zu gestalten? Wie können Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt frauen- und geschlechtergerecht angebahnt und begleitet werden?
- Entwicklung frauengerechter Rahmenbedingungen in den Werkstätten: Dazu gehören vor allem – wie Multiplikatorinnen des regionalen Netzwerks Tübingen / Reutlingen aufzeigten - präventive Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt, die institutionell über Vereinbarungen zu verankern sind. Ebenso ist in den Werkstätten die bewusste Gestaltung einer Geschlechterkultur anzugehen, über

die Frauen neue Möglichkeiten der Beteiligung und Partizipation erhalten. Angebote in Selbstbehauptung / Selbstverteidigung für Frauen sind wichtig, allerdings ist bei der Durchsetzung solcher Angebote darauf zu achten, dass damit nicht länger eine defizitäre Wahrnehmung von Frauen mit Behinderung einher geht (vgl. *die Ausführungen zur Sicht der Multiplikatorinnen in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 3.3.3*). Beispielhaft ist die in jüngster Zeit entwickelte Top-Down-Strategie der Gustav-Werner-Stiftung Reutlingen (vgl. *die Ausführungen in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 3.2 g*). Frauenbeauftragte sind in Werkstätten bisher nur in Ausnahmen zu finden. Die Multiplikatorinnen des Netzwerks Tübingen / Reutlingen fordern deshalb eine Frauenbeauftragte für jede Werkstatt, eine solche Forderung erhebt auch das Netzwerk People First Deutschland.

- Einrichtung von Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung in der Werkstatt.
- Schulung und Information von Interessenvertreterinnen aus dem Werkstatttrat über die frauenfördernden Möglichkeiten des SGB IX.
- Damit Werkstätten nicht länger „zweitwichtigste Beschäftigungsform“ für und mit Frauen mit Behinderung in den neuen Bundesländern sein müssen, sind insbesondere dort für - und gemeinsam mit - Frauen mit Behinderung Beschäftigungs- und Integrationsprojekte zu entwickeln.
- Verstärkte Anstrengungen zur Vermeidung von Aufnahmen in Werkstätten – wie sie im Bericht der Bundesregierung nach § 160 des SGB IX vom 26.06.03 gefordert werden – haben auch der Geschlechterfrage Rechnung zu tragen: Über eine Verbesserung der Berufsorientierung, Berufsbildung und –vorbereitung für (junge) Frauen mit Behinderung – Bereiche, die konzeptionell eine Geschlechterdifferenzierung vorzunehmen haben – lassen sich im Vorfeld auch mit Frauen Alternativen zur Werkstatt entwickeln (vgl. *Fallstudie A in Teil II, B Baden-Württemberg, Punkt 4.2*).



## 4 Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu zielgruppenbezogenen Handlungsfeldern

Bestimmte Gruppen von Frauen mit Behinderung sind bisher nicht im Blick der Verantwortlichen. Sie treten weder in der Beratung, noch in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, in Qualifizierungen und Umschulungen in Erscheinung. Es sind vor allem alleinerziehende Frauen, Migrantinnen, Frauen ohne Ausbildung, ältere Frauen über 50 Jahre, Frauen aus ländlichen Regionen. Im Rahmen von Modellprojekten werden Konzepte erprobt, die einen niedrigschwelligen Einstieg in Qualifizierung und Beratung bieten, und die sozialräumlich ausgerichtet sind.

Um den spezifischen Gruppen Teilhabemöglichkeiten zu erschließen, besteht noch erheblicher Bedarf nach konzeptioneller Weiterentwicklung und praktischer Erprobung. Differenzierte Konzepte für die Beratung und Begleitung, wie auch für die Qualifizierung und Umschulung von Frauen mit Migrationshintergrund liegen bisher nicht vor. Auch für Frauen ohne anerkannte berufliche Ausbildung, für Frauen aus ländlichen Regionen besteht ein erheblicher Verbesserungsbedarf.

### 4.1 Frauen mit Behinderung als Mütter

Bei nahezu allen Frauen der mittleren Generation, der Alterskohorte mit den meisten Müttern, zeigen die Lebensentwürfe eine Doppelorientierung auf Beruf und Kinder / Familie. Diese Doppelorientierung ist gerade von Frauen, die seit Kindheit schwerbehindert sind, gegen normative Vorgaben, die für Frauen mit Behinderung immer noch ein Gebärverbot vorsehen, aktiv und mit viel Eigeninitiative durchgesetzt worden. Sie fühlen sich immer noch nicht „gleichwertig“ in ihrer Rolle als Mutter akzeptiert. In ihrer alltäglichen Lebensführung sind diese Frauen mit besonderen Vereinbarkeitsproblemen konfrontiert durch: spezifische erkrankungs- und behinderungsbedingte Belastungen, nur mit großer Anstrengung zu erfüllende Mobilitätsanforderungen und immer noch fehlenden flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten (nicht nur) im ländlichen Raum. In ländlichen Regionen fehlen zudem berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen. Ein Teil dieser Frauen mit Behinderung lernte im Lebensverlauf, sich von dieser Doppelorientierung, und dem erforderlichen Balance-Halten zu distanzieren. Insbesondere Prozesse der Trennung und Scheidung von Lebenspartnern führten zu Bruchstellen und Neuorientierungen im Lebensentwurf. Alleinerziehenden Frauen mit Behinderung ist in ihrer Selbstdefinition wichtig, dass ihre nicht mehr „familien“ bezogene Orientierung als bewusste Entscheidung und Gestaltung eines neuen Entwurfs wahrgenommen wird. Trotz restriktiver Rahmenbedingungen haben sie vertraute Pfade der weiblichen Lebensführung verlassen, gestalten ihr Leben und das ihrer Kinder aktiv in neuen Arrangements. Diese Frauen sind aber auch von besonderer sozialer Ungleichheit betroffen. Ihnen fehlen – mehr noch als den verheirateten und in Partnerschaft lebenden Frauen mit Behinderung – Ressourcen, um Aufgaben delegieren zu können. In der Lebensführung sehen sie sich vom Zwang zur Vollzeitwerbstätigkeit bestimmt.

Auch das SGB IX orientiert sich in seinen Leistungsregelungen zur beruflichen Teilhabe weitgehend am Modell der durchgehenden Erwerbstätigkeit, Zeiten von Kinderbetreuung, Familienarbeit führen zum Wegfall von finanziellen Ansprüchen und erschweren, den (Wieder-) Einstieg in Erwerbsarbeit. Der im Gesetz vorgesehene Betrag von 65 Euro pro Monat pro Kind für Mütter mit Behinderung, die sich in einer beruflichen oder medizinischen Rehabilitation befinden, reicht bei weitem nicht aus, um die Betreuungsbedarfe abzudecken. Mütter mit Behinderung benötigen bereits im Vorfeld der beruflichen

Qualifizierung und Arbeit Unterstützungsstrukturen, um sich mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Kindern auseinander setzen zu können.

#### **Empfehlungen:**

- Bezüglich der besonderen Lebenssituation von Müttern mit Behinderung besteht immer noch ein hoher Aufklärungsbedarf. Gezielte Informations- und Lobbyarbeit ist erforderlich, um in der Öffentlichkeit mehr Akzeptanz für behinderte Mütter zu schaffen.
- Im Modellprojekt „Mütter mit Behinderungen“ des Landesverbandes der Mütterzentren in NRW (vgl. Fallstudie 4.1. in Teil II, B NRW) gelang es beispielhaft, durch den Aufbau von Selbsthilfenetzwerken ein basisnahes Angebot für diesen Personenkreis einzurichten und zusätzlich eine bessere Vernetzung mit bestehenden Regelangeboten (Einrichtung von Gesprächskreisen in Mütterzentren) zu erreichen. Die positiven Erfahrungen aus diesem Modellprojekt sollten in andere Bundesländer transferiert werden.
- Mütter mit Behinderung haben erhöhte Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen; sie benötigen Hilfen, die bisher nur erwerbstätigen Müttern gewährt werden, wie z.B. eine finanzielle Unterstützung beim Erwerb des Führerscheins und Erwerb eines PKW's. Damit würden für viele Mütter erst die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit geschaffen werden.
- Die Möglichkeit für Frauen mit Behinderung und Betreuungspflichten ergänzende Leistungen für Haushaltshilfen oder Kinderbetreuung zur Versorgung ihrer Kinder in den ersten Lebensjahren gewährt zu bekommen, wird aufgrund einer restriktiven Handhabung und Einkommensgrenzen sowie Vorbehalten der Frauen gegenüber kontrollierenden Eingriffen noch kaum in Anspruch genommenen. Ein Teil der Frauen würde eine persönliche Assistenz begrüßen, die im Rahmen eines persönlichen Budgets finanziert werden könnte.
- Von besonderer präventiver Bedeutung sind auch Mütter- und Mütter-Kind-Kuren. Diese sind für viele nicht mehr durchführbar, da viele Krankenkassen die Müttergenesungskuren nur noch teilweise finanzieren.
- Erwerbstätige Mütter mit Behinderung, insbesondere alleinerziehende Frauen, benötigen verlässliche, individuell zugeschnittene Kinderbetreuungsangebote verbunden mit flexiblen Arbeitszeitregelungen.

#### **4.2 Frauen mit Behinderung aus ländlichen Regionen**

##### **Einschätzung / Schlussfolgerung:**

Frauen mit Behinderung aus ländlichen Regionen verweisen in den Interviews auf ihre regionale Bezo-genheit, sie möchten ihr Lebensumfeld nicht verlassen. Das trifft auf alle befragten Altersgruppen zu. Der ländliche Arbeitsmarkt für Frauen weist Beschränkungen und restriktive Bedingungen auf. In man-chen ländlichen Regionen gibt es keinen Arbeitsmarkt für Bürokauffrauen. Arbeitslosigkeit wird von den Frauen als biografische Unsicherheit erfahren (vgl. hierzu die subjektiven Einschätzungen von Frauen aus ländlichen Regionen in „Ergebnisse aus den biografischen Interviews“, Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 1.2).

Junge Frauen, auch Rollstuhlfahrerinnen, richten ihre Lebensführung darauf aus, Mobilitätsstrategien zu entwickeln, um in den Regionen „beweglich“ zu sein (vgl. die subjektiven Einschätzungen und Erfah-

*rungen junger Frauen, ebenda*). Frauen der mittleren und älteren Generation erbringen hohe Management- und Mobilitätsleistungen, um die erforderliche Flexibilität, das Pendeln zwischen verschiedenen Orten, vereinbar zu machen. Berufarbeit und Haus-/Sorgearbeit lassen sich in ländlichen Regionen oft nur unter größten Schwierigkeiten vereinbaren, weil es keine ganztägige öffentliche Kinderbetreuung mit flexibler Zeitgestaltung gibt. Im ländlichen Raum Baden-Württembergs erbringen Frauen individuell und mit einer typischen „Schaff“-Haltung diese alltäglich erforderlichen Vereinbarkeitsleistungen (*vgl. die subjektiven Einschätzungen und Erfahrungen dieser Generationen, ebenda*).

Besonders benachteiligt sind jene Frauen, die in peripheren Räumen leben. Dort gibt es nur eine gering entwickelte Infrastruktur, eine geringe Arbeitsplatzdichte, fehlen Verkehrsanbindungen, Beratungsangebote und Selbsthilfeorganisationen (*vgl. die „Ergebnisse aus den biografischen Interviews“, ebenda*).

### **Empfehlungen:**

Frauen mit Behinderung aus ländlichen Regionen sind keine homogene Gruppe, auch zwischen ihnen gibt es soziale Unterschiede. Es gibt gut informierte Frauen, die auf materielle und soziale Ressourcen zurückgreifen können. Es gibt Frauen, die über keine Informationen und Ressourcen verfügen: Diese Frauen sind zum Teil alleinerziehend, sie befinden sich in spezifischen Bedarfslagen (*vgl. etwa die biografischen Erfahrungen von Frau L.S., biografisches Interview Nr. B/BW, in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 1.2*).

- Um soziale Ungleichheit zwischen Frauen mit Behinderung abzubauen, sind jene Frauen, die besonders benachteiligten Gruppen angehören – Alleinerziehende, Frauen ohne Ausbildung, Migrantinnen – verstärkt auf die Nutzung von Angeboten und Leistungen der beruflichen Rehabilitation hin anzusprechen. Sie wünschen eine Stärkung und Unterstützung ihrer eigenen Netzwerke. Sie präferieren den Ausbau öffentlich organisierter Kinderbetreuung auf dem Land.
- Wohnortnah sind auch in ländlichen Regionen Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten und Beschäftigungsinitiativen zu entwickeln.
- Besonders junge Frauen mit Behinderung sind bei der Entwicklung von Mobilitätsstrategien zu unterstützen: Beispielsweise sind Rollstuhlfahrerinnen Führerschein und ein eigener PKW wichtig (*vgl. dazu etwa die Erfahrungen von Frau K.S., biografisches Interview Nr. G/BW, in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 1.2*); Frauen mit kognitiven Beeinträchtigungen ist ein Mobilitätstraining mit öffentlichen Verkehrsmitteln wichtig. Nur über die so erreichte Mobilität können Beschäftigungsmöglichkeiten in ländlichen Regionen wahrgenommen werden (*vgl. dazu die exemplarische Einzelstudie aus Baden-Württemberg, in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 1.3*).
- Insbesondere für Frauen mit Behinderung, die in peripheren Räumen leben, sind mobile, das heißt aufsuchende, Beratungsangebote zu entwickeln (*vgl. hierzu die Ausführungen über die Modellprojekte „mobil“ und „Yentl“, die nach Auslaufen der Modellzeit leider nicht in ein Regelangebot umgewandelt wurden, siehe Anhang „Modelle“*). In Kernräumen und Kleinstädten, den zentralen Versorgungsorten von ländlichen Regionen, sind Beratungsangebote und Selbsthilfestrukturen auszubauen. Überlegungen sind anzustellen, wie neben den traditionellen „Komm-Strukturen“ mobile Angebotsstrukturen geschaffen werden können.

### 4.3 Frauen mit sog. geistiger Behinderung

#### **Einschätzung / Schlussfolgerung:**

Biografische Interviews und ein Gruppengespräch mit jungen Frauen mit sog. geistiger Behinderung verdeutlichten, über welche Stärken und Kompetenzen diese Frauen verfügen. So leistete eine junge Frau in einer WfbM hartnäckig Widerstand gegen die Zuweisung in hausarbeitsnahe Tätigkeiten, sie konnte für sich die Beschäftigung in der Schreinerei der Werkstatt durchsetzen. Heute arbeitet sie mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in einem Handwerksbetrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie wusste, wie sie sich Unterstützung für diesen Weg nach „draußen“ organisieren konnte, erhielt aber auch über eine frauengerechte Begleitung und intentionale Frauenbildung diese notwendige Unterstützung, so dass die berufliche Teilhabe gelingen konnte (vgl. *die exemplarische biografische Einzelstudie aus Baden - Württemberg, in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 1.3*).

Junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung bringen deutlich zur Sprache, dass sie unter beruflicher Teilhabe mehr verstehen als die Übernahme von gesellschaftlich besonders abgewerteten Haus-, Küchen- und Reinigungsarbeiten mit geringer Entlohnung. Sie thematisieren ihre eigenen Zwiespalte und Ambivalenzen, die mit diesen Arbeitsbereichen verbunden sind. Auch sie wünschen attraktive gesellschaftlich anerkannte Beschäftigungen mit einer Entlohnung, die ein verselbständigtes Leben erlaubt (vgl. *„Ergebnisse aus dem Gruppengespräch mit jungen Frauen mit sogen. geistiger Behinderung“*, Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 2.4).

#### **Empfehlungen:**

Um Frauen mit sog. geistiger Behinderung in der Durchsetzung ihrer Teilhabewünsche und Interessen zu unterstützen, bedarf es besonderer Maßnahmen und Strategien. Ohne diese gerät diese Gruppe immer wieder bei Verantwortlichen in Vergessenheit. Ansatzpunkte sind:

- Frauen mit sog. geistiger Behinderung sind umfassend und in einfacher Sprache sowohl über ihre Rechte als auch über vorhandene Angebote in (beruflicher) Beratung, Begleitung und bei ambulanten Diensten zu informieren. Hier sind auch die Gemeinsamen Servicestellen gefordert.
- Alternativen zur Beschäftigung in der WfbM sind in mädchen- und frauengerechten Berufsfindungsprojekten zu erarbeiten – solange (Sonder-) Schulen dieser Aufgabe noch nicht gerecht werden (vgl. *hierzu die Arbeit des Frauenprojekts „Wir können alles ...“*, Fallstudie A, in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 4.2).
- Die Vermittlung von auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlichen Schlüsselqualifikationen und Teilqualifizierungen ist für diese Personengruppe besonders zu gewichten und frauen- und geschlechtergerecht zu konzeptionieren.
- Frauen mit sog. geistiger Behinderung sind in Interessenvertretungen und Netzwerken einzubeziehen, dort sind auch ihre Belange und Interessen zu berücksichtigen (vgl. *hierzu die Einschätzungen der Multiplikatorinnen des Netzwerks Tübingen / Reutlingen*, in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 3.3.3).
- Im Sinne des Empowerment ist bei der Umsetzung des Konzepts des Peer Counseling in der Beratung und Begleitung zu berücksichtigen, dass Peer Counseling auch von und für Frauen mit sog. geistiger Behinderung von Bedeutung ist.

- Von Multiplikatorinnen-Netzwerken wurde der besondere Handlungsbedarf im Bereich der Prävention und des Schutzes vor sexualisierter Gewalt ausgemacht: Werkstätten, Einrichtungen der Behindertenhilfe und der Erwachsenenbildung sind hier in die Pflicht zu nehmen. In den Einrichtungen sind über Dienstvereinbarungen, präventive Maßnahmen, Aufklärung und Fortbildung Strukturen zu schaffen, die persönliche Sicherheit und Selbstbestimmung gewährleisten (vgl. hierzu die Ausführungen in Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 3.2 g).
- Angebote zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung sind für die Personengruppe flächendeckend – an Schulen, in Werkstätten, in Einrichtungen der Erwachsenenbildung - einzurichten. Es kann nicht länger nur Fraueninitiativen überlassen bleiben, solche Trainings anzubieten.
- Junge Frauen mit sog. geistiger Behinderung sind in die (noch zu entwickelnde) Mädchenberufshilfe (der Integrationsfachdienste) systematisch einzubeziehen. Modellprojekte zeigen, wie wichtig eine mädchen- und frauengerechte Unterstützung in der Lebensphase der Berufsfindung ist. Eine mädchen- und frauengerechte Lebens- und Berufswegplanung hat auch Themen wie Lebensformen und Kinderwünsche aufzugreifen (vgl. Fallstudie A, Teil II, A Baden-Württemberg, Punkt 4.2).
- Auf der regionalen Ebene gesellschaftlicher Teilhabe sind Frauen mit sog. geistiger Behinderung Zugänge zu Angeboten in ihrer Lebensumgebung zu eröffnen, die auch anderen Frauen offen stehen (Beratung, Freizeit, Wohnen).

## 5 Schlussfolgerungen und Empfehlungen zur regionalen Verankerung / Netzwerkbildung und –stützung

Die institutionell gebundenen Beratungsangebote für Frauen mit Behinderung in Übergangssituationen

- von der Schule in die berufliche Orientierung / Qualifizierung,
- von der Qualifizierung / Ausbildung in Beschäftigung, vom Berufsbildungswerk / Berufsförderungswerk in Betriebe (der Wohnorte),
- aber auch vom Wohnen im Elternhaus oder in einer Einrichtung in selbstständiges Wohnen, eine eigene Wohnung,
- bei Betriebs- und Wohnungs- / Wohnortwechsel

sind nicht hinreichend.

Durch die zunehmende Bedeutung von Übergängen und Schnittstellen in den biografischen Lebensverläufen der Frauen verändert sich der Beratungsbedarf – notwendig wird eine umfassende prozessbezogene Beratung, die eine weibliche Berufs- und Lebensplanung als eine Einheit erkennt. Damit überschneiden sich bisher institutionell relativ eindeutig zugeordnete Zuständigkeitsbereiche der Beratungslehrer/innen an den Schulen, der Berater/innen der Agenturen für Arbeit und der Integrationsfachdienste, der Ausbildungsberater/innen der Kammern, der Berater/innen in Jugend- und Sozialämtern. Der inhaltliche und regionale Steuerungs- und Koordinierungsbedarf nimmt zu. Daraus ergeben sich neue Chancen, die individuellen Beratungsbedarfe stärker als bisher in den Mittelpunkt zu stellen und die spezifischen Lebenslagen und Bedarfe von Frauen mit Behinderung neu zu thematisieren.

Auch Selbsthilfeverbände sind auf dem Weg, einen Blick für geschlechterbezogene Dimensionen in der eigenen Arbeit zu entwickeln und in die politische Diskussion einzubringen. Von Interessenvertreterinnen, Selbsthilfegruppen und Frauennetzwerken wird eine „Trendwende“ gefordert: Frauenförderung soll zu einer selbstverständlichen Leistung aller an der Rehabilitation Beteiligten werden. Die Umsetzung von „Beteiligung“ brauche neben einer verbesserten finanziellen Ausstattung von Selbsthilfeinitiativen und Netzwerken vor allem neue Formen eines kooperativen Umgangs zwischen Rehabilitationsträgern / Einrichtungen und Betroffenen.

### **Empfehlungen:**

Anzustreben ist ein institutionenübergreifendes, auf die Biografie der Frauen und ihren sozialen Kontext bezogenes Übergangsmanagement, das Beratung und Begleitung aus einer Hand anbietet. Für solcherart integrierte Beratungsstellen sind die Integrationsfachdienste in besonderer Weise geeignet. Die Diskussionen um Casemanagement, wie sie zurzeit im Zusammenhang mit der Einführung der Job-Center diskutiert werden und im Rahmen des Modellprojektes Sozialagenturen in NRW erprobt wurden, sind hier aufzunehmen. Wesentlich ist ein Beratungsverständnis, dass auf Freiwilligkeit, Ko-Produktion und Potenzialnutzung der zu Beratenden setzt.

Die Zusammenarbeit mit den Beratungsstellen der Selbsthilfeverbände bzw. der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung ist zu aufzubauen. Selbsthilfegruppen und regionale Netzwerke von und für Frauen mit Behinderung müssen organisatorisch und finanziell unterstützt werden. Um betroffene Frauen und Selbsthilfeinitiativen systematischer als bisher an der Entwicklung von Empfehlungen und Kon-

zepten zu beteiligen ist es notwendig, eine Kostenerstattung für ehrenamtliche Arbeit zu ermöglichen und Leistungen für persönliche Assistenz und Fahrdienste weniger restriktiv als bisher zu genehmigen. Notwendig ist dazu auch eine verstärkte Zusammenarbeit der Fachdienste der Werkstätten, der Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke mit den Integrationsfachdiensten und regionalen Netzwerken im Lebensumfeld (Sozialraum) der Frauen.

Die in den Regionen bestehenden Beratungs-, Bildungs- und Jugendhilfeeinrichtungen müssen auf die Zielgruppen Mädchen und Frauen mit Behinderung aufmerksam gemacht werden und ihre Angebote für sie öffnen. Zum Beispiel: Einbeziehung bei regionalen Berufsbildungsmessen, dem Girls Day, geschlechterbezogenen Angeboten der offenen Kinder- und Jugendarbeit, Frauenkulturwochen, Lernfesten etc..

## 6 Schlussfolgerungen für eine geschlechterdifferenzierende Datenerfassung.

Die Datenlage für eine geschlechterdifferenzierende Beschreibung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern mit Behinderung ist immer noch unbefriedigend, darauf verwies zuletzt die LIVE-Studie (vgl. Eiermann / Häußler / Helfferich 1999), und vor dieser Veröffentlichung konstatierten diesen Tatbestand zahlreiche andere Studien. Repräsentative Daten für das Bundesgebiet werden bisher über den Mikrozensus, die Schwerbehindertenstatistik und die Bundesagentur für Arbeit regelmäßig nach Geschlecht differenziert erhoben, doch diese Daten sind nicht miteinander vergleichbar. Die aktuellsten Zahlen aus dem Mikrozensus liegen für 2003 vor. In der Schwerbehindertenstatistik werden nur jene Frauen und Männer berücksichtigt, denen ein Grad der Behinderung von 50 oder mehr zuerkannt wurde. Die Statistiken, die in den Arbeitsagenturen geführt werden, erfassen nur diejenigen Frauen, die sich an die Arbeitsagenturen wenden, bzw. für die die Bundesagentur für Arbeit der zuständige Rehabilitationsträger ist. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen verweist in ihren Jahresberichten auf die Daten des Statistischen Bundesamtes bzw. der Agentur für Arbeit. In den Veröffentlichungen der Integrationsfachdienste werden Daten zu Fallzahlen (Vermittlung, Beratung), Leistungen an Arbeitgeber, Frauen und Männern mit Schwerbehinderung, sowie zu Kündigungsarten und Kündigungsgründen nach Geschlecht differenziert erfasst. Entsprechende geschlechterdifferenzierende Statistiken in Bezug auf weitere (personenbezogene) Merkmale liegen nicht vor: Art der Behinderung, Alter, Nationalität, berufliche Voraussetzungen / Entwicklungen, Beschäftigungsbereiche, Einkommenssituation. Insbesondere fehlen auch differenzierte Daten zu Frauen mit Kinderbetreuungspflichten.

Wie viele junge Frauen und Männer mit Behinderung in Ausbildung und/oder Arbeit gelangen / werden – darüber liegen keine zuverlässigen Zahlen vor. Erfasst werden die Absolvent/innen von Sonderschulen, Jugendliche mit Behinderungen aus Regelschulen werden nicht erfasst.

Ebenfalls werden bisher Daten zum Verbleib der in den allgemeinen Arbeitsmarkt Vermittelten nicht systematisch geschlechter- und behinderungsdifferenziert erfasst.

### **Empfehlungen:**

Sinnvoll wäre eine gemeinsame Empfehlung aller an der Rehabilitation beteiligten Einrichtungen und Träger zur geschlechterdifferenzierten Erfassung von Daten. Wesentlich wäre eine Verständigung über zu erhebende Merkmale, neben dem Merkmal Geschlecht in jedem Fall: soziodemografische Daten zu Alter, Nationalität, Familienstand und Betreuungspflichten, Art der Behinderung, Alter bei Eintritt der Behinderung. Je nach Handlungsfeld sind darüber hinaus relevant: Wohnform, Schulbildung, Berufsausbildung, bisherige berufliche Tätigkeiten, bisherige Qualifizierungen / Umschulungen.

Die Erfassung der Daten allein wird keine Veränderung in der Beratungs- und Qualifizierungspraxis sowie in Betrieben erbringen. Aber erst auf Basis einer solchen geschlechterdifferenzierenden Datengrundlage lassen sich Planungsempfehlungen entwickeln. Notwendig sind die Interpretation der Daten und ein breiter Diskurs über notwendige Interventions- und Veränderungsstrategien, die Frauen mit Behinderung tatsächliche gleichberechtigte berufliche und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen.



## Zitierte Literatur

- Antonovsky, Aaron (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Dt. erw. Ausgabe von Alexa Franke. Tübingen: dgvt (Originalausgabe: Unraveling the Mystery of Health - How People Manage Stress and Stay Well. 1987. San Francisco: Jossey-Bass Publishers).
- Arbeitsgruppe Berufliche Rehabilitation von Frauen (2004): Protokoll der Arbeitsgruppe vom 28.4.2004 in Kassel.
- Bieritz-Harder, Renate (2001): Die Schutzpflichten des Rehabilitationsleistungsträgers gegenüber der Rehabilitationsleistungsempfängerin bezüglich sexualisierter Gewalt. Expertise im Auftrag der bundesorganisationsstelle behinderte frauen und des BMFSFJ. In: bundesorganisationsstelle behinderte frauen (Hrsg.): Sexuelle Gewalt, Behinderung und das Recht. Dokumentation des Rechtssymposiums vom September 2001 in Potsdam
- Bieritz-Harder, Renate (2001): Neue Chancen der Gleichstellung durch das SGB IX, „Besondere Bedürfnisse“ behinderter Frauen im Sinne des §1 S. 2 SGB IX, Broschüre des BMBFSJ (2001), Berlin
- Bieritz-Harder, Renate (2003): Neue Chancen der Gleichstellung durch das SGB IX. „Besondere Bedürfnisse“ behinderter Frauen im Sinne des § 1 S. 2 SGB IX. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bonn
- Bohnsack, Ralf (2000): Gruppendiskussionen. In: Flick, Uwe / von Kardorff, Ernst / Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung – Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg
- Brand, Dagmar (2002): Weibliche Lebenslagen und Biographien: Alleinerziehende. In: Veronika Hammer; Ronald Lutz (Hrsg.): Weibliche Lebenslagen und soziale Benachteiligung. Theoretische Ansätze und empirische Beispiele. Frankfurt / New York, 173-191.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003) (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2003, Bonn
- Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung (2003) (Hrsg.): Berufsförderungswerke. Einrichtungen zur beruflichen Eingliederung erwachsener Menschen mit Behinderung, Bonn
- Bungart, Jörg (2002): Integrationsfachdienste im Netzwerk zur Teilhabe am Arbeitsleben - Sozialgesetzbuch IX und Integration in Arbeit. Überarbeiteter Vortrag zur Konferenz „Frische Brise oder Gegenwind“, 18.-20.03.2002 in Bad Boll. In: impulse, Nr. 22, Mai 2002, 12-22
- Claus, Thomas (2002): Gender-Report Sachsen-Anhalt 2002. Daten, Fakten und Erkenntnisse zur Lebenssituation von Frauen und Männern. Hg: G/I/S/A Gender Institut Sachsen-Anhalt. Oschersleben: dr. ziethen verlag.
- Cloerkes, Günther: Soziologie der Behinderten (2001): Eine Einführung. Unter Mitarbeit von Reinhard Makrowetz. 2. neu bear. u. erw. Aufl., Heidelberg
- Dausien, Bettina (1996): Biographie und Geschlecht: zur biografischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauenlebensgeschichten. Bremen
- Dausien, Bettina (1997): Biographische Konstruktionen in Widersprüchen. Zum Umgang mit Diskontinuitäten und Konflikten in den Lebensgeschichten von Frauen und Männern. In Karl-Siegbert Rehberg (Hrsg.): Differenz und Integration: die Zukunft moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Oktober 1996. Band 2: Sektionen, Arbeitsgruppen, Foren, Fedor-Stepun-Tagung. Opladen, 55-60.
- Deutschlandfunk (2003) (Hrsg.): Hintergrund Politik, Manuskript vom 18.4.03, Behinderte fürchten um ihren Anspruch auf berufliche Rehabilitation
- Diezinger, Angelika (1999): Umbrüche in der Arbeitsgesellschaft – was bedeutet das für Mädchen? In: LAG Mädchenpolitik (Hrsg.), Rundbrief II/99

- Diezinger, Angelika / Rerrich, Maria S. (1998): Die Modernisierung der Fürsorglichkeit in der alltäglichen Lebensführung junger Frauen: Neuerfindung des Altbekannten? In: Oechsle, Mechthild / Geissler, Birgit (Hrsg.): a.a.O.
- Doose, Stefan (1997): Unterstützte Beschäftigung. Ein neuer Weg der Integration im Arbeitsleben im internationalen Vergleich. In: H. Schulze; H. Sturm; U. Glüsing, F. Rogal; M. Schlorf (Hrsg.): Schule, Betriebe und Integration. Menschen mit geistiger Behinderung auf dem Weg in die Arbeitswelt. Beiträge und Ergebnisse der Tagung INTEGRATION 2000 am 30./31. Mai 1996 in Hamburg: GEW, 261-291
- Ehrig, Heike (1996): „Verminderte Heiratschancen“ oder Perspektivengewinn? Lebensentwürfe und Lebenswirklichkeit körperbehinderter Frauen, Bielefeld
- Ehrig, Heike (2003): Was DU sagst, zählt! Lebensweltforschung – eine Strategie in der empirischen Wissenschaft mit gleichberechtigten PartnerInnen. In: Hermes, Gisela / Köbsell, Swantje (Hrsg.): Disability Studies in Deutschland – Behinderung neu denken! Dokumentation der Sommeruni 2003, bifos-Schriftenreihe, Kassel
- Eiermann, Nicole / Häußler, Monika / Helfferich, Cornelia (1999): Live – Leben und Interessen vertreten – Frauen mit Behinderung. Lebenssituation, Bedarfslagen und Interessenvertretung von Frauen mit Körper- und Sinnesbehinderungen. Hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin
- Elis, Petra. (2002): "Lebenslagen-Ansatz" und biographisches Konzept. In: Veronika Hammer; Ronald Lutz (Hrsg.): Weibliche Lebenslagen und soziale Benachteiligung. Theoretische Ansätze und empirische Beispiele. Frankfurt / New York, S. 106-122.
- Enders-Dragässer, Uta; Sellach, Brigitte (1999): Der "Lebenslagen-Ansatz" aus der Perspektive der Frauenforschung. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 4, 56-66.
- Franz, Alexandra (2002): Selbstbestimmt Leben mit Persönlicher Assistenz. Eine alternative Lebensform behinderter Frauen. Hrsg.: MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V., Neu-Ulm
- Funk, Heide (1993): Mädchen in ländlichen Regionen. Theoretische und empirische Ergebnisse zur Modernisierung weiblicher Lebenslagen. Weinheim / München
- Geissler, Birgit (1998): Hierarchie und Differenz. Die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die soziale Konstruktion der Geschlechterhierarchie im Beruf. In: Oechsle, M. / Geissler, B, a.a.O.
- Gerdes, Tomke Sabine (2004): Die Situation von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen nach Vermittlung durch Integrationsfachdienste in den allgemeinen Arbeitsmarkt, Dortmund: unveröffentlichte Diplomarbeit, eingereicht an der Universität Dortmund, Fakultät Rehabilitationswissenschaften
- Gockel-Werner, A.; Rischer, C. (2004): Endbericht zum Modellprojekt „Mütter mit Behinderungen“ - Aufbau von Selbsthilfe-Netzwerken und Integrationsförderung für Mütter mit Körper- oder Sinnesbehinderungen oder chronischen Erkrankungen, Hrsg.: Landesverband der Mütterzentren NRW e.V.
- Hagemann-White, Carol (1998): Identität – Beruf – Geschlecht. In: Oechsle, M. / Geissler, B., a.a.O.
- Heiliger, Anita (2002): Mädchenarbeit im Gendermainstreaming, München
- Hermes Gisela (2001b), bundesorganisationsstelle behinderte Frauen (Hrsg.): Fragebogen zur „Umfrage bei Müttern mit Körper- oder Sinnesbehinderung, die mit ihrem Kind/ihren Kindern in einem Haushalt leben“, Berlin / Kassel
- Hermes, Gisela (2001), bundesorganisationsstelle behinderte Frauen (Hrsg.): Umfrage in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken zur Situation von Frauen und Mädchen mit Behinderung, bifos, Berlin / Kassel

- Hermes, Gisela (2001c): „Zur Situation behinderter Mütter“, in: Info bundesorganisationsstelle behinderte Frauen Nr. 8 / Dezember 2001, Berlin / Kassel
- Hohmeier, Jürgen. (2001): Unterstützte Beschäftigung - ein neues Element im System der beruflichen Rehabilitation. In: Jörg. Barlsen; Jürgen. Hohmeier (Hrsg.): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Düsseldorf, Verlag selbstbestimmtes Leben, S. 15-23.
- Jurczyk, Karin / Rerrich, Maria S. (Hrsg.) (1993): Die Arbeit des Alltags: Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg
- Kaschuba, Gerrit (1998): Bildungshorizonte. Biographien und Bildungserfahrungen von Frauen in ländlichen Regionen, Tübingen
- Klewitz, Marion; Schildmann, Ulrike; Wobbe, Th. (Hrsg.) (1989): Frauenberufe - hausarbeitsnah?: Zur Erziehungs-, Bildungs- und Versorgungsarbeit von Frauen. Pfaffenweiler
- Kraheck, Nicole (Hrsg.) (2001): Verbesserung der beruflichen Chancen von Mädchen und jungen Frauen. Praxismodelle Band 6, Materialien aus dem Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit, München
- Krüger, Helga (2003): Wandel der Lebensläufe – Beharrung der Berufsbiographien – Wandel der Geschlechterarrangements. Und der Nachwuchs? – Gestaltungsimperative und Interventionschancen der Politik, Dortmund
- Kurth, Markus (sozialpolitischer Sprecher der Bundestagsfraktion von Bündnis 90 / DIE Grünen) (2003) in einem Thesenpapier „Integration statt Ausgrenzung: Anforderungen an ein modernes Leistungssystem für Erwerbslose“
- Landeshauptstadt Magdeburg. Der Oberbürgermeister, Amt für Gleichstellungsfragen, die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Magdeburg Editha Beier in Kooperation mit dem Behindertenbeauftragten der Stadt Magdeburg Hans-Peter Pischner und der AG Behinderte (Hrsg.) (2003): Mit uns ist zu rechnen. Magdeburger Mädchen und Frauen mit Behinderung. Ein Hearing 2003, Magdeburg
- Landesstelle Mädchenarbeit Sachsen-Anhalt e.V.: „... und was dann?“ Berufsorientierungen für Mädchen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, Broschüre und CD Rom: [www.LandesstelleMaedchenarbeit.SA.de](http://www.LandesstelleMaedchenarbeit.SA.de)
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Hrsg.) (1997): Frauen mit Behinderung. Informationen und Angebote für das Berufsleben, Münster
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Integrationsamt (Hrsg.) (2003): Bericht über die Durchführung des Schwerbehindertenrechts im Jahr 2002, Münster
- Landtag von Sachsen-Anhalt (2003): Antwort der Landesregierung auf die große Anfrage „Lebenssituationen von Mädchen und Frauen mit Behinderung in Sachsen-Anhalt“, Drucksache 4/623 vom 10.03.2003
- LWV Württemberg-Hohenzollern (Hrsg.) (2002): Projekte der Jugendberufshilfe nach § 13 SGB VIII. Erfahrungen und Empfehlungen, Stuttgart
- LWV Württemberg-Hohenzollern (Hrsg.) (2002): Zur Entwicklung von Jugendhilfebedarf und sozialstrukturellem Wandel, Stuttgart
- Maschke, Michael (2003): Die sozioökonomische Lage behinderter Menschen in Deutschland. In: Cloerkes, Günther (Hrsg.): Wie man behindert wird. Heidelberg
- Meuth, Gertrud (1996): Beratungskonzept zur beruflichen Integration. Hrsg. v. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und dem Landeswohlfahrtsverband Württemberg-Hohenzollern, Reutlingen

- Oechsle, Mechthild / Geissler, Birgit (Hrsg.) (1998): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis, Opladen
- Ohne Angabe der Autorin (2001): Erfahrungsbericht von Eltern beim Eintritt ihres Kindes mit geistiger Behinderung in den Arbeitsbereich
- PDS-Fraktion im Landtag von Sachsen-Anhalt (2003): Dokumentation des Workshops: Behindert- und Frau – Sein in Sachsen-Anhalt, 17. Mai 2003, Hrsg.: Arbeitskreis III „Soziales“ der PDS Landtagsfraktion Sachsen-Anhalt
- Puschke, Martina (2003): Selbstverteidigungskurse nach dem SGB IX ? Ein langer Weg. In: Zeitung des Projektes „Politische Interessenvertretung behinderter Frauen“ des Weibernetzes e.V., „Weiber ZEIT“, Ausgabe 1, Oktober 2003, S. 3 - 4
- Rauch, A.; Brehm, H. (2003): Licht am Ende des Tunnels? Eine aktuelle Analyse der Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt, IAB Werkstattbericht Nr.6, Nürnberg
- Rohrmann, Albrecht (2000): Persönliches Budget und regionale Angebotsstruktur. Vortrag anlässlich der MV der LAG SB NRW 2000; Forschungsbericht zum Projekt NetOH, Netzwerke offener Hilfen.
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Gesundheit und Familie (Hrsg.) (1999): 2. Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderung und zur Entwicklung der Rehabilitation im Freistaat Sachsen, Dresden
- Schildmann, Ulrike / Bretländer, Bettina (Hrsg.) 2000: Frauenforschung in der Behindertenpädagogik. Ein Arbeitsbuch, Münster
- Schlüter, Anne (1999): „Geschlecht“ als Kategorie der beruflichen Förderung von Mädchen und Frauen. In: Bonz, Bernhard / Biermann, Horst / Rützel, Josef (Hrsg.): Beiträge zur Didaktik der Berufsbildung Benachteiligter, Stuttgart, S. 179 – 191
- Schön, Elke (1993): Frauen und Männer mit geistiger Behinderung auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein Forschungsbericht zum Modellprojekt Beschäftigungsinitiative / Berufsbegleitender Dienst. Hrsg. v. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und dem Landeswohlfahrtsverband Württemberg-Hohenzollern. Reutlingen
- Schön, Elke (1998): Betriebliche Integrationsversuche von Frauen mit geistiger Behinderung. In: Jakobs, Hajo / König, Andreas / Theunissen, Georg (Hrsg.): Lebensräume – Lebensperspektiven. Ausgewählte Beiträge zur Situation Erwachsener mit geistiger Behinderung. Butzbach-Griedel, S. 229-261
- Schön, Elke (2002): Entwicklung präventiver Handlungsansätze in Einrichtungen der Behindertenhilfe. In: Gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Frauen mit Körperbehinderung – Ein Handbuch für Prävention und Beratung. Hrsg. Wildwasser e.V., Freiburg
- Schwendy, Arnd; Senner, Anton (2003): Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen: „Fordern ohne zu Fördern? BAG Integrationsfirmen kritisiert die soziale Schieflage der Entwürfe zur Umsetzung von Hartz und zur Reform der Sozialhilfe, Hrsg.: Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen Berlin-Köln, im August 2003
- Semmer, Norbert.; Udris, Ivars. (1995): Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In: H. Schuler (Hrsg.): Organisationspsychologie. 2. korr. Aufl. Bern u.a.: Huber, 133-165.
- Seyfried, Erwin. (1994): Vorwort zur deutschen Ausgabe. In: J. Zeelen; J. van Weeghel: Berufliche Rehabilitation psychisch Behinderter. Eine programmatische Einführung. Weinheim, Basel: Beltz, 9-23.
- Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047) zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. April 2004 (BGBl. I S. 606), Stand: 1. Juli 2004, zuletzt bearbeitet 9. Juni 2004, online abrufbar unter URL: [http://www.bmgs.bund.de/download/gesetze\\_web/gesetze.htm](http://www.bmgs.bund.de/download/gesetze_web/gesetze.htm).

- Staatsministerin für Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.) (2000): 10 Jahre Gleichstellungspolitik in Sachsen – Entwicklung der Lebenslage von Frauen in den Jahren 1990 bis 2000, Dresden
- Staatsministerin für Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.) (2001): Frauen mit Behinderung im Freistaat Sachsen. Wissenschaftliche Begleitung des Vorhabens „Aufbau eines sächsischen Netzwerkes von Frauen mit Behinderung“. Abschlußbericht, Dresden
- Stöpel, Frank (1999): Die Bedeutung der Arbeit für die Rehabilitation. Eine Untersuchung zur Entwicklung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, Regensburg
- Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V. (Hrsg.) 1998: Den Wechsel im Blick. Methodologische Ansichten feministischer Sozialforschung, Pfaffenweiler
- Udris, Ivars.; Rimann, Martin. (2000): Das Kohärenzgefühl: Gesundheitsressource oder Gesundheit selbst? Strukturelle und funktionale Aspekte und ein Validierungsversuch. In: Hans Wydler; Petra Kolip; Thomas Abel (Hrsg.): Salutogenese und Kohärenzgefühl. Grundlagen, Empirie und Praxis eines gesundheitswissenschaftlichen Konzepts. Weinheim, München, S. 129-147.
- Willke, Gerhard. (1998): Die Zukunft der Arbeit. Hannover
- Zinsmeister, Julia (2001): Frauen mit Behinderung: Neue Chancen der Gleichstellung durch das SGB IX? in: Bundesorganisationsstelle behinderte Frauen. Dokumentation der Tagung „Behinderte Frauen und das SGB IX – die neuen gesetzlichen Möglichkeiten, Berlin.