



Von Quotenfrauen, der Generation Praktikum und dem Prinzip Hoffnung

**Dokumentation des Fachtags
vom 7. Dezember 2009 in Kassel**

Impressum

Von Quotenfrauen, der Generation Praktikum und dem Prinzip Hoffnung
Dokumentation des Fachtags vom 7. Dezember 2009 in Kassel

Herausgeberin:
Weibernetz e.V.
Politische Interessenvertretung behinderter Frauen
Kölnische Str. 99
34119 Kassel

Online-Publikation Februar 2010

Diese Publikation gibt es auch in „leichter“ Sprache.

Bezug:
www.weibernetz.de

Für namentlich gekennzeichnete Beiträge sind die Autorinnen verantwortlich.

Bildnachweis:
Titelbild: Brigitte Faber, Weibernetz e.V.
Bild S. 11 : Projekt Talente

Inhalt

Begrüßung und Einleitung: Erwerbsarbeit von Frauen mit Behinderung in Zeiten der UN-Behindertenrechtskonvention Martina Puschke, Weibernetz e.V.	2
Gute Beispiele aus der Praxis:	
Das Projekt „Mit Kraft und Perspektive“ Frauen mit Behinderungen gestalten ihren beruflichen Wiedereinstieg Bettina Unger, Life e.V.	5
Das Projekt „Talente“ der Hamburger Arbeitsassistenz Nine Löbel, Hamburger Arbeitsassistenz	6
Das Instrument des Gender Budgetings Dr. Brigitte Sellach, GSF e.V.	13
Podiumsdiskussion „Quotenfrauen?“	19
Fazit	20
Arbeitsmarktpolitische Programme und Aktivitäten einiger Netzwerke behinderter Frauen	21
Ausgewählte Broschüren und Schriftstücke	23
Referentinnen/Podiumsteilnehmerinnen	24



Begrüßung und Einleitung

Erwerbsarbeit von Frauen mit Behinderung in Zeiten der UN-Behindertenrechtskonvention

Martina Puschke
Weibernetz e.V.

Liebe Kolleginnen,

ich heiße Sie und Euch herzlich Willkommen – auch im Namen meiner Kolleginnen und des Vorstands vom Weibernetz – zum heutigen Fachtag „Von Quotenfrauen, der Generation Praktikum und dem Prinzip Hoffnung“. Wir freuen uns, dass in dieser hektischen Vorweihnachtszeit so viele Expertinnen den Weg nach Kassel auf sich genommen haben, um sich auszutauschen und gemeinsam Positionen zur Arbeitsmarktpolitik für Frauen mit Behinderung zu diskutieren.

Ganz besonders begrüßen möchte ich Frau Seidel-Banks vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bei diesem Ministerium bedanken wir uns auch für die Finanzierung dieses Fachtags. Ebenso freue ich mich über die Teilnahme von Frau Siebold vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Herrn Impertro vom Bundesverwaltungsamt.

Über das Thema Erwerbsarbeit von Frauen mit Behinderung wurde schon sehr viel geredet. Warum also noch ein Fachtag zum Thema? Wir sehen drei gute Gründe für diesen Fachtag:

1. Viele Netzwerke und Interessenvertretungen behinderter Frauen äußerten den Wunsch, sich über Aktivitäten und gute Beispiele zur Qualifizierung von Frauen mit Behinderung für den allgemeinen Arbeitsmarkt auszutauschen.
2. Von Seiten des Weibernetz sehen wir die Notwendigkeit der Verzahnung von frauenpolitischen Instrumenten wie das GenderBudgeting mit denen der Behindertenpolitik.
3. Und nicht zuletzt haben wir uns vom Weibernetz im März 2009 auf einer großen Tagung zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention schon einmal mit dem Thema Erwerbsarbeit von Frauen mit Behinderung in Zeiten der Konvention beschäftigt. Dort wurde von einigen Teilnehmerinnen die Forderung nach einer speziellen Frauenquote für Frauen mit Behinderung bei der Vergabe von Arbeitsplätzen gestellt. Diese Forderung wollen wir heute noch einmal auf den Prüfstand stellen und mit mehr Zeit diskutieren.

Wir haben für alle drei Bereiche des heutigen Fachtags kompetente Referentinnen gewinnen können, die uns mit ihrer Expertise den ganzen Tag zur Verfügung stehen. Hierfür bereits jetzt ein Herzliches Dankeschön!

Aktuelle Erwerbslosenzahlen

Wann immer wir uns mit dem Thema „Arbeit für Frauen mit Behinderung“ beschäftigen, wollen wir zunächst wissen: Wie ist denn der aktuelle Arbeitslosenstand? Welche Veränderungen gab es in der letzten Zeit?

Die aktuelle Arbeitslosenstatistik des Monats November 2009 zeigt uns gestiegene

Arbeitslosenzahlen an, darunter knapp 46% Frauen, 54% Männer und 5,1% Schwerbehinderte. Wie viele Frauen und Männer mit Behinderung waren jeweils arbeitslos? Dazu gibt es wie üblich keine Angaben. Wir können also nichts über die aktuelle Entwicklung der Arbeitslosenzahlen von Frauen mit Behinderung sagen.

Von Seiten des Weibernetz fordern wir seit vielen Jahren regelmäßige aufgeschlüsselte Zahlen für behinderte Frauen und Männer. Markus Kurth, behindertenpolitischer Sprecher der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen trat am 25. November 2009 mit diesem Wunsch an Hans-Joachim Fuchtel, Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Arbeit und Soziales, heran.

Dieser antwortete:

„Dem Wunsch nach einer neuen Informationspflicht mit monatlicher Berichterstattung werden wir nicht nachkommen können. Alle Welt spricht davon, dass Bürokratie abgebaut werden muss. Auch diese Regierung ist angetreten, um Bürokratie abzubauen. Daher werden wir nicht zulassen, dass durch weitere spezifische Befragungen von Unternehmen und Arbeitgebern noch mehr Bürokratie aufgebaut wird.“

Und weiter:

Noch tiefer ins Datenmaterial einzudringen „beschäftigt Soziologen und sonstige Kommunikationskünstler, hilft aber im wahren Leben nicht.“

Um passgenaue behindertenpolitische Maßnahmen schneidern zu können, ist es für uns und viele Frauen mit Behinderung durchaus interessant, die geschlechtsspezifischen Zahlen zu kennen statt in der geschlechtsneutralen Masse der „Schwerbehinderten“ unterzugehen. Zudem wird es grundsätzlich ja auch nicht in Frage gestellt, ob bei den Arbeitslosenzahlen nach Frauen und Männern geschaut wird; sehr wohl aber bei Frauen und Männern mit Behinderung.

Uns bleibt derzeit also nichts weiter übrig, als uns mit altem Datenmaterial zu begnügen. Ganz aktuell liegt uns die Veröffentlichung der Auswertung des Mikrozensus aus dem Jahr 2005 vor. Die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegebene Auswertung unter dem Titel „Lebenslagen behinderter Frauen in Deutschland. Auswertung des Mikrozensus 2005“ belegt unter anderem:

- Frauen mit Behinderung sind häufiger als Frauen ohne Behinderung oder Männer mit Behinderung nicht erwerbstätig.
- Frauen mit Behinderung sind jedoch auch diejenigen, die am wenigsten erwerbslos sind. Richtig gehört: Es gibt nach dieser Aufschlüsselung in der Tat mehr Männer, die erwerbslos sind!
- Aber: Das heißt nicht, dass diese Frauen mit Behinderung einer Erwerbsarbeit nachgehen. Sondern, dass sie zur größten Gruppe der Nichterwerbspersonen gehören. 57% der Frauen mit Behinderung haben aufgegeben, suchen keine Arbeit mehr und leben von Unterhalt oder Rente.

Es muss aber auch erwähnt werden, dass die Zahl der behinderten Frauen, die einer Erwerbsarbeit nachgehen, steigt. Während 2003 lediglich 21% Frauen mit Behinderung erwerbstätig waren, stieg die Zahl 2006 auf knapp 29%. Bei den Männern mit Behinderung stieg sie im gleichen Zeitraum von 30 auf 35%.

Bedenklich ist jedoch, dass für Frauen sehr viel weniger Gelder der Eingliederungshilfe ausgegeben werden, z.B. für Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeitserprobung. Dies geht aus dem Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention vom Juni 2007 hervor.

Maßnahmen zur Förderung der Erwerbsarbeit von Frauen mit Behinderung in Zeiten der Behindertenrechtskonvention

Nach der Behindertenrechtskonvention müssen Maßnahmen zur Aktivierung von Frauen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt erfolgen.

Denn in Artikel 6 (dem „Frauenartikel“) sind besondere Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung verpflichtend vorgesehen; aber der Staat kann wählen, welche es sind.

Artikel 27 ist der Artikel zum Thema Arbeit und Beschäftigung. In diesem wird festgehalten, dass der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung zugänglich sein muss. Auch hier sind Maßnahmen des Staates vorgesehen (zum Verbot der Diskriminierung z.B. bei Berufswahl, Aufstieg, für gleichen Lohn, Stellenvermittlung, Beratung). Zudem sind Anreize für Arbeitgeber und Möglichkeiten, Erfahrungen auf allgemeinen Arbeitsmarkt zu sammeln, vorgesehen.

Wie eingangs bereits erwähnt, wurde auf der Weibernetz-Tagung im März 2009 bereits zur Umsetzung der Konvention gearbeitet.

Die Hauptforderungen der AG „Erwerbsarbeit für behinderte Frauen“ waren:

1. Einführung einer Frauenquote für Frauen mit Behinderung, damit sie bei gleicher Qualifizierung gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt und gleichen Lohn bekommen (nach Artikel 3, 6, 27); zuständig: Bund, Länder
2. Weiterbildung von BeraterInnen in ARGEn, Jobcentern, VermittlerInnen und MitarbeiterInnen der ärztlichen Dienste der Agentur für Arbeit etc. z.B. zur Lebenssituation von Frauen mit Behinderung sowie ihren Berufs- und Arbeitswünschen (nach Artikel 8); zuständig: Agentur für Arbeit, ARGEn etc.
3. Mehr Frauen mit Behinderungen als Ausbilderinnen/Lehrkräfte zum Stärken der Vorbildfunktion, Abbau von Vorurteilen, Parteilichkeit für Frauen mit Behinderung in der Aus- und Weiterbildung (nach Artikel 3, 6, 8, 27); zuständig: Aus- und Weiterbildungsträger, bei evt. Quotierung: Bundesregierung, BMFSFJ
4. Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit über Job-Möglichkeiten von Frauen mit Behinderung (nach Artikel 8, 27); zuständig: BMAS, Aktion Mensch, Interessenvertretung behinderter Frauen, Behindertenverbände

Bevor wir nun zu den guten Beispielen zur Qualifizierung von Frauen mit Behinderung kommen, möchte ich dem Fachtag ein Zitat aus dem Koalitionsvertrag von CDU, CSU und FDP mit auf den Weg geben:

„Politische Entscheidungen, die Menschen mit Behinderungen direkt oder indirekt betreffen, müssen sich an den Inhalten der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen messen lassen.“

In diesem Sinne wünsche ich uns allen einen guten Austausch und anregende Diskussionen, die wir wiederum in die Politik speisen können!



Projekt: „Mit Kraft und Perspektive“ Frauen mit Behinderung gestalten ihren beruflichen Wiedereinstieg

Dr. Bettina Unger
Life e.V.

Ausgangssituation

- Gesetzliche Lage (SGB IX) vs. Teilhabe im Bereich Arbeit
 - Gendergap
 - Nur 20% der behinderten Frauen sind erwerbstätig
- „Mit Kraft und Perspektive“ (Kooperation mit KOBRA und Netzwerk behinderter Frauen Berlin)

Anliegen und Ziele

- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
 - Berufliche Ziele entwickeln
 - Kommunikations- und Selbstlernkompetenzen stärken
 - Schwierigkeiten bei der beruflichen Teilhabe aktiv begegnen
- empowerment

Wiedereinstieg mit Kraft und Perspektive

- Ermittlung von Qualifikationen, Kompetenzen und Potenzialen
- eLearning und Kommunikationsplattform
- Berufsbezogenes Coaching
- Bewerbungs- und Kommunikationstraining
- Begleitetes Praktikum

Projektverlauf

Ein Schulungsdurchgang dauert 7 Monate und hat folgende Elemente:

Einführung

Kompetenzbilanz

ELearning

Berufliche Ziele

Bewerbungstraining I

Potenzialassessment

Bewerbungstraining II

Praxisphase vom 21.09.-10.12.2009

Während der ganzen Zeit: ELearning-Begleitung auf einer Lernplattform

Erfolge

3. Platz bei „Wege ins Netz“

Neuer Durchgang vom 01.03.-22.12.2010 (=10 Monate mit Begleitung zu Berufseinstieg nach dem Praktikum)

Das Projekt „Talente“ der Hamburger Arbeitsassistenz

Nine Löbel Hamburger Arbeitsassistenz

Bevor ich das Projekt „Talente“ vorstelle, möchte ich zunächst ein Einblick in die Arbeit der Hamburger Arbeitsassistenz geben, weil sich hieran die grundlegende Arbeitsweise erklären lässt.

1. Die Arbeitsweise der Hamburger Arbeitsassistenz am Beispiel „Betriebliche Berufsbildung“

Ich möchte Ihnen die Arbeitsweise am Beispiel unserer Kundin Nicole Williamson vorstellen.

Nicole ist Jahrgang 1986. Sie wohnt zuhause bei ihren Eltern, hat einen GdB von 70, laut Feststellungsbescheid eine Lernbehinderung & Wahrnehmungsstörungen. Nicles Schwierigkeiten manifestieren sich vor allem in ihren ausgeprägten Wahrnehmungsstörungen, die es ihr in jeglicher Hinsicht erschweren, Dinge richtig und realistisch einordnen zu können (bezieht sich z.B. auf Zeiträume, Zusammenhänge, Konflikte, Kommunikation, Qualität eigener Arbeitsergebnisse). Gegenüber Gleichaltrigen ist ihre Entwicklung sehr verzögert.

Nicole hat die Sonderschule für Körperbehinderte besucht und anschließend eine integrative Berufsvorbereitung (BVJ) mit dem Schwerpunkt Ernährung und Hauswirtschaft absolviert. 2005 kam sie zur Hamburger Arbeitsassistenz (HAA).

Nicole brachte viele eigene Ideen ein, was sie beruflich gern einmal ausprobieren würde: Frisör, Zimmermädchen, irgendetwas bei Gericht, Piercing- oder Tatoostudio, irgendetwas im Theater, im Kindergarten, mit alten Leuten, Modezeichnerin, Kosmetikerin

Sie konnte nicht beschreiben, was sie an den einzelnen Arbeitsbereichen reizt und hatte generell wenig realistische Vorstellungen von den einzelnen Berufsbildern. Nicole wollte sich auf jeden Fall nicht festlegen, sondern immer wieder etwas Neues kennenlernen.

Sie sagte zu Beginn:

„Ich habe viele verschiedene Ideen! Gerne würde ich bei einem Friseur arbeiten, das hab ich schon mal gemacht, war cool. Am liebsten möchte ich mal bei einer Kosmetikerin reingucken, das ist mein größter Wunsch. Aber ich möchte auch gerne etwas machen, wo man sitzt. Büro oder so. Zimmermädchen oder Modezeichnerin kann ich mir auch gut vorstellen, das hab ich schon mal beobachtet. Oder im Kindergarten gucken oder was mit alten Leuten ausprobieren, das sind auch Dinge, die ich mag.“

Grundfragen in der Betrieblichen Berufsbildung der Hamburger Arbeitsassistentenz (HAA)

- Wer bin ich?
- Wo sind meine Stärken?
- Welche Erfahrungen bringe ich mit, was kann ich schon?
- Was möchte ich kennenlernen?
- Wo will ich hin?
- Warum möchte ich arbeiten?

Zu Beginn gibt es Kennenlertage: Gruppenangebot zum „Warmwerden“ mit der Institution HAA, Abbau von Unsicherheiten, erste Einblicke in mögliche Tätigkeitsfelder mittels Betriebsbesichtigungen, erste Elemente aus dem begleitenden Dokumentationsordner, Kennenlernen der Berufsschule

Die ersten Informations- und Kennenlerngespräche zwischen Nicole und den zuständigen ArbeitsassistentInnen fanden unter Einbeziehung von Bezugspersonen (Eltern und frühere LehrerInnen) statt. In diesen wurden alle bisher vorhandenen Ideen und Vorstellungen und gemeinsamer Prozess der Entscheidungsfindung für das erste Praktikum gesammelt.

Grundstruktur und Elemente der Betrieblichen Berufsbildung (BBB)

- Dauer: zwei Jahre
- Projektstage: Betriebshospitationen
- ggf. Arbeitserprobungen
- Führen eines eigenen Dokumentationsordners
- Berufsschultag
- begleitende Fortbildungsangebote, u. a. „Talente“
- Kernelement: betriebliche Praktika von längerer Dauer, gegen Ende des BBB mit Übernahmeoption

Erstes Praktikum Küche und Service in einem Altenheim:

- anknüpfend an ihre Erfahrungen in der Berufsvorbereitung und ihren Wunsch, mit alten Menschen zu arbeiten
- Aufgaben: Tische eindecken, abräumen und wischen; BewohnerInnen beim Einnehmen der Mahlzeiten behilflich sein; Essenswagen holen und wegbringen; BewohnerInnen zur Gymnastik bringen und abholen; Nachttische portionieren; Geschirrmaschine bestücken und ausräumen
- **Qualifizierungsschwerpunkte:** fachlicher Art; aber auch Umgang mit Kritik und positivem Feedback; sich abgrenzen
- **Ziel:** Heranführen an betriebliche Strukturen und Anforderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Herausarbeiten von Unterschieden Schule/Arbeit, aber auch Freizeit/Arbeit - welches Verhalten ist wo angemessen?
- **Fazit:** Nicole ist flexibel und kann gut auf Menschen zugehen; die Qualität ihrer Arbeit schwankt sehr stark, die Konfrontation mit der Beurteilung und Bewertung eigener Arbeitsleistung und –ergebnisse fällt ihr noch schwer
- **Vorschlag Karstadt Lebensmittelabteilung:** Interesse an Arbeit mit Nahrungsmitteln, KundInnenkontakt, abwechslungsreich

Zweites Praktikum Karstadt Lebensmittelabteilung:

- Vielfältige **Aufgaben**: Ware vorziehen, Ware verräumen, Regalreinigung, Salat-herstellung, MHD-Kontrolle, Brot schneiden und abwiegen
- **Qualifizierungsschwerpunkte**: neben Fachkompetenzen Umgang mit KundInnen und wechselnden KollegInnen
- **Fazit**: wiederkehrende Aufgaben liegen Nicole, es darf aber nicht zu monoton werden, sonst lässt ihre Konzentration nach; souverän und freundlich mit KundInnen; wenig Eigeninitiative; gutes Tempo; klare Ansprechpartner sind hilfreich
- **Vorschlag Nagelstudio**: intensivierter KundInnenkontakt, „Hauptsache Beauty“ (Wunsch/Traum aus der Orientierungsphase wird aufgegriffen), kreative Ader ausleben, enge Zusammenarbeit mit 1-2 KollegInnen

Dritter Praktikumsplatz: Nagelstudio Catarine

- **Aufgaben**: Arbeitsplätze vor- und nachbereiten, Handmassagen, Feilen und Lackieren von Nagelmodellen
- **Qualifizierungsschwerpunkte**: Eigeninitiative fördern, sich Abläufe merken (Bspl. „Samtpfötchenmassage“: eine intensive Behandlung der Hände zur Pflege derselben. Die Herausforderung für Nicole bestand vor allem darin, sich mehrere Arbeitsschritte merken zu müssen, die zwar in immer der gleichen Reihenfolge auszuführen sind, bei Nicole aber häufig durcheinandergerieten), Konzentration
- **Fazit**: Weiterentwicklung in Bezug auf Konzentration; Erkenntnis, dass auch kreative Berufe nicht immer abwechslungsreich sind; klar strukturierte Aufgaben liegen Nicole
- **Vorschlag**: Zimmerreinigung im Hotel (ausdrücklicher Wunsch Nicoles – siehe Orientierungsphase - , sie verbindet damit die Vorstellung von Urlaub)

Vierter Praktikumsplatz: Housekeeping im Hotel

- **Aufgaben**: umfangreich und sehr anspruchsvoll, hohes Qualitätsniveau (u.a. Betten beziehen, Badezimmerreinigung, Staubwischen und –saugen, Bestückungen)
- **Qualifizierungsschwerpunkte**: Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz, Strategien zum Umgang mit Stress und Störungen, Probleme nicht runterschlucken, sondern kommunizieren (Typische Herausforderung für Frauen mit Lernschwierigkeiten, siehe Folie „Talente“)
- **Fazit**: Nicole arbeitet sich schnell in strukturierte Abläufe ein, hilfreich sind für sie Arbeitspläne in Form von Bild und Schrift; es fällt ihr schwer, mit häufig wechselnden KollegInnen zu tun zu haben; sie konstruiert sich selbst extremen Zeitdruck; strenge Kontrolle setzt ihr psychisch zu
- **Vorschlag/Überlegungen**: In welchen Arbeitsbereichen gibt es tatsächlich Jobs, was ist realistisch? Quintessenz: Nochmal Einzelhandel versuchen, aber in etwas kleinerem Rahmen als bereits erprobt

Fünfter Praktikumsplatz: Kloppenburg, Einzelhandel

- **Aufgaben**: Ware vorziehen, Regale auffüllen, leichte Reinigungsarbeiten, Kundenanfragen beantworten
- **Qualifizierungsschwerpunkte**: Umgang mit KundInnen; Eigeninitiative; eigene Arbeitsergebnisse einschätzen; Erarbeitung realistischer Perspektiven und Annäherung an Arbeitsplatzanforderungen (z.B. Arbeitszeiten im Einzelhandel)
- **Fazit**: Einzelhandel und die damit verbundenen Aufgaben liegen Nicole; sie muss noch lernen, selbstständiger zu werden, auch was Problemlösung angeht – sich nicht immer gleich Hilfe holen

- **Vorschlag:** Gastronomiebereich in sehr kleinem Rahmen, mit wenigen festen AnsprechpartnerInnen und Stammkundschaft, um Kundenkontakte zu vertiefen/zu festigen

Sechster Praktikumsplatz: kleines Cafe/italienische Feinkost

- **Aufgaben:** Bestellungen aufnehmen, Servieren von Speisen und Getränken, Schnippeln von Gemüse, Auffüllen von Speisen, Bestückung der Spülmaschine, , Zubereitung von Kaffeespezialitäten,
- **Qualifizierungsschwerpunkte:** „Servicehaltung“ ausbauen; nicht gleich aufgeben, wenn etwas nicht sofort klappt; immer raus damit, wenn Fragen auftauchen
- **Fazit:** Dies wäre der ideale Arbeitsbereich für Nicole gewesen – Miniteam, vertrauensvolle Atmosphäre, überschaubare Aufgaben im hauswirtschaftlichen Bereich, kleiner Kundenstamm. Leider gab es hier keinen Arbeitsplatz. Aber nun ist klar, über welche Rahmenbedingungen ein für Nicole geeigneter Arbeitsplatz verfügen muss, damit sie dort langfristig bestehen kann und sich wohl fühlt. Nach diesem Filterprozess einerseits Akquiseoffensive und andererseits gezielte Vorbereitung von Nicole auf Vorstellungsgespräche

Siebter Praktikumsplatz (mit Option): Kindergarten

- **Gezielte Akquise**
- **Übernahme in ein Arbeitsverhältnis**, das weitere 2 Jahre durch die Hamburger Arbeitsassistenten begleitet wird
- Nicole macht die Arbeit im Kinderladen sehr viel Spaß. Ihre Verlässlichkeit, Motivation und Flexibilität, sowie ihr Umgang mit den Kindern werden von allen KollegInnen sehr geschätzt. Die anfallenden Aufgaben beherrscht Nicole mittlerweile aus dem Effeff, nichtsdestotrotz gibt es noch ein paar offene „Qualifizierungsbaustellen“, an denen wir im weiteren Verlauf der Unterstützung mit ihr arbeiten
- Nicoles KollegInnenteam vor Ort kennt und schätzt ihre Stärken, weiß aber auch um ihre Schwierigkeiten. Diesbezüglich machen sie noch immer häufig Gebrauch davon, Rücksprache mit uns zu halten und sich angemessener Verhaltensweisen im Umgang zu vergewissern.

2. Equal-Entwicklungspartnerschaft TALENTE

Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten

Wahlspruch: „Wenn eine wissen will, was sie werden will, muss sie erst mal wissen, wer sie ist!“

- Laufzeit des Projekts: 1.7.2005 – 31.12.2007
- Nationale und transnationale Partnerschaften (z. B. BAG-UB, Friedehorst, Gustav-Heinemann-Schule, Partner in England, Österreich, Holland)
- Gemeinsames Ziel von Talente: Nachhaltige Verbesserung des Übergangs
- Schule – Beruf
- Schwerpunkt der HAA: Entwicklung eines besonderen Qualifizierungs- und Bildungsangebots zur beruflichen Eingliederung junger Frauen mit Lernschwierigkeiten
- = Kombination aus betrieblichen Praktika und einem begleitenden Fortbildungsangebot in Lerngruppen zu je zehn Frauen

Ziele

- Auseinandersetzung mit eigenen Stärken, Fähigkeiten und Interessen
- Entdecken neuer Potenziale
- Erweiterung des Berufswahlspektrums
- Stärkung von Entscheidungskompetenzen und Selbstbewusstsein

Elemente

- Gruppentreffen
- Forschungsprojekt Betrieb
- Workshop „Ein Bild von mir“
- Austausch mit Expertinnen
- Persönliche Zukunftsplanungskonferenzen

Gruppentreffen

- Ansatz des Peer Counseling:
- Austausch und Reflexion von unterschiedlichen (Arbeits)erfahrungen
- Austausch mit Expertinnen
- Auseinandersetzung auch mit rollenuntypischen Arbeitsbereichen, Vorbereitung der Betriebserkundungen

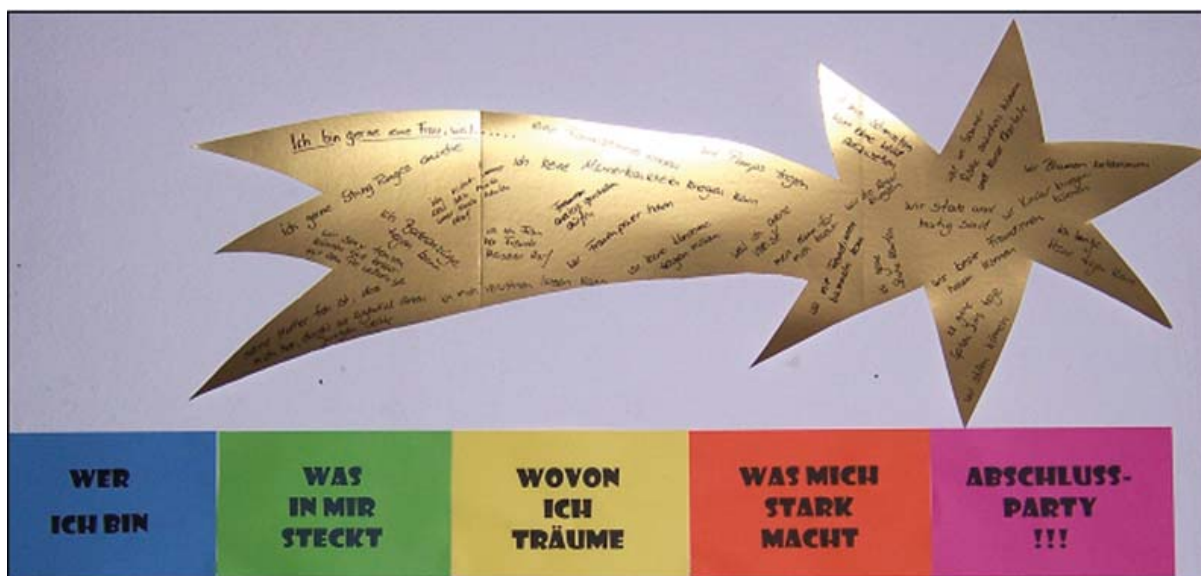
Forschungsprojekt Betrieb

Die Betriebserkundungen werden in drei Schritten durchgeführt:

1. Hypothesen bilden
 - Annahmen zu Aufgaben und Anforderungen in unterschiedlichen Arbeitsfeldern formulieren
 - Weitergehende Fragen formulieren
2. Informationen einholen
 - Interessengeleitet verschiedene Unternehmen erforschen
 - Arbeitsbereiche erkunden
 - Interviews mit KollegInnen und Vorgesetzten führen
 - Ergebnisse sammeln und dokumentieren
3. Hypothesen überprüfen und persönliche Bewertung vornehmen
 - Erkenntnisse mit den vorherigen Hypothesen abgleichen
 - Neue Ergebnisse zusammentragen und vor der Gruppe präsentieren
 - individuelle Auswertung zusammen mit den zuständigen ArbeitsassistentInnen

Workshop „Ein Bild von mir“

Für diesen dreitägigen Workshop führen die Teilnehmerinnen in ein Tagungshaus.



Auf einem Foto ist ein Stern mit Schweif zu sehen. Dieser ist beschrieben mit lauter Aussagen zum Thema: „Ich bin gerne eine Frau, weil...“

Die dreitägige Fahrt ist in 5 Teile aufgeteilt: Wer ich bin; Was in mir steckt; Wovon ich träume; Was mich stark macht; Abschlussparty!!!

Einzelne Elemente/Übungen

Zunächst wird ein persönlicher Körperumriss erstellt, der sich im Laufe des Seminars zu den vier Themenfeldern füllt

In den Körperumriss werden Karteikarten geklebt. Sie geben Antworten auf die Fragen:

- Was habe ich bisher erreicht?
- Was ist mir in meinem Alltag wichtig?

Weitere Übungen zu folgenden Fragen werden durchgeführt:

- Welche Fähigkeiten, Stärken und Interessen habe ich?
- Welche Träume habe ich?
- „Träume auf Bestellung“
- Collage: Mein Leben in fünf Jahren

Für den Themenbereich „Was macht mich stark und hilft mir, schwierige Situationen zu bewältigen?“ stehen folgende Fragen im Vordergrund:

Welche Personen sind wichtig in meinem Leben? Warum sind sie wichtig? Was machen wir gemeinsam? Worin unterstützen sie mich?

Erarbeitung hilfreicher Tipps für schwierige Situationen: Was tut mir gut? Was macht mir Mut? Wie entspanne ich mich? Wie schöpfe ich Kraft?

Und zwischendurch gibt es immer wieder Einheiten mit Massagen, Bewegung, Körperarbeit, Entspannung.

Austausch mit Expertinnen zu den Themen

- Unterschiedliche Wohnformen
- Leben mit Kind
- Selbstbehauptung für Frauen
- Frauen in untypischen Berufen

Interessengeleitet können sich die Teilnehmerinnen von Expertinnen Informationen und Beratung einholen. Aus den einzelnen Themen werden wiederum Forschungsprojekte, die der Struktur folgen: Hypothesen bilden, Infos einholen, Hypothesen überprüfen und persönlich auswerten

Es werden Expertinnen besucht, um einen Eindruck ihrer Lebenssituation zu bekommen. Zum Beispiel ein Wohnprojekt für Menschen mit Behinderung und Kind (Angebot besonderer Unterstützung). Oder Frauen in frauenuntypischen Berufen, z.B. eine Haustechnikerin oder eine Tischlerin.

Persönliche Zukunftsplanung

Hier werden die Materialien der Persönlichen Zukunftsplanung angewendet und weiterentwickelt sowohl im Rahmen des Workshops „Ein Bild von mir“ als auch im Rahmen von Zukunftsplanungskonferenzen.

Effekte des Projekts

- Bewusste Reflexion eigener Stärken und Fähigkeiten und Grenzen
- Aneignung einer Systematik zur Einholung von Informationen
- Klarere Vorstellungen über das Profil eines individuell geeigneten Arbeitsplatzes
- Selbstbewussterer und souveränerer Umgang mit Herausforderungen
- Verbesserung der Chancen des Übergangs in ein Arbeitsverhältnis

Übertragung in den Alltag – Nachhaltigkeit –

- Nutzung der entwickelten Materialien auch im „Alltag“ der HAA
- Durchführung des Workshops „Ein Bild von mir“
- Durchführung von Betriebserkundungen als Gruppenangebot
- Angebot persönlicher Zukunftsplanungskonferenzen in besonderen Entscheidungssituationen
- Peer Counseling/Expertinnenbefragungen zur zielgerichteten Informationsgewinnung

Herzlichen Dank für Eure Aufmerksamkeit!

Rückmeldungen, Anregungen, Fragen bitte an:
talente@hamburger-arbeitsassistenz.de

Das Projekt ist mit ausführlichen Materialien veröffentlicht worden (inkl. CD)
Bestellung unter:
www.hamburger-arbeitsassistenz.de
(Link zu „Talente“ Bestellformular)

Das Instrument des Gender Budgeting

Dr. Brigitte Sellach

Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauen- und Genderforschung e.V.

Die Frage im Programm des Fachtages, „Wird in der Arbeitsmarktpolitik behinderter Menschen eigentlich die Strategie des Gender Budgeting genutzt?“, muss leider mit „nein“ beantwortet werden. Aus der im November 2009 publizierte Studie aus der Begleitforschung zu SGB II „Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht“ u. a. vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen geht hervor, dass Gender Budgeting in der Arbeitsmarktpolitik für keine der spezifischen Zielgruppen genutzt wird.

Gliederung

- Definition von Gender Budgeting
- Gründe für Gender Budgeting
- Erkenntnisleitende Fragen
- Umsetzung und Methoden von Gender Budgeting
- Beispiele
- Praxis von Gender Budgeting in Deutschland

Was ist Gender Budgeting?

„Gender Budgeting ist die Umsetzung des Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess. Es bedeutet eine geschlechterbezogene Bewertung von Haushalten und integriert eine Geschlechterperspektive in alle Ebenen des Haushaltsprozesses. Durch Gender Budgeting werden Einnahmen und Ausgaben mit dem Ziel restrukturiert, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.“

(Europarat 2004) Nach dieser Definition ist Gender Budgeting ein Instrument von Gender Mainstreaming.

Warum Gender Budgeting?

- Zwischen den Geschlechtern bestehen soziale Ungleichheiten. Einnahmen und Ausgaben des öffentlichen Haushaltes betreffen daher Männer und Frauen meist in unterschiedlicher Weise.
Z. B. werden verheiratete erwerbstätige Frauen, die weniger verdienen als ihre erwerbstätigen Gatten - und das ist fast die Regel - durch die Steuerklasse V anteilig höher besteuert als die Ehemänner. Der Staat erzielt also durch diese geschlechtsspezifische Steuerpolitik höhere Einnahmen.
- Parallele Ökonomien in Form unbezahlter Arbeit sind Voraussetzungen für die Ökonomie bezahlter Arbeit. Staatliche Haushaltspolitik wirkt auf beide wirtschaftlichen Strukturen der Gesellschaft ein.
z. B. In der Regel sind Frauen für die Kinderbetreuung zuständig. Bei fehlenden Betreuungsangeboten können sie nur beschränkt oder nicht erwerbstätig sein. Wenn der Staat Kinderbetreuungseinrichtungen finanziert (Ausgaben), kann er durch die zunehmende Erwerbsarbeit von Frauen seine Einnahmen steigern (Steuern). Indirekt wirkt sich das auch auf das Konsumverhalten der Haushalte aus, die aufgrund des höheren Haushaltseinkommens und der Reduzierung der für die Hausarbeit zur Verfügung stehenden Zeit mehr Dienstleistungen in Anspruch nehmen und damit z. B. die Umsatzsteuer steigern.
Ein anderes Beispiel ist das Disease-Management in Krankenhäusern. Das führt dazu, dass die Verbleibzeiten in Krankenhäusern immer kürzer werden.

Entsprechend brauchen Menschen nach der Krankenhausentlassung zuhause häufig auch noch Pflege. Diese wird überwiegend von Frauen geleistet, so dass die Kosteneinsparungen im Gesundheitswesen nur möglich sind, weil Frauen die Arbeit unbezahlt leisten.

- Die Ausgabenpolitik ist nicht an Prinzipien der Gleichstellung orientiert.
z. B. werden Sportarten, die mehr von Jungen und Männern ausgeübt werden, besser gefördert als andere. Dafür ist der Fußball ein gutes Beispiel. Für den Profifußball wird der Bau und die Unterhaltung von großen Stadien aus Steuermitteln gefördert.
- In Steuer- und Sozialgesetzen ist die Geschlechterdifferenz indirekt festgeschrieben. Z. B. wird durch das Ehegattensplitting Paare begünstigt, in denen der Ehemann viel verdient und die Ehefrau nicht erwerbstätig ist. Die Steuern des Ehemannes werden dadurch verringert. Das gilt indirekt als „Lohn für Hausarbeit“.
- Gleichstellungspolitische Maßnahmen werden häufig nicht ausreichend finanziert, z. B. in der Arbeitsmarktpolitik.

Ansatzpunkte im Haushalt

Der Haushalt bietet deswegen Ansatzpunkte für das Gender Budgeting, weil er die zahlenmäßige Darstellung des Regierungsprogramms ist. Der Haushalt ist der Vollzug der Politik:

- als Gegenüberstellung der öffentlichen Einnahmen und Ausgaben
- mit politischer Programmfunktion, da im Haushalt Kosten für die zukünftigen Leistungen und Verwaltungstätigkeiten kalkuliert werden
- mit finanzwirtschaftlicher Steuerungsfunktion, weil jedes Verwaltungshandeln auch Haushaltsvollzug ist
- mit volkswirtschaftlicher Lenkungsfunktion, weil der Staat über die Einnahmen- und Ausgabenplanung auf Volkswirtschaft und Gesellschaft einwirkt.
Z.B. hat der Staat in 2009 sehr viel Geld für die Abwrackprämie ausgegeben. Das war eine direkte Förderung der Arbeitsplätze von Männern, die in der Automobilindustrie beschäftigt sind, außerdem sind sie öfter Halter von Autos, so dass die Abwrackprämie Männern eher zugute kam als Frauen.
- mit politischer und administrativer Kontrollfunktion, da mit internen und externen Haushaltskontrollen geprüft wird, inwieweit das politische Programm tatsächlich umgesetzt wurde. Hier mahnt immer wieder der Bundesrechnungshof auf ungerechtfertigte Ausgaben an.

Erkenntnisleitende Fragen für Gender Budgeting

- Wie sind Ausgaben/Einnahmen nach Geschlecht verteilt?
- Wie wirkt die Haushaltspolitik kurz- und langfristig auf die geschlechtsspezifische Verteilung von Ressourcen?
- Wie sind die Wirkungen in Bezug auf die bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern?
- Wie beeinflusst Haushaltspolitik die Geschlechterrollen?

Umsetzung von Gender Budgeting

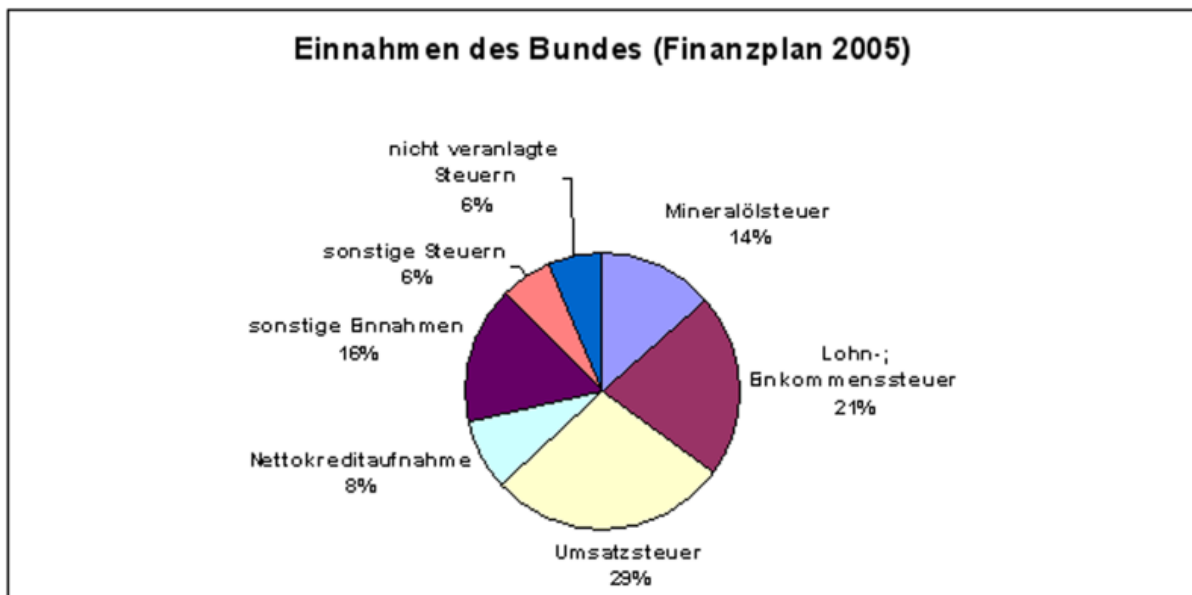
- Beschreibung und Analyse der Lebenslagen von Frauen und Männern auf der Grundlage vorhandener Daten
- Umfassende Bewertung vom Haushalt (Gender Impact Assessment – GIA)
 - zur Einschätzung der Budgetplanung (vorher)
 - zur Evaluierung von Budgets (nachher)

Gender Budgeting beinhaltet ein analytisches Instrumentarium, dessen Anwendung zu mehr Klarheit und Überprüfbarkeit führt.

Methoden

- Analyse der Staatsausgaben:
 - Bewertung öffentlicher Leistungen durch Nutzer/innen (z. B. durch Umfragen)
 - Analyse der Verteilung (Inzidenz) öffentlicher Ausgaben (in welchem Ausmaß kommen Ausgaben wem zugute)
 - Analyse von Beschäftigungswirkungen
 - Wirkungsanalyse öffentlicher Ausgaben auf verfügbare Zeit (z. B. Ausgabenkürzungen bei Krankenhausaufenthalten)
- Analyse der Staatseinnahmen
 - Analyse der Verteilung (Inzidenz) öffentlicher Einnahmen (wer trägt Steuern, Gebühren, Abgaben?)
 - Wirkungsanalyse auf das Verhalten von Frauen und Männern nach indirekten Effekten, z. B. Einkommensbesteuerung und Arbeitsangebot
- Befragungen von Experten/innen und NRO's
- Leitfäden und Checklisten

Beispiel: Machbarkeitsstudie 2007

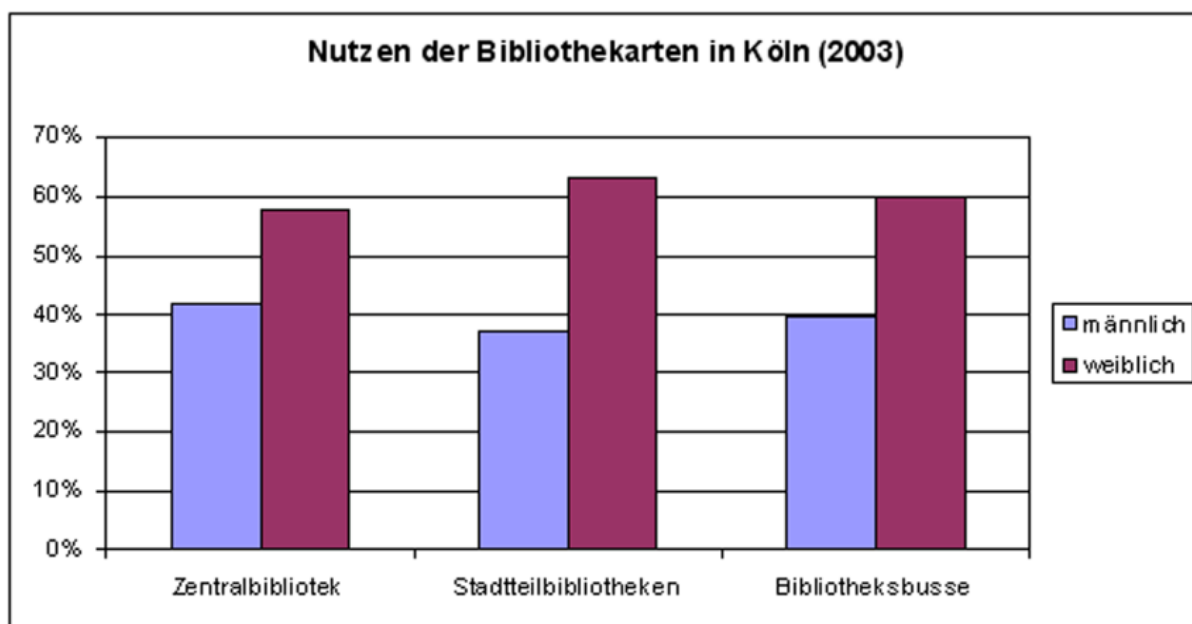


In dem Schaubild werden die Einnahmen des Bundes aus dem Finanzplan 2005 dargestellt:

- Umsatzsteuer: 29%
- Lohn- und Einkommenssteuer: 21%
- Sonstige Einnahmen: 16%
- Mineralölsteuer: 14%
- Nettokreditaufnahme: 8%
- Nicht veranlagte Steuern: 6%
- Sonstige Steuern: 6%

Erkennbar ist, dass die Einnahmen aus Lohn- und Einkommenssteuer nur ein Fünftel der Staatseinnahmen ausmachen, der Anteil der Einnahmen aus der Umsatzsteuer dagegen viel höher ist. Wenn in der gegenwärtigen öffentlichen Diskussion vor allem die sogenannten Leistungsträger gewürdigt werden, die mit ihren höheren Einkommenssteuern den Staat finanzieren, so ist das nur ein Teil des Bildes. Tatsächlich tragen vor allem die gering Verdienenden über die Umsatzsteuer bezogen auf ihr geringes Einkommen weit mehr zu den Staatseinnahmen bei als die höher verdienenden.

Beispiel: Köln 2003



Das Bild zeigt eine Form der geschlechtsspezifischen Darstellung von Ausgaben für eine kommunale Einrichtung.

Gezeigt wird das Nutzen der Bibliothekskarten von Männern und Frauen in Köln im Jahr 2003:

- Die Zentralbibliothek wurde zu 58% von Frauen und zu 42% von Männern genutzt.
- Die Stadtteilbibliotheken wurden zu 62% von Frauen und zu 38% von Männern genutzt.
- Die Bibliotheksbusse wurden zu 60% von Frauen und zu 40% von Männern genutzt.

Städtische Büchereien werden insgesamt häufiger von Frauen als von Männern genutzt, dabei jedoch in unterschiedlicher Weise. Männer gehen am häufigsten (nach der Arbeit) in die Zentralbibliothek in der Innenstadt. Die kleineren Stadtteilbibliotheken und die Büchereibusse werden von Männern dagegen weniger genutzt. In Köln wurde jedoch eher bei den Stadtteilbibliotheken und den Büchereibusse eingespart, eine Einsparung, die daher eher Frauen betrifft als Männer.

Beispiel: Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg 2004

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg 2004				
Produktnummer	Produktbezeichnung	Produktbudget	Budgetverteilung	
			weiblich	männlich
Gesundheit, Stadtentwicklung, Quartiermanagement 77671	persönliche Beratung von Behinderten und von Behinderung bedrohten, Menschen mit Krebs und chronischen Erkrankungen einschließlich Aids	165.287	96.447	68.839
			58%	42%
60641	Einleitung, Vermittlung, Organisation von Hilfen (Sozialpsychiatrische Hilfen u. Suchtkrankenhilfe, Geistig-Behinderte und Anhängigkeitskranke)	249.734	125.660	124.074

Das Bild zeigt eine andere Form einer Darstellung von Ausgaben nach Geschlecht gegliedert. Gezeigt wird die Budgetverteilung nach Geschlecht gegliedert. Die Daten sind die Grundlage für die Analyse, warum z. B. 58% des Gesamtbudgets für die persönliche Beratung von Behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen mit Krebs und chronischen Erkrankungen einschließlich Aids für Frauen ausgegeben werden. Die Gründe für die Verteilung lassen sich aus den Zahlen selbst nicht erschließen, sie sind aber notwendig, um eine Ungleichverteilung überhaupt zu erkennen.

Praxis in Deutschland

- Machbarkeitsstudie der Bundesregierung (2007)
- Land Berlin
- Stadt Köln
- Stadt München
- Stadt Mannheim

Auf der Ebene des Bundes wird Gender Budgeting als Instrument nicht genutzt, die Bundesbehörden haben noch nicht begonnen, die Empfehlungen der Machbarkeitsstudie aufzugreifen und umzusetzen. Einzig im Ministerium für Entwicklungshilfe gibt es Ansätze, weil dessen Arbeit eher internationalen Anforderungen der Gleichstellungspolitik genügen muss.

Auch die Bundesagentur hat Gender Budgeting noch nicht für die Arbeitsmarktpolitik entdeckt. Die Ergebnisse der Studie „Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht“ zeigen, dass der Gleichstellungsauftrag der Bundesagentur weder inhaltlich noch von den Ausgaben her umgesetzt wird.

Ansätze zur Umsetzung von Gender Budgeting gibt es in verschiedenen Kommunen und im Bundesland Berlin (siehe auch die Beispiele).

Voraussetzungen für Gender Budgeting

Gleichstellung ist Ziel der Politik von Regierung und Parlament:

- gleichstellungspolitische Ziele sind formuliert.
- geschlechtsspezifisch strukturierte Daten werden kontinuierlich erhoben und ausgewertet.
- externe Experten/innen arbeiten mit.
- NRO's und Gender Budget Initiativen werden einbezogen.

aber

- Gender Budgeting bedeutet nicht, dass beide Geschlechter jeweils 50% der Steuern und Abgaben zahlen; wenn wir z. B. daran festhalten, dass der mehr Steuern zahlt, der mehr verdient, werden Männer noch einige Zeit mehr Steuern zahlen müssen als Frauen.
- Gender Budgeting bedeutet nicht, dass in jedem Programm jeweils 50% der Ausgaben auf Frauen und Männer entfallen; z. B. Ausgaben für Gefängnisse sind für Männer höher, weil Männer häufiger wegen Straftaten zu Gefängnisstrafen verurteilt werden.
- Gender Budgeting bedeutet nicht zwangsläufig, dass alle Einnahmen und Ausgaben in den Prozess einbezogen werden müssen. Dabei können aber Einnahmen oder Ausgaben nicht von vornherein herausgenommen werden. Zuerst muss geprüft werden, inwieweit sie auf die Gleichstellung von Frauen und Männern wirken. Ein Beispiel für Ausgaben, die keine Bedeutung für die Gleichstellung haben, könnten die Mieten für Bürogebäude von Behörden sein. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Teil der Personalpolitik und wird nicht durch die Miethöhe beeinflusst.

Gender Budgeting und Gender Mainstreaming

- Mit Gender Budgeting können die Wirkungen der Gleichstellungsstrategie des Gender Mainstreaming kontrolliert werden.
- Erfolgreiches Gender Mainstreaming benötigt daher das Gender Budgeting.

Gender Budgeting ist das Instrument von Gender Mainstreaming. Die inhaltliche Ausrichtung der Gleichstellungspolitik wird auf der Ebene des Haushaltes nachvollzogen. Gender Budgeting ist aber zugleich ein eigenes Instrument zur Kontrolle, das wirkungsvoll eingesetzt werden könnte. Denn Zahlen sagen manchmal mehr als Worte.

Podiumsdiskussion „Quotenfrauen?“

Wollen wir eine spezielle Quote für Frauen mit Behinderung bei der Vergabe von Arbeitsplätzen?

Podiumsteilnehmerinnen:

Andrea Schatz, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Referat Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt

Dr. Brigitte Sellach, GSF e.V.

Gertrud Servos, Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW

Barbara Vieweg, ISL e.V.

Moderation:

Martina Puschke, Weibernetz e.V.

Die Diskussion um die Quote gestaltete sich sehr spannend, weil es sehr wohl gute Argumente für die Frauenquote gibt. Allerdings kristallisierte sich während der Diskussion heraus, dass sich eine spezielle Quote für Frauen mit Behinderung bei der Vergabe von Arbeitsplätzen durchaus schwer realisieren lassen würde.

Argumente für die Frauenquote:

- Durch die Frauenquote konnte die Anzahl von Frauen z.B. in der Politik enorm erhöht werden.
- Die Frauenquote hat eine gesellschaftliche Diskussion vor allem über Frauen in Entscheidungspositionen positiv befördert.
- Der Satz „Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt“ hat sich etabliert und bewährt
- Durch die Frauenquote können viele Frauen die Chance auf einen qualifizierten Arbeitsplatz bekommen, den sie ohne die Quote nicht bekommen hätten.
- Eine Quote für Frauen mit Behinderung würde die Arbeitslosenzahlen schwerbehinderter Frauen verringern und die Chance auf einen Arbeitsplatz erhöhen.
- In Modellprojekten zur Erprobung neuer Wege in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind Frauen mit Behinderung deutlich unterrepräsentiert
- Die Situation von Menschen mit Behinderung wird in der Regel nicht geschlechtsspezifisch wahrgenommen „Man tut etwas für „Behinderte“

Argumente gegen eine spezielle Quote für Frauen mit Behinderung:

- Es gibt bereits Regelungen im SGB IX zur besonderen Berücksichtigung von Frauen mit Behinderung. In § 33 Abs. 2 werden behinderten Frauen „gleiche Chancen im Erwerbsleben gesichert“.
- Für Menschen mit Behinderung gibt es bereits eine Quote. Die sogenannte Beschäftigungspflicht besagt, dass Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen mindestens 5% schwerbehinderte Menschen eingestellt werden müssen. „Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen“ (§ 71 Abs. 1 SGB IX).
- Die Regelungen im SGB IX sind keine Kann- sondern Muss-Regelungen. Sie müssen endlich angewandt werden, bevor wir eine neue Quote schaffen.
- Es ist fraglich, wo die Quotenregelung für Frauen mit Behinderung verankert und wie sie ausgestaltet werden sollte.
- Neben bzw. statt einer formalen Quote sind besondere Anstrengungen für die volle Einbeziehung behinderter Frauen erforderlich, da sie oft schlechtere Ausgangsbedingungen haben.

Fazit

Im Laufe des Fachtags wurden verschiedenste Aspekte der Arbeitsmarktförderung, Beratung, Qualifizierung etc. angesprochen, die für Frauen mit Behinderung nur unzureichend nutzbar oder nicht erreichbar sind.

Nach der langen Diskussion um eine spezielle Quote für Frauen mit Behinderung bei der Vergabe der Arbeitsplätze entschieden sich die Teilnehmerinnen schließlich gegen eine solche Quote. Allerdings müssen die obligatorischen Regelungen im SGB IX endlich umgesetzt werden. Dazu gehören die Sicherung gleicher Chancen im Erwerbsleben (§ 33 Abs. 2) genauso wie die besondere Berücksichtigung schwerbehinderter Frauen bei der Vergabe von Arbeitsplätzen (§ 71 Abs. 1) sowie die Durchführung von speziellen Arbeitsmarktprogrammen zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Frauen (§ 104 Abs.3).

Zudem soll das Instrument des Gender Budgetings in der Behindertenpolitik, hier besonders in der Arbeitsmarktpolitik angewandt werden. Bislang wird bei der Vergabe der Mittel der Ausgleichsabgabe nicht nach einer geschlechtergerechten Verteilung geschaut. Dies geht aus einer Unterrichtung durch die Bundesregierung vom Dezember 2008 hervor, die belegt, dass Frauen sehr viel weniger Ausbildungs- oder Berufsvorbereitende Maßnahmen, Bewerbungstrainings, Arbeitserprobungen etc. bewilligt bekommen (BT Drucksache 16/11488).

Auf der anderen Seite müssen jedoch auch Maßnahmen für die Qualifizierung von Frauen für Frauen mit Behinderung geöffnet werden. Hier sei z.B. der Girls Day genannt.

Forderungen des Fachtags

- Erhöhung der Schwerbehindertenquote von 5 auf 6%
- Erhebung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktstatistiken
- Geschlechtergerechte Vergabe der Mittel aus der Ausgleichsabgabe
- Geschlechtergerechte Vergabe der Mittel der aktiven Arbeitsmarktförderung durch die Bundesagentur für Arbeit
- Geschlechtersensible Beratung für Frauen und Männer mit Behinderung in den Job-Centern, den ARGEn und der Bundesagentur für Arbeit
- Stärkung von Mädchen mit Behinderung in Familie, Schule und Einrichtungen der Behindertenhilfe, um ihnen eine selbstbewusste Berufswahl zu ermöglichen
- Disability Mainstreaming für alle frauenpolitischen Maßnahmen, z.B. Girls Day
- Gender-Mainstreaming für alle behindertenpolitischen Maßnahmen

Arbeitsmarktpolitische Programme und Aktivitäten einiger Netzwerke behinderter Frauen

Die Teilnehmerinnen berichteten von folgenden Programmen:

in Berlin:

Keine speziellen arbeitsmarktpolitischen Programme für Frauen mit Behinderung, jedoch behinderte Frauen als Zielgruppe von Landesprogrammen:

- "Programm zur Stärkung der Fraueninfrastruktur in Berlin", Beginn 01. Januar 2010, gefördert werden über einen Zeitraum von jeweils 4 Jahren Angebote in den Handlungsfeldern:
 - Existenzgründungen und Unternehmerinnen
 - Integration in den Arbeitsmarkt/ Weiterbildung
 - Gewalt gegen Frauen
 - Gesundheit
 - Unterstützungsangebote für sozial benachteiligte Frauen.Bei der Umsetzung des Programms finden Frauen Beschäftigung, deren Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt besonders eingeschränkt sind: Frauen über 45 Jahre, Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Behinderungen.
- Arbeitsmarktprogramm für schwerbehinderte Menschen „Schwerbehinderten-Joboffensive - SchwoB 2010“:
Laufzeit September 2009 bis 2011; Schaffung von 100 Arbeitsplätzen und 50 Ausbildungsplätzen für besonders benachteiligte Gruppen von schwerbehinderten Menschen, insbesondere aus dem Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten sowie schwerbehinderte jugendliche Schulabgänger.
Dabei sollen Frauen angemessen partizipieren.
- Projektmittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) für Computerschulungen für chronisch kranke oder behinderte Frauen.
FrauenComputerZentrumBerlin e. V.:
 - Fortbildung: „Medienkompetenzen und Gesundheitsförderung“:
Modulare Fortbildung für Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen. Ausbau von IT-Kenntnissen, die den beruflichen (Wieder)Einstieg erleichtern. Um die Grundlagen für eine dauerhafte Teilhabe am Erwerbsleben zu legen, werden die IT-Inhalte von Lernangeboten zu Kompetenz- und Profilentwicklung, zu beruflicher (Neu)Orientierung, zu Modellen und Methoden der Arbeits(zeit)organisation sowie zu Ergonomie und Gesundheitsförderung begleitet.
 - Fortbildung: „Medienkompetenzen und Work-Life-Balance“:
Qualifizierung für Frauen mit Krebserkrankungen zum Erwerb bzw. Ausbau von Medienkompetenzen. Fortbildungsbegleitend werden Fragen der Work-Life-Balance behandelt (Vor- und Nachteile verschiedener Lern- und Arbeitsmethoden, berufliche (Neu)Orientierung, individuelles Coaching zu Kompetenz- und Profilentwicklung).
- Mädchenzukunftstag „Girls Day“ 2009: Angebote für behinderte Mädchen
- Fraueninformationsmesse der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg „Welt der Arbeit – Frauen im Mittelpunkt“, 18.11.2009: erstmals Angebote für behinderte Frauen durch Kooperation mit der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen und Informations-Stand des Netzwerks behinderter Frauen Berlin e.V.

in NRW:

- Das Land fördert ein Projekt zum Übergang Schule – Beruf. Darin gibt es ein Modul zur Lebenssituation von Mädchen mit Behinderung mit mindestens einer Anleiterin.
- Das Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW plant eine Job-Börse für Mädchen mit Behinderung in 2010

in München/Bayern:

- Die ARGE hat eine spezielle Beratungsstelle für Menschen mit Behinderungen.

in Dortmund:

- Die Fortbildungsakademie für Wirtschaft Dortmund bietet spezielle Maßnahmen für gehörlose Menschen an. Dort gibt es ein Integrationsprojekt für gehörlose ALG II-EmpfängerInnen zum Wiedereinstieg in das Berufsleben. Infos unter: <http://www.faw.de/bildungsangebote/kurs/758/>

bundesweit:

- Initiative für Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen sowie betriebliche Prävention – Jobs ohne Barrieren. Infos unter: www.jobs-ohne-barrieren.de (mit Gebärdensprachvideo)

in allen Ländern:

- Programm „Job4000“ zum Schaffen von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen sowie zur Unterstützung durch Integrationsfachdienste. Infos unter: www.bmas.de

Ausgewählte Broschüren und Schriftstücke

Daten zu Lebenslagen von Frauen mit Behinderung (auch zur Erwerbsarbeit)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.):

Lebenslagen behinderter Frauen in Deutschland

Auswertung des Mikrozensus 2005

(Online-Veröffentlichung)

Berlin 2009

Download: www.bmfsfj.de (unter Gleichstellung)

Wirkung der Arbeitsmarktinstrumente (auch geschlechtsspezifisch erhoben)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.):

Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention

Berlin 27. Juni 2007

Download: www.bmas.de (unter Soziale Sicherung/Arbeitsmarkt)

Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (insbesondere Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung)

Handlungsfelder zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention aus Sicht von Weibernetz

Download: www.weibernetz.de

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (Hg.):
alle inklusive! Die neue UN-Konvention... und ihre Handlungsaufträge. Ergebnisse der Kampagne alle inklusive!

Berlin 2009

Bezug: www.behindertenbeauftragter.de

NETZWERK ARTIKEL 3 (Hg.):

Interpretationsstandard zur UN-Konvention aus Frauensicht

(Online-Publikation)

Berlin 2009

Download: www.nw3.de

Berufliche Qualifizierung von Frauen mit Behinderungen

FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (Hg.):

Studie „Berufliche Weiterbildung für Frauen mit Behinderung in Berlin“

(Online-Publikation)

Berlin 2009

Download: Internetseite des FrauenComputerzentrumBerlin e.V.

<http://www.fczb.de/news.html> (in den Formaten pdf und rtf)

Hamburger Arbeitsassistenz gGmbH (Hg.):

Talente bei der Hamburger Arbeitsassistenz - Ein Angebot zur Förderung von Frauen mit Lernschwierigkeiten im Prozess beruflicher Orientierung und Qualifizierung

Stand: Dezember 2007 (Veröffentlichung 2008)

Bestellung bei: www.hamburger-arbeitsassistenz.de



Referentinnen/Podiumsteilnehmerinnen

Nine Löbel

Hamburger Arbeitsassistenz
Projekt: „Talente“
Tel.: 040/43 13 39 - 0
e-mail: talente@hamburger-arbeitsassistenz.de
www.hamburger-arbeitsassistenz.de

Andrea Schatz

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen,
Referat Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt
Tel.: 030/90 13-89 09
e-mail: andrea.schatz@senwtf.berlin.de
<http://www.berlin.de/sen/wtf/>

Dr. Brigitte Sellach

Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauen- und Genderforschung e.V. - GSF
Tel.: 069/555 183
e-mail: sellach@gsfev.de
www.gsfev.de

Gertrud Servos

Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW
e-mail: verwaltung@awoneuss.de
www.netzwerk-nrw.de

Dr. Bettina Unger

Life e.V.
Projekt „Mit Kraft und Perspektive“
Tel.: 030/30 87 98 – 30
e-mail: unger@life-online.de
www.life-online.de

Barbara Vieweg

Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland – ISL e.V.
Tel.: 03641/23 47 95
e-mail: bvieweg@isl-ev.de
www.isl-ev.de

Moderation und Einführung ins Thema

Martina Puschke

Weibernetz e.V.
Politische Interessenvertretung behinderter Frauen
Tel.: 0561/72 885 86
e-mail: martina.puschke@weibernetz.de
www.weibernetz.de

Fachtagung und Dokumentation
wurden gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend