

LANDESINITIATIVE

netzwerk 

www.netzwerkW-expertinnen.de

„WIEDEREINSTIEG MIT BESONDEREN HERAUSFORDERUNGEN“

FRAUEN MIT CHRONISCHEN ERKRANKUNGEN ODER
BEHINDERUNGEN



Zusammenfassung einer qualitativen Expertenstudie
im Auftrag des Netzwerk W Borken Coesfeld

2017/18

Gefördert vom

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



1 Hintergrund der Studie und Zielsetzung

Ziel der Studie ist es, eine Zielgruppe besser zu verstehen, deren Anteil in der beruflichen Beratung von Frauen in den letzten Jahren in der Region gestiegen ist: Wiedereinsteigerinnen oder Umsteigerinnen mit chronischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen. Die Beraterinnen empfinden dies gerade in der Erst- und Orientierungsberatung als Herausforderung, da die vorhandenen Hilfe- und Unterstützungsstrukturen für die Frauen je nach zuständigem Leistungsträger sehr unterschiedlich sind und die Zugangswege sehr komplex.

Um die Beratungsqualität in der Region zu verbessern und die Beratenden zu entlasten, hat sich das Netzwerk W Borken Coesfeld dazu entschieden, die Zielgruppe längerfristig in den Blick zu nehmen und besser kennenzulernen. Dazu sollen insbesondere 2 Aspekte betrachtet werden:

- Positiv: Welche Aspekte sind förderlich für den Wiedereinstieg von Frauen mit Erkrankungen oder Behinderungen? Können anderen Regionen davon lernen? Können wir Empfehlungen aussprechen?
- Negativ: Was hemmt oder verzögert den Wiedereinstieg von Frauen mit Erkrankungen oder Behinderungen? Gibt es Möglichkeiten, die Hindernisse abzubauen oder zu verringern?

Methodik

Es wurden neun Expert*inneninterviews mit Akteurinnen und Akteuren in der Region, die Beratung für Frauen mit Beeinträchtigung im Arbeitsmarkt anbieten, durchgeführt. Die Studie wurde durchgeführt und ausgewertet von Prof. Dr. Ingrid Jungwirth und Dr. Marziyeh Bakhshizadeh der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie der Hochschule Rhein-Waal. Die Methode zur Datenerhebung war das leitfadengestützte qualitative Interview. Die Datenauswertung erfolgte, nach der vollständigen Transkription der Interviews, mit qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring 2008; Schreier 2014). Es wurde eine computergestützte Auswertung durchgeführt (Kelle 2008).

Begriff der Behinderung

Behinderung ist im Kontext der Studie definiert als eine soziale Konstruktion (Waldschmidt 2014). Behinderung wird nicht mehr allein als medizinisches, sondern als soziales Problem wahrgenommen. Entsprechend steht nicht mehr die Anpassung von Menschen mit Behinderung an die Gesellschaftlichen Bedingungen, sondern sozialer Wandel und die Bejahung von Behinderungen im Vordergrund (Waldschmidt 2014). Die UN Behindertenrechtskonvention von 2006 stellt insbesondere Teilhabe in den Vordergrund und hat damit auch die Forderungen der Behindertenorganisationen und der sozialen Bewegungsorganisationen aufgegriffen. So definiert der Artikel 1 der Konvention Menschen mit Behinderung vor allem unter dem Aspekt der Partizipation.

Daten & Fakten: Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt

Die Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung liegt erheblich unter dem Niveau der Menschen ohne Behinderung. Geschlechtsunterschiede sind dabei ebenfalls von Bedeutung. 2013 waren nur 49% der Menschen im Erwerbsalter von 18 bis 64 Jahren mit einer Beeinträchtigung erwerbstätig im Vergleich zu 80% der Menschen ohne Beeinträchtigung in Deutschland (BMAS 2016: 18). Für Frauen ist die Erwerbsbeteiligung noch niedriger. Die Erwerbstätigenquote von Frauen mit anerkannter Behinderung beträgt 2013 47%, von Frauen mit chronischer Erkrankung 44%, wobei die Erwerbstätigenquote für Männer mit 52% und 51% darüber liegt (ebd.: 188). Demgegenüber sind Menschen ohne Behinderung zu einem weit niedrigeren Anteil Nichterwerbspersonen, 22% unter den Frauen und 11% unter den Männern (ebd.: 170). Es wird deutlich, dass die Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung erheblich unter dem Niveau der Menschen ohne Behinderung liegt. Innerhalb von Nordrhein-Westfalen liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung bei 48%, die Erwerbstätigenquote von Männern mit Beeinträchtigung bei 54%. Im Vergleich dazu liegt die Erwerbstätigenquote von Männern ohne Beeinträchtigung bei 83%, die Erwerbstätigenquote von Frauen ohne Behinderung bei 64% (Blome/Heinrich et al. 2015, vgl. Tabelle 1). In der Region Münsterland liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen mit Behinderung mit rund 47% im Bundesdurchschnitt ähnlich hoch wie in Nordrhein-Westfalen.

Der Arbeitsmarktreport NRW 2013 – Sonderbericht: Situation der Schwerbehinderten am Arbeitsmarkt“ ergibt folgende relevante Ergebnisse zur Situation von behinderten Frauen am Arbeitsmarkt:

- Die geschlechtsspezifische Segmentierung der Berufsfelder gilt auch bei behinderten Menschen: Frauen arbeiten eher im Erziehungs- und Gesundheitswesen sowie im Handel und Gastgewerbe – Männer häufiger im verarbeitenden sowie im Baugewerbe
- Die Zahl der weiblichen Schwerbehinderten nimmt stärker zu als die der männlichen Personen.
- Bei Frauen steigt die Zahl der Schwerbehinderungen im erwerbsfähigen Alter stark an, bei Männern nur in der Altersgruppe zwischen 15 und 35 Jahren
- Die Entwicklung der Arbeitslosenquoten weist bei beiden Geschlechtern identische Verlaufskurven auf, der Anteil der Frauen mit 37% ist seit 2007 nahezu konstant. Differenziert auf die Rechtskreise SGB III und SGB II ergibt sich aber ein Unterschied: im SGB II haben die Frauen stärker zugenommen als die Männer, im SGB III reduzierte sich die Zahl der arbeitslosen Frauen deutlicher als die der arbeitslosen Männer

2 Zentrale Ergebnisse

Auf der Grundlage von Erkenntnissen über die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern mit Behinderung oder chronischer Erkrankung wurde rekonstruiert, dass Frauen und Männer mit Behinderung zu einem erheblich niedrigeren Anteil als Menschen ohne Behinderung im Arbeitsmarkt vertreten sind. Für Frauen ist dieser der Anteil der Erwerbstätigen sogar noch niedriger.

Die Auswertung von Expert*inneninterviews mit Fachkräften in der Beratung für Frauen mit Behinderung und chronischer Erkrankung zeigte u. A., wie häufig mehrere Benachteiligungen zusammenwirken und sich verstärken. In der Soziologie des Lebenslaufs wird dieser Mechanismus als kumulativer Effekt analysiert. Diese Perspektive auf die Bildungs- und Erwerbsverläufe von Frauen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung wird den Forderungen in der Geschlechterforschung nach der Berücksichtigung intersektionaler Ungleichheitsdimensionen gerecht, die in Zusammenhang zueinander analysiert werden sollen. Geschlecht und Bildungshintergrund bzw. Förderung von den Eltern in der Kindheit können dabei als zentral für die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Beeinträchtigung ausgemacht werden. Außerdem werden weitere Lebensbereiche als Erwerbstätigkeit berücksichtigt, insbesondere Sorgearbeiten in der Familie und wie diese zwischen den Erwachsenen aufgeteilt werden. Hier wurden in den Interviews Zusammenhänge zwischen Idealvorstellungen über Arbeitsteilung in der Familie und Berufsverläufe sowie Karrierechancen benannt.

Die Expert*inneninterviews weisen auf Unterschiede zwischen den Frauen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung hin. So wurden Bildungsunterschiede benannt, Unterschiede zwischen den Frauen in Abhängigkeit von den Sozialleistungen, die sie erhalten. Es wurde auch ein Generationenunterschied angesprochen in Bezug zu Berufstätigkeit und Karriereerwartungen der Frauen mit Beeinträchtigung, die die Beratungen aufsuchen. Jüngere Frauen haben Erwartungen an die Berufstätigkeit, etwa nach einer Unterbrechung aufgrund einer Erkrankung, und lassen sich nicht ohne Weiteres dequalifizieren. Die Empfehlungen der Expert*innen zielen zum einen auf allgemeinere, auch öffentlichkeits-wirksame Aktivitäten, um die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen zu befördern und Tabus über Behinderung abzubauen. Darüber hinaus wird deutlich, dass eine Perspektive auf mehrere Lebensbereiche, etwa die Familiensituation, auch für die Beratung und Arbeitsvermittlung von Frauen mit Beeinträchtigung wichtig wäre. Eine differenzierte und individuelle Kenntnis über die Situation der Frauen, die eine Beratung aufsuchen, ist elementar für die Beratung.

„Wenn die Frauen sich melden, geht es entweder um Lebenskrisen oder um beruflichen Wiedereinstieg oder Veränderung. Sie kommen nicht mit dem Schild um den Hals: chronisch krank oder behindert. Es sind andere Themen im Vordergrund.“

Um weitere Erkenntnisse über die Situation von Frauen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung in der Arbeitswelt und Hürden, denen sie begegnen, zu gewinnen, ist empfehlenswert, auch Frauen mit Beeinträchtigung selbst zu befragen. Dabei können Erkenntnisse auch über Unterschiede zwischen Frauen mit Beeinträchtigungen vertieft werden und wie diese Kenntnisse letztlich in die Beratungstätigkeit einbezogen werden können.

Relevante Aussage der Expertinnen und Experten in der Übersicht:

- Der markanteste Unterschied in der Beratung von Männern und Frauen ist, dass bei den Gesprächen mit Frauen die Familie oftmals viel mehr thematisiert wird als die berufliche Neuorientierung.
- In der Beratung von Wiedereinsteigerinnen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ist es bereits ein Erfolg, wenn die Frauen Schritte in der Stabilisierung gehen und es schaffen, sich ihren gesundheitlichen Problemen zu stellen
- Bei Frauen mit Lernbehinderungen oder Lernschwierigkeiten, die schon in der Jugend oder Kindheit festgestellt wurden, sind diskontinuierliche Bildungs- und Erwerbsverläufe häufiger.
- Die Beratungsangebote werden von den Frauen als unzugänglich und unüberschaubar wahrgenommen, hinzu kommt eine fehlende Unmittelbarkeit des Kontaktes zu Behörden.
- Erkrankungen und Behinderungen stellen nach wie vor ein Tabuthema dar. Das erschwert es jedoch auch, auf die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen gezielt eingehen zu können.
- Die fehlende Kenntnis von Beeinträchtigungen ist problematisch, die Frauen werden dann nicht zielgerichtet und entsprechend ihrer Problemlagen beraten.
- Das Selbstverständnis der Beratenden in den Institutionen wie Agentur für Arbeit und Jobcenter hat sich gewandelt, sie verstehen sich heute als Dienstleister und haben einen positiveren Bezug zu den zu beratenden Frauen.
- Problematisch kann die fehlende Berücksichtigung von außerberuflichen Lebensbedingungen in der Arbeitsvermittlung sein. Nicht immer ist eine Sensibilisierung für behinderungsspezifische Herausforderungen vorhanden.
- Einige Beratende im Bereich Rehabilitation haben eher Hemmungen sich mit der Klientin als Privatperson auseinander zu setzen und konzentrieren sich ausschließlich auf deren berufliche Neuorientierung.
- Die Digitalisierung kann einen positiven Effekt auf die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen mit Behinderungen haben, gleichzeitig fühlen sich besonders Frauen mit Beeinträchtigungen den steigenden Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht gewachsen oder haben Sorge, nicht mehr „wettbewerbsfähig“ zu sein.
- Frauen mit Beeinträchtigungen machen die Erfahrung, bei der Karriereförderung außen vor zu bleiben. Es kommt zu einer doppelten Diskriminierung – als Frau und dann noch als behinderte oder chronisch kranke Frau
- Hinsichtlich der Wahrnehmung von Diskriminierung unterscheiden sich Frauen mit (sichtbaren) Behinderungen von Frauen mit chronischen Erkrankungen. Letztere erleben ihre Chancenlosigkeit auf dem Arbeitsmarkt häufig nicht als Diskriminierung sondern als schicksalhaft.

Empfehlungen an die Politik

- Wenn die Situation für Menschen mit Behinderung im Allgemeinen verbessert wird, dann werden auch Frauen mit Beeinträchtigungen bessere Chancen haben. Es ist mehr Inklusion nötig, schon in Kindergarten und Schule.
- Die Potentiale von Frauen mit Behinderungen müssen erkannt und gefördert werden.
- Der Arbeitsmarkt muss sich den Frauen anpassen, nicht umgekehrt. Wenn die Arbeitssituation adäquat ist, sind Frauen mit Behinderung gleichwertige Arbeitnehmerinnen.
- Wichtig ist der Ausbau und die Finanzierung von Beratungsangeboten und die Erkenntnis, dass Geld, das in diese Angebote investiert wird, gut angelegt ist, weil es Investitionen in das Gesundheitswesen und ähnliche Bereiche erspart.

3 Transfer in die Region & Handlungsempfehlungen

Am 17. Mai 2018 wurden die Ergebnisse der Fachöffentlichkeit im Rahmen einer Veranstaltung vorgestellt. Aus der anschließenden Diskussion ergaben sich auf 3 Ebenen Handlungsansätze, um die berufliche Förderung zu verbessern.

Die Aufgabe des Netzwerk W und anderen Netzwerke im Themenfeld soll es sein, Diskriminierung abzubauen und daran zu arbeiten, dass insbesondere psychische Erkrankungen weniger tabuisiert werden. Dazu ist denkbar, Ratschläge für die Beratungspraxis zu arbeiten und verstärkt Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, z.B. in Form einer Kampagne. Möglich wäre es in der Kooperation vom Arbeitskreis Behindertenhilfe und dem Netzwerk W.

Der Einfluss auf die Ausgestaltung der Beratungsangebote ist naturgemäß begrenzter. Als erstrebenswert werden Angebote angesehen, die nicht von vorne herein begrenzt sind, zu denen die Frauen freiwillig kommen können. Die Qualität der Beratung steigt ebenfalls mit dem Austausch von Daten verschiedener Anlaufstellen (soweit nach den Vorgaben des Datenschutzes zulässig).

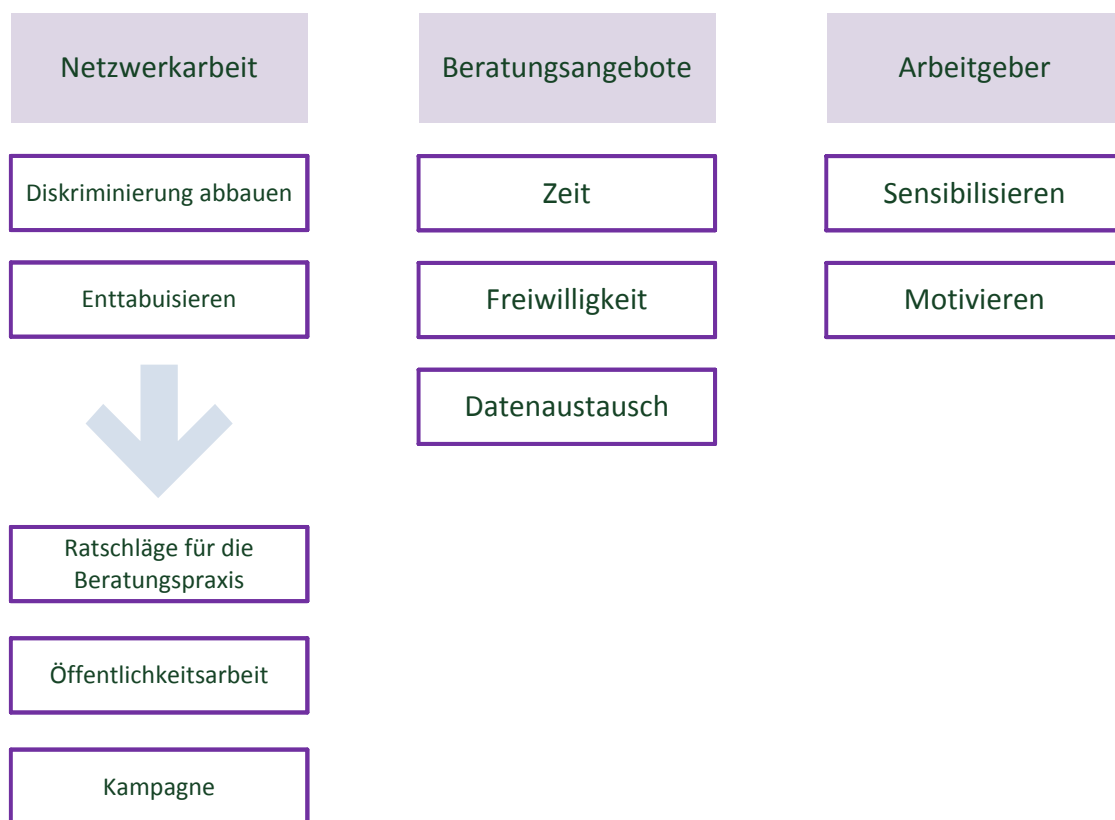
Ein nächstes Handlungsfeld sind die Arbeitgeber. Es gilt zum einen sie zu sensibilisieren und zu motivieren, einen ressourcenorientierten Blick auf Bewerberinnen mit Behinderungen zu

werfen und ihr Potential als Arbeitskraft zu sehen. Zum anderen müssen Ihnen auch die Risiken von mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung in ihren Unternehmen verdeutlicht werden.

In der Übersicht stellen sie sich wie folgt dar:

Handlungsansätze zur beruflichen Förderung von Frauen mit Behinderungen / chronischen Erkrankungen

Grundsatz: Die Stärken sehen, nicht das Defizit



4 Das Netzwerk W Borken Coesfeld

Der Kreis Borken ist seit dem Jahr 2007 Teil des Netzwerk W, die Koordination übernimmt die Berufsbildungsstätte Westmünsterland. Seit dem Jahr 2016 sind auch Partnerinnen und Partner aus dem Kreis Coesfeld beteiligt.

Zum Netzwerk W in der Region gehören:

- Agentur für Arbeit Coesfeld (hier die Beauftragte für Chancengleichheit)
- Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Borken
- Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Coesfeld
- Jobcenter im Kreis Borken (hier die Beauftragte für Chancengleichheit)
- Chance gGmbH Gronau
- DRK – gemeinnützige Gesellschaft für soziale Arbeit und Bildung im Kreis Borken
- Entwicklungs- und Betriebsgesellschaft der Stadt Bocholt mbH (EWIBO)
- WFG Wirtschaftsförderung für den Kreis Borken
- Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland

Impressum

Herausgeberin: Netzwerk W Borken Coesfeld (www.netzwerkW-expertinnen.de)

In Trägerschaft von: Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH (BBS)
Weidenstraße 2, 48683 Ahaus / www.bbs-ahaus.de

Redaktion und Text: Sonja Schaten, BBS / Prof. Dr. Ingrid Jungwirth und Dr. Marziyeh
Bakhshizadeh , Hochschule Rhein-Waal

Bild- Grafiknachweis: BBS, außer Titelbild Adobe Stock

Den vollständigen Bericht zur Studie senden wir Ihnen auf Anfrage gerne zu.