

Themenschwerpunkt Behinderung und Geschlecht

Die GeM-Koordinationsstelle veranstaltete im Juli 2004 im Rahmen des Themenforums „Behinderung und Geschlecht“ eine Fachdiskussion zum Thema „Behinderung und Geschlechterrollen – Wunsch und Realität“. Da die Auseinandersetzung mit diesen spezifischen Fragestellungen oft zu kurz kommt, war es ein wichtiges Anliegen der GeM-Koordinatorinnen, dieses Thema aufzugreifen und mit ExpertInnen und Interessierten von Bundessozialämtern, zuständigen Ministerien, Projektträgern, Initiativen und Sozialpartnern zu diskutieren. Ausgewählte Fragestellungen und Ergebnisse der Veranstaltung stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe des GeM-Info-Letters vor. Weitere Informationen und Materialien zum Thema finden Sie nicht nur in der Linksammlung und der Internetdatenbank auf der GeM-Website www.gem.or.at, sondern spezifisch auch in dem auf unserer Website neu eingerichteten Bereich „ThemenForen“.

In eigener Sache gibt es eine Veränderung bekannt zu geben. Irene Pimminger verabschiedet sich von der GeM-Koordinationsstelle, künftig wird das GeM-Team von Tosca Wendt verstärkt. Lesen Sie mehr dazu auf der Rückseite.

ThemenForum „Behinderung und Geschlechterrollen“

„Behinderung und Geschlechterrollen“ ist in der Arbeitsmarktpolitik ein bisher stark vernachlässigtes Thema. Menschen mit Behinderung werden oft als geschlechtshomogene Gruppe wahrgenommen. Dabei zeigt der differenzierte Blick, dass das Geschlecht bzw. daran geknüpfte Rollenvorstellungen große Auswirkungen auf sich bietende Möglichkeiten haben und Diskriminierungen verstärkt werden können.

• Behinderung und Geschlecht – Verstärkung geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen?

Ausgangspunkt für die Auseinandersetzung mit Behinderung und Geschlecht ist die Frage, ob es durch eine Behinderung zu einer Verstärkung geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen kommt.

Bezogen auf den Arbeitsmarkt können hier zwei (scheinbar widersprüchliche) Erfahrungen herausgearbeitet werden:

- einerseits die „Aberkennung“ eines Geschlechts bzw. dessen „Neutralisierung“ durch eine Behinderung

Diese „Neutralisierung“ betrifft vor allem Frauen mit Behinderung und bezieht sie sowohl auf körperliche und sexuelle Aspekte, als auch darauf, was allgemein unter „der Frauenrolle“ verstanden wird – z.B. die Zuschreibung von Mutterschaft und Familienaufgaben etc., die Frauen mit Behinderung oft abgesprochen wird. Sie können nicht ausschließlich geben und pflegen, sondern sind teilweise auch auf Betreuung angewiesen.

Bezogen auf die Arbeitsmarktorientierung von jungen Frauen mit Behinderung zeigen Berichte von betroffenen Frauen, dass sie – da ihnen keine eigene Familie zugetraut wird – teilweise eine starke Förderung Richtung Aus- und Weiterbildung für einen beruflichen Einstieg erfahren.

- andererseits das Verstärken von frauen- und mänderspezifischen Rollen und Normen

Vor allem Mädchen mit Behinderung sind häufig mit einer stärkeren „Überbehütung“ und Eingrenzung auf den familialen Rahmen konfrontiert, während die Erziehung der Burschen stärker an den Prinzipien der Integration und Selbstständigkeit ausgerichtet ist. Damit in Zusammenhang steht auch eine geringere Arbeitsmarktorientierung von Mädchen bzw. wenn, dann auf sehr traditionelle, „weibliche“ Bereiche.

Bezogen auf die Arbeitsmarktintegration und –positionierung überwiegt offenbar die zweite Wirkungsweise. Die (wenigen verfügbaren) Statistiken zeigen, dass die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt weniger gefördert wird bzw. nicht so selbstverständlich ist. Zudem gibt es eine starke Aufteilung in Frauen- und Männerberufe.

• Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern mit Behinderung

Da es keine Statistiken gibt, die ein umfassendes Bild von der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit Behinderung geben könnten, kann nur eine Annäherung über einzelne Studien und Auswertungen erfolgen.

Im Mikrozensus 2002 wurde die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit körperlichen Beeinträchtigungen sowie langzeitlichen Gesundheitsschädigungen erhoben. Hier zeigten sich große geschlechtsspezifische Unterschiede und auch deutliche Differenzen zum Erwerbsstatus von Menschen ohne Beeinträchtigung.

Tabelle 1: Erwerbstätigkeit von Menschen mit und ohne körperlicher Beeinträchtigung

Erwerbstätigkeit der 15-64-Jährigen	mit Beeinträchtigung	ohne Beeinträchtigung
Frauen	43%	65%
Männer	57%	81%

Quelle: Mikrozensus 2002, Klapfer 2003

Vor allem die hohe Nicht-Erwerbstätigkeit von Frauen mit Beeinträchtigung von fast 60% fällt dabei auf und ist sicher als ein Indiz dafür zu sehen, dass hier großer Handlungsbedarf besteht.

Zieht man die Zahl jener Personen mit erweitertem Kündigungsschutz heran (sogenannte begünstigte Behinderte), zeigt sich, dass diese in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist – von rund 45.000 Personen im Jahr 1980 auf knapp 87.000 Personen im Jahr 2003 – und dass der Frauenanteil sehr stark zugenommen hat: von 11% im Jahr 1980 auf 38% im Jahr 2003. Der steigende Frauenanteil führt auch deutlich vor Augen, dass Geschlechterverhältnisse und -bilder im Wandel begriffen sind.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderung sehr gering ist. Dies liegt sowohl an mangelnder Einstiegs- und Integrationsermutigung als auch daran, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt insbesondere für Frauen erschwert ist, da spezifische Vorbehalte gegen Frauen generell durch die Behinderung nochmals potenziert werden.

• Die Maßnahmen- und Projektlandschaft aus Genderperspektive

Zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung werden vor allem seitens der Bundessozialämter und des Arbeitsmarktservice unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gefördert, die von verschiedenen Projektträgern umgesetzt werden.

ThemenForum „Behinderung und Geschlechterrollen“

Hinsichtlich der Frage der Beteiligung von Frauen und Männern an unterschiedlichen Maßnahmen ist unter quantitativem Blickwinkel betrachtet in den letzten Jahren einiges in Bewegung geraten:

Jüngst wurden bei den arbeitsmarktpolitischen Förderungen des Bundessozialamts sowie bei der so genannten Behindertenmilliarde Frauenquoten gesetzt (z.B. für 2002 39%), die auch erreicht bzw. teilweise überschritten wurden.

Tabelle 2: Frauenanteil bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Menschen mit Behinderung 2002

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	Frauenanteil
der Bundessozialämter	41%
der Behindertenmilliarde	43%
aus ESF kofinanzierten Mitteln	45%
Rehabilitationsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice (AMS)	38%

Quelle: Hauptverband, BMSG, BASB, AMS

Bezogen auf die rein quantitative Entwicklung ist festzuhalten, dass der Frauenanteil bei den meisten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmentypen für Menschen mit Behinderung in den letzten Jahren gestiegen ist.

Dies sagt allerdings noch nichts darüber aus, an welcher Art von Maßnahmen Frauen und Männer jeweils teilnehmen, welche Inhalte und Ziele verfolgt werden und ähnliches. Erfahrungsberichte zeigen, dass die Vermittlung und Aufnahme von Frauen und Männern oft in sehr typischen Bereichen erfolgt – beispielsweise Männer in Tischlereien, Gärtnereien oder Entrümpelungsdienste, Frauen in Reinigungs- und Haushaltsdienste. Auch bezüglich des Abschlussniveaus der absolvierten Qualifizierungsmaßnahmen ist von geschlechtsspezifischen Unterschieden auszugehen – beispielsweise werden Burschen stärker zu Lehren oder Anlehen ermutigt.

Insgesamt können bezüglich Maßnahmengestaltung und Teilnahmemöglichkeiten folgende Problemstellungen auf den Punkt gebracht werden:

- Vorgelagerte Beratungen werden von betroffenen Frauen häufig als demotivierend beschrieben und es kann beobachtet werden, dass Beratungsprozesse von Frauen und Mädchen häufiger darauf hinauslaufen, dass sie sich scheiden und mit „wenig“ zufrieden geben sollen.
- Geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse und Präzungen werden zu wenig berücksichtigt und kaum zu überwinden gesucht.
- Teilnahmebarrieren von Frauen werden oft nicht adäquat berücksichtigt: wenn Maßnahmen wohnortsfern und/oder ganztägig angeboten werden, ist insbesondere für Frauen eine Teilnahme schwierig.

- Das berufliche Angebotsspektrum im Bereich der beruflichen Qualifizierung ist stärker auf Männer ausgerichtet – bspw. Handwerk und metallverarbeitende Berufe – und wird kaum für Frauen geöffnet und beworben.
- An Frauen gerichtete Qualifizierungs- bzw. Beschäftigungsangebote werden oft nur in sehr traditionellen und niedrig-qualifizierten Bereichen angeboten, wie bspw. Haushalt- oder Wäschereibereich.
- Generell wird bei der Formulierung von Programmen und Ansätzen zu wenig auf Problemstellungen eingegangen, die sich aus „weiblich“ geprägten Lebenszusammenhängen ergeben – beispielsweise würden Frauen mehr persönliche Assistenzangebote benötigen, da sie weniger Unterstützung in Partnerschaften bekommen als Männer.

Bei der Zusammenstellung des Maßnahmenangebots und den grundlegenden Zielsetzungen der Programme, der konkreten Konzeptionierung von Maßnahmen und der Teilnahmeakquise und Zuweisung zu den Maßnahmen besteht noch vielfältiger Handlungsbedarf um sicherzustellen, dass sie Frauen und Männern gleichermaßen zugute kommen. Ein erster Schritt ist die Wahrnehmung unterschiedlicher Anforderungen von Frauen und Männern mit Behinderung, um längerfristig die Maßnahmen so auszurichten, dass Frauen und Männer davon gleichermaßen profitieren können.

Literaturhinweise

Bruner, Claudia Franziska: Die Herstellung von Behinderung und Geschlecht. In: *Gemeinsam Leben - Zeitschrift für integrative Erziehung* Nr. 2/2000

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Bericht über die Lage behinderter Menschen in Österreich. Wien 2003

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm. BABE 2003/2004. Download auf www.bmsg.gv.at

Götzinger, Kornelia / Haider, Monika / Kreilinger, Barbara / Pauser, Norbert: Frau sein - barrierefrei. Zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen mit Behinderung. Wien 2004

Klapfer, Karin: Körperlich Beeinträchtigte und Erwerbstätigkeit. Mikrozensus 2002. In: *Statistische Nachrichten* April 2003 (Hrsg. Statistik Austria)

Allgemeine Informationen über Maßnahmenangebote für Menschen mit Behinderung unter www.basb.bmsg.gv.at

Weitere zahlreiche Literaturhinweise finden Sie in der Datenbank der GeM-Koordinationsstelle unter www.gem.or.at

In eigener Sache

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

als wir im Oktober 2000 mit dem Aufbau einer Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF beauftragt wurden, bedeutete das für mich eine ebenso herausfordernde wie spannende Aufgabe. Seit mehreren Jahren arbeite ich nun schon gemeinsam mit meinen beiden Kolleginnen von der GeM-Koordinationsstelle am Thema Gender Mainstreaming, und ich bin sowohl dankbar für die Erfahrungen als auch stolz auf die Arbeit, mit der wir bisher zur Implementierung beitragen konnten.

Nach sieben interessanten und lernintensiven Jahren bei L&R Sozialforschung, wovon fast vier Jahre der GeM-Koordinationsstelle gewidmet waren, ist für mich die Zeit gekommen, etwas Neues anzugehen. Ab Herbst werde ich an der Graduate School of Social Sciences der Humboldt-Universität zu Berlin an meiner Dissertation zum Thema „Restrukturierungen der Geschlechterverhältnisse in Europa im Kontext des Strukturwandels“ arbeiten.

Dass die Zeit bei der GeM-Koordinationsstelle für mich sowohl beruflich als auch persönlich sehr wertvolle Jahre waren, liegt vor allem an den Menschen, mit denen ich zusammenarbeiten durfte - allen voran meine Kolleginnen Nadja Bergmann und Hedwig Hasil vom GeM-Team. Mein Dank gilt außerdem Uli Rebhandl vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit für ihre jederzeit engagierte wie herzliche Unterstützung sowie Karoline Gindl und Anita Rainer von der BAB GmbH, die uns bei Veranstaltungen in einer ebenso produktiven wie angenehmen Zusammenarbeit begleiten.

Ich möchte mich bei all jenen, die ich im Rahmen meiner Arbeit für die GeM-Koordinationsstelle kennen lernen durfte, mit einem herzlichen Dankeschön verabschieden und wünsche Ihnen viel Erfolg in Ihrem Engagement für die Gender Mainstreaming Umsetzung!

Irene Pimminger

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, mich Ihnen als neues Mitglied im GeM-Team vorstellen zu können. Gemeinsam mit GeM-Koordinatorin Nadja Bergmann und unterstützt von Hedwig Hasil vom GeM-Office werde ich Sie künftig bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming mit Information, Vernetzung und Beratung begleiten.

In meinem Psychologiestudium habe ich mich auf Geschlechterforschung spezialisiert und heuer promoviert. Derzeit absolviere ich die MAS Ausbildung zur Supervisorin, Coach und Organisationsentwicklerin. Beruflich war ich bisher als Beraterin, Projektmanagerin und Trainerin im arbeitsmarktpolitischen Bereich sowie im Bereich der Aus- und Weiterbildung tätig.

Die Begleitung der Gender Mainstreaming Umsetzung ist eine spannende Aufgabe, bei der ich meine wissenschaftlichen Grundlagen mit meinen Praxiserfahrungen als Beraterin verbinden kann. Dabei liegt mir im Besonderen daran, im Austausch und in der gemeinsamen Arbeit die Praxis der Umsetzung von Gender Mainstreaming voranzubringen.

Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit Ihnen!
Tosca Wendt



Von links nach rechts: Hedwig Hasil, Nadja Bergmann, Irene Pimminger, Tosca Wendt

Österreichische Post AG
Info.Mail Entgelt bezahlt

Kontaktadresse:

GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF

Liniengasse 2a/1 - 1060 Wien - Tel. 01/595 40 40-16

Fax: 01/595 40 40-9 - Email: office@gem.or.at

Homepage: www.gem.or.at

Impressum:

L&R Sozialforschung - Liniengasse 2a/1 - 1060 Wien

