



Stellungnahme zum Antrag der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

„Mit einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Bereich der beruflichen Bildung dem Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen begegnen“, Drucksache 18/1353

Frauen mit Behinderung in Ausbildung und Erwerbsarbeit:

Keine stille Reserve - Nicht länger entmutigt und ausgeschlossen

Im Koalitionsvertrag setzen sich die NRW-Regierungsparteien für gleiche Chancen im Erwerbsleben für Frauen ein. Sie legen zudem fest, „einen inklusiven Arbeitsmarkt gestalten“ zu wollen.

Frauen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung sind weiter in mehrfacher Weise am Arbeitsmarkt benachteiligt.

„Jemanden mit Behinderung einstellen? Und dann auch noch eine Frau?“

Dieses Zitat aus einem Betrieb bringt viele Herausforderungen auf den Punkt, mit denen Frauen mit Behinderung alltäglich konfrontiert sind. Zum Beispiel:

- stoßen sie auf Stereotype und Vorbehalte gegen Menschen mit Behinderung,
- müssen sie sich oft mit nicht-inklusiven Rahmenbedingungen arrangieren,
- sind sie als Frauen zusätzlich dem Vorbehalt einer stärkeren Familienorientierung ausgesetzt.

Obwohl das Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung NRW viele Aspekte des Antrags und der dazu eingereichten Stellungnahmen, besonders in den Ausführungen zum Thema „schwerbehinderte Menschen“, teilt, sind Frauen mit Behinderung auch darin übersehen. Die Berücksichtigung von fünf unten vorgestellten Merkpunkten kann dazu beitragen, im Rahmen der geplanten Fachkräfteoffensive auch Frauen mit Behinderung als Fachkräfte zu gewinnen.

Wir begrüßen das Antragsziel, alle verfügbaren Potenziale zu aktivieren, und bitten darum, unsere Merkmale in Beratung und Konzeption der „Arbeits- und Fachkräfteoffensive“ zu berücksichtigen.

Plan B: Fünf Merkmale für mehr weibliche Fachkräfte mit Behinderung

Das Querschnittskonzept „Plan B“ (benannt nach dem Gebärden-Handzeichen für B, siehe Bild auf S. 4) beruht auf langjährigen Erfahrungen im Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung NRW, im NetzwerkBüro sowie bei Kooperationspartner*innen. Wir reagieren damit auf die Erkenntnis, dass unsere Herausforderungen nicht durch eindimensionale Betrachtung und Zuordnung lösbar sind. Wir sind nicht nur Frau mit Behinderung, sondern müssen oft konfligierende Erwartungshaltungen zusammenbringen. Bei vielen Frauen führt dies zur Resignation, zum Rückzug in die „stille Reserve“ (vgl. Statistisches Bundesamt v. 27.1.2023) oder zum Verbleib in niedrig qualifizierten oder prekären Arbeitsplätzen. Einige Mädchen und junge Frauen schaffen den Sprung in eine Ausbildung oder den Berufseinstieg gar nicht.

Die OECD forderte im Oktober 2022 in dem Report „Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in all Policies and Practices“ eine Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik hin zu einer inklusiven Umgestaltung der Arbeitsumgebung, die nicht nur den Mitarbeitenden mit Behinderung, sondern auch weiteren Beschäftigten zugutekommt. Seit Beginn der Corona-Epidemie hat sich die Gestaltung von Arbeitsplätzen, aber auch von Aus- und Weiterbildungskonzepten so schnell verändert wie nie zuvor. Digitaler Schulunterricht, verbreitete Videokonferenzen oder die Zulassung von Online-Bildungsurlaub in NRW haben gerade für Menschen mit Behinderung auch neue Perspektiven für Qualifizierung und Erwerbstätigkeit aufgezeigt.

In der geplanten Arbeits- und Fachkräfteoffensive sehen wir eine große Chance, hier anzusetzen und durch die Einbeziehung der folgenden **fünf Merkmale** den Zugang von Mädchen und Frauen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung zu dualer Ausbildung und Arbeitsmarkt zu verbessern.

1. Mehr Sichtbarkeit.

Eine verbesserte Sichtbarkeit von Frauen mit Behinderung halten wir auf allen Ebenen für unumgänglich. Uns wird immer wieder gespiegelt, dass Mädchen und Frauen Rollenmodelle mit Behinderung fehlen. Auch aus der Gleichstellung ist bekannt, dass sich Frauen von angeblich neutral formulierten Stellenanzeigen oder Ausschreibungen oft nicht angesprochen fühlen.

Sichtbarkeit bedeutet zum Beispiel: Bei der **Gestaltung** von Informations- und Werbematerialien oder Planung von Veranstaltungen werden Mädchen und weibliche Fachkräfte mit Behinderung durch Bilder, Texte, die Auswahl von Referent*innen angesprochen. Andere Diversity-Aspekte sind natürlich ebenfalls zu berücksichtigen – in sämtlichen Komponenten der Landesinitiative.

Sichtbarkeit bedeutet für uns aber auch: In den Beratungsangeboten in NRW wird die **Zielgruppe der Mädchen und Frauen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung** mit ihren sich oft gegenseitig verstärkenden Herausforderungen gezielt in den Blick genommen. Sie werden **in Beratungsangeboten direkt angesprochen** und in Informationsbroschüren **bildlich und im Text repräsentiert**:

- Im internationalen Vergleich ist die exkludierende Auswirkung schon einer mildereren Beeinträchtigung in Deutschland sehr hoch. Zudem werden auch Jugendliche mit Behinderung geschlechtsdifferenziert sozialisiert und stellen sich teils unterschiedliche Fragen an ihre private und familiäre Zukunftsplanung. Mädchen mit Behinderung sollten deshalb im **Kontext der beruflichen Orientierung**, v.a. durch KAoA – Star, nicht nur mit neuen Berufsbildern vertraut gemacht werden, sondern auch Role Models kennenlernen.
- **Berufsbezogene Beratungsstellen und Beauftragte**, wie ‚Beratungsstellen Arbeit‘, Inklusionsbeauftragte in Jobcentern, die Integrationsfachdienste oder die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt benötigen dringend bereichsübergreifendes Hintergrundwissen. Sie sollten zudem Frauen mit Behinderung **gezielt und nach außen erkenntlich** ansprechen.
- Eine besondere Bedeutung messen wir den **Kompetenzzentren Frau und Beruf** in der kommenden Förderperiode bei. Diese vermitteln Unternehmen, wie die Potenziale von Frauen stärker als bisher genutzt werden können. Eine vom NetzwerkBüro NRW im Jahr 2019 durchgeführte Befragung der Kompetenzzentren Frau und Beruf ergab jedoch, dass Frauen mit Behinderung von den Kompetenzzentren in der damaligen Förderperiode nicht mehr gezielt angesprochen wurden, obwohl es in früherer Zeit durchaus erfolgreich Projekte gegeben hatte. Wir brauchen die **Kompetenzzentren Frau und Beruf als pro-aktive Türöffner für Frauen mit Behinderung** – gerade zu kleinen und mittleren Unternehmen. Auch durch ihre engen Kontakte zu den Kammern können die Kompetenzzentren Frau und Beruf zur Sichtbarkeit von weiblichen (potentiellen) Fachkräften mit Behinderung und ihrer verbesserten Vermittlung beitragen.

2. Mehr Vernetzung.

Köln 2016: Ein Fachtag zum Thema „Frauen mit Behinderung und Fachkräftemangel“ startete eine intensive Vernetzung lokaler Akteur*innen quer über traditionelle Zuordnungen hinweg. Der direkte Austausch der Vertretungen verschiedener Fachstellen bis hin zu Selbstexpertinnen, förderte nicht nur ein besseres Verständnis, sondern auch praktische Lösungen, brach aber einige Zeit nach dem Ende des Projekts (umgesetzt vom Kölner Kompetenzzentrum Frau und Beruf) ab.

Das Schlagwort des intersektionalen Arbeitens muss in der Beratungs- und Vermittlungspraxis mit Leben gefüllt werden. Viele Frauen haben komplexe Beratungs- oder Unterstützungsbedarfe aufgrund von Geschlecht und Behinderung – vielleicht auch noch wegen Migrationshintergrund oder sexueller Identität. Zusätzlich zu entsprechendem Hintergrundwissen in der Beratung ermöglichen häufig erst **stabile lokale Netzwerke** die Beseitigung von Hindernissen.

Aus unserer Perspektive als Frauen mit Behinderung sehen wir oft viele kleinere Stolpersteine, die uns den Zutritt zum Arbeitsmarkt erschweren. Wir halten deshalb **Veranstaltungen zur lokalen Vernetzung** für einen wichtigen und notwendigen Bestandteil der geplanten Fachkräfteoffensive. Zu potentiell Beteiligten zählen unter anderem Vertreter*innen aus den Bereichen Gleichstellung und Soziales, Arbeitsförderung und Qualifizierung, Schule und Erwachsenenbildung, Jugendberufshilfe, IFD und EUTB. Anzustreben ist aber eine **Verstetigung solcher bereichsübergreifender Netzwerke**.

3. Mehr Unterstützung

Individuelle Begleitung und Unterstützung versprechen den größten Erfolg, wenn es darum geht, Mädchen und Frauen mit Behinderung in Ausbildung und Arbeit zu bringen.

- **Berufsorientierung und Freizeit:** Da die moderne Berufsorientierung das Spektrum der Interessen und Erfahrungen abfragt, sind Mädchen mit Behinderung hier benachteiligt, nutzen z.B. seltener Freizeitangebote, auch aufgrund von Therapien, Fahrzeiten zu Förderschulen, fehlender Mobilität. Das erschwert ihnen das Sammeln von Erfahrungen und Herausbilden von Interessen. Die Förderung **inklusive Freizeitangebote** befördert gerade bei Mädchen oder jungen Frauen, die stärker behütet und damit begrenzt aufwachsen, ein besseres Verständnis eigener Stärken und die selbstbewusste Entscheidung für eine betriebliche Ausbildung statt geschützter Angebote.
- **Ausbildung:** Im Koalitionsvertrag finden wir die Aussage: „Wir setzen uns dafür ein, dass mehr junge Menschen mit Behinderungen ins duale Ausbildungssystem integriert werden können.“ Wir beobachten mit Sorgen die Tendenz, Jugendliche ohne Abschluss aus Förderschulen zu entlassen, und fordern hier ein Gegensteuern.
- In NRW können derzeit 48 anerkannte **Fachpraktiker/innen-Ausbildungen** ohne Schulabschluss, aber innerhalb des dualen Systems absolviert werden. Viele dieser Ausbildungen in den „ausschließlich für behinderte Menschen zugänglichen Fachpraktikerberufen (nach § 66 BBiG/§ 42r HwO)“, in den BiBB-Tabellen leider „Behindertenberufe“ abgekürzt, könnten zur Entlastung in den ihnen zugrundeliegenden Ausbildungsberufen beitragen. Das gilt auch für den öffentlichen Dienst und die Freien Berufe, die diesen Ausbildungstyp aktuell gar nicht anbieten. Eine Fachkräfteoffensive sollte **durch intensivere Beratung die Nutzung dieser Ausbildungsmöglichkeit verbessern**.
- Zugleich ist der Zugang zur normalen dualen Ausbildung für junge Frauen mit Behinderung zu fördern. Dies kann unter Nutzung von der **Assistierten Ausbildung** oder **dem Budget für Ausbildung** geschehen.
- **Berufseinstieg: Coaching- und Mentoring-Programme**, teils zusammen mit Qualifizierungsmodulen, sowie Rhetorikkursen oder Bewerbungstrainings, erleichtern Frauen mit Behinderung den Einstieg ins Berufsleben oder in eine neue Stelle. Dies umfasst den akademischen Bereich ebenso

wie das Handwerk oder die Selbstständigkeit. Ob das Hochschulprojekt „PROMI- Promotion inklusive“ oder „IX-NET-Mentoring“ des Hildegardis-Vereins, die gezielte Ansprache von Frauen mit Behinderung erweist sich als wirksamer Ansatz.

- Parallel wünschen wir uns eine **Unterstützung der Betriebe in der Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle, Arbeitsformen oder Formen beruflicher Weiterbildung**, die den geänderten Einstellungen junger Fachkräfte, z.B. der höheren Bedeutung von Freizeit, entgegenkommen, aber auch den Bedürfnissen vieler Arbeitskräfte mit Behinderung oder mit Care-Verpflichtungen entgegenkommen, darunter besonders auch Frauen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung.

4. Mehr Beteiligung.

Die **Beteiligung von Frauen (und Männern) mit Behinderung** bildet aus unserer Sicht einen wesentlichen Erfolgsfaktor, um qualifizierte Frauen mit Behinderung gezielt zu Einstieg oder Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu ermutigen, aber auch, um in Betrieben und bei vermittelnden Akteur*innen für mehr Interesse und Verständnis für diese Arbeitskräften zu werben und Vorurteile abzulegen.

Das aktuelle Projekt „Inklusions-Guides“ des Hildegardis-Vereins bringt beispielsweise Studierende mit Behinderung als Inklusionsexpert*innen in Unternehmen. Auch hier profitieren Frauen oft gerade zu Beginn von mehr Ermutigung, bringen sich aber engagiert ein, mit Gewinn für beide Seiten.

Die Beteiligung von Frauen (und Männern) aus Selbsthilfe oder von EUTBs vor Ort bzw. KSLs auf Kammerenebene kann zeigen, dass auch Menschen mit komplexer Beeinträchtigung, auch nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt, engagierte und leistungsfähige Arbeitskräfte sind. Ihre aktive Beteiligung hilft ebenfalls, Ängste und Vorbehalte in Betrieben abzubauen und bietet Rollenmodelle, auch für Frauen (und Männer) mit Behinderung in der „stillen Reserve“.

5. Weniger Bürokratie

Im Bereich der beruflichen Inklusion treten neben die Vorurteile gegenüber Frauen mit Behinderung die Ängste vor bürokratischen Anforderungen und schwerfälligen Verfahrensabläufen. In einer Zeit, in der ein Mix aus Praktika und kurzfristigen Jobs zusammen mit Aus- und Weiterbildung im Betrieb für viele junge Leute zum normalen Weg in den Beruf zählen, sind die oft langen Planungs- und Antragsfristen ein deutliches Hemmnis. Auch vergleichsweise neue Möglichkeiten, wie Budget für Arbeit oder Budget für Ausbildung erfordern hohe Verwaltungskompetenz und schrecken damit viele mögliche Nutznießer*innen ab. Einfachste Abläufe und leichte Zugänge sind zu fördern, die Arbeitnehmer*innen als Expertinnen ihrer eigenen Unterstützungsbedarfe ernst zu nehmen, sie und die Betriebe durch Schulungen zu unterstützen.

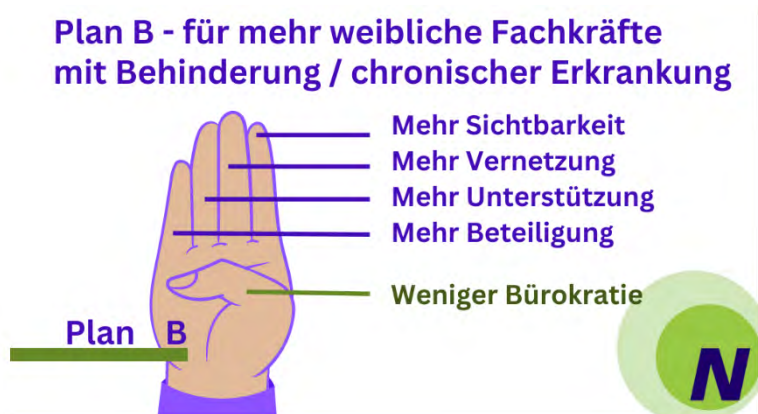


Bild 1: Hand in der Stellung des Buchstabens B in Deutscher Gebärdensprache - als Symbol für die fünf Merkmale des Plan B.

(Bildbeschreibung:

Unter dem Titel „Plan B – für mehr weibliche Fachkräfte mit Behinderung / chronischer Erkrankung“ eine gezeichnete Hand in der Stellung des Buchstabens B in Deutscher Gebärdensprache: Die flache Hand zeigt vom Körper weg, die Finger nach oben, der Daumen waagrecht auf der Handfläche.

Von jedem Finger führt je eine lila Linie zu einem der Schlagworte „Mehr Sichtbarkeit“, „Mehr Vernetzung“, „Mehr Unterstützung“, „Mehr Beteiligung“. Vom Daumen führt eine Linie zu dem Schlagwort „Weniger Bürokratie“. Auf der Handinnenfläche zu lesen: **Plan B**)

Nachbemerkung:

Auch Frauen (und Männer) mit Fluchterfahrung und Behinderung haben ein hohes Interesse an ökonomischer Eingliederung. In unserem Austausch mit dem Ukrainischen Dachverband der Menschen mit Behinderung standen im letzten Jahr immer wieder die Wünsche der geflüchteten Ukrainer*innen nach einer Erwerbsarbeit und die schwierigen Zugänge zu barrierefreien Sprach- und Integrationskursen in Deutschland im Raum. Ebenso wie bei anderen ukrainischen Geflüchteten scheinen viele der eigenständig Geflüchteten mit Behinderung über einen hohen Bildungsgrad, oft auch einen Hochschulabschluss, sowie qualifizierte berufliche Erfahrungen zu verfügen.

Die besseren Rahmenbedingungen für ukrainische Geflüchtete sollten dazu genutzt werden, neue Rahmenbedingungen und Ansätze der beruflichen Integration von Geflüchteten mit Behinderung zu erproben, diese aber dann auch für Geflüchtete aus anderen Regionen auszurollen.

Mit freundlichen Grüßen

Düsseldorf und Neuss, 30.1.2023


Claudia Seipelt-Holtmann

Netzwerk-Sprecherin


Gertrud Servos

Netzwerk-Sprecherin