

Machbarkeitsstudie zur Institutionalisierung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen

Sellach, Brigitte; Bieritz-Harder, Renate; Haag, Tilla; Spangenberg, Ulrike

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

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

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Sellach, B., Bieritz-Harder, R., Haag, T., & Spangenberg, U. (2006). *Machbarkeitsstudie zur Institutionalisierung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen*. Frankfurt am Main: Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V.. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-125793>

Nutzungsbedingungen:

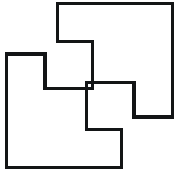
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen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

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

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

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



Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e. V.

**Machbarkeitsstudie zur Institutionalisierung
von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in
Rehabilitationseinrichtungen**

Dr. Brigitte Sellach
Prof. Dr. Renate Bieritz-Harder
Tilla Haag, M. A.
Ass. jur. Ulrike Spangenberg

Frankfurt am Main, Dezember 2006

Inhalt

Inhalt

	Seite
0	Zusammenfassung VIII
0.1	Ergebnisse der Bedarfsprüfung VIII
0.2	Ergebnisse der rechtlichen Prüfung X
0.3	Machbarkeit XIV
0.4	Zusammenfassung in leichter Sprache XVII
I	Einführung – Ziele, Fragestellungen, Methoden 1
II	Das Instrument der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 2
	Ulrike Spangenberg
II.1	Ziele 2
II.2	Tätigkeitsfelder 3
II.3	Frauen – und Gleichstellungsbeauftragte in der Verwaltung und in Organisationen der Wohlfahrtspflege 3
III	Bedarf an Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen 5
	Brigitte Sellach, Tilla Haag
III.1	Einführung 5
III.2	Rehabilitationseinrichtungen und ihre Zielgruppen 7
III.3	Benachteiligung und Diskriminierung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation 9
III.3.1	Kriterien von Benachteiligung und Diskriminierung 9
III.3.2	Zugang zur beruflichen Rehabilitation 10
III.3.2.1	Zugang zur beruflichen Ersteingliederung 11
III.3.2.2	Zugang zur beruflichen Wiedereingliederung 22
III.3.2.3	Fazit 31
III.3.3	Berufsbildungswerke 32
III.3.3.1	Neuaufnahmen in Ausbildungen 2001/2002 33
III.3.3.2	Besondere Merkmale des Ausbildungsangebotes der BBW 41
III.3.3.2.1	Handwerksberufe 41
III.3.3.2.2	Geschlechtsunterschiede im Qualifikationsniveau 42
III.3.3.3	Eingliederungssituation in den Arbeitsmarkt 43
III.3.4	Berufsförderungswerke (BFW) 45
III.3.4.1	Angebotsstruktur und Teilnehmer/innen 45
III.3.4.2	Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt 49
III.3.5	Werkstätten für behinderte Menschen 52
III.3.5.1	Daten 52
III.3.5.2	Struktur der Werkstätten 54
III.4	Diskriminierung von Müttern/Eltern und Gewaltbedrohung in Rehabilitationseinrichtungen 56

Inhalt

III.4.1	Kriterien für Diskriminierung und Gewaltbedrohung	56
III.4.2	Berufsbildungswerke und ihre Wohneinrichtungen	57
III.4.3	Berufsförderungswerke und ihre Wohneinrichtungen	58
III.4.4	Werkstätten und ihre Wohneinrichtungen	60
III.4.5.1	Pflegesituation	61
III.4.5.2	Partnerschaft und Elternschaft	62
III.4.5.3	Gewalt	64
III.5	Zusammenfassung: Bedarf an Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen	65
III.5.1	Ergebnisse der Recherche	65
III.5.2	Handlungsbedarf	70
IV	Die Förderung der Gleichberechtigung behinderter Frauen aus gleichstellungsrechtlicher Perspektive	72
	Ulrike Spangenberg	
IV.1	Einführung	72
IV.2	Rechtsgrundlagen	73
IV.2.1	Verfassungsrechtlicher Rahmen für die Gleichberechtigung von behinderten Frauen und Männern	73
IV.2.2	Gleichstellungsgesetze der öffentlichen Verwaltung (Bund, Länder, Kommunen)	74
IV.2.2.1	Bundesverwaltung	75
IV.2.2.1.1	Bundesgleichstellungsgesetz	75
IV.2.2.1.2	Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen	77
IV.2.2.2	Landesverwaltung	79
IV.2.2.2.1	Gleichstellungsgesetze der Länder zur Gleichstellung von Frauen und Männern	79
IV.2.2.2.2	Landesgleichstellungsgesetze für behinderte Menschen	82
IV.2.2.3	Kommunale Ebene	84
IV.2.3	Exkurs: Gleichstellungsgesetze der Evangelischen Landeskirchen	85
IV.2.4	Verpflichtung der Privatwirtschaft	86
IV.3	Förderung der Gleichberechtigung behinderter Frauen im Rahmen der Leistungsgewährung	87
IV.3.1	Zuständigkeit der Rehabilitationsträger	87
IV.3.2	Gleichstellungsrechtliche Bindung der Rehabilitationsträger	88
IV.3.2.1	Träger der Gesetzlichen Rentenversicherung	88
IV.3.2.2	Träger der Gesetzlichen Unfallversicherung	90
IV.3.2.3	Bundesagentur für Arbeit	92
IV.3.2.4	Träger der Sozialhilfe und der Jugendhilfe	94
IV.3.2.5	Träger der Kriegsopferversorgung, Kriegsopferfürsorge und der sozialen Entschädigung	96
IV.3.2.6	Gemeinsame Servicestellen	96
IV.3.2.7	Verbände und Arbeitsgemeinschaften der Rehabilitationsträger	97
IV.3.3	Fazit mit Berücksichtigung von Ansätzen in der Praxis	97

Inhalt

IV.3.3.1	Rehabilitationsträger auf Bundesebene	97
IV.3.3.2	Rehabilitationsträger auf Landes- und Kommunalebene	100
IV.4	Förderung einer tatsächlichen Gleichberechtigung behinderter Frauen im Rahmen der Leistungserbringung	102
IV.4.1	Rehabilitationseinrichtungen nach Rechtsform und Art der Trägerschaft	103
IV.4.1.1	Berufsbildungswerke	104
IV.4.1.2	Berufsförderungswerke	104
IV.4.1.3	Werkstätten für behinderte Menschen	105
IV.4.1.4	Wohneinrichtungen	106
IV.4.1.5	Zwischenfazit	106
IV.4.2	Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten	107
IV.4.2.2	Sachlicher Geltungsbereich	107
IV.4.2.2	Persönlicher Geltungsbereich	109
IV.4.2.2.1	Wohneinrichtungen	109
IV.4.2.2.2	Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation	109
IV.4.2.3	Exkurs: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	113
IV.4.3	Förderung über die Instrumente der Gleichstellungsgesetzen der öffentlichen Verwaltung	114
IV.4.3.1	Hinwirkungspflichten	114
IV.4.3.1.1	Hinwirkungspflichten in den Gleichstellungsgesetzen von Bund und Ländern	114
IV.4.3.1.2	Reichweite der Hinwirkungspflicht	115
IV.4.3.2	Gleichstellungsverpflichtung über öffentliche Zuwendungen	117
IV.4.3.2.1	§ 3 Abs. 3 BGleiG	118
IV.4.3.2.2	Zuwendungsbindungen in den Landesgleichstellungsgesetzen	119
IV.4.3.2.3	Reichweite der Zuwendungsbindung	119
IV.4.3.3	Gleichstellungsverpflichtung über Gender Mainstreaming	121
IV.4.4	Bindung über die Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft	123
IV.4.5	Fazit	123
V	Einführung einer Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen	127
	Ulrike Spangenberg	
V.1	Staatliche Schutzpflicht für die Leistungserbringung	127
V.2	Eignung bestehender Regelungen	128
V.2.1	Sexuelle Belästigung	128
V.2.2	Geschlechtsspezifische Diskriminierungen im Arbeitsbereich	129
V.3	Fazit	129

VI	Die Einsetzung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und in Wohnheimen aus sozial- und verfassungsrechtlicher Perspektive	131
	Renate Bieritz-Harder	
VI.1	Verpflichtung zur Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen im SGB IX	131
VI.1.1	Die Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 SGB IX	131
VI.1.1.1	Wortlaut der Regelungen	131
VI.1.1.2	Verfassungsrechtlicher Hintergrund des Ziels des § 1 Satz 2 SGB IX	132
VI.1.1.3	Allgemeine Konsequenzen für die Realisierung der Grundsätze	133
VI.1.1.4	Programmsätze mit Verpflichtungscharakter	135
VI.1.2.	Adressaten der Verpflichtung	135
VI.1.2.1	Rehabilitationsträger	135
VI.1.2.1.1	Verantwortung für die Phase der Leistungsgewährung	135
VI.1.2.1.2	Verantwortung für die Phase der Leistungserbringung	137
VI.1.2.2	Unmittelbare Bindung der freien Träger an den Grundsatz des § 1 Satz 2 SGB IX?	139
VI.2	Möglichkeiten der Verpflichtung freier Träger zur Einrichtung von Beauftragten für die Belange behinderter Frauen nach sozialrechtlichen Regelungen	140
VI.2.1	Bestehende gesetzliche Verpflichtungen im Rehabilitationsrecht	140
VI.2.2	Verpflichtung durch Leistungserbringungsverträge?	141
VI.2.2.1	Zum Inhalt von Leistungserbringungsverträgen nach § 21 Abs. 1 SGB IX	141
VI.2.2.1.1	§ 21 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX	142
VI.2.2.1.2	§ 21 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SGB IX	142
VI.2.2.2	Die Regelungen des § 35 Abs. 1 SGB IX	143
VI.2.2.3	Abweichende spezialgesetzliche Regelungen	143
VI.2.2.3.1	Regelungen für die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung	144
VI.2.2.3.2	Regelungen für die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung	144
VI.2.2.3.3	Regelungen für die Versorgungsverwaltung	144
VI.2.2.3.4	Regelungen für die Bundesagentur für Arbeit	144
VI.2.2.3.5	Regelungen für die Sozialhilfeträger	146
VI.2.2.3.6	Regelungen für die Jugendhilfeträger	147
VI.2.2.4	Grenzen einer Verpflichtung durch Leistungserbringungsverträge	149
VI.3	Einführung einer gesetzlichen Pflicht der Einrichtungsträger zur Installation von Beauftragten für behinderte Frauen durch Bundesgesetz	149
VI.3.1.	Die Möglichkeit der Verpflichtung öffentlicher Träger	150
VI.3.1.1	Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Sozialversicherungsträger	150
VI.3.1.2	Gesetzgebungskompetenz des Bundes für kommunale Träger	152
VI.3.2.	Die Möglichkeit einer gesetzlichen Verpflichtung freier Träger	152

Inhalt

VI.3.2.1.	Schutzbereich des Art. 12 Abs. 1 GG	152
VI.3.2. 2	Eingriff in den Schutzbereich	153
VI.3.2. 3	Rechtfertigung des Eingriffs	153
VI.3.2.3.1	Legitimer Zweck	154
VI.3.2.3.2	Eignung des Eingriffs zum Erreichen des Zwecks	154
VI.3.2.3.3	Erforderlichkeit des Eingriffs	154
VI.3.2.3.4	Angemessenheit des Eingriffs	155
VI.4	Möglichkeit der Errichtung einer gesetzlichen Verpflichtung der Rehabilitationsträger zur Einsetzung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in ihren Verwaltungen	155
VI.5	Finanzierung – Berücksichtigung der Aufwendungen der Einrichtungsträger in den Vergütungsvereinbarungen nach § 21 SGB IX	156
VI.5.1	Rechtliche Probleme der Finanzierung durch die Träger der gesetzlichen Sozialversicherungen	156
VI.5.1.1	Der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit	156
VI.5.1.2	Die Verwendung von Beiträgen aller Mitglieder für die spezifische Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen	157
VI.5.2	Rechtliche Probleme der Finanzierung durch Träger der Fürsorge	158
VI.6	Aufsicht über die Rehabilitationsträger	158
VI.6. 1	Aufsicht über Sozialversicherungsträger und die Bundesagentur für Arbeit	158
VI.6. 2	Aufsicht über die übrigen Rehabilitationsträger	160
VII	Zusammenfassung der Ergebnisse der rechtlichen Prüfung Renate Bieritz-Harder, Ulrike Spangenberg	161
VIII	Ausgestaltung der Institution der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Ulrike Spangenberg	165
VIII.1	Ausgestaltung der Institution der behördlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Gleichstellungsgesetzen von Bund und Ländern	165
VIII. 1.1	Aufgaben	166
VIII. 1.2	Rechte und Pflichten von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	167
VIII. 1.3	Rechtsstellung der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten und institutionelle Verankerung	168
VIII. 1.4	Frauen- <i>oder</i> Gleichstellungsbeauftragte	169
VIII. 2	Übertragbarkeit auf Rehabilitationseinrichtungen	171
VIII.2.1	Aufgaben	171
VIII. 2.2	Rechtsstellung	173
VIII. 2.3	Rechte, Pflichten und Rahmenbedingungen	174
VIII. 2.4	Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte	174
VIII. 4	Zusammenfassung	175

Inhalt

IX	Machbarkeit	176
IX. 1	Rechtliche Ausgangssituation	176
IX.1.1	Verpflichtung der Rehabilitationsträger	176
IX.1.2	Verpflichtung der Leistungserbringer	177
IX.2	Rechtliche Machbarkeit einer Verpflichtung	178
IX.2.1	Förderung der Gleichberechtigung behinderter Frauen in der Phase der Leistungsgewährung	178
IX.2.2	Förderung der Gleichberechtigung behinderter Frauen in der Phase der Leistungserbringung	179
IX.3	Einführung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in die Praxis	181
X	Literatur	184
X.1	Literatur zur sozialwissenschaftlichen Prüfung	184
X.2	Literatur zur rechtlichen Prüfung	187
XI	Anhang	191
	Übersicht 1: Verpflichtung aus den Gleichstellungsgesetzen für Frauen und Männer: Bund und Bundesländer (Stand März 2006)	191
	Übersicht 2: Gesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen: Bund und Bundesländer (Stand März 2006)	202
	Übersicht 3: Leistungsträger	211
	Übersicht 4: Regelungen zur Finanzierung von Einrichtungen der beruflichen und sozialen Rehabilitation anderer Träger	212

Tabellenverzeichnis

		Seite
Tabelle 1	Häufigste Behinderungsarten bei der beruflichen Ersteingliederung	12
Tabelle 2	Behinderte Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Maßnahmeart im Jahr 2003	15
Tabelle 3	Behinderte Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten im Jahr 2003	18
Tabelle 4	Behinderte Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung nach Maßnahmeart im Dezember 2005	22
Tabelle 5	Art der abgeschlossenen Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben der Deutschen Rentenversicherung	23
Tabelle 6	Aktiv Versicherte in DR im Verhältnis zu Rehabilitand/innen 2004	24
Tabelle 7	Rehabilitand/innen in der gesetzlichen Rentenversicherung nach Berufsgruppen	25
Tabelle 8	Angebot in den Berufsbildungswerken in den Jahren 2001/2002	32
Tabelle 9	BBW: Neuaufnahmen in den verschiedenen Berufsfeldern in den Jahren 2001/2002	34
Tabelle 10	BBW: Berufsfeld I Wirtschaft und Verwaltung	35
Tabelle 11	BBW: Berufsfelder II, III, IV und V Metall-, Elektro-, Bau- und Holztechnik	36
Tabelle 12	BBW: Berufsfeld VI Textiltechnik und Bekleidung	37
Tabelle 13	BBW: Berufsfeld VIII Drucktechnik	37
Tabelle 14	BBW: Berufsfeld IX Farbtechnik und Raumgestaltung	38
Tabelle 15	BBW: Berufsfeld XII Ernährung und Hauswirtschaft	39
Tabelle 16	BBW: Berufsfeld XIII Agrarwirtschaft	40
Tabelle 17	BBW: Berufe, die keinem Berufsfeld zuzuordnen sind	41
Tabelle 18	BBW: Handwerksberufe in Berufsbildungswerken	42
Tabelle 19	BBW: Qualifikationsniveau der neu angetretenen Ausbildungen	42
Tabelle 20	Frauen und Männer nach Art der Maßnahme in BFW 2003	45
Tabelle 21	BFW: Alter nach Geschlecht 2003	46
Tabelle 22	BFW: Rehabilitationsträger nach Geschlecht 2003	47
Tabelle 23	BFW: Erwerbssituation vor Rehabilitationsbeginn nach Geschlecht, Stichprobe 2003	48
Tabelle 24	BFW: Familienstand nach Geschlecht, Stichprobe 2003	59
Tabelle 25	BFW: Zahl der Kinder nach Form des Zusammenlebens und Geschlecht, Stichprobe 2003	60

0 Zusammenfassung

0 Zusammenfassung

Im Rahmen der Machbarkeitsstudie wurde geprüft, inwieweit ein Bedarf für die Bestellung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und in Wohneinrichtungen besteht und Träger der Einrichtungen aus gleichstellungs- und sozialrechtlicher Perspektive zu ihrer Bestellung verpflichtet werden können. Auf Grundlage der Erkenntnisse wird die Machbarkeit der Institutionalisierung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten diskutiert.

0.1 Ergebnisse der Bedarfsprüfung

Nach den Befunden der sozialwissenschaftlichen Bedarfsprüfung sind Frauen gegenüber Männern sowohl bei der Leistungsgewährung durch die Rehabilitationsträger als auch bei der Leistungserbringung von den Rehabilitationseinrichtungen vielfältig benachteiligt. Das ist letztlich auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung mit ihren tradierten Geschlechterrollenzuweisungen zurückzuführen. Weder die Rehabilitationsträger noch die Einrichtungen haben bisher systematisch damit begonnen, dem mit gleichstellungsorientierte Maßnahmen entgegenzuwirken, die Nachteile werden im Gegenteil von den Trägern und in den Einrichtungen fortgeschrieben. Die Benachteiligungen liegen in folgenden Aspekten:

Der **Rehabilitationsberatung** der Rehabilitationsträger kommt in Bezug auf den Zugang zur beruflichen Rehabilitation besondere Bedeutung zu. Die Berater/innen haben weitreichende Entscheidungskompetenz. Aber:

- Die Beratung ist bisher fachlich kaum darauf vorbereitet, die besonderen Belange von behinderten Frauen aufzugreifen und zu berücksichtigen.
- Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderung sehen sich durch die Beratung in ihren eigenen Wünschen zu wenig berücksichtigt und in bestimmte Berufsfelder, vornehmlich Büro- und hauswirtschaftliche Berufe, gedrängt.

Die Begründungen der Rehabilitationsträger für die geringe Repräsentanz von Frauen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, z. B. dass Frauen ihrem Anteil an den Erwerbstätigen entsprechend berücksichtigt sind, bzw. dass sie dafür in anderen Maßnahmen häufiger vertreten sind, lässt sich aus ihren Daten allein nicht belegen. Hierzu wären vertiefende Analysen der Daten und weitergehende Recherchen notwendig.

Die gesellschaftlichen Anforderungen an Frauen, sowohl Haus- und Familienarbeit zu leisten als auch erwerbstätig zu sein, werden weder bei Leistungsgewährung noch in den Einrichtungen selbst ausreichend berücksichtigt. Sie sehen daher häufig keine Chancen, an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation teilzunehmen:

- Frauen müssen im Gegensatz zu Männern Ansprüche der Familien erfüllen. Geraten Familienpflichten in Konflikt mit beruflicher Tätigkeit, werden Frauen viel weniger als Männer unterstützt und familiär entlastet. Sie sind deshalb im besonderen Maße auf die gleichstellungsorientierte Unterstützungsleistungen angewiesen.

0 Zusammenfassung

- Frauen verdienen oft sehr viel weniger als Männer, zum einen weil sie häufiger teilzeitbeschäftigt sind, zum anderen aber auch deswegen, weil sie Frauen sind. Die Höhe des Übergangsgeldes wird aber auf der Grundlage der Einkommenshöhe berechnet. Häufig ist es dann so gering, dass es nicht die Kosten für den Lebensunterhalt deckt. Daher nehmen Frauen eine Maßnahme, auf die sie eigentlich einen Anspruch haben, oft nicht wahr.
- Die **Internatsunterbringung** in vielen Einrichtungen bedeutet für Frauen mit Familienpflichten ein besonderes Hindernis. In manchen Berufsförderwerken werden zwar Wohnungen für Eltern und Kind und Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten. Diese werden meist nur von allein Erziehenden mit Kindern im Vorschulalter genutzt, weil Frauen ältere Kinder nicht für die Dauer der Maßnahme aus ihrer gewohnten Umgebung und der Schule reißen wollen. Frauen können daher häufig nicht die Familie verlassen, insbesondere wenn Ehemann oder andere sich nicht um die Kinder kümmern können.
- Aufgrund der oftmals geringen Höhe des Übergangsgeldes haben Frauen nicht die Möglichkeit, an einer **Teilzeitmaßnahme teilzunehmen**, da sich dann die Dauer der Maßnahme verdoppelt und das monatliche Übergangsgeld halbiert.

Die **Angebotsstruktur** in allen Einrichtungen der beruflichen Erst- und Wiedereingliederung ist eher am Bedarf von Männern ausgerichtet. Die Auswahlmöglichkeiten für Frauen sind geringer.

- Das ohnehin begrenzte Spektrum der Berufe, die eher von Frauen gewählt werden, ist für behinderte Frauen in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation weiter eingeschränkt.
- Strukturelle Maßnahmen werden kaum ergriffen, um Frauen für andere, auch männerspezifische Berufe zu interessieren und umgekehrt auch Männer für eher frauentypische Berufe zu gewinnen und damit die Eingliederungschancen von Frauen zu erhöhen.

Frauen sind in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ebenso wie in den Wohneinrichtungen der Gefahr von **körperlicher und sexueller Gewalt** ausgesetzt. Das Thema wird jedoch noch immer weitgehend tabuisiert, insbesondere in den Berufsbildungs- und in den Berufsförderwerken.

- Zwar wurden vereinzelt in Werkstätten Projekte zum Thema durchgeführt, mit großem Erfolg für die Frauen. In den Projekten wurde jedoch erst das Ausmaß sichtbar, in dem Frauen, aber auch Männer davon betroffen sind, und wie sehr sie mit diesem Problem allein gelassen sind.
- Das Thema wird bisher noch kaum kontinuierlich aufgegriffen und systematisch bearbeitet, um nachhaltig den Abbau von Gewalt zu fördern.
- Strukturelle Gewalt erfahren vor allem Frauen mit einer Lernbehinderung, denen die Möglichkeiten für positiv gelebte Sexualität, Partnerschaft und Elternschaft vorenthalten werden.

0 Zusammenfassung

In allen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und in den Wohneinrichtungen sind Frauen in der Minderheit.

- Der Frauenanteil reicht von etwa 25% in den Berufsförderwerken bis hin zu 42% in den Werkstätten für behinderte Menschen. Dieser **Minderheitenstatus** allein bedeutet eine Benachteiligung, weil sich Frauen immer gegenüber der männlichen Dominanz behaupten müssen.
- Zum einen beruht der geringe Anteil von Frauen auf den verschiedenen Aspekten von Benachteiligungen, durch die das Angebot der beruflichen Rehabilitation nur schwer zugänglich oder unattraktiv für Frauen wird. Zum anderen ist der Minderheitenstatus in den Einrichtungen für Frauen selbst unattraktiv und führt wiederum dazu, dass weniger Frauen das Angebot wahrnehmen.

In Einrichtungen der Behindertenhilfe wird häufig durch die bestehenden Strukturen eine verstärkte Abhängigkeit der Rehabilitandinnen gefördert, die auch Grenzverletzungen und Gewalt einschließt. Behinderten Frauen wird zudem häufiger das Recht auf Sexualität und Familiengründung abgesprochen. Es ist daher wichtig, die Belange behinderter Frauen nicht nur unter dem Aspekt Geschlecht und zusätzlich unter dem Aspekt der Behinderung zu betrachten, sondern ihre gesamte Lebenssituation und ihre daraus resultierenden spezifischen Interessen zu berücksichtigen.

Aufgrund der Befunde wird aus der sozialwissenschaftlichen Perspektive der Bedarf für die Bestellung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in den Rehabilitationseinrichtungen gesehen. Inwieweit auch Rehabilitationsträger Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten einsetzen sollten für eine gleichstellungsorientierte Ausgestaltung der Leistungsgewährung lässt sich auf der Grundlage der bisherigen Befunde noch nicht abschließend beurteilen.

0.2 Ergebnisse der rechtlichen Prüfung

In der rechtlichen Prüfung wurde der Frage nachgegangen, inwieweit sich aus gleichstellungs- und sozialrechtlicher Perspektive für die Gewährung und die Erbringung von Leistungen in Rehabilitationseinrichtungen Verpflichtungen zur Berücksichtigung der besonderen Belange von behinderten und von Behinderung bedrohter Frauen ergeben. Konkret:

- Inwieweit kann über die zuständigen Rehabilitationsträger ein gleichstellungsorientierter Zugang bzw. eine gleichstellungsorientierte Ausgestaltung für Leistungen in Rehabilitationseinrichtungen gefördert werden?
- Inwieweit können die Träger der Einrichtungen, in denen die Leistungen erbracht werden, zur Bestellung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet werden?

Verfassungsrechtlicher Hintergrund

Die Belange von behinderten Frauen sind verfassungsrechtlich sowohl von Art. 3 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 3 als auch Abs. 3 Satz 2 GG erfasst. Aus den Artikeln des Grundgesetzes ergibt sich ein Verbot unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aufgrund

von Geschlecht und aufgrund von Behinderung. Dieses Verbot bindet jedoch nur den Staat und damit nur staatliche Träger von Einrichtungen der Behindertenhilfe.

Weder Art. 3 Abs. 2 GG noch Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG enthalten einen Anspruch auf ein bestimmtes staatliches Handeln. Ein Anspruch auf ein bestimmtes Handeln von Privatrechtssubjekten ist bereits dadurch ausgeschlossen, dass diese nicht der Grundrechtsbindung unterliegen. Der Staat hat jedoch auf eine tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und eine gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Frauen und Männern hinzuwirken. Das gilt vor allem dann, wenn der Staat, wie bei der Ausführung von Rehabilitationsleistungen, entweder durch die Rehabilitationsträger selbst tätig wird oder sich privater Dritter bedient.

Verpflichtung der Rehabilitationsträger

§ 1 Satz 2 SGB IX gebietet, den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen Rechnung zu tragen. Dieser Grundsatz sowie seine Konkretisierung in § 33 Abs. 2 SGB IX sind als ein Schritt zur Umsetzung des verfassungsrechtlichen Gebots des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG für den Bereich der Rehabilitation zu verstehen. Durch Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG wird dem Staat aufgegeben, Maßnahmen zu ergreifen, mit denen die bestehenden Nachteile für (behinderte) Frauen im Vergleich zu (behinderten) Männern beseitigt werden.

Die Rehabilitationsträger sind sowohl in der Phase der Leistungsgewährung wie auch in der Phase der Leistungserbringung für die Umsetzung der Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 SGB IX verantwortlich.

Die Rehabilitationsträger auf Bundesebene sind über §§ 1 Abs. 1 Satz 4 und 2 BGleIG zudem auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming verpflichtet, wobei die Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen zu berücksichtigen sind. In der Praxis scheint die Verknüpfung von Geschlecht und Behinderung in Gleichstellungsmaßnahmen bislang jedoch nicht umgesetzt zu werden. Auch nach §§ 2 BGG i.V. m. § 7 Abs. 1 BGG sind die Rehabilitationsträger auf Bundesebene verpflichtet, die Belange behinderter Frauen im Rahmen ihres Aufgabenbereiches aktiv zu fördern und bei der Planung von Maßnahmen zu beachten. Für die Rehabilitationsträger, die zur unmittelbaren oder mittelbaren Landesverwaltung gehören, besteht eine entsprechende Verpflichtung aus § 7 Abs. 1 BGG i.V. m. § 2 BGG, soweit sie Bundesgesetze ausführen. Dazu gehören auch die Leistungen nach dem SGB. Überwiegend enthalten auch die Landesgesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen identische Verpflichtungen. Die Rehabilitationsträger auf kommunaler Ebene sind aus gleichstellungsrechtlicher Perspektive nur über die geltenden Gesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen gebunden, soweit entsprechende Landesgesetze erlassen und auf die kommunale Ebene anzuwenden sind.

Die in den Gesetzen zur Gleichstellung behinderter Menschen enthaltene Verpflichtung, die Belange behinderter Frauen aktiv zu fördern und bei der Planung von Maßnahmen zu beachten, ist bei den Rehabilitationsträgern bislang wenig bekannt.

Die Rechtsaufsichtsbehörden sind berechtigt und verpflichtet zu überprüfen, ob die Rehabilitationsträger ihrer Pflicht zur Umsetzung der Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 GG nachkommen. Die Art und Weise der Umsetzung unterliegt jedoch nicht der Rechtsaufsicht. Das gilt auch für die Verpflichtung aus § 1 Satz 4 BGG und § 7 Abs. 1 BGG i.V. m. § 2 BGG, sowie § 2 BGG. Hilfreich wären deshalb institutionelle Strukturen, die eine Umsetzung fördern bzw. konkrete rechtliche Verpflichtungen, deren Einhaltung überprüft werden kann.

In der Bundesagentur für Arbeit wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming beispielsweise durch die Beauftragten für Chancengleichheit unterstützt, die in § 385 SGB III verankert sind. In den örtlichen Arbeitsagenturen können die Beauftragten auch als Ansprechpartner/innen für Kunden und Kundinnen tätig werden. Bei den übrigen Rehabilitationsträgern fehlt es an einer entsprechenden Einrichtung.

Den Rehabilitationsträgern auf Landes- und Kommunalebene stehen bisher kaum Instrumenten zur Verfügung zur Durchsetzung der Verpflichtung, die Belange behinderter Frauen in ihren Maßnahmen und Entscheidungen zu berücksichtigen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene sind ebenso wie die Schwerbehindertenvertretung ausschließlich für die Beschäftigten zuständig. Die kommunalen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten sind zwar auch für Bürgerinnen und Bürger zuständig. Sie werden jedoch zum einen für die gesamte Gebietskörperschaft bestellt und zum anderen fehlt es bei ihnen an den notwendigen zeitlichen Ressourcen aber auch Kompetenzen, um die Belange behinderter Frauen in der Phase der Leistungsgewährung oder Leistungserbringung zu unterstützen.

Bereits nach geltendem Recht sind alle Rehabilitationsträger verpflichtet:

- ihre Behörden und ihre Einrichtungen sowie die Verwaltungsabläufe so zu organisieren, dass die besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen ermittelt werden können und diesen Bedürfnissen tatsächlich Rechnung getragen wird. Dazu gehören in der Phase der Leistungserbringung auch die Beratung und die Entscheidung über Art und Umfang der zu gewährenden Leistungen. Eine entsprechende Klarstellung im SGB IX wäre hilfreich.
- Um die Lebenslagen und Bedarfe behinderter Frauen in die Entscheidungen der öffentlichen Verwaltung einfließen zu lassen, sind insbesondere geschlechts- und behinderungssensible Daten zu erheben und auszuwerten. Eine entsprechende Klarstellung im SGB IX wäre hilfreich.
- Die Rehabilitationsträger sind für die Phase der Leistungserbringung verpflichtet, Vereinbarungen mit den Leistungserbringern zu treffen, die gewährleisten, dass diese den Grundsätzen der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 SGB IX in ihren Rehabilitationseinrichtungen und in der Gestaltung der Rehabilitationsprozesse Rechnung tragen. Eine entsprechende Klarstellung im SGB IX wäre hilfreich.

Die Durchsetzung der Grundsätze aus §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 SGB IX und der entsprechenden gleichstellungsrechtlichen Pflichten könnte über die Einrichtung von Beauftragten bei den Rehabilitationsträgern gefördert werden. Solche besonderen Beauftrag-

ten können eine Umsetzung der Grundsätze des SGB IX sowie der entsprechenden gleichstellungsrechtlichen Pflichten fördern und kontrollieren und behinderte und von Behinderung bedrohte Frauen beraten und unterstützen. Eine Verpflichtung zur Einrichtung von Beauftragten steht dem Selbstverwaltungsrecht der Rehabilitationsträger nicht entgegen, soweit die konkrete Umsetzung hinreichend offen bleibt. Dem Bund steht die Gesetzgebungskompetenz für die Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung nur für diejenigen Rehabilitationsträger zu, die der Bundesverwaltung zuzuordnen sind. Dem Bund fehlt die Gesetzgebungskompetenz, soweit er Rehabilitationsträger verpflichten will, die den Landes- oder Kommunalverwaltungen zugeordnet werden. Um dennoch zu einheitlichen Regelungen zu kommen, kann dieses Hindernis durch eine kooperative Abstimmung zwischen Bund und Ländern überwunden werden, die darauf gerichtet ist, in Bund und Ländern vergleichbare Regelungen zu verankern.

Verpflichtung der Leistungserbringer

Die gesetzlichen Vorschriften zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die im Zusammenhang mit der Rehabilitation Anwendung finden (gleichstellungs- sowie sozialrechtliche Regelungen) werden den Anforderungen des Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 Satz 2 i.V.m. dem Sozialstaatsgebot nicht ganz gerecht. Bedingt durch das sozialrechtliche Rehabilitationsverhältnis, aber auch abhängig von den Erfahrungen, Fähigkeiten und Einwirkungsmöglichkeiten der behinderten Frauen und Männer, wirken sich die Maßnahmen und Ansprüche, wie z.B. das Gewaltschutzgesetz oder das Beschäftigtenschutzgesetz, in den Rehabilitationseinrichtungen nicht aus. An einem effektiven auf die Strukturen und Bedarfe in den Einrichtungen zugeschnittenen Instrument der Rechtsdurchsetzung fehlt es bislang. Die Wahrnehmung der betreffenden Aufgabe durch den Werkstatttrat in den Werkstätten für behinderte Menschen ist kein geeigneter Weg zur Umsetzung der Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 GG. Für den Bereich der Berufsbildungswerke und der Berufsförderungswerke gibt es keine Entsprechung zum Werkstatttrat.

Eine Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten besteht nur für die wenigen Rehabilitationseinrichtungen, die öffentlich-rechtlich organisiert sind und für die nach den Gleichstellungsgesetzen der Länder die Pflicht besteht, eine behördliche Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Über die Möglichkeiten einer (mittelbaren) Verpflichtung von gleichstellungsorientierten Zuwendungsbindungen oder Hinwirkungspflichten, die in einzelnen Gleichstellungsgesetzen normiert sind, lassen sich, bedingt durch die verschiedenen Organisationsformen bzw. Träger der Rehabilitationseinrichtungen und durch sinkende finanzielle Förderungen, nur sehr begrenzt gleichstellungsrechtliche Verpflichtungen im Allgemeinen und Pflichten zur Einrichtung von dauerhaften Gleichstellungseinrichtungen im Besonderen herleiten. Auch sozialrechtlich ist nach geltendem Recht keine derartige Verpflichtung ableitbar.

Hinsichtlich der Auswahl effektiver Gleichstellungs- und Teilhabemaßnahmen steht dem Gesetzgeber ein Gestaltungsspielraum zu. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können beim individuellen Zugang zu und bei der Durchsetzung von Rechten – auch

gegenüber der Einrichtungsleitung - eine zentrale Rolle spielen. Gleichzeitig können sie durch Beratung der Organisation und Initiierung von Maßnahmen flexibel strukturelle Veränderungen fördern. Sowohl individuelle als auch strukturelle Benachteiligungen können aber auch über andere Maßnahmen, insbesondere eine konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming, beseitigt werden. Diese Umsetzung muss allerdings abgesichert werden.

0.3 Machbarkeit

Eine flächendeckende Einführung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in den Rehabilitationseinrichtungen zur Umsetzung der Grundsätze des § 1 Satz 2 und § 33 Abs. 2 SGB IX lässt sich nur über die Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung von Rehabilitationsträgern und freien Trägern erreichen.

Folgende Möglichkeiten kommen in Betracht:

- Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte als verpflichtenden Inhalt der Leistungserbringungsverträge (§ 21 Abs. 1 SGB IX) bei gleichzeitiger Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der Umsetzung dieser Verpflichtung festzuschreiben.

Die konkrete Umsetzung in den Einrichtungen bleibt den Leistungserbringern überlassen oder kann Teil eines Aushandlungsprozesses zwischen Rehabilitationsträger und Leistungserbringer sein, dessen Ergebnis im Leistungserbringungsvertrag festgeschrieben wird. Nach dieser Regelung kann offen bleiben, ob als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte eine Rehabilitandin oder eine Mitarbeiterin der Einrichtung zu bestellen ist.

Der Organisationsfreiheit der Leistungserbringer ließe sich auch mit einer Zwei-Stufen-Regelung, wie sie der Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft vorsah, gewährleisten. Danach wären es auf einer ersten Stufe den Leistungserbringern überlassen, innerhalb eines bestimmten Zeitraumes selbst gewählte Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen. Kommen die Leistungserbringer dieser Verpflichtung nicht nach, sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte verpflichtend einzurichten. Mit diesem Modell können auch Gleichstellungsmaßnahmen, wie sie jetzt schon das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk oder die Bodelschwingschen Werkstätten umsetzen, anerkannt werden.

In Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, die nicht von den Rehabilitationsträgern selbst betrieben werden, kann die Einrichtung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als verpflichtender Bestandteil der Leistungserbringungsverträge verankert werden. Die Leistungserbringungsverträge werden zwischen den zuständigen Rehabilitationsträgern und den Einrichtungen geschlossen, die nicht in der Trägerschaft eines Rehabilitationsträgers stehen. Der Katalog in § 21 SGB IX müsste um eine entsprechende Regelung erweitert werden.

Rehabilitationseinrichtungen, die durch die Rehabilitationsträger selbst betrieben werden, müssen sich an den Anforderungen orientieren, die sie für freie Träger aufstellen.

- Verankerung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in den Werkstatt- bzw. Heimwirkungsverordnungen (Anpassung der Verordnungsermächtigungen und Änderung der Mitwirkungsverordnungen).

Alternativ kann eine Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten auch in den Mitwirkungsverordnungen für Werkstätten und Heime normiert werden. Die Verordnungsermächtigungen müssten entsprechend angepasst werden. Auch an die Einführung entsprechender institutionalisierter Mitwirkungsregelungen für die Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke sowie für ähnliche Einrichtungen müsste gedacht werden. Das macht Änderungen im SGB IX notwendig.

Die Kontrolle einer Umsetzung kann im Rahmen des Qualitätsmanagements i.S.v. § 20 Abs. 2 SGB IX sowie durch Vereinbarungen in den Verträgen nach § 21 Abs. 1 SGB IX sichergestellt werden.

Dem Bund steht die Gesetzgebungskompetenz zu zur Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung für Rehabilitationsträger, Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte in ihren Einrichtungen einzurichten, soweit es sich um Träger handelt, die der Bundesverwaltung zugeordnet werden. Ihm fehlt die Gesetzgebungskompetenz, soweit er Rehabilitationsträger verpflichten will, die den Landesverwaltungen zuzuordnen sind. Dieses Hindernis lässt sich mit einer kooperativen Abstimmung ähnlicher Regelungen zwischen Bund und Ländern überwinden.

Eine gesetzliche Verpflichtung freier Träger zur Einsetzung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten, die die Form der Verankerung in der Organisationseinheit offen lässt, ist mit Art. 12 GG vereinbar, wenn den freien Trägern ein großer Spielraum ihrer Organisationsfreiheit verbleibt. Die konkrete Umsetzung der Ziele des § 1 Satz 2 und des § 33 Abs. 2 SGB IX in den Einrichtungen freier Träger muss für die Rehabilitationsträger überprüfbar sein. Eine Verankerung konkreter Umsetzungsmaßnahmen freier Träger kann zum Gegenstand der Qualitätssicherungsvereinbarungen zwischen Rehabilitationsträgern und freien Trägern gemacht werden.

Die notwendigen Kosten, die den Leistungserbringern entstehen, müssen in den Vergütungsvereinbarungen Berücksichtigung finden. Die Höhe der Kosten richtet sich nach der konkreten Ausgestaltung der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in den jeweiligen Rehabilitationseinrichtungen. Gegenstand der Verträge nach § 21 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX ist auch die Übernahme von Grundsätzen der Rehabilitationsträger zur Vereinbarung der Vergütungen. Zu diesen Grundsätzen gehört auch der der Wirtschaftlichkeit. Die Leistungserbringer können dann nur die Berücksichtigung derjenigen Kosten verlangen, die anfallen würden, wenn sie unter gleich geeigneten Umsetzungsmöglichkeiten der Verpflichtung die kostengünstigste wählen würden

In der Praxis der Rehabilitationseinrichtungen gibt es noch kaum Erfahrungen mit Frauenbeauftragten. In verschiedenen Einrichtungen wird jedoch an Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern gearbeitet und sind bereits erste gleichstellungsorientierte Maßnahmen intern umgesetzt worden. Dabei werden in der Praxis sowohl für den Zuständigkeitsbereich einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten als auch für die

personelle Besetzung unterschiedliche Modelle diskutiert. Die Modelle wurden systematisiert und nach Einrichtungstypen gegliedert.

In einem Modellvorhaben der Bundesregierung könnte die Einführung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen mit finanzieller Förderung aus Bundesmitteln in der Praxis erprobt werden. Damit könnte an den Erfahrungen und Interesse in der Praxis angeknüpft werden, um die rechtlichen und praktischen Erkenntnislücken zu schließen. Durch das Modellvorhaben könnten zudem Träger gewonnen werden, sich verstärkt den Aufgaben der Gleichstellung anzunehmen bzw. schon begonnene Ansätze systematisch weiter zu entwickeln.

0.4 Zusammenfassung in leichter Sprache

In verschiedenen Einrichtungen können behinderte Menschen eine Ausbildung machen oder arbeiten. Dort lernen, arbeiten und wohnen Männer und Frauen zusammen. Das sind z. B. die Werkstätten für behinderte Menschen und die Wohnheime.

People first ist ein Verein von Menschen mit Lernschwierigkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten. People First hat gefordert: In Einrichtungen sollen Frauenbeauftragte eingesetzt werden. Eine Frauenbeauftragte kümmert sich um das, was für Frauen wichtig ist. Sie soll dafür sorgen, dass Frauen und Männer gleich gute Möglichkeiten haben. Sie soll auch dafür sorgen, dass niemand geschlagen wird.

Einige Frauen haben geprüft, ob das geht. Sie haben die Einrichtungen besucht und genau hingeschaut. Sie haben Menschen mit Behinderung und Betreuer und Betreuerinnen nach ihrer Meinung gefragt. Sie haben auch die gefragt, die alles bezahlen. Sie haben außerdem die Gesetze angeschaut. In diesem Bericht haben sie die Ergebnisse aufgeschrieben.

Sie haben herausgefunden: Frauen haben Nachteile.

- In den Einrichtungen für behinderte Menschen gibt es immer viel mehr Männer als Frauen. Für die Frauen ist es manchmal schwer, sich gegenüber den Männern durchzusetzen.
- Frauen sollen oft eine Ausbildung machen, die sie gar nicht wollen. Dann macht arbeiten keinen Spaß. Auch sind es oft Berufe, die heute nicht mehr gebraucht werden. Dann finden die Frauen anschließend keine Arbeit.
- Frauen müssen sich auch um ihre Kinder kümmern, wenn sie Kinder haben. Dann ist es schwierig, viel zu arbeiten. Dabei brauchen die Frauen Hilfe.
- Es werden in den Einrichtungen viel mehr Berufe angeboten, die Männern gefallen. Es gibt nicht so viele Berufe, die Frauen gefallen. Frauen trauen sich manchmal nicht, einen Beruf zu lernen, wo nur Männer sind. Dabei finden sie den Beruf oft interessant.
- Frauen werden manchmal von Männern geschlagen. Männer fassen Frauen auch manchmal an, obwohl die Frauen das nicht wollen. Oder sie versuchen Sex mit der Frau zu haben, obwohl sie das nicht will. Das nennt man sexuellen Missbrauch. Das ist nicht richtig, tut weh und ist verboten.

Es gibt also Probleme, die nur Frauen haben. Dabei ist es verboten, dass behinderte Frauen schlechter behandelt werden als behinderte Männer.

Die Regierung muss dafür sorgen, dass es Frauen und Männern gleich gut geht. Es steht aber nicht genau im Gesetz, wie das gemacht werden soll. Ein Vorschlag ist, dass sich eine Frauenbeauftragte um alle diese Probleme kümmert. Damit es allen besser geht.

Damit alle Einrichtungen Frauenbeauftragte bekommen, müssen Gesetze geändert werden. Außerdem muss die Arbeit der Frauenbeauftragten ausprobiert werden.

I Einführung – Ziele, Fragestellungen, Methoden

Aufgabe der Gesellschaft für Sozialwissenschaftlichen Frauenforschung e. V. war, im Rahmen einer Machbarkeitsstudie mit wissenschaftlichen Methoden zu prüfen, inwieweit die Gleichstellung von behinderten Frauen und Männern in Rehabilitationseinrichtungen durch die Institutionalisierung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten gefördert werden kann. Auf der Grundlage der Ergebnisse sollte die "Machbarkeit" der Institutionalisierung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten dargestellt werden.

Diese Aufgabenstellung enthält soziale, rechtliche und wirtschaftliche/finanzielle Fragestellungen, die interdisziplinär bearbeitet wurden. In einem sozialwissenschaftlichen Abschnitt wird der Bedarf an Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten diskutiert. In zwei rechtswissenschaftlichen Abschnitten werden die dazu relevanten gleichstellungs- und sozialrechtlichen Fragen bearbeitet. In der Bündelung der Ergebnisse werden der mögliche Zuständigkeitsbereich und Aufgabenkatalog für Frauen - oder Gleichstellungsbeauftragte entwickelt. Ziel war, ein an der Praxis der Rehabilitationseinrichtungen orientiertes Konzept für Zuständigkeit und Aufgabenbereiche zu entwerfen und Empfehlungen für die Einführung in die Praxis zu formulieren.

Bei den Recherchen zum Bedarf von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten wurde relativ schnell deutlich, dass Frauen beim Zugang zu Rehabilitationseinrichtungen und bei den Angeboten an beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen benachteiligt werden, denn entscheidende Weichen werden von den Rehabilitationsträgern bereits im Vorfeld der Einmündung von Frauen in die Einrichtungen bei der Leistungsgewährung gestellt. Die Aufgabenstellung für die Machbarkeitsstudie wurde daher erweitert. So wurde zum einen die Praxis der Steuerung des Zugangs von Frauen durch die Rehabilitationsträger exemplarisch untersucht um zu ermitteln, wo Ansätze für gleichstellungsorientierte Maßnahmen sein könnten. Zum anderen wurde ergänzend geprüft, inwieweit die Gleichstellungsorientierung von Maßnahmen ein verbindlicher Handlungsauftrag auch für die Rehabilitationsträger ist.

Teil I der Machbarkeitsstudie wurde im Zeitraum von Dezember 2004 bis August 2005, Teil II bis Ende März 2006 erarbeitet. Rechtsänderungen durch das im August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sind im November 2006 aufgenommen worden.

II Das Instrument der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Ulrike Spangenberg

II.1 Ziele

Die Einrichtung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist eines der zentralen Instrumente der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf der Grundlage von Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG)¹. Bereits die 1973 auf Antrag der CDU/CSU vom Bundestag eingesetzte Enquete Kommission „Frau und Gesellschaft“ hat angesichts der rechtlichen und sozialen Benachteiligung von Frauen empfohlen, ein Netzwerk von Gleichstellungsstellen auf allen staatlichen Ebenen zu schaffen².

Normative Gleichstellungspflichten wirken nur, wenn sie auch durchgesetzt werden; individualrechtliche Ansprüche, z.B. auf Schadensersatz, müssen geltend gemacht werden. Trotz Art. 3 Abs. 2 GG fehlt es aber bislang an einer umfassenden Gleichberechtigung von Frauen und Männern und erfahrungsgemäß klagen gerade Frauen ihre Rechte in geringerem Umfang ein als Männer. Einrichtungen wie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder unabhängige Ansprechstellen gegen Diskriminierung, wie sie auch die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien fordern, die sowohl auf die Durchsetzung individueller Rechte als auch den Abbau struktureller Benachteiligungen zielen, haben daher eine zentrale Funktion für die Rechtsdurchsetzung³. Auch nach dem Zweiten Bericht der Bundesregierung zu Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Kommunen folgte die Einsetzung von Frauenbeauftragten der Erkenntnis, dass mit der Verankerung eines Gleichstellungsgebotes im Recht, eine reale Gleichberechtigung nicht verwirklicht ist und es daher besonderer Einrichtungen bedarf, um dies zu ändern⁴.

Nach dem ersten Bericht der Bundesregierung über die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Gemeinden sind Gleichstellungsstellen notwendig, solange es noch Benachteiligungen gibt, solange Frauen schlechtere Rahmenbedingungen vorfinden als Männer und solange die spezifischen Lebensverhältnisse von Frauen und die daraus abgeleiteten spezifischen Bedarfe noch zu wenig zur Kenntnis genommen werden. Gleichstellungsstellen sind danach Instrumente zur effektiveren und schnelleren Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern⁵.

¹ Vgl. auch Dritter Bericht der Bundesregierung an den Bundestag über die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Kommunen, BT-Drs.-13/4021, S. 7.: „zentraler Faktor für die Gleichberechtigungsarbeit „vor Ort““.

² Zwischenbericht, BT-Drs. 7/5866; 1980: BT-Drs. 8/4461

³ Vgl. auch Baer (2004), S. 79.

⁴ Zweiter Bericht der Bundesregierung an den Bundestag über die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Kommunen, BT-Drs. 12/5588, S. 5f.

⁵ Vgl. BT-Drs. 11/4893, S. 27.

II.2 **Tätigkeitsfelder**

Die Tätigkeitsfelder von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind vielfältig. Sie umfassen in der Regel:

- Individuelle Beratung und Unterstützung von Frauen (und Männern) bei gleichstellungsrelevanten Benachteiligungen, insbesondere sexueller Belästigung;
- Beteiligung an gleichstellungsrelevanten Maßnahmen;
- Initiierung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen;
- Sensibilisierung und Beratung der Organisation bei Diskriminierungen und Gleichstellungsdefiziten;
- Zusammenarbeit mit Frauengruppen, gleichstellungsorientierten Initiativen, Verbänden und Organisationen⁶.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von Organisationen vertreten und unterstützen damit zum einen die individuellen Interessen von Frauen gegenüber der Organisation. Zum anderen beraten und unterstützen sie die Organisation bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, die auf eine strukturelle Veränderung zielen, und kontrollieren deren Umsetzung.

II.3 **Frauen – und Gleichstellungsbeauftragte in der Verwaltung und in Organisationen der Wohlfahrtspflege**

Derzeit sind in fast allen Bundes- und Landesverwaltungen - in den einzelnen Dienststellen oder zentral auf Ebene der Landesregierungen – Gleichstellungsreferate, Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte eingerichtet⁷. Hamburg ist gegenwärtig das einzige Bundesland, in dem es auf Landesebene an einer spezifischen Gleichstellungsstelle fehlt⁸.

Auf kommunaler Ebene arbeiten derzeit ca. 1.900 Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte⁹. Die Anzahl der Stellen ist allerdings rückläufig: zum einen aufgrund faktischer Nichtbesetzung, zum anderen aufgrund rechtlicher Entwicklungen. Z.B. ist in Schleswig-Holstein geplant, in der Gemeindeordnung die Zahl der Einwohner/innen pro Gemeinde, ab der eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen ist, von

⁶ Vgl. Zweiter Bericht der Bundesregierung an den Bundestag über die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Kommunen, BT-Drs. 12/5588, S. 16f.

⁷ Tendenziell werden Frauen- und Gleichstellungsministerien zunehmend mit anderen Sachgebieten zusammengelegt und verlieren daher an Einfluss. Auch die eigenständige Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK), wurde auf Antrag der CDU/CSU geführten Bundesländer am 03.06. 2005 aufgelöst. Die GFMK soll mit den Vertreter/innen der Jugend- und Familienpolitik zusammengefasst werden und nun Konferenz der Frauen-, Jugend-, Familie und Gleichstellungsministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder heißen. Das Thema Gleichstellung und damit auch die Institutionalisierung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hängt damit sehr an politischen Prioritäten.

⁸ Das Senatsamt für die Gleichstellung wurde 2002 durch das Senatsamt für Soziales und Familie abgelöst.

⁹ http://www.frauenbeauftragte.de/bag/bag_netz.htm (24.07.2005).

10.000 auf 15.000 Einwohner/innen zu erhöhen. Damit entfällt fast die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein. Ähnliche Entwicklungen wurden bereits in Niedersachsen beobachtet und für Nordrhein-Westfalen angenommen¹⁰.

Auch in nichtstaatlichen Organisationen, die im Bereich der beruflichen und sozialen Rehabilitation von behinderten Menschen arbeiten, sind Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte beschäftigt. So verpflichten z.B. die Gleichstellungsgesetze der evangelischen Landeskirchen kirchliche Einrichtungen zu Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten. Auf der Grundlage dieser Gesetze haben auch einzelne Diakonische Einrichtungen Gleichstellungsbeauftragte für ihre Beschäftigten bestellt. In der katholischen Kirche fehlt es zwar an einer Verpflichtung. Dennoch haben einzelne Diözesen oder Verbände freiwillig Gleichstellungsbeauftragte eingerichtet.

Bei den Verbänden der freien Wohlfahrtspflege sind entweder besondere Zuständigkeiten für die Belange von behinderten Frauen¹¹ oder Gender Mainstreaming¹² geregelt oder – wie z.B. in der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werks, den Geschäftsstellen der Landesverbände des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg und Bayern, beim Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt e.V. oder beim Caritasverband München-Freising – ebenfalls Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Auch beim Sozialverband und beim Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte e.V. arbeiten Gleichstellungsbeauftragte.

Vereinzelt gibt es Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte in den Rehabilitationseinrichtungen selbst. So ist beispielsweise in der Werkstatt für behinderte Menschen in Bremen eine Frauenbeauftragte bestellt, deren Zuständigkeit aber auf die Mitarbeiterinnen der Einrichtungen beschränkt ist.¹³ In der evangelischen Stiftung in Neuerkerode ist auf Initiative der Bewohnerinnen und der Mitarbeiter/innen eine Frauenbeauftragte aus dem Kreis der Bewohnerinnen gewählt, die Teil der Bürgervertretung als Mitwirkungs-gremium der Bewohner/innen ist. Die Frauenbeauftragte wird von zwei Mitarbeiter/innen der Einrichtung unterstützt¹⁴.

¹⁰ Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, Pressemitteilung vom 07. 06. 2005.

¹¹ Lebenshilfe e.V.

¹² Deutsches Rotes Kreuz e.V.

¹³ Die Werkstatt ist ein Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen und ist über das Landesgleichstellungsgesetz zur Wahl einer Frauenbeauftragten verpflichtet. Rehabilitandinnen sind jedoch weder wählbar noch wahlberechtigt.

¹⁴ Gespräch v.

III **Bedarf an Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen**

Brigitte Sellach, Tilla Haag

III.1 **Einführung**

Der Blick in diesem Abschnitt der Machbarkeitsstudie ist auf das Geschlechterverhältnis von behinderten Männern und Frauen in den Bereichen berufliche Rehabilitation und Wohnen gerichtet. Damit sollen mögliche Dimensionen von Benachteiligung und Diskriminierung aufgedeckt und die Voraussetzungen für die Chancengleichheit in den Ausbildungseinrichtungen, Werkstätten und Wohneinrichtungen für gesundheitlich beeinträchtigte und behinderte Menschen ermittelt werden. Aus den Ergebnissen wird auf den Bedarf an Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten geschlossen.

Die Gleichstellung von behinderten Menschen wird seit langem diskutiert und konnte inzwischen im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und in Bundes- und Landesgesetzen verankert werden¹. Dabei stand jedoch fast ausschließlich die Gleichstellung von behinderten gegenüber nicht behinderten Menschen im Mittelpunkt der Diskussion. Die Gleichstellung von behinderten Menschen enthält aber immer auch eine Geschlechterdimension und gewinnt dadurch als Gleichstellung von behinderten Männern und behinderten Frauen an Bedeutung, insbesondere dort, wo behinderte Menschen eigene Räume haben, in denen sie gemeinsam leben und arbeiten.

Die "Frauenfrage", die bisher weitgehend an Problemstellungen und Benachteiligungen von Frauen angesetzt hat, ist durch die Einführung der Strategie des Gender Mainstreaming als "Geschlechterfrage" inzwischen neu formuliert worden. Mit Gender Mainstreaming soll durchgängig gewährleistet werden, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Lebensbereichen verwirklicht wird. Mit der Strategie des Gender Mainstreaming werden bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männer systematisch berücksichtigt mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen². In der Umsetzung von Gender Mainstreaming werden die Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen bei der Planung, Durchführung und Bewertung des eigenen Handelns systematisch einbezogen, indem Unterschiede identifiziert werden, um Nachteile, die sich daraus ergeben, beseitigen zu können. Die Kategorie Gender geht aber über eine Differenzierung aufgrund des Geschlechts hinaus und umfasst auch andere Zuschreibungen, z.B. Behinderung.

¹ Vgl. Kapitel IV dieser Studie

² Bundesregierung (2002): Was ist Gender Mainstreaming? Nach der Definition des Europarates besteht Gender Mainstreaming in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in allen politischen Konzepten auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen, Europarat (1998).

Für die hier zu untersuchenden Rehabilitationseinrichtungen heißt das, dass bei der Ausgestaltung von Rehabilitationsstrukturen Gender Mainstreaming berücksichtigt werden muss. Die jeweils besonderen Belange von Frauen und Männern aufgrund des Geschlechts oder aufgrund einer Behinderung müssen daher bei der Ausgestaltung der Rehabilitationsleistungen gesehen und erwogen werden.

Vor diesem Hintergrund lag der Fokus der sozialwissenschaftlichen Bedarfsforschung bei der Förderung der Gleichstellung von behinderten Frauen und Männern in den Rehabilitationseinrichtungen. Den Fragen nach Benachteiligung und Diskriminierung wird in zwei Themenschwerpunkten nachgegangen:

- Im ersten Themenschwerpunkt wird die Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. ein geschlechtsspezifisches Diskriminierungspotential im Bereich der beruflichen Rehabilitation in Ausbildungseinrichtungen und Werkstätten der Behindertenhilfe diskutiert. Dabei geht es um die Ermittlung von geschlechtsspezifischer Benachteiligung bzw. eines Förderungsbedarfes bei gleichzeitiger Bestandsaufnahme der aktuellen Situation. Insbesondere sollen die spezifischen Formen der mehrdimensionalen Diskriminierung³ in den Einrichtungen exemplarisch herausgearbeitet werden, um von daher den Bedarf an und die Aufgabenstellung für Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte bestimmen zu können.
- Im zweiten Themenschwerpunkt steht der Schutz von behinderten Männern und Frauen vor sexueller Gewalt in Rehabilitationseinrichtungen, insbesondere der Schutz von Frauen im Mittelpunkt. Aber bereits bei Beginn der Arbeit wurde deutlich, dass es in den Einrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung nicht bei der Diskussion sexualisierter Gewalt bleiben darf, sondern dass hier in die Bedarfsklärung auch Partnerschaft und Elternschaft mit einbezogen werden müssen. Denn Werkstätten und Wohneinrichtungen für behinderte Menschen bieten den meisten der darin arbeitenden und lebenden Frauen und Männern einen eher auf Dauer angelegten Arbeits- und Lebenszusammenhang. In diesem Themenschwerpunkt werden daher zum einen die Bedrohung durch Gewalt und die Erfahrungen mit Gewalt sowohl in Bezug auf das Zusammenleben von behinderten Frauen und behinderten Männern als auch bezogen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen aufgegriffen. Zum anderen werden auch Partnerschaft und Elternschaft und das damit verbundene Diskriminierungspotential diskutiert.

Vorangestellt wird ein Abschnitt, in dem der Zugang zu Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation exemplarisch untersucht wird um zu klären, inwieweit Frauen bereits bei der Leistungsgewährung noch vor der Leistungserbringung benachteiligt werden.

Ziel des sozialwissenschaftlichen Abschnitts der Machbarkeitsstudie war zu klären, inwieweit ein Bedarf an Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Einrichtungen der Behindertenhilfe besteht und wie sie - bei Bedarf - eingeführt werden könnten.

³ Vgl. Zinsmeister, Mehrdimensionale Diskriminierung - das Recht behinderter Frauen auf Gleichberechtigung und seine Gewährleistung durch Art. 3 GG und das einfache Recht, Dissertation 2005 (bisher unveröffentlicht)

Die Daten und Erkenntnisse in diesem Abschnitt der Machbarkeitsstudie beruhen auf Literaturrecherchen und Gesprächen mit Experten und Expertinnen aus der Behindertenhilfe und von Rehabilitationsträgern. Die Auswahl der Expertinnen und Experten war geleitet von dem Interesse, die Fragen von geschlechtsspezifischer Benachteiligung und gleichstellungspolitischen Maßnahmen mit Fachkräften zu diskutieren, die bereits ein Problembewusstsein und z. T. selbst bereits gleichstellungsorientierte Maßnahmen in ihren Einrichtungen erprobt haben.

III.2 Rehabilitationseinrichtungen und ihre Zielgruppen

Rehabilitationseinrichtungen, die in die Machbarkeitsstudie einbezogen sind, sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation - Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und Werkstätten für behinderte Menschen - und Wohneinrichtungen. Nicht einbezogen werden konnten die z. B. in der Statistik der BA als "sonstige" Rehabilitationseinrichtungen ausgewiesenen Einrichtungen, z. B. die eigens für psychisch Kranke und Behinderte (RPK).

Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sind auf die verschiedenen Bedürfnisse von behinderten Jugendlichen oder behinderten Erwachsenen eingestellt, denen die Teilnahme am ersten Arbeitsmarkt nicht, nicht mehr oder noch nicht möglich ist. Sie zielen in der Regel darauf ab, die Teilnehmer/innen in unterschiedlichen Maßnahmen so zu fördern, dass ihre Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt und damit ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglich wird.

Berufsbildungswerke

Eine betriebliche Erstausbildung ist gerade für Jugendliche, die "besonderer medizinischer, sozialpädagogischer, psychologischer oder therapeutischer Hilfen bedürfen"⁴, insbesondere für mehrfach behinderte Jugendliche nicht immer möglich. Berufsbildungswerke (BBW) bieten dafür außerbetriebliche Bildungsmöglichkeiten mit entsprechenden begleitenden Fachdiensten an. "Die BBW sind überregionale Einrichtungen, die jungen behinderten Menschen eine berufliche Erstausbildung ermöglichen. Das Ziel der Berufsbildungswerke ist die Eingliederung der Rehabilitanden in den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie die persönliche, soziale und gesellschaftliche Integration. Zu diesem Zweck bieten die BBW Maßnahmen zur Berufsvorbereitung sowie Berufsausbildungen in anerkannten Ausbildungsberufen und nach Ausbildungsregelungen für Behinderte an"⁵.

Berufsförderungswerke

Wenn aus gesundheitlichen Gründen, verursacht durch Unfall oder Krankheit, der Beruf nicht weiter ausgeübt werden kann, bieten Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, wie z. B. eine Aus- oder Umschulung in einem Berufsförderungswerk, eine Neuorientierung und anschließend erhöhte Chancen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Berufsförderungswerke (BFW) sind gemeinnützige außerbetriebliche Bildungs-

⁴ BMBF 2003, S. 158

⁵ BMGS 2004b, S. 6

einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, die der Fortbildung und Umschulung gesundheitlich beeinträchtigter und behinderter Erwachsener dienen, die in der Regel bereits berufstätig waren und „die wegen einer gesundheitlichen Schädigung oder Behinderungsauswirkung nicht mehr in der Lage sind, ihren erlernten Beruf oder ihre bisherige Tätigkeit auszuüben.“⁶. Die Maßnahmen der BFW sollen den Rehabilitand/innen eine erfolgreiche Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ermöglichen. Die Lehrgänge führen zu Zertifikaten oder IHK-Abschlüssen in zahlreichen Ausbildungsberufen und zu Fachhochschulabschlüssen⁷. In der Regel finanzieren die Rehabilitationsträger eine Aus- oder Weiterbildung auf äquivalentem Qualifikationsniveau der vorigen Ausbildung der Rehabilitand/innen.

Werkstätten für behinderte Menschen

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sind Einrichtungen, die Menschen eine Ausbildung und Erwerbsarbeit ermöglichen, denen aufgrund der „Art und Schwere ihrer Behinderung trotz aller Hilfen und der zur Verfügung stehenden Förderinstrumente nicht, noch nicht oder noch nicht wieder“⁸ eine Teilhabe auf dem allgemeinen Bildungs- und Arbeitsmarkt möglich ist. „Aufgabe der Werkstätten ist es, den wegen ihrer Behinderung auf diese Einrichtungen angewiesenen behinderten Menschen eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt zu bieten. Aufgabe der Werkstätten ist es ferner, den behinderten Menschen zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.“⁹ Aufnahmebedingung ist die Fähigkeit, ein Mindestmaß an verwertbarer Arbeit leisten zu können.

Wohneinrichtungen

Die Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation, Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und Werkstätten für behinderte Menschen, halten verschiedene Wohnmöglichkeiten für die Teilnehmenden an ihren Maßnahmen vor. Dazu gehören Internate, die meist auf dem Gelände der Einrichtung angesiedelt sind, Wohnheime außerhalb des Geländes, Außenwohngruppen in Form von betreutem Wohnen in Wohngemeinschaften und betreutes Einzelwohnen.

Die Wohneinrichtungen für behinderte Menschen umfassen insgesamt ein breites Spektrum an stationären, teilstationären und ambulanten Angeboten, wie z. B. Heime, Wohnheime, Außenwohngruppen, betreute Wohnformen. Heime sind vollstationäre Einrichtungen, die eine 24-Stunden Vollversorgung bieten. Hier leben Menschen, denen aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung eine eigenständige Lebensführung und die Ausübung einer Arbeit nicht möglich sind. In den betreuten Wohnformen werden Einzelpersonen, Paare oder Wohngemeinschaften in einzelnen oder konzentriert angeordneten Wohnungen ambulant betreut. Sie sind meist einem sozialen Dienst oder einer

⁶ BMGS 2003, S. 9

⁷ BMGS 2003, S. 90-94

⁸ Deutscher Bundestag 2004, S. 112

⁹ Deutscher Bundestag 2004, S. 113

Einrichtung, wie z.B. einem Wohnheim, angegliedert, die die Betreuungsleistungen für die Bewohner/innen in den Außenwohngruppen oder in Einzelwohnungen erbringen. Im Regelfall gibt es in diesen Einrichtungen tagsüber keine Betreuung, da die Bewohner/innen dann an den jeweiligen Lern- oder Arbeitsorten sind.

In BBW und in den Wohneinrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung und Mehrfachbehinderung werden auch Freizeitaktivitäten angeboten. BFW haben inzwischen auch Wohnformen für Mütter mit Kinder geschaffen, um Frauen (und Männern) die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung zu ermöglichen. Für behinderte Eltern aus Werkstätten, die ein Kind haben, wird vereinzelt das Modell der Gastfamilie umgesetzt. Danach wird eine Pflegefamilie für das Kind gewonnen, bei der auch die Eltern wohnen können.

III.3 Benachteiligung und Diskriminierung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation

III.3.1 Kriterien von Benachteiligung und Diskriminierung

Benachteiligung und Diskriminierung von Frauen und Männern in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation wurden ermittelt entlang folgender sozialwissenschaftlich definierter Kriterien:

- kein gleichberechtigter Zugang zu den Einrichtungen, abgebildet über Belegung und Neuaufnahmen,
- geschlechtsspezifische Strukturierung von Angeboten bzw. geschlechtsspezifische Arbeitsfelder mit benachteiligenden Wirkungen,
- geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in den Werkstätten mit benachteiligenden Wirkungen für ein Geschlecht,
- geschlechtsspezifische Unterschiede in den Eingliederungschancen nach dem Abschluss von Maßnahmen,
- geschlechtsspezifische Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung oder Beschäftigung,
- geschlechtsspezifische Probleme bei der Vereinbarung von Behinderung, Arbeit und Familie/Partnerschaft.

Von einer Benachteiligung wird immer dann ausgegangen, wenn Unterschiede im Geschlechterverhältnis mit benachteiligenden Wirkungen verbunden sind, wenn z. B. Frauen in bestimmten Berufsfeldern häufiger anzutreffen sind, die minder qualifiziert, schlechter bezahlt sind oder eine geringere Eingliederungschance haben.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass geschlechtsdifferenzierte Daten weitgehend fehlen, obwohl sie bereits seit langem für den Bereich der Rehabilitation gefordert werden. Statistiken, die immer wieder erhoben werden oder vorliegen, sind:

- Mikrozensus; der letzte mit Fragen zur Behinderung wurde 2005 durchgeführt.

- Schwerbehindertenstatistik des Statistischen Bundesamts; Erhebung getrennt nach Frauen und Männern mit einem Grad der Behinderung ab 50%,
- Statistik Rehabilitation der gesetzlichen Rentenversicherung,
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit,
- die Jahresberichte der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter,
- Daten der Integrationförderdienste; darin sind geschlechterdifferenziert erfasst Fallzahlen, Leistungen an Arbeitgeber für Frauen und Männer mit Schwerbehinderung, Kündigungsarten und -gründe,
- Daten der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsförderwerke und der Berufsbildungswerke,
- Schulstatistiken der Länder.

Die Daten sind allerdings nicht aufeinander abgestimmt und daher kaum miteinander vergleichbar. Sie werden darüber hinaus als nicht umfassend genug bewertet, denn neben Geschlecht sind auch andere Merkmale notwendig als Planungsgrundlage, z. B. Alter, Schulbildung, Ausbildung, bisherige berufliche Tätigkeit, Wohnform, Familiensituation einschließlich Betreuungssituation¹⁰.

III.3.2 Zugang zur beruflichen Rehabilitation

Experten und Expertinnen aus dem Bereich der beruflichen Rehabilitation haben in den Gesprächen immer wieder darauf hingewiesen, dass wesentliche Gründe für den geringen Frauenanteil in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation bei den Rehabilitationsträgern insbesondere in der Art ihrer Leistungsgewährung liegen. Daher wurden die Zugangswege zur beruflichen Rehabilitation im Hinblick auf geschlechtsspezifische Hindernisse und Diskriminierung exemplarisch untersucht. Ausgangspunkte waren Begründungen für die Frauenquote in den Maßnahmen, die weitgehend übereinstimmend von Expert/innen der Rehabilitationsträger vertreten werden¹¹:

- Der Anteil der Frauen an den Maßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung entspricht in etwa ihrer Erwerbsquote. Von ihrer Benachteiligung kann daher nicht ausgegangen werden.
- Die Geschlechterrelationen in den Maßnahmen zur Erstausbildung entsprechen denen in den Sonderschulen mit ihrem hohen Anteil an Jungen. Das wird ebenfalls als Indiz dafür gewertet, dass bei der Leistungsgewährung Mädchen nicht benachteiligt werden.
- Die Rehabilitationsberatung, insbesondere die Berufsberatung im Bereich der Erstingliederung hat kaum Einfluss auf die Berufswahl. Die jungen Frauen kommen vielmehr mit fest gefügten Rollenstereotypen und Berufswünschen, die sie aus ih-

¹⁰ vgl. Schön/Richter-Witzgall/Klein 2004

¹¹ Ergebnis der Gespräche mit Expert/innen aus dem Bereich der Rehabilitation im Zeitraum November 2005 bis März 2006

rem sozialen Zusammenhang, vor allem aus den Familien mitbringen und die kaum beeinflussbar sind. Zudem sehen Eltern gerade die Unterbringung von Mädchen in geschlechtergemischten Wohneinrichtungen wegen einer möglichen Gefährdung durch sexuelle Gewalt mit Sorge und verhindern daher ihre Teilnahme.

- Mädchen/ Frauen sind weniger erwerbsorientiert als Jungen/Männer. Sie sehen eher in der Familienarbeit eine Alternative zur Berufstätigkeit und ziehen sich (bereitswillig) dahin zurück. In der beruflichen Wiedereingliederung werden sie zudem von ihrem sozialen Umfeld nicht in dem Maße unterstützt wie Männer.
- Mädchen/Frauen sind häufiger in wohnortnahen Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation zu finden und daher weniger häufig in den meist wohnortfernen Berufsbildungs- oder Berufsförderungswerken. Der geringe Anteil von Frauen in den Einrichtungen kann daher nicht als Benachteiligung gewertet werden.
- Frauen haben häufiger keinen Anspruch auf ein Übergangsgeld, bzw. dieses fällt durch die Berechnungskriterien so gering aus, dass es für den Lebensunterhalt während einer Maßnahme nicht ausreicht, insbesondere nicht für eine Teilzeitmaßnahme.
- Männer sind in ihrer beruflichen Tätigkeit, vor allem in den gewerblichen Berufen, gesundheitlich stärker belastet und haben daher einen höheren Bedarf an Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung. Daher sind sie in den Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben überrepräsentiert. Hinzu kommt, dass Frauen in ihren Tätigkeitsbereichen bei einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eher innerhalb des Betriebes umgesetzt werden können, während das für Männer, z. B. in den Bauberufen, weniger möglich ist und sie deswegen häufiger eine berufliche Wiedereingliederungsmaßnahme benötigen.

Diese Annahmen stehen im Gegensatz zu denen der Expert/innen in den Rehabilitationseinrichtungen, die eher von einer strukturellen Benachteiligung von Frauen in der beruflichen Erst- und Wiedereingliederung ausgehen. Die Annahmen wurden daher auf der Grundlage von vorliegenden Daten und Studien geprüft. Herangezogen werden dazu die Daten der verschiedenen Rehabilitationsträger und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sowie Daten der amtlichen Statistik. Dabei sind die Daten jedoch aus methodischen Gründen nur schwer vergleichbar. Die Ergebnisse lassen daher auch nur eine Annäherung an die Problematik zu.

III.3.2.1 Zugang zur beruflichen Ersteingliederung

Maßnahmen zur beruflichen Ersteingliederung zielen auf eine vollständige und dauerhafte Eingliederung junger Frauen und Männer mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. Nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit für 2004 bildeten junge Menschen mit Lernbehinderung (etwa 62%) oder mit einer geistigen Behinderung (etwa 8%) zusammen die größte Gruppe unter den Teilnehmenden an diesen Maßnahmen. Etwa 8% der jungen Menschen waren körper- oder hörbehindert. Die Behinderungen weiterer 5% werden in der Kategorie "sonstige Neurosen, Persönlichkeits- und andere Störungen" zusammengefasst.

Tabelle 1: Häufigste Behinderungsarten bei der beruflichen Ersteingliederung¹²

Behinderungsart	in %
Lernbehinderung	61,63
Geistige Behinderung	7,71
Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes	5,25
Sonstige Neurosen, Persönlichkeits- und andere Störungen	4,46
Taubheit	2,30

Jugendliche, die Maßnahmen der beruflichen Ersteingliederung benötigen, um eine Ausbildung absolvieren zu können, haben i. d. R. bereits zum Zeitpunkt ihrer Schulzeit einen besonderen Förderbedarf und besuchen deshalb meist eine Förder- bzw. Sonderschule. Jugendliche mit einer geistigen Behinderung münden meist in den Ausbildungsbereich der Werkstätten ein. Für lernbehinderte Jugendliche kommt eine Ausbildung in einem Berufsbildungswerk in Betracht.

Nach den Daten des Gender Datenreports besuchten etwa 420.000 Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2003/2004 Förderschulen in Deutschland, durchschnittlich waren fast 37% von ihnen weiblich. An Maßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nahmen laut den Daten der Bundesagentur für Arbeit insgesamt 100.656 Jugendliche mit Behinderung, davon 36,3% Mädchen teil (siehe Tabelle 2). Damit wären junge Frauen an Maßnahmen der beruflichen Ersteingliederung in etwa ihrem Anteil an den Sonderschüler/innen entsprechend vertreten.

Eine Differenzierung nach Förderschwerpunkten ergibt jedoch ein etwas genaueres Bild der Geschlechterrelation. Danach befanden sich etwa vier weibliche von 10 Schüler/innen (40%) in Schulen für Lernbehinderung, Sinnesbehinderung, Körperbehinderung oder geistige Behinderung und eine weibliche Schülerin von vier Schüler/innen (25%) in Schulen der Förderschwerpunkte Sprachbehinderung und sonstige Behinderung einschließlich einer emotionalen, sozialen Behinderung. Verglichen mit den Daten zur Verteilung nach Behinderungsarten in der beruflichen Ersteingliederung, kann davon ausgegangen werden, dass zum einen die Jugendlichen im Förderschwerpunkt geistige Behinderung deutlich schlechtere Chancen haben, in eine Maßnahme zur beruflichen Ersteingliederung einzumünden, zu der auch die Maßnahmen im Eingangsverfahren einer Werkstatt für behinderte Menschen gehören, als z. B. lernbehinderte Jugendliche. Zum anderen deuten die Daten wegen der Größe der Gruppe mit einer Lernbehinderung doch auf eine Benachteiligung von jungen Frauen mit Lernbehinderung hin¹³.

Etwa 80% der Schulabgänger/innen haben die Sonderschule 2004 ohne Abschluss verlassen¹⁴, davon zwei Drittel mit einem Abschluss für Lernbehinderte, von denen 36,7%

¹² Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Teilhabe durch berufliche Rehabilitation: Online-Handbuch für Beratung, Förderung, Aus- und Weiterbildung. Ausgabe 2004

¹³ Das Problem ist, dass die Daten der Bundesagentur zu den häufigsten Behinderungsarten nicht geschlechtsdifferenziert ausgewiesen sind. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass etwa 39% der Schulabgänger/innen im Förderbereich Lernbehinderung Mädchen waren. Es sind aber nur 36,3% in Maßnahmen der beruflichen Ersteingliederung eingemündet.

¹⁴ vgl. Statistisches Bundesamt 2003/2004

weiblich waren. Mädchen und Jungen in den Sonderschulen sind von ihren Schulabschlüssen gesehen demnach gleich leistungsstark.

Lernbehinderung und geistige Behinderung sind nicht einfach und klar zu definieren und voneinander sowie von Nicht-Behinderung abzugrenzen. Eine Lernbehinderung wird nicht als ein statisches Wesensmerkmal gesehen¹⁵. Sie kann sich vielmehr unter bestimmten Belastungen entwickeln, wie z. B. durch von sozialer Benachteiligung und Armut geprägten Lebensverhältnissen, durch Schulstress und ungünstige Lernbedingungen oder durch Komplikationen in Zusammenhang mit der Geburt. In der Praxis wird ein Kind als lernbehindert eingeschätzt, wenn es „trotz seiner für schulische Belange ausreichenden Voraussetzungen in den Bereichen Sinnesaufnahme (insbesondere Hören und Sehen), Motorik, Sprechen und Sprache sowie Verhalten unter den üblichen Bedingungen der Allgemeinen Schule nicht hinreichend gefördert werden kann“¹⁶, jedoch die Aussicht besteht, dass durch eine entsprechende Förderung ein Schulabschluss, eine Ausbildung und ein selbst bestimmtes Leben möglich wird. Die Beeinträchtigung des Lernens wird nicht mit einer Intelligenzschwäche gleichgesetzt; d. h. sie ist nicht auf die Person selbst bezogen, sondern auf bestimmte Lern- oder Verhaltensbereiche. Lernbehinderte können daher in verschiedenen Bereichen unterschiedliche, mitunter sogar durchschnittliche Leistungen erbringen und haben in ihrer Intelligenzleistungen eine breite Streuung von unter 60 bis über 100 IQ-Punkten. „Von einer geistigen Behinderung unterscheidet sich die Lernbehinderung durch das geringere Missverhältnis zwischen den Möglichkeiten eines Individuums und den Erwartungen seiner Umwelt, auch der Schule“¹⁷.

Geistig behindert zu sein, bedeutet dagegen, dass die intellektuellen Fähigkeiten signifikant unterdurchschnittlich sind. Menschen mit geistiger Behinderung sind deshalb erheblich im Lernen beeinträchtigt. Damit zusammenhängend treten Beeinträchtigungen in Bereichen des täglichen Lebens auf, wie in der Kommunikation, Selbstversorgung, Benutzung der Infrastruktur, Selbstbestimmung, Gesundheit und Sicherheit, lebensbedeutsame Schulbildung, Arbeit und Freizeit sowie im Wohnen und im Sozialverhalten¹⁸. In den Werkstätten für Menschen mit Behinderung, in denen weitgehend Menschen mit einer geistigen Behinderung oder Mehrfachbehinderte beschäftigt sind, wird eine geistige Behinderung ab einem IQ von unter 70 definiert. Bei einer geistigen Behinderung wird davon ausgegangen, dass auch mit einer entsprechenden Förderung Ausbildung, Erwerbstätigkeit und selbst bestimmtes Leben nur in einem geschützten oder unterstützenden Rahmen möglich sein werden.

Berufsorientierung und Berufsberatung

Die Sonderschulen haben den Auftrag, über die schulische Bildung hinaus Orientierung bei der Berufswahl zu geben und auf die Berufsausbildung vorzubereiten. „Das Unterrichtsfach ‚Arbeitslehre‘ oder der Unterrichtsbereich ‚Arbeit – Wirtschaft – Technik‘

¹⁵ Weiß 2004

¹⁶ Weiß 2004

¹⁷ Weiß 2004

¹⁸ Lindmeier 2004

soll Aufgaben einer vorberuflichen Bildung erfüllen, ohne Berufsbildung selbst vorweg zu nehmen.“¹⁹ Der Unterricht hat fächerübergreifende Inhalte und erfolgt vornehmlich in handlungsorientierten Lernformen, wie Projekten, Fallstudien oder Rollen- bzw. Planspielen. Betriebspraktika und Arbeitsplatzerkundungen sind vor allem im Hinblick auf eine realistische Einschätzung der beruflichen Anforderungen und der eigenen Leistungsfähigkeit von zentraler Bedeutung. Im Rahmen der Arbeitslehre finden auch Schulbesprechungen und Elternveranstaltungen mit Fachkräften der Agentur für Arbeit statt, der fast ausschließlich die Aufgabe der Berufsberatung in Fragen der beruflichen Ersteingliederung zufällt. Das bedeutet, dass die Schüler/innen neben ihren Erfahrungen in der Herkunftsfamilie auch Wissen und Kenntnisse zu Berufen und Tätigkeiten in der Schule erwerben. Offen bleiben muss hier, inwieweit in die Unterrichtsinhalte bereits gleichstellungsorientierte Aspekte im Sinne des Gender Mainstreaming integriert sind bzw. inwieweit Geschlechtsrollenstereotype im Unterricht transportiert werden²⁰.

Die Berufsberatung stellt das Bindeglied zwischen Schule und beruflicher Ausbildung dar. Die Kultusministerkonferenz der Länder und die Bundesagentur für Arbeit (BA) haben für den gesamten Prozess der Berufswahl eine enge Zusammenarbeit vereinbart zwischen den Schulen und der Berufsberatung, die für Schüler/innen der Sonderschulen von den Rehabilitationsberatern der örtlichen Agenturen für Arbeit wahrgenommen wird. Die Beratung hat besonders für Jugendliche mit Behinderung wegweisende Funktion. „Individuelle Beratung, Auswahl und Förderung der geeigneten Maßnahmen spielen somit eine Schlüsselrolle für eine erfolgreiche berufliche Ersteingliederung“²¹. Sie umfasst auch die Abklärung der Eignung im Hinblick auf bestimmte Berufe bzw. Berufsausbildungen. Hier sollen die individuellen Neigungen, Interessen und Fähigkeiten realistisch eingeschätzt und in ein Verhältnis zu den beruflichen Anforderungen gesetzt werden. Dabei sind die kognitiven, psychischen und körperlichen Faktoren ebenso zu beachten, wie die Selbsteinschätzung, die Meinungen anderer, z.B. der Eltern, Geschwister, Lehrer/innen und Berater/innen der Agentur für Arbeit. Wenn sich die Eignung nicht durch Gespräche mit Beteiligten und Expert/innen - ärztlicher bzw. psychologischer Dienst – ermitteln lässt, kann das auch über eine geförderte Maßnahme zur Abklärung der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung erfolgen. Die Bundesagentur entscheidet schließlich über die Leistung, d. h. welche Maßnahme die richtige für die betreffende Person ist. In der Beratung sind aber auch die wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Bedingungen und Entwicklungen zu berücksichtigen.

Im Hinblick auf dieses umfangreiche Aufgabenspektrum und die Entscheidungskompetenz werden in der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit maßgeblich die Weichen gestellt für das zukünftige Berufsleben der behinderten Jugendlichen. „Im Berichtsjahr 2002/2003 wurde die Berufsberatung [der BA] von 194.011 behinderten Jugendlichen, davon 71.691 junge Frauen (37%), in Anspruch genommen“²². Neben den

¹⁹ Bundesagentur für Arbeit 2004

²⁰ Auf die feministische Schulkritik und die weitergehende Diskussion in der Koedukationsdebatte kann hier nicht eingegangen werden.

²¹ Bundesagentur für Arbeit 2004

²² BMBF 2004, S. 138

etwa 48.000 Schulabgänger/innen, darunter 36% junge Frauen, waren das junge Menschen unter 25 Jahren, die bereits länger die Schule abgeschlossen haben und die wieder oder neu beraten wurden.

Der Berufsbildungsbericht weist Daten der BA aus. Danach haben im Jahr 2003 insgesamt 100.656 junge behinderte Menschen, davon 36.526 junge Frauen (36,3%), an berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung teilgenommen.

Tabelle 2: Behinderte Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Maßnahmeart im Jahr 2003²³

Maßnahmeart	insgesamt	weiblich	Frauenanteil in %
Berufsausbildung	59.225	20.863	35,2
Grundausbildungslehrgang	382	171	44,8
Förderlehrgang	21.148	7.643	36,1
tip-Lehrgang ²⁴	211	84	39,8
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher bildungs- und Eingliederungschancen	3.451	1.187	34,4
Eignungsabklärung	174	63	36,2
Arbeitserprobung	42	12	28,6
Blindentchnische und vergleichbare spezielle Grundausbildung	48	22	45,8
Maßnahme im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen	14401	5.898	41,0
Sonstige Bildungsmaßnahmen	1.574	583	37,0
Insgesamt	100.656	36.526	36,3

Nach diesen Zahlen waren junge Frauen gemessen an ihrem Anteil an den Maßnahmen insgesamt im Jahr 2003 in Maßnahmen zur Berufsausbildung unterrepräsentiert. In den Eingangsverfahren einer Werkstatt für behinderte Menschen waren sie in Relation zu ihrem Anteil insgesamt überrepräsentiert, entsprechend ihrem Anteil an Schüler/innen im Förderschwerpunkt geistige Behinderung (40%) allerdings in einem geringeren Ausmaß. Aufgrund dieser Differenzierung wird deutlich, dass von einem Vergleich mit den durchschnittlichen Werten alleine noch nicht geschlossen werden kann, dass junge Frauen bei der Leistungsgewährung nicht benachteiligt werden. Als Indiz für eine mögliche Benachteiligung kann aber gewertet werden, dass junge Frauen in den qualifizierenden Maßnahmen der Berufsausbildung unterrepräsentiert sind, dass sie in den auf eine mögliche Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen dagegen durchschnittlich vertreten oder überrepräsentiert sind. Dabei muss offen bleiben, ob diese Verteilung den

²³ Quelle: Berufsbildungsbericht 2004, S. 139 (Daten der Bundesagentur für Arbeit), eigene Berechnung. Zu beachten ist, dass die Daten der Bundesagentur für Arbeit nur die Personen betreffen, die bei der BA als Rehabilitand/innen in Erscheinung traten, d.h. die die Berufsberatung der BA in Anspruch genommen haben oder bei denen die BA Rehabilitationsträger war. Damit ist ein direkter Vergleich der absoluten Zahlen mit den Daten der Einrichtungen selbst nicht möglich.

²⁴ testen/informieren/probieren

Interessen und Neigungen der jungen Frauen entspricht, bzw. welche Gründe dafür im Prozess der individuellen Berufswahl, Beratung oder der Leistungsgewährung liegen.

Die meisten jungen Frauen und Männer in den Maßnahmen der beruflichen Ersteingliederung sind lernbehindert oder geistig behindert und damit leichter zu beeinflussen bzw. haben es schwerer, ihre Interessen eigenständig durchzusetzen. Sie sind außerdem den prägenden Einflüssen durch Elternhaus, nahes Umfeld und Medien auf eine andere Art ausgesetzt als Jugendliche ohne Behinderung. Expert/innen aus der Praxis berichten davon, dass sich gerade Menschen mit geistiger Behinderung überangepasst verhalten. Sie verinnerlichen u. a. das im Fernsehen dargestellte oder von Eltern und Umfeld eingeforderte traditionelle Geschlechtsrollenverhalten und suchen dem mehr als andere zu entsprechen. Expert/innen zufolge werden Jungen und Mädchen mit Behinderung darüber hinaus unterschiedlich und im besonderen Maße auf Anpassung hin erzogen. Während Jungen zu einer Ausbildung angehalten und dabei unterstützt werden, einen Beruf zu ergreifen und ein möglichst selbst bestimmtes Leben zu führen, werden die Chancen für Mädchen mit Behinderung vor allem in der Rolle als Hausfrau gesehen. „Sie sollten besonders tüchtige Hausfrauen werden, um die Beeinträchtigung auszugleichen, und mit Tricks die Behinderung kaschieren, um als Frau noch attraktiv zu sein und somit dem gültigen Frauenideal möglichst nahe kommen. Dies mit dem Ziel, trotz der Behinderung als (Ehe-) Partnerin akzeptabel zu sein und dadurch eine lebensperspektivische Absicherung in einer Partnerschaft sicher zu stellen“²⁵. Hermes berichtet davon, dass „viele Eltern keine Investition in die Ausbildung einer behinderten Tochter tätigen, da sie diese nicht für notwendig halten. Die behinderten Mädchen aus der ländlichen Umgebung wurden häufig nach Beendigung der Schule ohne Ausbildung in Gaststätten oder in der Landwirtschaft gegen einen geringen Lohn eingesetzt“²⁶.

Vor diesem Hintergrund kommt der Berufsberatung für weibliche Jugendliche mit Behinderung ein besonderer Stellenwert zu. Sie muss, wenn sie auf die Gleichstellung der Geschlechter auch im Bereich der beruflichen Rehabilitation insbesondere der beruflichen Ersteingliederung zielt, mehr leisten als auf Anfrage zu vermitteln. Gerade im Hinblick auf das eingeschränkte Berufsspektrum an traditionellen Frauenberufen für Behinderte müssen junge Frauen auch für Berufe interessiert und ermutigt werden, die traditionell eher von Männern gewählt werden. Das müssen jedoch nicht gerade die Berufe z. B. mit einer hohen Schmutzbelastung sein²⁷.

Expert/innen berichten, dass die junge Generation von behinderten Frauen ebenso berufsorientiert ist wie ihre nicht behinderten Altersgefährtinnen. Die jungen Frauen möchten durch qualifizierte, angemessen bezahlte berufliche Tätigkeit selbständig und unabhängig leben können, häufig dazu auch eine Familie haben. In der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit werde das jedoch nicht ausreichend berücksichtigt. Die jungen Frauen würden zu wenig über alternative Ausbildungsmöglichkeiten informiert

²⁵ Ehrig 2004, S. 3; vgl. auch Schön/Richter-Witzgall/Klein 2004

²⁶ Hermes 2001, S. 14

²⁷ Ein Argument, warum junge Frauen mit einer geistigen Behinderung nicht gerne im Metallbereich einer Werkstatt arbeiten, ist der dort entstehende Schmutz. Das Argument wird dann aber soweit verallgemeinert, dass es gegen alle von Männern dominierte Berufe gewendet wird.

oder entmutigt, eigene ehrgeizige Berufsziele zu verwirklichen²⁸. So seien die Berater/innen behinderter Mädchen "meist sehr einseitig auf frauenspezifische Berufe, besonders im kaufmännischen und Bürobereich, orientiert. Den jungen Frauen werden oft gar keine anderen Möglichkeiten aufgezeigt"²⁹. Junge behinderte Frauen würden den Prozess der Berufsfindung weitgehend als „Fremdbestimmung“ erleben. „In der beruflichen Entscheidungsfindung fühlen sie sich kanalisiert. Berufsberatung wird sehr negativ als Entmutigungsprozess erfahren. In institutionellen Beratungssituationen werden ihnen keine Wahlmöglichkeiten offeriert, insbesondere in ländlichen Regionen erhalten sie keine wohnortnahen Angebote zur Berufsfindung und Ausbildung. Junge Frauen mit Körperbehinderung fühlen sich in den Beruf der Bürokauffrau gedrängt. Junge Frauen mit Lernbeeinträchtigung fühlen sich in den Beruf der hauswirtschaftlich-technischen Assistentin gedrängt. So erfahren junge Frauen – ihren Lebensentwürfen zum Trotz – bereits in der Phase der Berufsfindung eine besondere biografische Schwelle.“³⁰

Ostendorf kommt in einer Untersuchung der Berufsberatung der BA zu dem Schluss: „Die Argumentation der Bundesagentur bewegt sich in einer Denkwelt der Geschlechterdifferenz, nach der Mädchen anders ‚sind‘ als Jungen und Frauen anders als Männer und Mädchen deshalb andere Berufe als Jungen präferieren und auch lernen sollten“³¹. Die Berufsberatung wirke, entgegen ihrem politischen Auftrag, der Geschlechtersegmentation in der beruflichen Bildung nicht entgegen, sondern verursache sie im Gegenteil mit. Nach Ostendorf bewirkt die Berufsberatung das zum einen durch die Steuerung des Fachwissens ihrer Mitarbeiter/innen, „indem sie deren Arbeitsmittel zentral vorgibt, indem sie die Aus- und Fortbildung ihrer Mitarbeiter/innen monopolisiert und indem sie die Fachliteratur, die von den Beratungsfachkräften gelesen wird, in Eigenregie erstellt“³². Zum anderen seien die Unterrichtsmaterialien geschlechtsspezifisch aufgeladen und knüpften an die „Verunsicherung von Mädchen in der Phase der Adoleszenz an, an dem Bemühen, dem Wunschbild ihres sozialen Umfeldes zu entsprechen“³³. Die Beratung sei zudem dem Mythos verhaftet, Mädchen wünschten sich Mädchenberufe und hätten in männertypischen Berufen „besondere Schwierigkeiten“. Beide Argumente kann Ostendorf widerlegen. In der Folge würden in der Berufsberatung „die Wünsche der Mädchen nach einem sicheren Arbeitsplatz, nach eigenständigem Einkommen, nach Aufstiegs-, Karriere- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten zu wenig beachtet“³⁴. Faktoren, die das Vermittlungsverhalten dahingehend beeinflussten, dass mehr Mädchen in männertypische Ausbildungen vermittelt würden und bessere Eingliederungsquoten in den Arbeitsmarkt erzielt würden, wären persönliche Erfahrungswerte der Berater/innen, z. B. Kontakte zu Betrieben und das Wissen, dass dort Mädchen gern ausgebildet werden und Schwierigkeiten überwunden werden können sowie das Ausmaß der internen Vernetzung der Beratenden, Großbetriebe in der näheren Umgebung, die gezielt

²⁸ vgl. Schön/Richter-Witzgall/Klein 2004, S. 114ff

²⁹ Hermes 2001, S. 16

³⁰ Schön/Richter-Witzgall/Klein 2004, S. 422

³¹ Ostendorf 2005, S. 450

³² Ostendorf 2005, S. 452

³³ Ostendorf 2005, S. 333

³⁴ Ostendorf 2005, S. 449

für Mädchen werben und engagierte Arbeit von kommunalen Frauenbeauftragten. Weniger Einfluss hingegen hätte die persönliche Einstellung der Beratenden.

Laut Aussage der BA sind Qualifizierungsangebote zum Thema Gender Mainstreaming bzw. Diversity geplant, werden jedoch z. Zeit noch nicht durchgeführt. Die Arbeitsmarktreform und die Reform der BA, insbesondere die Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der ARGE'n, die Einführung neuer Produkte und Programme sowie die Umstellung auf neue IT-Verfahren beanspruche bis jetzt alle reformerische Energie. Die BA plane jedoch in diesem Jahr, ein Qualifizierungsangebot zu Gender Mainstreaming und Diversity, bestehend aus einer theoriebezogenen Selbstlernphase und einem praxisorientiertem Workshop, zu entwickeln. Zuerst sollen entsprechend der Top-Down Strategie von Gender Mainstreaming Führungskräfte und später Fachkräfte und Fachassistent/innen geschult werden.

Einrichtungen der beruflichen Ersteingliederung

Die Maßnahmen zur beruflichen Ersteingliederung junger Menschen mit Behinderung werden in verschiedenen Einrichtungen durchgeführt.

Tabelle 3: Behinderte Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten im Jahr 2003³⁵

Lernort	insgesamt	weiblich	Frauenanteil in %
Betrieb	6.874	2.086	30,4
Außerbetriebliche Einrichtung	16.705	6.008	36,0
Berufsbildungswerk	15.652	5.065	32,4
Berufsförderungswerk	828	290	35,0
Einrichtung der Kategorie II ³⁶	23	10	43,5
Werkstatt für behinderte Menschen	14.401	5.898	41,0
Sonstige Träger allgemein	749	283	37,8
Sonstige Träger (rehaspezifisch)	45.424	16.886	37,2
Insgesamt	100.656	36.526	36,3

Das „Normalitätsprinzip“³⁷ (betriebliche Ausbildung vor außerbetrieblicher Ausbildung) ist wegen des mangelnden Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen oft nicht zu realisieren. Immer weniger Betriebe in der Bundesrepublik bieten behinderten jungen Menschen die Möglichkeit einer betrieblichen Ausbildung. Im Jahr 1994 erhielten noch 17.397 junge Menschen eine solche Möglichkeit, 2003 waren es nur noch 7.000³⁸. Gerade bei der betrieblichen Ausbildung entsteht dadurch ein „erhebliches Ungleichgewicht zwischen der Nachfrage und dem Angebot“³⁹ und damit auch eine große Konkurrenz zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen. Den Daten des Berufsbil-

³⁵ Quelle: Berufsbildungsbericht 2004, S. 139 (Daten der Bundesagentur für Arbeit), eigene Berechnung

³⁶ Einrichtungen, die medizinische und berufliche Rehabilitation vereinen

³⁷ „So normal wie möglich – so speziell wie erforderlich“ vgl. BA: Online-Handbuch für Beratung Förderung, Aus- und Weiterbildung. Ausgabe 2004

³⁸ Deutscher Bundestag 2004, S. 72

³⁹ Deutscher Bundestag 2004, S. 72

dungsberichtes zufolge sind junge Frauen bei den begehrten Ausbildungsplätzen der Betriebe deutlich unterrepräsentiert. Sie finden bei dieser starken Konkurrenz offenbar noch weniger Berücksichtigung, als in anderen Bereichen der beruflichen Erstausbildung.

Ebenfalls unterdurchschnittlich häufig wurden junge Frauen im Jahr 2003 in Berufsbildungswerke (32,4%) vermittelt; überdurchschnittlich häufig hingegen in Werkstätten für behinderte Menschen (41%). Die durchschnittlichen Kosten pro Teilnehmer/in für eine Maßnahme der beruflichen Rehabilitation in einem Berufsbildungswerk sind mit ca. 29.000 € pro Jahr erheblich höher als in einer Werkstatt für behinderte Menschen mit ca. 16.500 €⁴⁰. Im Rahmen der Implementierung von Gender Budgeting wäre daher auch zu klären, inwieweit Fördermittel Männern und Frauen gleichermaßen zugute kommen.

Etwa entsprechend ihrem Gesamtanteil wurden junge Frauen in außerbetriebliche Einrichtungen gefördert. Leicht überrepräsentiert waren junge Frauen bei sonstigen Trägern, zu denen auch Träger von wohnortnahen Maßnahmen gehören. Allerdings wiegt diese geringe Überrepräsentanz dort nicht vollständig die Unterrepräsentanz der jungen Frauen in den anderen (stationären bzw. betrieblichen) Maßnahmen auf, wie häufig argumentiert wird.

Berufsbildungswerke

Eine wichtige Einrichtung für die berufliche Erstausbildung behinderter Jugendlicher sind die Berufsbildungswerke. Die BBW bieten anerkannte Berufsausbildungen für Jugendliche mit Lernbehinderungen, Sinnesbehinderungen, Körperbehinderungen, psychischen Behinderungen und Mehrfachbehinderungen an. Nach Aussage der Bundesarbeitsgemeinschaft Deutscher BBW (BAG BBW) wird die Mehrzahl der Auszubildenden in den BBW direkt aus der Förder-/ bzw. Sonderschule in die Einrichtungen vermittelt. Die Überrepräsentanz der Jungen in den Sonderschulen setzt sich in den BBW weiter fort und wird von der BAG BBW als ein wichtiger Grund für den geringen Anteil (32,2%) an jungen Frauen gesehen. Der Mädchenanteil in den Sonderschulen für Lernbehinderte liegt bei ca. 39%⁴¹. Der Grund dafür ist noch unzureichend erforscht. Es gibt keine Hinweise darauf, dass Mädchen aus biologischen Gründen weniger oft lernbehindert oder geistig behindert sind. Allerdings wird vermutet, dass Jungen eher anfällig sind für Krankheiten⁴², die zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Expert/innen nehmen weiter an, dass Jungen wegen sozialer Verhaltensauffälligkeiten eher in Sonderschulen überwiesen werden. Das bedeutet umgekehrt, dass die Schwierigkeiten und Entwicklungsprobleme von Mädchen möglicherweise eher übersehen werden, weil sie in der Schule weniger sozial auffällig sind. Die Mädchen verbleiben so - unauffällig, dabei jedoch nicht mit geeigneten Mitteln gefördert - in der Regelschule. Falls das so ist, ist unklar, welche Auswirkungen das auf den Bildungsweg der „unbemerkt“ lernbehinderten Mädchen hat, ob sie einen Schulabschluss erreichen und eine Be-

⁴⁰ Deutscher Bundestag 2004, S. 82

⁴¹ vgl. Cornelißen, Waltraud (Hrsg): Gender Datenreport S. 552

⁴² vgl. Cornelißen, Waltraud (Hrsg): Gender Datenreport S. 551

rufsausbildung beginnen. Ihre Chancen, in eine Maßnahme der beruflichen Ersteingliederung einzumünden, sind jedoch deutlich schlechter als die der Jungen, deren spezifischer Förderbedarf frühzeitiger erkannt wurde.

Die Wahrscheinlichkeit einer Lernbehinderung bei Kindern, die in Armut, sozialer Benachteiligung und Randständigkeit leben, ist deutlich erhöht⁴³, denn 80 bis 90% der Kinder mit Lernbehinderung kommen aus sozial benachteiligten Verhältnissen. Da Jungen und Mädchen ihrem Anteil an den Altersgruppen entsprechend gleichermaßen sozial benachteiligt sind, kann auch vermutet werden, dass Mädchen in den Schulen andere Bewältigungsstrategien entwickeln. Die durchschnittliche Beteiligungsquote von jungen Frauen an Maßnahmen der beruflichen Ersteingliederung könnte daher auch als eine Fortschreibung ihrer Benachteiligung an schulischen Fördermaßnahmen verstanden werden und wäre dann eine Verfestigung einer bereits bestehenden Benachteiligung⁴⁴.

Werkstätten für behinderte Menschen

Junge Menschen mit geistiger Behinderung finden überwiegend in den Werkstätten für behinderte Menschen die Möglichkeit für eine spätere Erwerbstätigkeit, der eine werkstattspezifische Ausbildungsphase vorangestellt ist. So werden dort zu über 80% Menschen mit einer geistigen Behinderung ausgebildet bzw. beschäftigt. Sie besuchen in der Regel eine Sonderschule für geistig Behinderte, die 12 Schuljahre vorsieht. Eine Verlängerung des Schulbesuchs bis zu maximal 15 Jahre ist möglich, was häufig genutzt wird. Deshalb sind die meisten Schüler/innen bei ihrem Abgang von der Schule älter als 18 Jahre. Der Anteil der Mädchen in Sonderschulen im Förderschwerpunkt geistige Behinderung ist mit 40%⁴⁵ etwas geringer als der Frauenanteil in den Werkstätten mit etwa 42%. In der Regel wechseln die jungen Frauen und Männer von der Sonderschule in den Berufsbildungsbereich der Werkstatt. Zwar ist die Aufnahme einer Ausbildung und Tätigkeit nicht obligatorisch; in den meisten Bundesländern ist mit dem Abschluss der Sonderschule die Schulpflicht abgeleistet. Nach den Daten finden Jungen und Mädchen gemäß ihrem Anteil in den Sonderschulen für geistig Behinderte den Weg in die Werkstätten.

In der Abschlussstufe (Werkstufe) der Sonderschule für geistig Behinderte werden die Schüler und Schülerinnen auf Aufgaben des Erwachsenenlebens vorbereitet. Das beinhaltet u. a. auch eine breit angelegte berufliche Orientierung und vorberufliche Bildung. „Die berufsvorbereitende Bildung hat ihren Schwerpunkt in der Arbeitslehre, vor allem im Technischen Werken, in der Textilarbeit und im hauswirtschaftlichen Unterricht“⁴⁶. Den pädagogischen Konzepten liegt die Annahme zugrunde, dass Menschen mit geistiger Behinderung am besten handlungsorientiert in lebensnahen Situationen lernen, auch in der Berufsorientierung, z. B. durch Arbeitsplatzerkundungen oder Projektarbeit. „Durch handlungsorientierte Methoden wird das Interesse der Schülerinnen und Schüler

⁴³ vgl. Weiß 2004

⁴⁴ Im Gender Datenreport wird auf den Forschungsbedarf in Bezug auf die Unterschiede in der schulischen Förderung von Jungen und Mädchen hingewiesen (S. 552).

⁴⁵ Vgl. Cornelißen, Waltraud (Hrsg): Gender Datenreport S. 552

⁴⁶ Bundesagentur für Arbeit 2004

an der Übernahme bestimmter Aufgaben entwickelt, und für die Lehrkräfte wird zunehmend deutlicher, für welche Arbeitsfelder sich ein Schüler oder eine Schülerin besonders eignet⁴⁷. Die Jugendlichen werden außerdem durch das Rehateam der örtlichen BA beraten.

Im Eingangsverfahren der Werkstätten wird ermittelt, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung ist. Hier können die jungen Frauen und Männer auch erproben, welcher Arbeitsbereich in Betracht kommt und ob sie für eine Beschäftigung in der Werkstatt oder auf dem ersten Arbeitsmarkt geeignet sind.

Exkurs: Junge Frauen mit und ohne Behinderung in der Erstausbildung

Um zu prüfen, inwieweit sich die Situation von jungen Frauen in der beruflichen Erstgliederung von denen im allgemeinen Ausbildungssystem unterscheidet bzw. inwieweit die Chancen von behinderten jungen Frauen zusätzlich eingeschränkt werden, werden einige Strukturdaten zum Vergleich herangezogen. In den Jahren zwischen 1997 und 2001 lag der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Auszubildenden im dualen System in der Bundesrepublik bei ca. 40%⁴⁸. Dabei befanden sich die meisten Frauen im Ausbildungsbereich „Hauswirtschaft“ und „Freien Berufen“ (ca. 95%), während nur 6% der Auszubildenden in der Seeschifffahrt Frauen waren. „Bei den Frauen gehören alle häufig gewählten Berufe dem kaufmännischen und Dienstleistungsbereich an“⁴⁹. Die Bürokauffrau ist bei den Frauen der am häufigsten gewählte Beruf, gefolgt von der Kauffrau im Einzelhandel und der Friseurin. Eine große Rolle spielen jedoch auch die Berufe aus dem Gesundheitsbereich, z. B. Arzhelferin und zahnmedizinische Fachangestellte.

Gerade die Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen werden jedoch oft außerhalb des dualen Systems in Berufsfachschulen gelehrt. „Die Zahl der Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen, die einen beruflichen Abschluss außerhalb des dualen Systems anstreben, liegt im Schuljahr 2001/02 erneut deutlich höher als im Vorjahr“⁵⁰. Der Frauenanteil der Berufsfachschüler/innen, die eine voll qualifizierende Berufsausbildung an Berufsfachschulen absolvieren ist zwar prozentual gesehen rückläufig, betrug aber 2001 immer noch 72,3%. Dabei liegt die Ausbildung zur Kinderpflegerin mit einem Frauenanteil von 95% an der Spitze der Beliebtheitskala für Frauen. Die Ausbildungsberufe des Gesundheitswesens sind allgemein überwiegend von Frauen nachgefragt. Der Frauenanteil liegt dort insgesamt (an Schulen des Gesundheitswesens, Fachschulen der Länder und Berufsfachschulen zusammen) bei 83,5%.

Auch eine Ausbildung im öffentlichen Dienst ist bei jungen Frauen sehr beliebt. „Rund drei von fünf Ausbildungsplätzen waren [im Jahr 2001] mit Frauen besetzt. Der relativ hohe Frauenanteil ist gegenüber dem Vorjahr weiter leicht gestiegen“⁵¹. Der durchschnittliche Anteil an jungen Frauen an den Maßnahmen zur Ersteingliederung ist je-

⁴⁷ Bundesagentur für Arbeit 2004

⁴⁸ BMBF 2003, S. 105

⁴⁹ BMBF 2003, S. 105

⁵⁰ BMBF 2003, S. 126

⁵¹ BMBF 2003, S. 130

doch mit 36,3% im Jahr 2003 erheblich geringer als ihr Anteil an den Ausbildungsplätzen im dualen System allgemein mit 40%.

III.3.2.2 Zugang zur beruflichen Wiedereingliederung

Gesundheitliche Belastungen, Krankheiten oder Unfälle können dazu führen, dass der erlernte Beruf nicht weiter ausgeübt werden kann. Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung sollen zur weiteren Teilhabe am Arbeitsleben in Form von qualifizierter Berufstätigkeit führen.

Nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) nahmen im Dezember 2005 insgesamt 31.601 behinderte oder gesundheitlich beeinträchtigte Menschen, davon 11.434 (36,2%) Frauen, im Bereich der Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung teil.⁵²

Tabelle 4: Behinderte Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung nach Maßnahmeart im Dezember 2005⁵³

Maßnahmeart	insgesamt	weiblich	Frauenanteil in %
Berufsausbildung	881	276	31,3
Weiterbildung	21.781	7.697	35,3
Vorbereitungsmaßnahme für Weiterbildung	177	71	40,1
Reha-Vorbereitungslehrgang	782	251	32,1
Maßnahme im Eingangsverfahren/ Arbeitstrainingsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen	6.602	2.622	39,7
Eignungsabklärung	154	47	30,5
Arbeitserprobung	11	4	36,4
Blindentchnische und vergleichbare spezielle Grundausbildung	9	5	55,6
Sonstige Bildungsmaßnahme	1.204	461	38,3
Insgesamt	31.601	11.434	36,2

Die Deutsche Rentenversicherung (DR) führt in ihrer Statistik die Daten aller Versicherten (Angestelltenversicherung, Arbeiterversicherung und Knappschaft) zusammen. Im Berichtsjahr 2004 waren insgesamt 37,59 Mio. Menschen aktiv in der DR versichert. Das waren 88% aller Erwerbspersonen in Deutschland; davon waren 47,3% weiblich.

Gemessen am Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen (im Jahr 2004: 44,8%) sind Frauen mit Behinderung oder gesundheitlicher Beeinträchtigung in Maßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung deutlich unterrepräsentiert. Die Statistik der DR (vgl. Tabelle 5) weist mit einer Gesamtbeteiligung der Frauen von 30% eine Diskrepanz von

⁵² Die Daten der Bundesagentur für Arbeit betreffen nur die Personen, die von der BA Leistungen zur beruflichen Rehabilitation erhalten haben. Damit ist ein direkter Vergleich der absoluten Zahlen der BA mit den Daten der Einrichtungen selbst nicht möglich.

⁵³ Quelle: Statistisches Bundesamt

etwa 15 Prozentpunkten aus⁵⁴, die BA bleibt um acht Prozentpunkte unter dem Niveau. Insgesamt haben jedoch Frauen im Zuständigkeitsbereich der BA größere Chancen auf die Teilhabe an beruflicher Rehabilitation als im Bereich der DR. Ein Vergleich der Leistungsgewährung zwischen DR und BA ist allerdings nur bedingt möglich, da trotz vergleichbarer Maßnahmen die spezifischen Begrifflichkeiten der Rehabilitationsträger den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen angepasst sind. Die Kategorien der BA „Berufsausbildung“ und „berufliche Weiterbildung“ z. B. bezeichnen zusammen das, was bei der DR als „berufliche Bildung“ geführt wird. Hier sind Frauen mit einem Anteil von 35,4% im Bereich der BA unterdurchschnittlich vertreten, gemessen an ihrem Anteil an den Maßnahmen insgesamt, während sie im Zuständigkeitsbereich der DR durchschnittlich berücksichtigt sind.

Tabelle 5: Art der abgeschlossenen Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben der DR (Mehrfachnennungen möglich)⁵⁵

Leistungsart	Insgesamt	Männer		Frauen	
		absolut	in %	absolut	in %
Auswahl von Leistungen, Eignungsabklärung, Arbeitserprobung	13.562	10.179	75,1	3.383	24,9
Überbrückungsgeld	710	623	87,7	87	12,3
Erhaltung/Erlangung eines Arbeitsplatzes	24.375	15.669	64,3	8.706	35,7
Berufsvorbereitung	10.534	7.710	73,2	2.824	26,8
berufliche Bildung	31.496	21.926	69,6	9.570	30,4
Reha psychisch Kranker	441	281	63,7	160	36,3
Leistungen in einer Werkstatt für behinderte Menschen	7.429	5.090	68,5	2.339	31,5
Kfz-Hilfe	3.094	2.185	70,6	909	29,4
Leistungen an den Arbeitgeber	11.132	8.295	74,5	2.837	25,5
Summe	102.773	71.958	70,0	30.815	30,0

Von beiden Rehabilitationsträgern sind Frauen in Werkstätten für behinderte Menschen überdurchschnittlich vermittelt worden gemessen am Durchschnitt ihrer Beteiligung insgesamt, während sie an Maßnahmen zur Berufsvorbereitung unterdurchschnittlich häufig teilnehmen. Bei Leistungen an den Arbeitgeber, etwa 11% aller Leistungen der Rentenversicherung, werden Frauen unterdurchschnittlich berücksichtigt. Insofern kann mit den Daten der Rentenversicherungsträger alleine nicht belegt werden, dass Frauen bei gesundheitlicher Beeinträchtigung eher durch innerbetriebliche Maßnahmen wieder eingegliedert werden.

⁵⁴ Ähnlich wie bei der BA betreffen die Daten der DR nur die Personen, die von der DR Leistungen zur beruflichen Rehabilitation erhalten haben. Damit ist auch hier ein direkter Vergleich der absoluten Zahlen der DR mit den Daten der Einrichtungen selbst nicht möglich.

⁵⁵ Quelle: Deutsche Rentenversicherung: *VDR-Statistik Rehabilitation des Jahres 2004*

Belastung im Beruf

Die deutsche Rentenversicherung wurde als Invaliden- und Altersrente begründet und war auf Arbeiter ausgerichtet. Die Angestelltenversicherung wurde erst später für die damals privilegierte Gruppe der Angestellten entwickelt. Auch die gegenwärtige Struktur der Rentenversicherung ist noch durch diese Trennung zwischen Arbeiter und Angestellten bestimmt, heute allerdings zusammengeschlossen in der Deutschen Rentenversicherung. Während der für die Arbeiterversicherung zuständige Zweig regional organisiert ist, ist der für Angestellte zuständige Zweig bundesweit tätig.

Arbeiter- und Angestelltenversicherung haben etwa gleich viel Versicherte, wobei Frauen eher in der Angestelltenversicherung und Männer eher in der Arbeiterversicherung versichert sind. Damit ist in der Struktur der Versicherten das traditionelle Bild von Männern, die vornehmlich im gewerblich-technischen Bereich tätig sind, und von Frauen in angestellten Berufen, wie in Gesundheits- oder Verwaltungsberufen, enthalten.

Tabelle 6: Aktiv Versicherte in der DR im Verhältnis zu Rehabilitand/innen 2004⁵⁶

Deutsche Rentenversicherung	insgesamt	Männer			Frauen		
		Versicherte	in Reha	in %	Versicherte	in Reha	in %
Arbeiterrentenversicherung	17.823.810	11.608.965	48.225	0,42	6.214.845	9.808	0,16
Angestelltenversicherung	18.582.716	7.265.021	10.673	0,15	11.317.695	17.072	0,15
Knappschaft	1.185.483	950.411	2.399	0,25	235.072	316	0,13
insgesamt	37.592.009	19.824.397	61.297	0,31	17.767.612	27.196	0,15

Aus den Daten der Deutschen Rentenversicherung wird deutlich:

- dass Frauen, verglichen mit ihrer Erwerbsbeteiligung von ca. 45%, mit ihrem Anteil an den Versicherten von 47% etwas häufiger sozialversichert beschäftigt sind als Männer.
- dass Männer gegenüber Frauen aber etwa doppelt so häufig an Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation teilnehmen und
- dass insbesondere Männer, die in der Arbeiterrentenversicherung versichert sind, diese besonders häufig in Anspruch nehmen.

Dies kann ein Indiz dafür sein, dass die Angehörigen der Berufsgruppen, die in die Zuständigkeit der Arbeiterrentenversicherung gehören, besonderen Belastungen ausgesetzt sind und deshalb einen erhöhten Rehabilitationsbedarf haben. Ein Blick auf die Verteilung der Rehabilitand/innen nach den verschiedenen Berufsgruppen zeigt, dass Angehörige bestimmter Berufsgruppen häufiger an Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation teilnehmen, allerdings gilt das für Frauen und für Männer. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass in den verschiedenen Berufsgruppen Männer und Frauen unterschiedlich belastet sind (vgl. Tabelle 7).

Wenn davon ausgegangen wird, dass Männer und Frauen entsprechend ihrem Bedarf an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation teilnehmen, scheinen Frauen in Bauberufen

⁵⁶ Quelle: Deutsche Rentenversicherung: *VDR-Statistik Rehabilitation des Jahres 2004*

und in der Landwirtschaft höher belastet zu sein als Männer, während Männer in den Metall- und Ernährungsberufen höhere Belastungen haben. Besonders hohen Belastungen sind Menschen in Bauberufen ausgesetzt. Das sind weitgehend Männer (Frauenanteil: 1,4%). Obwohl Bauberufe nur einen Anteil von 3,8% an allen Berufen haben, stellen Beschäftigte in Bauberufen fast ein Drittel aller Rehabilitationsfälle insgesamt. Dabei sind Frauen hier um ein vielfaches höher belastet als Männer.

Tabelle 7: Rehabilitand/innen in der gesetzlichen Rentenversicherung nach Berufsgruppen⁵⁷

Berufsgruppen	insgesamt	Männer			Frauen		
		insgesamt	in Reha	in %	insgesamt	in Reha	in %
landwirtschaftliche Berufe	399.289	279.918	230	0,08	119.371	212	0,18
Metallberufe	2.299.674	2.165.051	3.661	0,17	134.623	187	0,14
Ernährungsberufe	705.750	395.120	664	0,17	310.630	347	0,11
Bauberufe	667.978	658.350	5.963	0,91	9.628	515	5,35
Technische Berufe	1.848.798	1.528.526	445	0,03	320.272	104	0,03
Handel und Verkehr	4.013.158	2.320.093	2.142	0,09	1.693.065	1.771	0,10
Verwaltung und Organisation	5.737.595	2.051.240	400	0,02	3.686.355	534	0,01
Gesundheitsberufe	1.940.443	303.323	551	0,18	1.637.120	2.867	0,18
Summe	17.612.685	9.701.621	14.056	0,15	7.911.064	6.537	0,18

Gleichzeitig wird deutlich, dass die objektiven Belastungen der Tätigkeit in verschiedenen Berufen auf unterschiedliche körperliche und seelische Konstitutionen von Männern und Frauen treffen und unterschiedliche Wirkungen auf ihre Gesundheit und Erwerbsfähigkeit haben. Die höhere Beteiligung von Männern an Rehabilitationsmaßnahmen kann daher nicht nur damit erklärt werden, dass sie häufiger in höher belasteten Berufen tätig sind, bzw. dass Frauen eher in Berufen tätig sind, in denen mit innerbetrieblichen Maßnahmen eine gesundheitliche Beeinträchtigung kompensiert werden kann. Vielmehr ist auch zu berücksichtigen, dass "Frauen und Männer nicht nur durch unterschiedliche Risikofaktoren belastet sind, sondern Beschwerden ungleich wahrnehmen und Leistungen des Gesundheitswesens in unterschiedlichem Ausmaß in Anspruch nehmen".⁵⁸ Dabei werden Frauen und Männer von Ärzten und Ärztinnen unterschiedlich behandelt. Frauen werden „häufiger Medikamente verschrieben und sowohl Diagnostik als auch Behandlung in Krankenhäusern erfolgen weniger invasiv“.⁵⁹

In die Interpretation der Daten der DR muss daher auch der Aspekt unterschiedlichen Belastung und möglichen ungleichen medizinischen Versorgung von Männern und Frauen einbezogen werden. Deutlich wird, dass Männer und Frauen unterschiedlichen Belastungen ausgesetzt sind. Mit den Daten ist jedoch nicht aufzuklären, in welchem Maße Männer und Frauen in den verschiedenen Berufsgruppen tatsächlich unterschiedlich gesundheitlich belastet sind und ob sie diesen Belastungen entsprechend medizi-

⁵⁷ Quelle: Deutsche Rentenversicherung: *VDR-Statistik Rehabilitation des Jahres 2004* und Statistisches Bundesamt

⁵⁸ Kosukéwitz/Klosterhuis/Winnefeld/Beckmann 2001, S. 1

⁵⁹ Kosukéwitz/Klosterhuis/Winnefeld/Beckmann 2001, S. 1

nisch versorgt werden. Zum einen weil die Daten keinen Aufschluss über die Diagnostik im Vorfeld der beruflichen Rehabilitation geben, zum anderen fließen hier nur Informationen über die gewährten Leistungen, nicht aber über die abgelehnten ein. Ein Anhaltspunkt dafür, dass Geschlechterunterschiede auch bei der Antragsbewilligung bestehen, liefert eine Analyse der LVA⁶⁰-Daten des Landesministeriums Sachsen-Anhalt. Danach wurden Anträge von Frauen etwas häufiger abgelehnt. Als Begründung wurde fast doppelt so häufig „nicht notwendig“ angegeben.⁶¹

Denkbar ist auch, dass mit Krankheit von Männern und Frauen unterschiedlich umgegangen wird. Ein Anhaltspunkt, dass Männer und Frauen bei gleicher Erkrankung unterschiedlich medizinisch versorgt werden, ist aus der geschlechtsdifferenzierten Forschung zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu entnehmen. Sie sind bei Männern und Frauen in westlichen Industrieländern als eine der Hauptursachen für vorzeitige Sterblichkeit eine der häufigsten Ursachen für die Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen - etwa 10% aller Reha-Fälle der DR⁶². Davon waren ca. 75% Männer; bei den ischämischen⁶³ Herzkrankheiten waren sogar über 84% Männer. Der geringe Anteil an Frauen an Rehabilitationsmaßnahmen aufgrund von ischämischen Herzkrankheiten lässt sich zum Teil dadurch erklären, dass Frauen statistisch gesehen weniger oft erkranken. Allerdings ist nicht klar, wie viel häufiger Männer einen Herzinfarkt haben. Laut Statistischem Bundesamt haben im Alter bis 64 Jahre viermal mehr Männer als Frauen einen akuten Herzinfarkt. Nach einer Broschüre des Ministeriums für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales (MAFGS) des Landes Sachsen-Anhalt hingegen waren mehr als 45% der Herzinfarktpatient/innen weiblich.⁶⁴ Die große Differenz ergibt sich zum einen aus der Altersbegrenzung der ersten Zahl auf 64 Jahre, denn Frauen erleiden später einen Herzinfarkt als Männer. Nach Einschätzung des MAFGS wurde das Erkrankungsrisiko bei Frauen aber bisher auch deutlich unterschätzt, so dass die Klassifikation des Herzinfarkts als typische „Männerkrankheit“ nicht mehr haltbar ist. Das ist ein Hinweis darauf, dass das Thema noch nicht ausreichend geschlechterdifferenziert untersucht ist.

Epidemiologischen Studien ist der Hinweis zu entnehmen, dass koronare Herzkrankheiten bei Männern und Frauen sehr unterschiedlich verlaufen.⁶⁵ Frauen sind zum Zeitpunkt des Infarktes zwar durchschnittlich älter als Männer, erliegen diesem jedoch vor allem in jungem Alter wesentlich häufiger. Dies könnte auf Unterschiede in der Behandlung beruhen. Z. B. wird vermutet, dass ein Herzinfarkt bei Frauen oft nicht oder zu spät diagnostiziert wird⁶⁶, u. a. weil medizinische Kenntnisse auf einer Ursachenfor-

⁶⁰ Landesversicherungsanstalt, heute eingegangen in den Zusammenschluss Deutsche Rentenversicherung Bund

⁶¹ MAFGS 2003, S. 75

⁶² Quelle: Deutsche Rentenversicherung: *VDR-Statistik Rehabilitation des Jahres 2004*

⁶³ Durchblutungsstörung eines Gewebes durch fehlende oder unzureichende arterielle Blutzufuhr. Klinisch treten die Zeichen eines Infarkts auf: Blässe und Schmerzen.

⁶⁴ Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales Sachsen-Anhalt: Broschüre Gender-Mainstreaming in Sachsen-Anhalt, August 2001

⁶⁵ Kosukéwitz/Klosterhuis/Winnefeld/Beckmann 2001, S.1

⁶⁶ vgl. MAFGS 2001, S. 35

schung und Therapieerprobung beruhen, in die fast ausschließlich Männer einbezogen waren.

Ein anderer Grund für den geringen Anteil an Frauen an den Rehabilitationen könnte sein, dass erkrankte Frauen weniger häufig Anschlussheilbehandlungen (AHB) erhalten. Nur 53% der Frauen aber 69% der Männer nehmen diese laut Augsburger Herzinfarkt-Register bei Herzinfarkt in Anspruch. Vermutet wird, dass "Frauen häufiger aus privaten Gründen" auf notwendige Rehabilitationen verzichten.⁶⁷

Festgehalten werden kann, dass allein von den Daten her eine Benachteiligung von Frauen bei der Leistungsgewährung nicht auszuschließen ist. Am Beispiel der Herz-Kreislauf-Erkrankungen können Barrieren im Vorfeld der beruflichen Rehabilitation identifiziert werden, die als Benachteiligung fortgeschrieben werden und gleichzeitig den Blick auf die Problematik verstellen.

Beratung

Bei Unfall oder Krankheit und daraus entstehender gesundheitlicher Beeinträchtigung oder Behinderung ist meist zuerst eine medizinische Rehabilitation nötig. Die Rehabilitator/innen der Krankenkassen verweisen dann den Patienten/die Patientin bereits in dieser Phase auf die Möglichkeit einer anschließenden beruflichen Rehabilitation und Vorort an den zuständigen Sozialdienst der Kliniken. Dort kann den Antrag auf berufliche Rehabilitation gestellt und zur weiteren Beratung an den zuständigen Rehabilitationsträger verwiesen werden.

Anders als bei der Ersteingliederung sind für die Beratung bei der beruflichen Wiedereingliederung die verschiedenen Rehabilitationsträger, Integrationsfachdienste und Gemeinsame Servicestellen für Rehabilitation zuständig. Um Menschen mit Behinderung unabhängig von der Zuständigkeit des Rehabilitationsträgers beraten zu können, wurden durch das SGB IX "Gemeinsame Servicestellen für Rehabilitation" (GS) in allen Landkreisen und kreisfreien Städten eingeführt. Ziel war, durch die Bündelung der Beratung bei zentralen, trägerübergreifenden Beratungsstellen die Beratung für die Betroffenen effektiver, übersichtlicher und komfortabler zu gestalten. Die GS wurden eingerichtet, orientiert an den im SGB IX formulierten Anforderungen wie Barrierefreiheit, Kostenneutralität und Einbindung in bestehende Strukturen. Sie ergänzen das Beratungsangebot der Rehabilitationsträger. Zu den besonderen Anforderungen gehört auch die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse und Probleme von behinderten Frauen und Kindern⁶⁸.

57% der GS sind bei einer gesetzlichen Krankenkasse und 38% bei einem Rentenversicherungsträger eingerichtet⁶⁹. Relativ selten haben andere Rehabilitationsträger, wie z. B. Sozialhilfeträger, Unfallversicherungsträger oder die Bundesagentur für Arbeit die Trägerschaft übernommen. Meist wurde die lokale GS in eine bestehende Beratungsstelle des Trägers integriert, indem die vorliegende technische, räumliche und personelle

⁶⁷ Kosukéwitz/Klosterhuis/Winnefeld/Beckmann 2001, S. 5f

⁶⁸ vgl. Kap. IV

⁶⁹ vgl. Pfeuffer/Engel/Engels 2004

Infrastruktur gemeinsam genutzt wurden. Nur für wenige GS (8%) wurden die erforderlichen Beratungsstrukturen neu geschaffen. „Die Mitarbeiter fast aller GS wurden aus dem Mitarbeiterpool der Rehabilitationsträger, insbesondere aus deren bestehenden Beratungsstellen ausgewählt bzw. benannt. Sie erfüllen die Servicetätigkeit nunmehr zusätzlich zu ihrem meist schon zuvor bestehenden trägerinternen Aufgaben der Kundenberatung und Reha-Sachbearbeitung.“⁷⁰

Im Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung wird als Ergebnis der Evaluation der GS festgehalten, dass sie insgesamt sehr wenig in Anspruch genommen werden⁷¹. Vermutet wird zum einen, dass die Zielgruppe durch Informationsmedien wie Internet bereits sehr gut informiert ist und die meisten direkt die Beratung des zuständigen Rehabilitationsträgers aufsuchen. Zum anderen sei das Angebot der GS nicht ausreichend bekannt.⁷² Die GS sehen jedoch mehrheitlich die Ziele der Neuregelung der Beratung verwirklicht.

Ob und in wieweit bei der Beratung der GS die besonderen Bedürfnisse und Probleme von behinderten Frauen Berücksichtigung finden, wird im Abschlussbericht nicht thematisiert. Ermittelt wurde jedoch, dass „der überwiegende Teil der Ratsuchenden männlich“ sei⁷³, was darauf hinweist, dass die GS die Zielgruppe der gesundheitlich beeinträchtigten oder behinderten Frauen nicht ausdrücklich ansprechen. Mitarbeiter/innen einer GS sehen das Angebot der GS und der Rehabilitationsträger insgesamt als gleichermaßen für Frauen und Männer offen stehend.

Die Mitarbeiter/innen der GS sind Sozialversicherungsfachangestellte, Diplom-Verwaltungswirte oder Rehabilitationsberater, die über keine pädagogische Ausbildung verfügen. Das Ausbildungsniveau wird in Bezug auf das sozialversicherungsrechtliche Wissen als insgesamt hoch bezeichnet. Methodenkompetenz der allgemeinen Sozialberatung und Praxiswissen "liegen in der Regel aber nicht vor". Inhalte trägerübergreifender Schulungen sind vor allem sozialrechtliche Bestimmungen⁷⁴. Fortbildungsangebote der Bundesarbeitsgemeinschaft Rehabilitation, in denen Rehabilitationsberater/innen aller Rehabilitationsträger in geschlechtsspezifische Beratungskonzepte eingeführt werden sollen, werden weitgehend nur von weiblichen Beraterinnen wahrgenommen⁷⁵.

Vor diesem Hintergrund kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine frauengerechte Beratung regelhaft im allgemeinen Konzept der Rehabilitationsberatung enthalten ist. Das Fehlen eines erweiterten Beratungskonzeptes, in dem die besonderen Bedürfnisse von behinderten Frauen im Sinne von SGB IX aufgenommen sind und das den Anspruch ganzheitlicher Beratung erfüllt, kann sich daher als eine Barriere für den gleichberechtigten Zugang von Frauen zu Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation

⁷⁰ Pfeuffer/Engel/Engels 2004, S. 151

⁷¹ Das wurde auch von Mitarbeiter/innen einer GS, die im Rahmen der Machbarkeitsstudie im Januar 2006 befragt wurden, bestätigt.

⁷² vgl. Pfeuffer/Engel/Engels 2004, S. 165

⁷³ Pfeuffer/Engel/Engels 2004, S. 163

⁷⁴ vgl. Pfeuffer/Engel/Engels 2004, S. 27f.

⁷⁵ Gespräch mit Mitarbeitern der Bundesarbeitsgemeinschaft Rehabilitation im Januar 2006.

erweisen.⁷⁶ Ein Indiz dafür ist, dass das Beratungsangebot von Frauen mit Behinderung oft als unbefriedigend und nicht ihren Bedürfnissen entsprechend erlebt wird. Sie fühlen sich dort häufig in ein bestimmtes Berufsfeld (Bürokratie) gedrängt und nicht ausreichend über Alternativen informiert.⁷⁷ Auch Schön/ Richter-Witzgall/ Klein führen das darauf zurück, dass die Mitarbeiter/innen der Beratungsstellen nicht ausreichend informiert und geschult seien⁷⁸, um Frauen mit Behinderung entsprechend ihrer spezifischen Problematik zu beraten. Der erhöhte „Wirtschaftlichkeits- und Vermittlungsdruck“ seit Einführung des SGB IX erschwere außerdem zunehmend eine frauengerechte Beratung.⁷⁹ „Um die geforderte hohe persönliche Vermittlungsquote zu erzielen, werden die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Behörden möglicherweise noch stärker als bisher ihre Vermittlungsbemühungen vor allem an diejenigen Klient/innen richten, die als leicht und vielseitig einsetzbar bzw. vermittelbar gelten. Das kann zur Folge haben, dass all diejenigen, die zu den ‚Problemgruppen‘ des Arbeitsmarktes zählen - und das betrifft schwer behinderte Frauen im besonderen Maße - im Ergebnis noch weniger Unterstützung bei der Suche nach einer Arbeit oder einer vorbereitenden Maßnahme erhalten.“⁸⁰ Schön/Richter-Witzgall/Klein berichten außerdem davon, dass die interne Auflage der Arbeitsverwaltung, Ansprüche auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nur noch anzuerkennen, wenn ein voraussichtlicher Integrationsquotient von 70% bestehe, dazu führte, dass „sehr viele Frauenmaßnahmen aus dem Weiterbildungsangebot heraus gefallen sind“.⁸¹ Insgesamt haben sich die bewilligten Maßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung tatsächlich vom Berichtsjahr 2002 auf das Berichtsjahr 2004 um mehr als 30% verringert. Speziell bei Berufsausbildungen beträgt der Rückgang ca. 50%, bei Weiterbildungen 35%. Frauen sind dabei in Bezug auf die Berufsausbildungen in größerem Maße betroffen.

In einer Untersuchung von Beratungsstellen von 78 Institutionen⁸² zur beruflichen Weiterbildung bewertete die Stiftung Warentest im Jahr 2003 die Qualität der Beratung insgesamt als eher schlecht. „Bescheidene Leistungen“ wurde dabei besonders den Beratungen der „Arbeitsagenturen“ bescheinigt. „Die Berater gingen häufig nicht auf die persönlichen Bedingungen der Ratsuchenden ein. Und in der Mehrzahl der Fälle stellten sie ihnen keine oder keine geeigneten Kurse vor.“⁸³ Am besten beurteilt wurden die Frauenberatungsstellen, weil diese „im besonderen Maße die persönlichen Voraussetzungen der Ratsuchenden“ berücksichtigten.

⁷⁶ vgl. Schön/Richter-Witzgall/Klein 2004, S. 141

⁷⁷ Vgl. Schön/Richter-Witzgall/Klein 2004; Hermes 2001

⁷⁸ Schön/Richter-Witzgall/Klein 2004, S. 77

⁷⁹ Schön/Richter-Witzgall/Klein 2004, S. 142

⁸⁰ Zinsmeister, Julia: Das neue SGB XII und seine Auswirkungen auf behinderte Frauen. In: „Politische Interessenvertretung behinderter Frauen“ des Weibernetz e.V.(Hrsg.): SGB XII, Hartz IV, Gesundheitsversorgung - aus Sicht von Frauen mit Behinderung. 2005, S. 7

⁸¹ Schön/Richter-Witzgall/Klein 2004, S. 143

⁸² „Arbeitsagenturen“, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Frauenberatungsstellen, u.a.

⁸³ Stiftung Warentest: Weiterbildung. Allein auf weiter Flur. 4/2004

Vereinbarkeit von beruflicher Rehabilitation und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und damit auch beruflicher Rehabilitation und Familie stellt vor allem Frauen mit Behinderung oft vor eine unlösbare Aufgabe. Nach wie vor sind es Frauen, die die Verantwortung für die Organisation des Haushaltes und die Betreuung und Erziehung von Kindern tragen⁸⁴, auch im Falle einer beruflichen Rehabilitation. Ein Problem dabei ist die strukturelle Benachteiligung von Frauen durch mangelnde oder unzureichende Kinderbetreuungsangebote, die gleichermaßen Frauen mit und ohne Behinderung betreffen. Ein weiteres Problem liegt darin, dass Frauen mit Behinderung - nach Erfahrungen von Experten/innen - sehr viel weniger Unterstützung für die berufliche Rehabilitation und die anschließende Erwerbsarbeit von ihren Familien und insbesondere von ihren Partnern erhalten als Männer. Die gesellschaftliche Anerkennung für Frauen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung oder Behinderung sei gering, wenn sie trotz familiärer Verpflichtungen erwerbstätig sein wollen. Außerdem verlangen die Familien häufig von den Frauen, dass sie die häuslichen Pflichten nicht wegen ihres Berufs vernachlässigen. Familie und Partner wären weniger dazu bereit als bei Männern, den Wunsch nach Erwerbstätigkeit der Frauen durch das Zurückstellen eigener Bedürfnisse oder die Entlastung der Frauen von Familienpflichten durch Übernahme von Arbeiten in Familie und Haushalt zu unterstützen. Frauen mit Behinderung hätten also ihren Wunsch nach Erwerbstätigkeit gegenüber der Gesellschaft und der eigenen Familie zu vertreten und durchzusetzen.

Ein Instrument zum Abbau der Benachteiligung sind wohnortnahe Rehabilitationsmaßnahmen⁸⁵. Allerdings lässt sich aus den Daten der BA und der DR nicht belegen, dass Frauen über eine bevorzugte Teilnahme an wohnortnahen Maßnahmen ihre Benachteiligung ausgleichen können, bzw. dass sie häufiger im Betrieb umgesetzt würden. So sind Frauen in der Statistik der BA bei sonstigen Trägern, zu denen auch die Träger wohnortnaher Leistungen gehören, nur durchschnittlich häufig vertreten (35,6%). Die Daten der DR zeigen, dass nur 18% aller Maßnahmen zur Umsetzung im bisherigen Betrieb und 48% der Vermittlungen in einen anderen Betrieb Frauen zugute kommen. Bemerkenswert ist dabei, dass 99,3% der Umsetzungen im Zuständigkeitsbereich der Arbeiterversicherung erfolgen. Es kann also nicht davon ausgegangen werden, dass Frauen ihre geringe Teilhabe in Berufsförderungswerken und dort speziell in Maßnahmen, die auf einen Berufsabschluss abzielen durch Umsetzung im Betrieb, Wechsel zu einem anderen Betrieb oder Teilnahme an einer wohnortnahen Maßnahme kompensieren.

Abgesehen von den Anforderungen an Frauen durch traditionelle gesellschaftliche Rollenzuweisungen, die als Hindernisse gelten, haben Frauen durch die Übernahme der familiären Pflichten auch materielle Nachteile, die sich erschwerend auf ihre Teilnahme an beruflicher Rehabilitation auswirken. Sie sind in der weitgehenden Abhängigkeit des Übergangsgeldes von der Höhe des Erwerbseinkommens begründet. Frauen sind häufig geringfügig oder teilzeitbeschäftigt und verdienen deshalb im Vergleich zu Männern

⁸⁴ vgl. Sellach u. a. Besonderheiten der Zeitverwendung von Frauen und Männern, in *Wirtschaft und Statistik*, 1/2006

⁸⁵ vgl. Niehaus/Kurth-Laatsch/Nolteernsting 2001

sehr viel weniger.⁸⁶ Hinzu kommt, dass typische Frauenberufe geringer entlohnt werden. Selbst in gleichen Positionen mit gleicher Arbeitszeit verdienen Frauen bis zu 30% weniger als Männer. Daher deckt die Höhe des Übergangsgeldes, das an die Höhe des Erwerbseinkommens gekoppelt ist, oft nicht die Lebenshaltungskosten.⁸⁷

III.3.2.3 Fazit

Die durchschnittliche Beteiligung von behinderten jungen Frauen an Maßnahmen der beruflichen Ersteingliederung entspricht nicht der Beteiligung von jungen Frauen an der dualen Ausbildung. Auch wenn durchschnittlich nur 36,3% der Schulabgänger/innen in Sonderschulen weiblich sind, so scheint das eher auf eine Benachteiligung von Mädchen in der schulischen Förderung hinzuweisen, die in der Berufsausbildung fortgeschrieben wird. Die junge Generation behinderter Frauen unterscheidet sich jedenfalls in Bezug auf ihre Erwerbsorientierung nicht von gleich alten nicht behinderten Frauen.

Die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit hat eine große Bedeutung für die Berufswahl von Jugendlichen mit Behinderung und entscheidet unter Berücksichtigung der verschiedenen individuellen und strukturellen Faktoren darüber, welche Maßnahme angemessen ist. Auch wenn eine Lenkungsfunktion verneint wird, sind gleichstellungsorientierte Konzepte in der Beratung bisher nicht umgesetzt worden. Auch von daher ist zu vermuten, dass in den Beratungs- und Entscheidungsprozess der Leistungsgewährung Geschlechtsrollenstereotype einfließen. Die Verantwortung für tradierte Rollenbilder und darauf gegründete Berufswünsche kann nicht allein bei den Eltern verortet werden. Auch wenn Eltern auf ihre behinderte Tochter in dieser Weise einwirken, so kommt gerade deswegen dem berufsorientierenden Unterricht in der Schule und einer geschlechtergerechten Berufsberatung eine große Bedeutung zu, um den Zugang für behinderte junge Frauen zu Ausbildung im Allgemeinen und zu Maßnahmen der beruflichen Ersteingliederung im Besonderen zu verbessern.

Der Anteil von Frauen in Maßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung entspricht nicht ihrer Erwerbsquote. Von daher kann von strukturellen Hindernissen für Frauen beim Zugang zu den Maßnahmen ausgegangen werden. Aus den Daten der Rehabilitationsträger ist zwar zu erkennen, dass Männer aus bestimmten Berufsgruppen in den Maßnahmen überwiegen. Doch ist das noch nicht ausreichend, um davon ausgehen zu können, dass Männer tatsächlich belasteter sind, und dass eine mögliche Benachteiligung von Frauen ausgeschlossen werden kann. Benachteiligungen könnten der beruflichen Rehabilitation vorgeschaltet sein und auf verschiedenen Ursachen beruhen, z. B. auf ungleicher medizinischer Rehabilitation. Dass das Fehlen von Frauen in Berufsförderwerken durch ihre verstärkte Teilnahme an wohnortnahen Maßnahmen kompensiert würde oder dass sie häufiger innerbetrieblich umgesetzt werden, lässt sich mit den Daten der Rehabilitationsträger ebenfalls nicht belegen.

⁸⁶ vgl. Cornelißen, Waltraud (Hrsg.): Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Erstellt durch das Deutsche Jugendinstitut e. V. in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt.

⁸⁷ vgl. auch Schön/Richter-Witzgall/Klein 2004; Sellach/Heyer/Niehaus/Odrich 1999, S. 119

Die Ergebnisse können allerdings nur als erste Einschätzungen gewertet werden, da bei den Recherchen trotz aller Kooperationsbereitschaft die Vermutung, dass Frauen in der Leistungsgewährung benachteiligt würden, engagiert bestritten wurde. Daher besteht ein weitergehender Forschungsbedarf zu dieser Frage. Festzuhalten ist, dass die BA durch die Einführung von Gender Mainstreaming längerfristig das Thema Chancengleichheit von Männern und Frauen in Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben bearbeiten wird. Dazu gehört auch die entsprechende Qualifizierung der Rehabilitationsberater/innen, die im Konzept vorgesehen ist, mit der aber noch nicht begonnen wurde. In der DR hat dieser Prozess noch nicht begonnen. So enthält z. B. ein Fragebogen zur Messung der Zufriedenheit der Rehabilitanden/innen und zum Erfolg der Maßnahmen, der jetzt bei den Trägern in die bundesweite Testphase gehen wird, keine Fragen, mit denen auf die unterschiedlichen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern Bezug genommen wird⁸⁸.

III.3.3 Berufsbildungswerke

In den bundesweit 52 BBW werden neben Vollausbildungen auch Förderlehrgänge und Maßnahmen zur Berufsfindung und Arbeitserprobung angeboten. Förderlehrgänge bereiten die Jugendlichen auf eine bestimmte Berufsausbildung vor. Sie dauern zwischen sechs Monaten und drei Jahren. An den Maßnahmen der Berufsfindung nehmen Jugendliche teil, die noch nicht das für sie geeignete Ausbildungsangebot finden konnten. Sie dauern maximal 60 Tage. Arbeitserprobungen dienen dazu, herauszufinden, ob die Rehabilitanden/innen den Anforderungen einer bestimmten Berufsausbildung gewachsen sind. Sie dauern maximal 20 Tage.⁸⁹

Der Frauenanteil an diesen Angeboten insgesamt ist seit Jahren auf gleich bleibendem Niveau und lag im Jahr 2002 bei 32,6 %.

Tabelle 8: Angebot in den Berufsbildungswerken in den Jahren 2001/2002⁹⁰

Belegung in	2001			2002		
	Plätze	weiblich	Frauenanteil in %	Plätze	weiblich	Frauenanteil in %
Ausbildung	13.129	4.239	32,3	13.661	4.409	32,3
Förderlehrgang	2.589	869	33,6	2.829	963	34,0
Berufsfindung, Arbeitserprobung	451	137	30,4	556	175	31,5
sonstige Maßnahmen	79	40	50,6	63	25	39,7
Gesamtzahl der Plätze	16.248	5.285	32,5	17.109	5.572	32,6
Internatsplätze	12.003	3.683	30,7	12.199	3.928	32,2

Nach den Daten sind Frauen - das gilt vor allem für das Jahr 2001 - in „sonstigen Maßnahmen“ überrepräsentiert, während sie in Maßnahmen zur „Berufsfindung und Arbeitserprobung“ tendenziell unterrepräsentiert sind. Aus Untersuchungen⁹¹ ist bekannt,

⁸⁸ Eine entsprechende Anfrage wurde von den Mitarbeiter/innen der Deutschen Rentenversicherung Bund bestätigt.

⁸⁹ BMGS 2003, S. 7f

⁹⁰ Quelle: Statistik der BAG Berufsbildungswerke 2003, S. 48

⁹¹ vgl. Hermes

dass bei jungen behinderten Frauen weniger Wert auf die Ermittlung ihrer Stärken und Neigungen gelegt wird als bei jungen behinderten Männern. Auch fühlen sich junge Frauen im Prozess der Berufsfindung häufig durch Eltern und Berufsberatung beeinflusst, in bestimmte Berufe gedrängt und sich in ihren eigenen Berufsvorstellung zu wenig gehört. (Vgl. Kap. III.3.2.1)

Im Jahr 2002 wurden in den deutschen Berufsbildungswerken Ausbildungen zu insgesamt 200 Berufen angeboten.⁹² Im Jahr 2002 bestand, wie in anderen Jahren davor auch, mit einer Gesamtauslastung am Stichtag⁹³ von 103,1% eine Überbelegung, d. h. die Nachfrage überstieg das Angebot und es wurden deshalb weitere Plätze kurzfristig geschaffen. Besonders hoch war die Überlast in den Förderungslehrgängen (109,4%) und den Maßnahmen zur Arbeitserprobung und Berufsfindung (109,2%).⁹⁴

„Die Ausbildung [in den BBW] erfolgt nach individuellen Förderplänen in anerkannten, zukunftsorientierten Ausbildungsberufen. Grundlage hierfür sind das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO). Je nach Art und Schwere der Behinderung gelten entweder die regulären Ausbildungsordnungen für anerkannte Ausbildungsberufe (§ 25 BBiG/HwO) oder die besonderen Ausbildungsregelungen für Behinderte (§48 BBiG/ 42b HwO).“⁹⁵ Damit wird gewährleistet, dass auch leistungsschwächere Jugendliche mit Behinderung eine Ausbildung absolvieren können. Diese Ausbildungen nach besonderen Ausbildungsregelungen für Behinderte sind meist an die Arbeitsinhalte eines regulären Ausbildungsberufs angelehnt, beinhalten jedoch diesbezüglich einen vereinfachten Aufgabenbereich. Beispiele sind Bürokraft oder Bürofachhelfer/in, Autofachwerker/in, Änderungsnäher/in oder Beikoch/Beiköchin etc.

Im Zeitraum 1993 bis 2002 stieg der Anteil der Ausbildungen, die nach §48 BBiG/ 42b HwO geregelt sind von 46,3% auf 53,9%⁹⁶. Bei den Neuaufnahmen⁹⁷ 2002 betrug dieser Anteil sogar 56,7% (siehe Tabelle 19). Das bedeutet, dass sich allmählich der Schwerpunkt der Ausbildung in den deutschen BBW von regulären Ausbildungsberufen hin zu Ausbildungsberufen mit besonderen Ausbildungsregelungen für Behinderte verlagert hat. Das hängt u. U. zusammen mit den gestiegenen Anforderungen, denen auch die Ausbildungen für Behinderte unterworfen sind. „Die Ausbildungen haben sich zudem nicht nur inhaltlich verändert, sie sind auch komplexer geworden.“⁹⁸

III.3.3.1 Neuaufnahmen in Ausbildungen 2001/2002

Im Jahr 2002 wurden insgesamt 5.265 junge Menschen für eine Ausbildung in den Berufsbildungswerken neu aufgenommen. Die Mehrzahl (46,7%) der Auszubildenden hatte zuvor an einer Maßnahme zur Vorförderung im BBW teilgenommen. Andere wurden aus anderen Maßnahmen zur Vorförderung (28,5%) oder ohne Vorförderung (24,8%)

⁹² BAG BBW 2003, S. 16

⁹³ 01.10.2002

⁹⁴ BAG BBW 2003, S. 47

⁹⁵ BMGS 2003, S. 6

⁹⁶ BAG BBW 2003, S. 27

⁹⁷ Teilnehmer/innen, die in diesem Jahr ihre Ausbildung begonnen haben.

⁹⁸ BMBF 2003, S. 160

aufgenommen.⁹⁹ Der Frauenanteil an den Ausbildungsplätzen liegt gleich bleibend seit 1993 bei etwa 32%, konkret im Jahr 2002 bei 32,2%.¹⁰⁰

Tabelle 9: Neuaufnahmen in den verschiedenen Berufsfeldern in den Jahren 2001/2002¹⁰¹

Berufsfeld	2001			2002		
	gesamt	weiblich	in %	gesamt	weiblich	in %
I Wirtschaft und Verwaltung	1.106	489	44,2	1.208	522	43,2
II Metalltechnik	871	41	4,7	937	47	5,0
III Elektronik	191	9	4,7	230	10	4,3
IV Bautechnik	164	19	11,6	183	18	9,8
V Holztechnik	360	9	2,5	352	20	5,7
VI Textiltechnik und Bekleidung	126	119	94,4	120	112	93,3
VII Chemie, Physik und Biologie	0	0	0,0	0	0	0,0
VIII Drucktechnik	107	44	41,1	135	62	45,9
IX Farbtechnik u. Raumgestaltung	365	89	24,4	368	87	23,6
X Gesundheit	9	8	88,9	11	8	72,7
XI Körperpflege	55	52	94,5	54	32	59,3
XII Ernährung u. Hauswirtschaft	849	531	62,5	958	589	61,5
XIII Agrarwirtschaft	509	132	25,9	507	132	26,0
Berufe ohne Zuordnung	170	46	27,1	202	55	27,2
insgesamt	4.882	1.588	32,5	5.265	1.694	32,2

Bereits in Tabelle 9 ist der Unterschied in der Beteiligung von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Berufsbereichen zu erkennen. Ein differenziertes Bild ergibt sich bei der Untersuchung der einzelnen Berufsfelder. Mit dieser Prüfung kann exemplarisch das Geschlechterverhältnis ermittelt werden, das auch in den anderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation zu vermuten ist.

Im *Berufsfeld I*, „Wirtschaft und Verwaltung“ werden die meisten Ausbildungsplätze angeboten (2002: 1.208/ 522 davon Frauen). Verglichen mit dem Gesamtfrauenanteil in den BBW (32,2%) sind Frauen hier mit 43,2% überdurchschnittlichen häufig vertreten. Das Berufsfeld beinhaltet zahlreiche Berufe aus dem kaufmännischen, technischen und Bürobereich,¹⁰² bei einer jeweils unterschiedlichen Beteiligung von Frauen.

Frauen sind in den Berufsausbildungen, die auf eine allgemeine Bürotätigkeit vorbereiten, überdurchschnittlich häufig (zu 45,1%) vertreten. Berufsausbildungen dieser Art machen insgesamt 17,8% an allen in den BBW angebotenen Berufsausbildungen im Jahr 2002 aus. Bei den Berufsausbildungen, die auf eine Tätigkeit im Verkauf vorbereiten, ist der Frauenanteil noch höher (55,5%), jedoch besteht hierbei nur die Auswahl zwischen vier Berufen und ihr Anteil an der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze ist mit 2,9% sehr gering. Größer ist die Auswahl im IT-, Technik- und Informatikbereich. Hier

⁹⁹ BAG BBW 2003, S. 49

¹⁰⁰ BAG BBW 2003, S. 48

¹⁰¹ Quelle: Statistik der BAG Berufsbildungswerke 2003, S. 36, eigene Berechnung

¹⁰² siehe Statistik der BAG Berufsbildungswerke 2003, S. 38ff

besteht die Auswahl zwischen neun verschiedenen Berufen, obwohl ihr Anteil an der Gesamtzahl der Berufsausbildungen nur 2,2% ausmacht. Der Frauenanteil ist hier mit 11,3% erheblich unterdurchschnittlich.

Tabelle 10: Berufsfeld I Wirtschaft und Verwaltung¹⁰³

Tätigkeit	Berufe	Neuaufnahmen 2002	davon weiblich	in %	Anteil an Neuaufnahmen insgesamt in %
allgemeine Bürotätigkeit	12	938	423	45,1	17,8
auf IT und Technik basierende Berufe	9	115	13	11,3	2,2
Berufe im Verkauf	4	155	86	55,5	2,9
insgesamt	25	1.208	522	43,2	22,9
davon...					
staatlich anerkannte Ausbildungsberufe (§25 BBiG/HwO)	18	693	286	41,3	13,2
Berufe nach besonderer Ausbildungsregelung §48 BBiG /42b HwO	7	515	236	45,8	9,8

Es werden mehr staatlich anerkannte Ausbildungsberufe (§25 BBiG/HwO) im Berufsfeld I angeboten als Berufe mit besonderer Ausbildungsregelung (§ 48 BBiG bzw. 42b HwO). Das Verhältnis liegt etwa bei 60:40. Frauen sind jedoch bei den allgemein anerkannten Berufsausbildungen etwas unterdurchschnittlich (mit 41,3%) und bei den Berufen, die nach § 48 BBiG bzw. 42b HwO geregelt sind, etwas überdurchschnittlich (mit 45,8%) vertreten. Wenn man bedenkt, dass Absolventen/innen von allgemein anerkannten Ausbildungsberufen nach §25 BBiG/HwO eine deutlich bessere Vermittlungsquoten in den Arbeitsmarkt aufweisen als die geringer qualifizierten mit einem Ausbildungsabschluss in einem Ausbildungsberuf geregelt nach § 48 BBiG bzw. 42b HwO, bedeutet das für die Frauen eine Benachteiligung.

Die *Berufsfelder II, III, IV und V* bieten eine Fülle von möglichen Ausbildungen. Sie bestehen bis auf die Ausnahme der Ausbildungen zum/r Technische/r Zeichner/in und Teilzeichner/in ausnahmslos aus handwerklichen Berufen.

Zusammen machen sie 34,4% aller 2002 in den BBW angetretenen Ausbildungen aus. Insgesamt werden 82 Berufe angeboten, 79 davon sind Handwerksberufe.

¹⁰³ Quelle: Statistik der BAG Berufsbildungswerke 2003, S. 42ff, eigene Berechnung

Tabelle 11: Berufsfelder II, III, IV und V Metall-, Elektro-, Bau- und Holztechnik¹⁰⁴

Tätigkeit	Berufe	Neuaufnahmen 2002	davon weiblich	in %	Anteil an Neuaufnahmen insgesamt in %
Handwerksberufe	80	1655	51	3,1	31,4
Technische/r Zeichner/in, Teilzeichner/in und Bauzeichner/in	3	155	44	28,4	2,9
insgesamt	83	1810	95	5,2	34,4
davon ...					
staatlich anerkannte Ausbildungsberufe geregelt nach §25 BBiG/HwO	45	643	57	8,9	12,2
Berufe nach besond. Ausbildungsregelung §48 BBiG /42b HwO	38	1059	39	3,7	20,1

In dem großen Angebot an Handwerksberufen dieser Berufsfelder ist der Frauenanteil mit 3,1% verschwindend gering. In den Berufen Technische/r Zeichner/in und Teilzeichner/in liegt der Frauenanteil mit 28,4% um ein Vielfaches höher. Nimmt man eine Differenzierung nach dem Qualifikationsgrad der Ausbildungen vor, so liegt der Frauenanteil bei den allgemein anerkannten Berufen höher (8,9%) als bei den Berufen, die durch besondere Ausbildungsregelungen geregelt sind (3,7%). Tatsächlich liegt das jedoch an dem hohen Frauenanteil bei den Berufen technische/r Zeichner/in, in dem 26 von 108 Ausbildungsplätzen an Frauen vergeben wurden und Bauzeichner/in, in dem 18 von 41 Ausbildungsplätzen an Frauen vergeben wurden. Diese zeichnerischen Berufe scheinen bei Frauen sehr beliebt zu sein und der Frauenanteil dort bestimmt den Frauenanteil in den Berufsfeldern für den höher qualifizierten Bereich¹⁰⁵ beinahe ausschließlich. In den übrigen 80 Berufen dieses Berufsfeldes sind Frauen nur vereinzelt vertreten. Der Frauenanteil liegt dort bei 3,1%.

In den *Berufsfeldern VI – XIII* und den Berufen, die keinem Berufsfeld zugeordnet sind ist der Frauenanteil sehr unterschiedlich. Im Berufsfeld VII Chemie, Physik und Biologie werden überhaupt keine Ausbildungen angeboten.

¹⁰⁴ Quelle: Statistik der BAG Berufsbildungswerke, Teilnehmer-Nachbefragung 2001 und 2002, S. 42ff, eigene Berechnung

¹⁰⁵ Ausbildungsberufe geregelt nach §§25 BBiG/HwO

Tabelle 12: Berufsfeld VI Textiltechnik und Bekleidung¹⁰⁶

Tätigkeit	Berufe	Neuaufnahmen 2002	davon weib- lich	Frauenanteil in %	Anteil an Neu- aufnahmen insgesamt
Handwerksberufe	9	120	112	93,3	2,3
staatlich anerkannte Ausbildungsberufe (§25 BBiG/HwO)	4	97	89	91,8	1,8
Berufe nach besond. Ausbildungsregelung §48 BBiG /42b HwO	5	23	23	100,0	0,4

Das *Berufsfeld VI* „Textiltechnik und Bekleidung“ ist mit einem verschwindend geringen Anteil von 2,3% an den Ausbildungsplätzen der BBW im Jahr 2002 insgesamt ein sehr kleines. Hier finden sich allerdings zu 93,3% weibliche Auszubildende. Das Berufsfeld umfasst ausschließlich handwerkliche Berufe zur Herstellung von Bekleidung wie Damenschneider/in oder Näher/in. In der Aufschlüsselung nach dem Qualifikationsniveau fällt auf, dass Männer in diesem Berufsfeld ausschließlich in allgemein anerkannten Ausbildungen (nach §25 BBiG/HwO) anzutreffen sind, d. h. in Ausbildungsberufen, die gegenüber den Ausbildungsberufen, die nach besonderen Ausbildungsregelungen für Behinderte geregelt sind, ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen. Das lässt die These zu, dass Männer, wenn sie in einen Frauenbereich eindringen, dies sozusagen „von oben“ tun, also bevorzugt auf höherem Qualifikationsniveau.

Tabelle 13: Berufsfeld VIII Drucktechnik¹⁰⁷

Tätigkeit	Berufe	Neuaufnahmen 2002	davon weib- lich	Frauenanteil in %	Anteil an Neu- aufnahmen insgesamt
Medienberufe	3	82	48	58,5	1,6
Handwerksberufe	3	30	4	13,3	0,6
Handwerksberufe nach § 48 BBiG / 42b HwO	3	23	10	43,5	0,4
insgesamt	9	135	62	45,9	2,6

Das Berufsfeld *VIII* „Drucktechnik“ ist ebenfalls ein kleines Berufsfeld wie „Textiltechnik und Bekleidung“. Sein Anteil an der Gesamtzahl der Ausbildungen liegt bei 2,6%. Hier finden sich klassische Handwerksberufe aus der Drucktechnik wie Buchbinder/in, Drucker/in, aber auch neue Berufe aus dem Medienbereich wie Mediengestalter/in. Bei diesen neuen Medienberufen ist mit 58,5% ein sehr hoher Frauenanteil zu verzeichnen. Bei den Handwerksberufen lässt sich eine Diskrepanz im Frauenanteil zwischen den allgemein anerkannten und den Ausbildungsberufen nach § 48 BBiG bzw. 42b HwO erkennen. Danach sind Frauen in den allgemein anerkannten Handwerksberufen der Drucktechnik viel weniger vertreten (13,3%) als in den Ausbildungs-

¹⁰⁶ Quelle: Statistik der BAG Berufsbildungswerke 2003, S. 42ff, eigene Berechnung

¹⁰⁷ Quelle: Statistik der BAG Berufsbildungswerke 2003, S. 42ff, eigene Berechnung

berufen nach § 48 BBiG bzw. 42b HwO (Druck-Fachwerker/in, Druckverarbeiter-, Fachwerker/in und Fertigmacher/in im Buchbinderhandwerk) (43,5%).

Tabelle 14: Berufsfeld IX Farbtechnik und Raumgestaltung¹⁰⁸

Tätigkeit	Berufe	Neuaufnahmen 2002	davon weiblich	Frauenanteil in %	Anteil an Neu- aufnahmen ins- gesamt
Polster- und Dekorati- onsnäher/in	1	52	29	55,8	1,0
Raumausstattung	2	38	19	50,0	0,7
sonstige Handwerks- berufe	7	278	39	14,0	5,3
Summe	10	368	87	23,6	7,0
davon...					
staatlich anerkannte Ausbildungsberufe (§25 BBiG/HwO)	4	185	61	33,0	3,5
Berufe nach besond. Ausbildungsregelung §48 BBiG /42b HwO	6	183	26	14,2	3,5

Das Berufsfeld „Farbtechnik und Raumgestaltung“ umfasst sieben klassische Handwerksberufe wie Maler/in und Lackierer/in. Diese Berufe machen 5,3% der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze der BBW 2002 aus. Der Frauenanteil liegt bei 14%. Beim Ausbildungsberuf Polster- und Dekorationsnäher/in liegt der Frauenanteil bei 55,8% und bei den Berufen im Bereich Raumausstattung insgesamt bei 50%. In diesem Berufsfeld zeigt sich deutlich, dass Frauen bestimmte Berufe bevorzugen. Hier sind es der textilverarbeitende Beruf (Polster- und Dekorationsnäher/in) und die kreativen Berufe Raumausstatter/in und Raumausstatterwerker/in. Bei den übrigen Berufen z.B. Maler/in und Lackierer/in ist der Frauenanteil gering (14%).

Bei der Differenzierung nach dem Qualifikationsniveau, also bei der Gegenüberstellung von höher qualifizierenden allgemeinen Ausbildungsberufen (geregelt nach §25 BBiG/HwO) und niedriger qualifizierenden Ausbildungsberufen nach besonderen Ausbildungsregelung (geregelt nach § 48 BBiG / 42b HwO), muss man genauer hinsehen. Allgemein kann gesagt werden, dass der Frauenanteil in den höher qualifizierenden Ausbildungen größer ist als in den Ausbildungen nach besonderen Regelungen für Behinderte. Ohne die drei von Frauen dominierten Berufe (Polster- und Dekorationsnäher/in und Raumausstatter/in sind staatlich anerkannte Ausbildungen nach §25 BBiG/HwO, Raumausstatterwerker/in ist eine Ausbildung nach den gesonderten Ausbildungsregelungen für Behinderte) ergibt sich ein anderes Bild: Frauen haben einen etwa gleichen Anteil an beiden Arten der Ausbildung (13,9% in Berufen nach §25 BBiG/HwO und 14,1% in denen nach § 48 BBiG bzw. 42b HwO).

Im Berufsfeld „Gesundheit“ (X) wird lediglich die Ausbildung zum/r Altenpfleger/in angeboten. Hier gab es 2002 insgesamt 11 Neuaufnahmen, 8 davon waren Frauen.

¹⁰⁸ Quelle: Statistik der BAG Berufsbildungswerke 2003, S. 42ff, eigene Berechnung

Das Berufsfeld „Körperpflege“ (XI) beinhaltet ebenfalls nur einen Ausbildungsberuf. 2002 traten 22 junge Männer und 32 junge Frauen die Ausbildung zum/r Friseur/in an.

Tabelle 15: Berufsfeld XII Ernährung und Hauswirtschaft¹⁰⁹

Tätigkeit	Berufe	Neuaufnahmen 2002	davon weiblich	Frauenanteil in %	Anteil an Neu- aufnahmen insge- samt
Handwerksberufe	4	57	12	21,1	1,1
Handwerksberufe (§48 BBiG / 42b HwO)	7	271	73	26,9	5,1
Dienstleistungsberufe	7	159	114	71,7	3,0
Dienstleistungsberufe nach § 48 BBiG / 42b HwO	4	471	390	82,8	8,9
Summe	22	958	589	61,5	18,2
davon ...					
Handwerk insgesamt	11	328	85	25,9	6,2
Dienstleistung insge- samt	11	630	504	80,0	12,0
staatlich anerkannte Ausbildungsberufe ge- regelt nach §25 BBiG/HwO	11	216	126	58,3	4,1
Berufe nach besond. Ausbildungsregelung § 48 BBiG /42b HwO	11	742	463	62,4	14,1

Das *Berufsfeld XII „Ernährung und Hauswirtschaft“* umfasst insgesamt 18,2% aller Ausbildungsplätze. Es werden 22 Berufe aus dem handwerklichen und aus dem Dienstleistungsbereich angeboten. Der überwiegende Anteil der Ausbildungen wird in Berufen absolviert, die nach § 48 BBiG bzw. 42b HwO geregelt sind. Der allgemeine Frauenanteil in diesem Berufsfeld ist besonders hoch und liegt bei 61,5%. Frauen sind jedoch viel weniger in den Handwerksberufen z.B. Bäcker/in, Fleischer/in, Koch/Köchin etc. anzutreffen (25,9%) als in den Dienstleistungsberufen z.B. Hauswirtschafter/in, Fachkraft im Gastgewerbe (80%).

Bei weiterer Differenzierung wird deutlich, dass Frauen vergleichsweise weniger in den allgemein anerkannten Berufen (58,3%) als in den Berufen nach den besonderen Regelungen für Behinderte (geregelt nach § 48 BBiG bzw. 42b HwO) (62,4%) ausgebildet werden. Der Unterschied der jeweiligen Prozentwerte erscheint zuerst nicht besonders gravierend. Bezieht man jedoch mit ein, dass die Ausbildungsplätze nach den Sonderregelungen einen dreimal höheren Anteil an den Ausbildungsplätzen allgemein ausmachen, wird klar, dass sich hinter den gering differierenden Prozentzahlen eine hohe Diskrepanz in absoluten Zahlen verbirgt. Die Tendenz, dass Frauen in zunehmender Anzahl in den geringer qualifizierenden Ausbildungen zu finden sind, setzt sich in allen Bereichen dieses Berufsfelds fort: allgemein anerkannte Handwerksberufe haben einen Frau-

¹⁰⁹ Quelle: Statistik der BAG Berufsbildungswerke 2003, S. 42ff, eigene Berechnung

enanteil von 21,1%, Handwerksberufe nach § 48 BBiG bzw. 42b HwO von 26,9%. Allgemein anerkannte Dienstleistungsberufe haben einen Frauenanteil von 71,7%, Dienstleistungsberufe nach § 48 BBiG bzw. 42b HwO von 82,8%. Diese Zahlen bekommen ein noch höheres Gewicht, wenn man sie vor dem Hintergrund betrachtet, dass der Anteil der Berufe nach besonderen Regelungen für behinderte Menschen dieses Berufsfelds an der Gesamtzahl der in den BBW angebotenen Ausbildungsplätze dreimal höher ist als der Anteil der allgemein anerkannten Berufe.

Tabelle 16: Berufsfeld XIII Agrarwirtschaft¹¹⁰

Tätigkeit	Berufe	Neuaufnahmen 2002	davon weiblich	Frauenanteil in %	Anteil an Neuaufnahmen insgesamt
Florist/in	1	30	29	96,7	0,6
Landwirtschaftliche Berufe	4	71	19	26,8	0,4
Landwirtschaftliche Berufe (§48 BBiG / 42b HwO)	12	406	84	20,7	7,7
Summe	17	507	132	26,0	9,6
davon...					
Landwirtschaftliche Berufe insgesamt	16	477	103	21,6	9,1

Im Berufsfeld XIII „Agrarwirtschaft“ werden insgesamt 17 Berufe angeboten. 16 davon sind Berufe in der Landwirtschaft. Das Berufsfeld macht 9,6% der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze aus. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 26%. Die meisten Ausbildungsplätze aus diesem Berufsfeld werden in Berufen vergeben, die nach § 48 BBiG bzw. 42b HwO geregelt sind. Der Ausbildungsberuf Florist/in ist nahezu ausschließlich von Frauen besetzt und hebt damit den durchschnittlichen Frauenanteil des Berufsfeldes. Mit 0,6% hat dieser Beruf jedoch einen eher geringen Anteil an der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze. Die 16 landwirtschaftlichen Berufe haben einen Frauenanteil von 21,6%. Bei allgemein anerkannten Berufen liegt er etwas höher (26,8%), bei den Berufen nach § 48 BBiG bzw. 42b HwO etwas niedriger (20,7%).

In Berufen, die keinem Berufsfeld zugeordnet sind, werden nur vereinzelt Ausbildungsplätze besetzt. Ausnahmen hiervon sind die Ausbildungen zur/m Handelsfachpacker/in, in der 9 von 71 Auszubildenden weiblich sind (das entspricht einem Frauenanteil von 12,7%), und die Ausbildung zur/m Zahntechniker/in, in der 14 von 21 Auszubildenden weiblich sind (Frauenanteil: 66,7%). In den Ausbildungen zum/r Textilreiniger-Werker/in sind 5 von 12 Auszubildenden weiblich (Frauenanteil: 41,7%), zum/r Textilreiniger/in sind 5 von 11 Auszubildenden weiblich (Frauenanteil: 45,5%), zum/r Fahrzeugpfleger/in ist keine von 11 Auszubildenden weiblich (Frauenanteil: 0%) und zum/r Orthopädienschuhmacher/in sind 2 von 10 Auszubildenden weiblich (Frauenanteil: 18,2%).

¹¹⁰ Quelle: Statistik der BAG Berufsbildungswerke 2003, S. 42ff, eigene Berechnung

Tabelle 17: Berufe, die keinem Berufsfeld zuzuordnen sind¹¹¹

Tätigkeit	Berufe	Neuaufnahmen 2002	davon weib- lich	Frauenanteil in %	Anteil an Neu- aufnahmen ins- gesamt
staatlich anerkannte Ausbildungsberufe (§25 BBiG/HwO)	14	153	38	24,8	2,9
Berufe nach besond. Ausbildungsregelung §48 BBiG / 42b HwO	9	32	17	53,1	0,6
Summe	23	185	55	29,7	3,5

Insgesamt ist der Frauenanteil bei diesen Berufen mit 29,7% etwas unterdurchschnittlich. Es ist auffällig, dass Frauen einen weit überdurchschnittlich hohen Anteil an den geringer qualifizierenden Berufen haben (53,1% gegenüber durchschnittlich 29,7%). Des Weiteren ist auffällig, dass keine Ausbildung zum/r Arzthelfer/in oder Rechtsanwaltsgehilfe/in angeboten werden, Berufe, die erfahrungsgemäß stark von Frauen nachgefragt werden.

III.3.3.2 Besondere Merkmale des Ausbildungsangebotes der BBW

Die besonderen Merkmale des Ausbildungsangebotes der BBW sind auf der Grundlage der Daten der Neuaufnahmen herausgearbeitet worden.

III.3.3.2.1 Handwerksberufe

Betrachtet man das Gesamtangebot der BBW, so zeigt sich, dass Handwerksberufe das größte Angebot in den Berufsbildungswerken darstellen. 129 von insgesamt 197 angebotenen Möglichkeiten zur Berufsausbildung, d.h. 65,5% gehören zu den Handwerksberufen. Über die Hälfte (51,5%) der insgesamt 5.265 im Jahr 2002 begonnenen Ausbildungen waren Ausbildungen in Handwerksberufen.

Insgesamt haben Frauen an diesem großen Angebot einen sehr geringen Anteil: nur 15,7% dieser Ausbildungsplätze konnten 2002 von Frauen begonnen werden. Dies zeigt eine erhebliche Benachteiligung für Frauen, weil handwerkliche Berufe gerade für Menschen mit Lernschwierigkeiten eine der wenigen beruflichen Möglichkeiten darstellen. Der Grund, warum Frauen so deutlich unterdurchschnittlich im Angebot des Handwerkes der Berufsbildungswerke teilnehmen, ist sicherlich darin zu suchen, dass das Angebot an Handwerksberufen in besonderem Maße an den Bedürfnissen von Männern orientiert. Den Interessen und Bedürfnissen von Frauen wird nur marginal in diesem Angebot Rechnung getragen. Frauenspezifische Handwerksberufe werden wenig angeboten; sie finden sich vor allem im Bereich Textilverarbeitung.

¹¹¹ Quelle: Statistik der BAG Berufsbildungswerke 2003, S. 42ff, eigene Berechnung

Tabelle 18: Handwerksberufe in Berufsbildungswerken 2002¹¹²

Berufsfeld	Anzahl Berufe	Neuaufnahmen 2002	davon weiblich	Frauenanteil in %	Anteil an Neuaufnahmen insgesamt
II, III, IV, V	82	1.810	95	5,2	34,4
VI	9	120	112	93,3	2,3
VIII	6	53	14	26,4	1,0
IX	10	368	87	23,6	7,0
XII	11	328	85	25,9	6,2
XIII	1	30	29	96,7	0,6
nicht zugeordnet	10	41	11	26,8	0,8
Summe	129	2.750	433	15,7	51,5

III.3.3.2.2 Geschlechtsunterschiede im Qualifikationsniveau

In den deutschen Berufsbildungswerken werden sowohl staatlich anerkannte Ausbildungsberufe, geregelt nach §25 BBiG/HwO als auch Ausbildungsberufe nach besonderen Regelungen für Behinderte, geregelt nach §48 BBiG bzw. 42b HwO, angeboten. Der Schwerpunkt des Berufsangebotes in den BBW hat sich seit 1993 zulasten der besser qualifizierenden Ausbildungsberufe nach §25 BBiG/HwO langsam und kontinuierlich zu Gunsten der geringer qualifizierenden Ausbildungsberufe nach §48 BBiG bzw. 42b HwO verlagert. 1993 lag der Anteil der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe bei 53,7% 2003 lag er nur noch bei 46,1%. Bei den Neuaufnahmen 2003 lag dieser Anteil sogar nur noch bei 43,2%.

Tabelle 19: Qualifikationsniveau der neu angetretenen Ausbildungen¹¹³

Berufe geregelt nach...	Anzahl Berufe	Anzahl der Neuaufnahmen 2002	davon weiblich	Frauenanteil in %	Anteil an Neuaufnahmen insgesamt
§25 BBiG/HwO	109	2.275	797	35,0	43,2
§48 BBiG bzw. 42b HwO	91	2.983	898	30,0	56,7

Betrachtet man das Ausbildungsangebot unter dem Aspekt des Qualifikationsniveaus genauer, so fällt auf, dass für staatlich anerkannte Berufe nach §25 BBiG/HwO eine etwas größere Auswahl bezüglich der Berufswahl besteht, obwohl weniger Auszubildende eine solche Ausbildung antreten. Der Frauenanteil liegt in diesen Ausbildungen insgesamt höher (35%) als bei den Ausbildungen nach besonderen Regelungen für Behinderte (30%). Betrachtet man den Frauenanteil unter dem Aspekt des Qualifikationsniveaus genauer, so ist festzustellen, dass in den einzelnen Berufsfeldern große Unter-

¹¹² Quelle: Statistik der BAG Berufsbildungswerke 2003, S. 42ff, eigene Berechnung

¹¹³ Quelle: Statistik der BAG Berufsbildungswerke 2003, eigene Berechnung

schiede bestehen, die an obiger Stelle bereits detailliert beschrieben worden sind. Zusammenfassend kann man folgende Thesen aufstellen:

Das Ausbildungsangebot, das den Bedürfnissen für Frauen entspricht, beschränkt sich auf vereinzelte Angebote. Diese Angebote sind oft staatlich anerkannte Ausbildungen nach §25 BBiG/HwO und weit überdurchschnittlich von Frauen frequentiert (vgl. dazu: Technische/r Zeichner/in bzw. Bauzeichner/in: Tabelle 11, Medienberufe: Tabelle 13, Polster und Dekorationsnäher/in bzw. Raumausstatter/in: Tabelle 14, Florist/in: Tabelle 16, Zahntechniker/in: Tabelle 17).

In von Männern dominierten Berufsbereichen steigen Frauen wenn überhaupt eher in den niedrig qualifizierenden Ausbildungsgängen ein. Zwei mögliche Gründe lassen sich diesbezüglich vermuten. Zum einen ist das Angebot an frauenspezifischen Ausbildungsberufen des niedrigeren Qualifikationsniveaus noch geringer als bei den besser qualifizierenden Ausbildungsberufen. Zum anderen ist es denkbar, dass die Akzeptanz von Frauen in zuarbeitenden bzw. untergeordneten Tätigkeiten eher gegeben ist, als wenn Frauen auf gleicher Ebene mit den übrigen Männern einsteigen, oder sogar gegenüber geringer qualifizierten Männern höher gestellt wären.

Dagegen steigen Männer in von Frauen dominierten Berufsbereichen eher in höher qualifizierte Ausbildungen ein. Im Berufsfeld VI „Textiltechnik und Bekleidung“ trifft das sogar ausschließlich zu (vgl. auch Berufsfeld XII „Ernährung und Hauswirtschaft“).

Expert/innen bestätigen, dass „Exoten“ in sonst homogenen Gruppen einen schlechten Stand hätten. Dies gälte sowohl für Männer als auch für Frauen, die in Domänen des anderen Geschlechts eindringen. Die Ergebnisse der Datenanalyse lassen die Vermutung zu, dass Frauen und Männer das Problem offenbar auf diametrale Weise lösen: Frauen, indem sie „von unten“, Männer, indem sie „von oben“ in die Bereiche einsteigen.

Im Berufsfeld I „Wirtschaft und Verwaltung“ sind Frauen und Männer ihrem Anteil nach relativ ausgewogen vertreten (43,2% Frauen, 56,8% Männer). Selbst hier steigen Frauen weniger in die höher qualifizierenden Ausbildungen ein (45,8% im Gegensatz zu 41,3% bei staatlich anerkannten Ausbildungen nach §25 BBiG/HwO).

Unter den Berufen, die keinem Berufsfeld zugeordnet sind, gruppiert sich eine Vielzahl von unterschiedlichen Berufen und es bestehen keine großen Frauen- oder Männer-Domänen. Auch hier hat sich diese Tendenz bestätigt.

III.3.3.3 Eingliederungssituation in den Arbeitsmarkt

Festgehalten werden kann, dass der durchschnittliche Anteil an jungen Frauen an den Ausbildungen in den BBW mit 32,2% im Jahr 2002 erheblich geringer ist als ihr Anteil an den Ausbildungsplätzen im dualen System allgemein mit 40%. Dies kann unterschiedliche Gründe haben. Schön/Richter-Witzgall/Klein betonen ausdrücklich die „stark ausgeprägte Berufsorientierung“¹¹⁴ besonders der jungen Frauengeneration und

¹¹⁴ Schön/Richter-Witzgall/Klein 2004, S. 48

halten eine fehlende Motivation nicht für den Grund ihres geringeren Anteils an den Ausbildungen für Behinderte. Ein zentraler Grund scheint eher zu sein, dass manche Berufsbereiche, die sich nach den Daten des Berufsbildungsberichtes für die allgemeine Ausbildung als „frauenspezifische“ Berufsbereiche ausmachen lassen, überhaupt nicht zum Angebot der Berufsbildungswerke gehören. Z. B. werden keine Berufe des Gesundheitsbereichs (Kinderpflegerin, Altenpflegerin, Logopädin, etc), der freien Berufe (Rechtsanwaltsgehilfin, Arzthelferin, etc.) und des öffentlichen Diensts angeboten. Das bedeutet, dass einige der bei Frauen beliebtesten Berufe für behinderte Frauen nicht zugänglich sind. Gleichzeitig lassen die geschlechtsspezifischen Strukturen innerhalb der BBW für Frauen wenig Möglichkeiten für einen Wechsel in männertypische Ausbildungsbereiche zu.

Zur Eingliederungssituation nach der Ausbildung ist generell zu sagen, dass höher qualifizierte Absolvent/innen (d.h. mit Abschluss nach §25 BBiG/HwO) besser in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können als Absolvent/innen mit einem niedriger qualifizierten Ausbildungsabschluss (§48 BBiG bzw. 42b HwO). Im Jahr 2002 waren 62 (12%) der Absolvent/innen einer staatlich anerkannten Ausbildung nach §25 BBiG/HwO zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig, gegenüber 56 (38%) der Absolvent/innen einer Ausbildung nach besonderen Regelungen für Behinderte.

Zur tatsächlichen Eingliederungsquoten von Frauen und Männern lassen die Daten der BAG BBW keine Aussagen zu, da hier nicht nach Geschlecht differenziert wurde. Man kann lediglich feststellen, dass typische Frauenberufe eher durchschnittliche bis unterdurchschnittliche, typische Männerberufe dagegen eher durchschnittliche bis überdurchschnittliche Eingliederungschancen haben. Das Berufsfeld I, in dem das Geschlechterverhältnis eher ausgeglichen ist und das die Büroberufe beinhaltet, in die Frauen gerne vermittelt werden, weist, verglichen mit dem Gesamtdurchschnitt (59,2%), eine unterdurchschnittliche Eingliederungsquote von 53% auf. Dabei sind die Absolvent/innen der Ausbildungen zu allgemeiner Bürotätigkeit deutlich schlechter eingegliedert (52%) als beispielsweise Verkäufer/innen (69,2%), Verwaltungsfachangestellte (75%) oder Informatikkaufleute (59%). Die Berufsfelder II bis V weisen durchschnittliche bis überdurchschnittliche Eingliederungsquoten auf: „Metalltechnik“: 59,6%, „Elektrotechnik“: 67,6%, „Bautechnik“: 56,5% und „Holztechnik“: 64,9%. Die Absolvent/innen typischer Frauenberufe dieser Berufsfelder sind im Fall des/der Technische/r Zeichner/in gemäß dem Durchschnitt des Berufsfeldes zu 67,6% im Fall des/der Bauzeichner/in unterdurchschnittlich zu 42,9% in den Arbeitsmarkt eingegliedert worden. Im Berufsfeld „Farbtechnik und Raumgestaltung“ fällt auf, dass die typischen Frauenberufe eine bezüglich des Berufsfeld (60,1%) unterdurchschnittliche bzw. durchschnittliche Eingliederungsquote aufweisen: Polster- und Dekorationsnäher/in (50%), Raumausstatterin (60,9%) und Raumausstatterwerker/in (0%).

III.3.4 Berufsförderungswerke (BFW)

III.3.4.1 Angebotsstruktur und Teilnehmer/innen

Die Arbeitsgemeinschaft Deutsche Berufsförderungswerke (Arge-BFW) führt regelmäßig Ende November jeden Jahres eine Belegungserhebung durch. Hier werden grundlegende Prozessdaten (wie BFW, Maßnahmenart und Rehabilitationsträger) und seit zwei Jahren auch einige soziodemographische Merkmale (Alter, Geschlecht, Unterbringungsart und Postleitzahl) für alle 28 BFW, die in der Arge-BFW zusammengeschlossen sind, erhoben. Eine umfangreichere gemeinsame geschlechtsspezifische Datenerfassung ist derzeit aufgrund uneinheitlicher Erhebungsstandards der BFW nicht möglich. Aus diesem Grund wird auch auf Daten aus einer Stichprobenerhebung der Arge-BFW zurückgegriffen.

Die Auswertung der Belegungserhebung ergab, dass der Frauenanteil in den BFW im November 2002 23,3% und im November 2003 24,5% betrug. Es scheint also eine geringfügige Erhöhung zu verzeichnen sein. Allerdings berichtete Hermes 2001 noch über einen Frauenanteil von 27,3% mit sinkender Tendenz. Die folgende Tabelle zeigt, dass der Frauenanteil in den verschiedenen Maßnahmearten differiert.

Tabelle 20: Frauen und Männer nach Art der Maßnahme in BFW, November 2003¹¹⁵

Maßnahme	Männer		Frauen		Gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Hauptmaßnahmen	14.266	76,5	4.388	23,5	18.654	100
Sonstige	2.027	73,2	742	26,8	2.769	100
Rehabilitationsvorbereitungslehrgang	2.559	72,8	958	27,2	3.517	100
Berufsfindung/ Arbeitserprobung	448	71,3	180	28,7	328	100
gesamt	19.300	75,5	6.268	24,5	25.568	100

Frauen sind in den Hauptmaßnahmen¹¹⁶ verglichen mit ihrem Anteil an allen Maßnahmen etwas unterrepräsentiert (23,5%), während der Frauenanteil in den anderen Maßnahmen jeweils überdurchschnittlich ist. Dabei gilt: „Der Frauenanteil steigt, je kürzer die Maßnahmeart ist.“¹¹⁷ Dies weist auf frauenspezifische Hindernisse hin, die mit steigendem Zeitaufwand offenbar noch gravierender werden. An verschiedenen Stellen ist darauf hingewiesen worden, dass die Internatsstruktur der BFW ein großes Hindernis für Frauen darstellt.¹¹⁸ Besonders Frauen mit Betreuungs- und/oder Familienpflichten haben große Probleme, ihre Lebenssituation auf einen mehrjährigen Aufenthalt in einer Bildungseinrichtung einzustellen. Die Teilnahme an kürzeren Maßnahmen ist vielleicht eher zu organisieren, woraus sich der höhere Frauenanteil ergibt.

¹¹⁵ Quelle: Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke: Berufliche Rehabilitation von Frauen in den Berufsförderungswerken. Statistische Auswertungen. Oktober 2004, S. 3

¹¹⁶ Hauptmaßnahmen sind vollqualifizierende Berufsausbildungen

¹¹⁷ Arge-BFW 2004b, S. 3

¹¹⁸ vgl. Hermes 2001; Schön/Richter-Witzgall/Klein 2004

Erwartungsgemäß sind auch mehr als die Hälfte (56,3%) der Frauen Pendlerinnen. Nur 43,7% der Frauen leben dagegen im Internat des Berufsförderungswerkes. Hier zeigt sich deutlich, dass Frauen, wenn möglich, weiter bei ihrer Familie wohnen. Männer hingegen leben etwa zu gleichen Teilen im Internat (50,6%) wie an ihrem ursprünglichen Wohnort (49,4%). Für Männer lässt sich also nicht feststellen, dass sie das eine oder andere bevorzugen.

Auch bei der Aufschlüsselung nach Altersgruppen zeigt sich, dass Frauen in der Familienphase weniger häufig an Maßnahmen in BFW beteiligt sind. Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass die meisten Rehabilitanden/innen sich in der Alterskohorte der 35- bis 39jährigen befinden, aber auch, dass hier das Verhältnis zwischen den Geschlechtern am wenigsten ausgewogen ist. 77% der 35- bis 39jährigen sind Männer und nur 23% Frauen. Für jüngere wie auch für ältere Alterskohorten sind jeweils ansteigende Frauenanteile zu verzeichnen.

Tabelle 21: Alter nach Geschlecht, BFW November 2003¹¹⁹

Jahre	Männer		Frauen		Gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
bis 24	1.914	72,6	721	27,4	2.635	100
25 bis 29	3.671	76,0	1.162	24,0	4.833	100
30 bis 34	3.893	76,5	1.198	23,5	5.091	100
35 bis 39	4.664	77,0	1.392	23,0	6.056	100
40 bis 44	3.672	75,4	1.195	24,6	4.867	100
45 bis 49	1.214	71,7	478	28,3	1.692	100
50 und älter	271	69,0	122	31,0	393	100
Gesamt	19.299	75,5	6.268	24,5	25.567	100

Die geschlechtsspezifische Verteilung in der Alterstruktur weist darauf hin, dass die Strukturen der BFW besonders für Frauen in der Familienphase, d. h. für Frauen mit Familien- und Betreuungspflichten, Hindernisse enthalten. Diese sind sicherlich in der Wohnortferne der BFW und der Internatsstruktur zu suchen. Familienpflichten, respektive Kinder scheinen generell ein Hinderungsgrund für die Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen in BFW zu sein. Väter scheinen im Gegensatz zu Müttern weniger Probleme zu haben, an Maßnahmen fern von ihrem Wohnort über einen längeren Zeitraum teilzunehmen. In Maßnahmen der BFW sind Männer weniger häufig (zu 67,7%) als Frauen (zu 75,9%) kinderlos. Umgekehrt haben jeweils mehr Männer ein (16,9%), zwei (11,5%) oder drei (3,9%) Kinder als Frauen (14,8%, 8% und 1,2%).¹²⁰ Die Tatsache, dass es vor allem die Teilnahme von Frauen ist, die an diesen Strukturen scheitert, kann auch als Indiz dafür gewertet werden, dass im Gegensatz zu Frauen, Männer eine ganz andere Form der Unterstützung von ihrer Familie erhalten.

BFW bieten keine Möglichkeit für eine Teilzeitausbildung, um die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung zu gewährleisten. Dies ist aufgrund der Finanzierungsstruktur

¹¹⁹ Quelle: AG Deutscher Berufsförderungswerke: Berufliche Rehabilitation von Frauen in den Berufsförderungswerken. Statistische Auswertungen. Oktober 2004, S. 4

¹²⁰ Arge-BFW 2004b, S. 10

nicht möglich. Eine Teilzeitausbildung würde die Ausbildungszeit verdoppeln. Die Rehabilitand/innen würden außerdem nur den halben Unterhaltsbetrag erhalten und könnten somit ihren Unterhalt nicht mehr sichern.

Der Frauenanteil differiert auch erheblich, wenn die Leistungen der beruflichen Rehabilitation nach Rehabilitationsträgern aufgeschlüsselt werden.

Tabelle 22: Rehabilitationsträger nach Geschlecht, BFW November 2003¹²¹

Leistungsträger ¹²²	Männer		Frauen		Gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Sonstige	505	88,9	63	11,1	568	100
Rentenversicherung (o. BfA)	8.114	88,8	1.028	11,2	9.142	100
Berufsgenossenschaft	1.701	85,7	283	14,3	1.984	100
Bundesagentur für Arbeit	7.724	72,5	2.931	27,5	10.655	100
Bundesversicherungsanstalt	1.256	39,0	1.963	61,0	3.219	100
Gesamt	19.300	75,5	6.268	24,5	25.568	100

Deutlich unterdurchschnittlich vertreten im Vergleich zu ihrer Gesamtbeteiligung sind Frauen bei den sonstigen Rehabilitationsträgern (11,1%), der Rentenversicherung (ohne BfA) (11,2%) und den Berufsgenossenschaften (14,3%). Bei der Bundesagentur für Arbeit sind sie etwas überdurchschnittlich (27,5%) und bei der Bundesversicherungsanstalt deutlich überdurchschnittlich mit 61% vertreten. „Dies deutet zumindest auf trägerbedingte Zugangswege hin“¹²³ bzw. ist das Ergebnis der unterschiedlichen Zuordnung von als typisch männlich oder typisch weiblich geltenden Berufen zu den Versicherungsträgern.

Aus der Praxis wird berichtet, dass die Kostenübernahme durch einen Rehabilitationsträger besonders für Frauen häufig ein Hindernis für den Zugang zur Maßnahme der beruflichen Rehabilitation bedeutet, da Frauen oftmals durch Betreuungs- oder Familienpflichten nur eingeschränkt oder zeitweise erwerbstätig waren und dies u. U. nicht ausreicht, um einen Anspruch auf Kostenübernahme, vor allem der Lebenshaltungskosten, zu erlangen.¹²⁴

Zur Kennzeichnung der Situation von Frauen in den BFW hat der Arbeitskreis „Frauen in der beruflichen Rehabilitation“ Daten von insgesamt neun BFW¹²⁵ ausgewertet, für die ein einheitlicher Standard festgestellt werden konnte. Diese neun BFW betreuen ca. 37% aller Rehabilitand/innen in den deutschen BFW. Die Auswertungen beschränken sich auf die Hauptmaßnahmen bzw. die Fachausbildung. Der Frauenanteil liegt bei dieser Stichprobe bei 25% und damit etwas über dem allgemeinen Gesamtdurchschnitt in der Fachausbildung von 23,5%.

¹²¹ Quelle: AG Deutscher Berufsförderungswerke: Berufliche Rehabilitation von Frauen in den Berufsförderungswerken. Statistische Auswertungen. Oktober 2004, S. 4

¹²² BfA ist heute integriert im Zusammenschluss Deutsche Rentenversicherung Bund

¹²³ Arge-BFW 2004b, S. 4

¹²⁴ vgl. Kap. III.3.2.2; Schön/Richter-Witzgall/Klein 2004; Sellach/Heyer/Niehaus/Odrich 1999, S. 119

¹²⁵ Dies sind die BFW: Düren, Hamburg, Hamm, Köln, Leipzig, Nürnberg, Schömberg, Stralsund und Weser-Ems.

Tabelle 23: Erwerbssituation vor Rehabilitationsbeginn nach Geschlecht, Ergebnisse aus Stichprobe, November 2003¹²⁶

Stichprobe: neun BFW	Männer		Frauen		Gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Rente/Pension	24	0,7	9	0,7	33	0,7
Sonstiges	174	4,8	63	5,1	237	4,9
Erwerbstätig	345	9,5	153	12,4	498	10,2
Arbeitsunfähig	668	18,4	203	16,5	871	17,9
Arbeitslos	2.422	66,7	801	65,2	3.223	66,3
Gesamt	3.633	100	1.229	100	4.862	100

Frauen waren in der Stichprobe (mit 12,4%) häufiger als Männer (mit 9,5%) vor Reha-Beginn erwerbstätig und weniger oft (zu 65,2%) arbeitslos (Männer: 66,7%). Frauen waren weniger häufig (zu 16,5%) als Männer (zu 18,4%) arbeitsunfähig. Dies sind weitere Indizien dafür, dass für Frauen höhere Hürden im Zugang zu den Maßnahmen bestehen.

Untersucht man die Rehabilitand/innen nach schulischer und beruflicher Vorqualifikation, zeigt sich, dass Frauen generell häufiger höhere schulische und berufliche Abschlüsse vorweisen können. Frauen haben erheblich häufiger einen Realschulabschluss (zu 37,8%; Männer zu 26,3%) oder Abitur (zu 12,8%; Männer zu 6,9%). Männer dagegen haben häufiger den Hauptschulabschluss erworben (zu 46,4%; Frauen zu 33,3%). Frauen (2%) sind weniger häufig ohne Schulabschluss als Männer (3%).

Frauen haben häufiger einen Fachschulabschluss (zu 4,3%; Männer zu 2,3%) oder einen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss (zu 2%; Männer zu 0,8%). Männer haben dafür häufiger eine abgeschlossene Berufsausbildung (zu 80,7%), während Frauen nur zu 76,4% eine Lehre abgeschlossen haben. Frauen brachen häufiger ihre Berufsausbildung ab (zu 9,5%; Männer zu 8,7%) oder hatten gar keine Ausbildung (zu 5,6%; Männer zu 4,8%).

Aus den Daten wird deutlich, dass Frauen generell eine bessere schulische Vorbildung haben. Bezüglich der beruflichen Vorbildung zeigen sich zwei diametrale Tendenzen. Wenn Frauen eine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben, war das auf einem höheren Niveau als bei Männern. Frauen hatten jedoch häufiger ihre Ausbildung abgebrochen oder gar keine Ausbildung begonnen.

Die fünf häufigsten Berufe, die Frauen vor der beruflichen Rehabilitation ausgeübt haben, sind Krankenschwester, Verkäuferin, Friseurin, Altenpflegerin und Köchin. Insgesamt waren 33,8% der Frauen in diesen Berufen tätig. Die fünf häufigsten Berufe der Männer waren Maurer, Kraftfahrzeugmechaniker, Maler und Lackierer, Tischler oder Holzmechaniker und Gas- und Wasserinstallateur. Insgesamt waren 28,6% der Männer in diesen Berufen beschäftigt. Frauen steigen also schon mit einem engeren Spektrum an Vorberufen in die Rehabilitation ein. Mit dieser geschlechtsspezifischen Berufsstruktur

¹²⁶ Quelle: AG Deutscher Berufsförderungswerke: Berufliche Rehabilitation von Frauen in den Berufsförderungswerken. Statistische Auswertungen. Oktober 2004, S. 5

tur sind auch geschlechtsspezifische Unterschiede in der Zuständigkeit der Rentenversicherungsträger zu erklären. Frauen sind häufiger in Angestelltenberufen, Männer in gewerblichen Berufen tätig (vgl. Tabelle 22).

Das Angebot aller BFW umfasst über 150 Berufe. Insgesamt scheint sich die Konzentration von Frauen auf einige wenige Berufe in der Rehabilitation aber weiter zu verstärken. 67% der Frauen verteilen sich auf die zehn häufigsten Berufe, während nur 48,6% der Männer die zehn häufigsten Berufe gewählt haben. „Über ein Drittel der Rehabilitandinnen werden nur in einem Beruf, der Bürokauffrau, ausgebildet“.¹²⁷

Das eingeschränkte Spektrum der beruflichen Möglichkeiten für Frauen wird durch die berufliche Rehabilitation weiter verschärft. Gerade die Konzentration auf den Beruf Bürokauffrau macht Sorgen, denn hier bieten sich nur eingeschränkte Chancen für die Wiedereingliederung. Nach Berichten von Expert/innen werden Frauen oft aus Mangel an Alternativen ohne Abklärung ihrer Interessen und Kompetenzen in Büroberufe gedrängt. Die Daten scheinen das zu belegen.

III.3.4.2 Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt

Die Arge-BFW führt regelmäßig Nachbefragungen zur beruflichen Wiedereingliederung ihrer Absolvent/innen durch. Zu diesem Thema liegt auch eine Langzeituntersuchung vor.¹²⁸

In den BFW waren im Jahr 2001 76,6% der Absolvent/innen Männer und 23,4% Frauen.¹²⁹ „Zum Zeitpunkt der Nachbefragung waren 61,8% der Absolventinnen und Absolventen berufstätig.“¹³⁰ Leider weist die Statistik keine Wiedereingliederungsquoten aufgeschlüsselt nach Geschlecht aus.

„Zwischen den Berufen gibt es große Unterschiede hinsichtlich der Wiedereingliederung. Insbesondere die Steuer- und Verwaltungsfachangestellten sind überdurchschnittlich, dagegen Absolventen aus kaufmännischen unterdurchschnittlich in eine Erwerbsarbeit eingemündet. Dies gilt mit einer Vermittlungsquote von 51,8% insbesondere für den ‚größten‘ Beruf ‚Bürokaufmann‘, auf den fast ein Fünftel (17,9%) aller Absolventinnen und Absolventen entfallen.“¹³¹ Dass „der Beruf Bürokaufmann im Berufsberatungsjahr 2003 der Ausbildungsberuf mit dem höchsten Stellendefizit war“ legte nahe, „eine berufliche Rehabilitation in diesen Berufen – vor allem auch in diesem Umfang – zu überprüfen“.¹³² „Andererseits handelt es sich hierbei aber auch um Berufe, die für ‚schwächere‘ Rehabilitandinnen und Rehabilitanden besonders geeignet sind. Hinzu kommt, dass es für diesen Personenkreis aktuell keine Alternativen gibt.“¹³³

¹²⁷ AG Deutscher Berufförderungswerke 2004b, S. 1

¹²⁸ Beiderwieden 2001

¹²⁹ Arge-BFW 2004a, S. 4

¹³⁰ Arge-BFW 2004a, S. 10

¹³¹ Arge-BFW 2004a, S. 10

¹³² Arge-BFW 2004a, S. 15

¹³³ Arge-BFW 2004a, S. 15

Nicht alle Teilnehmer/innen konnten jedoch den nach Beendigung der Maßnahme gewonnenen Arbeitsplatz behalten. Signifikant über dem Durchschnitt liegt bei den Arbeitsplatzverlusten an zweiter Stelle mit 19,3% die Gruppe der weiblichen Absolventinnen.¹³⁴ Nur die Gruppe derer, die ihre erste Beschäftigung durch Vermittlung des Arbeitsamtes erhalten hatten, waren mit 32,6% noch häufiger vom Verlust ihres Arbeitsplatzes betroffen.

In der Langzeituntersuchung der BAG Deutscher Berufsförderwerke wurden die Faktoren untersucht, die die Chancen für eine dauerhafte berufliche Wiedereingliederung der Teilnehmer/innen einer Rehabilitationsmaßnahme in den BFW begünstigen bzw. verschlechtern. Faktoren können u. a. sein: Geschlecht, die Form des Zusammenlebens, das Alter, der Grad der Behinderung, der Ausbildungsberuf, das Qualifikationsniveau, die Arbeitslosenquote im Herkunftskreis und die berufliche Vorqualifikation.

Die Untersuchung ergab für die Absolvent/innenjahrgänge 1990, 1992 und 1994, dass das Geschlecht durchgängig einen erheblichen Einfluss auf die berufliche Wiedereingliederung hat. Frauen hatten demnach allein durch ihre Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht eine schlechtere Chance dauerhaft wieder in die Erwerbstätigkeit einzumünden. Allerdings nahm der Grad der Einflussnahme von 1990 bis 1994 ab. Für die Wiedereingliederungschancen des Absolvent/innenjahrgangs 1990 steht der Faktor Geschlecht an erster Stelle: Das Geschlecht gilt als "der wichtigste Prädiktor für die Wiedereingliederung. Die Chance von Frauen, wiedereingegliedert gegenüber nicht wiedereingegliedert zu sein, beträgt etwa ein Viertel [...] im Vergleich zur Chance der Männer und ist somit erheblich schlechter."¹³⁵ Für den Jahrgang 1992 berichtet Beiderwieden: „Gegenüber dem Absolventen-Jahrgang 1990 fällt auf, dass der Grad der Behinderung und das Alter nun die größten Effekte haben, das Geschlecht aber an Einfluss verliert, wohl weil nicht so viele Frauen in Familientätigkeit gewechselt sind.“¹³⁶ An dritter Stelle steht unverändert die Form des Zusammenlebens. Für den Jahrgang 1994 gilt: „Dem Grad der Behinderung, dem Geschlecht und der Vorarbeitslosigkeit als Reha-Grund (außer der Behinderung) kommt nur noch ein schwacher Einfluss zu.“¹³⁷ An den vorderen drei Stellen stehen die Form des Zusammenlebens, das Alter und das Qualifikationsniveau.

Gegenüber den regulären Nachbefragungen jeweils ein Jahr nach Ausbildungsabschluss fällt bei der Langzeituntersuchung auf, dass die Eingliederungsquote von Frauen sich erheblich verschlechterte. Bei der Jahres-Nachbefragung des Jahrganges 1990 waren „Frauen mit 84,2% nur geringfügig niedriger als Männer mit 85,8% wiedereingegliedert“¹³⁸. Es kann also festgestellt werden: „Der Einfluss des Geschlechts ist vom Befragungszeitpunkt abhängig. Je größer der Zeitraum zwischen Reha-Ende und Befragungszeitpunkt, desto wichtiger ist das Geschlecht für die Wiedereingliederung“¹³⁹. Es ge-

¹³⁴ Arge-BFW 2004a, S. 10

¹³⁵ Beiderwieden 2001, S. 192

¹³⁶ Beiderwieden 2001, S. 195

¹³⁷ Beiderwieden 2001, S. 196

¹³⁸ Beiderwieden 2001, S. 192

¹³⁹ Beiderwieden 2001, S. 196

lingt also nicht, oder zumindest in einem sehr viel geringerem Maße als bei Männern, Frauen langfristig in den Arbeitsmarkt wieder einzugliedern. Als Grund dafür nennt Beiderwieden nur, dass Frauen zum einen zu einem verhältnismäßig größeren Prozentsatz (für den Jahrgang 1990 21,2% gegenüber Männern mit 7,5%) nur bedingt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung ständen und zum anderen, dass 44% der erwerbslosen Frauen angaben, jetzt in ihrer Familie tätig geworden zu sein.¹⁴⁰ Diese Tatsachen können dennoch den Sachverhalt nicht erklären, zum einen, weil man einen Sachverhalt nicht durch sich selbst erklärt¹⁴¹, zum anderen, weil beide Sachverhalte als Ergebnisse anderer Umstände gewertet werden müssen. Es kann nicht angenommen werden, dass sich Frauen, nach den Strapazen und Entbehrungen einer beruflichen Rehabilitation, die sie im Falle der Berufsförderungswerke oft auch von ihren Familien trennen, aus einem freien Entscheidungsprozess heraus zu einer „Familiertätigkeit“ entschieden haben, ihnen also eine Wahl zwischen mehreren Möglichkeiten zu unterstellen. Vielmehr müssen andere Gründe für diesen Rückzug in die „Familiertätigkeit“ vorliegen.

Expert/innen vermuten, dass der Arbeitsmarkt für Frauen nach einer beruflichen Rehabilitation so schwer zugänglich, wenig frauengerecht, inhaltlich oder finanziell so unbefriedigend ist oder sie sich von Gesellschaft oder Familie so unter Druck gesetzt fühlen, dass sich behinderte Frauen, entgegen ihrem ursprünglichen Wunsch wieder erwerbstätig zu sein, in die Abhängigkeit der Hausfrauenrolle begeben. Egal aus welchen Gründen, die hier nur vermutet werden können, ist der Rückzug in die Familie für Frauen nach einer beruflichen Rehabilitation in jedem Fall nur als eine Notlösung anzusehen. Es ist davon auszugehen, dass ihr ursprünglicher Wunsch die Erwerbstätigkeit war, sonst hätten sie die Rehabilitationsmaßnahme nicht absolviert.

Nach den Erfahrungen der Expert/innen erhalten Frauen sehr viel weniger Unterstützung für die berufliche Rehabilitation und die anschließende Erwerbsarbeit von ihren Familien und insbesondere von ihren Partnern. Auch sei es gesellschaftlich weniger anerkannt, dass Frauen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung oder gar mit Behinderung trotz familiärer Betreuungspflichten, den Wunsch hätten, erwerbstätig zu sein. Es würde von ihnen verlangt, dass der Beruf das Wahrnehmen der häuslichen Pflichten nicht beeinträchtigt. Familie und Partner wären weniger dazu bereit, den Wunsch nach Erwerbstätigkeit der Frauen durch das Zurückstellen eigener Bedürfnisse oder die Entlastung der Frauen von Familienpflichten, durch Übernahme von Arbeiten in Familie und Haushalt zu unterstützen.

Die Form des Zusammenlebens, oder vielmehr die Ressourcen, die damit verbunden sind, hat durchgängig einen erheblichen Einfluss auf den Erfolg der Wiedereingliederung, tendenziell sogar steigend. Teilnehmer/innen, die in einer Partnerschaft lebten (1990: 48,2%), waren durchschnittlich häufiger erfolgreich als allein lebende (1990: 37,7 %). Wegen des überwiegenden Anteils an Männern in Rehabilitationsmaßnahmen in BFW und des hohen Anteils von ledigen Frauen (60%) gilt der positive Einfluss des

¹⁴⁰ Beiderwieden 2001, S. 192f

¹⁴¹ In der Arbeitshilfe zu § 2 GGO: Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben (Ressortforschung) heißt es auf Seite 10, dass das Geschlecht „nicht ohne detaillierte Begründung als erklärende Variable verwendet werden“ darf.

Zusammenlebens daher vor allem für Männer. Zu den Gründen führt Beiderwieden an, dass „Zusammenlebende sich in eine größere soziale Verantwortung eingebunden fühlen und sich daher intensiver um eine Beschäftigung kümmern“.¹⁴² Zusätzlich bedeutet eine Partnerschaft/ Familie für Männer nicht nur Verantwortung, sondern auch eher Unterstützung und Rückhalt für die berufliche Rehabilitation. In welcher Form das auch für Frauen gilt, ist aus dem Datenmaterial nicht zu erschließen. Expert/innen vermuten jedoch, dass Frauen durch eine Partnerschaft/ und Familie in ihrer beruflichen Rehabilitation eher gehemmt werden als unterstützt. Als Indikator dafür wird gesehen, dass mehr Frauen als Männer in den BFW allein lebend sind (siehe Tabelle 24). Eine geschlechtsspezifische Differenzierung der Wiedereingliederungsquoten von allein/bzw. in Partnerschaft oder Familie lebenden Männern und Frauen könnte weiteren Aufschluss geben.

Die Langzeituntersuchung ergab auch, dass Frauen, die den beruflichen Wiedereinstieg geschafft hatten, überdurchschnittlich oft (1994: 78,4 % gegenüber dem Durchschnitt von 68,5%) ausbildungsgemäß beschäftigt waren.¹⁴³ Daraus kann abgeleitet werden, dass für Frauen noch mehr als für Männer gilt, ihre Ausbildung am Arbeitsmarkt zu orientieren, um überhaupt eine Beschäftigungschance zu haben.

III.3.5 Werkstätten für behinderte Menschen

Geschlechtsspezifisch aufbereitete Daten, die Aufschluss über die in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfBM) tätigen Männer und Frauen geben könnten, liegen nicht vor. Zwar wurden für das Jahr 2001 in einer Sonderuntersuchung¹⁴⁴ Daten aus allen WfBM erhoben. Bis auf den Anteil von Frauen in allen Werkstätten wurden bei der Auswertung geschlechtsspezifische Gesichtspunkte jedoch weitgehend außer Acht gelassen. Geschlechtsdifferenzierte Studien zu den Arbeitsbedingungen in den Werkstätten sind nicht bekannt. Mit der Machbarkeitsstudie können daher ausschließlich die Ergebnisse der Gespräche mit Expert/innen dokumentiert werden, die durch qualitative und quantitative Studien empirisch weitergehend abgesichert werden müssen. Beispielsweise wurde erst durch die Nachfrage im Interview der Blick der Interviewpartnerin auf mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede im Entgeltsystem gelenkt, weil entsprechende betriebsinterne statistische Dokumentationen fehlten. Allein dies scheint schon Grund genug zu sein für die Einsetzung einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in den Werkstätten für behinderte Menschen.

III.3.5.1 Daten

Nach Information der BAG WfBM waren zum Stichtag 1. Januar 2004 von den insgesamt 229.469 Beschäftigten¹⁴⁵:

- 28.314 Personen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich,

¹⁴² Beiderwieden 2001, S.193

¹⁴³ Beiderwieden 2001, S. 200f

¹⁴⁴ Con_Sens 2003

¹⁴⁵ Quelle: <http://www.bagwfb.de/page/25>

- 185.706 Personen im Arbeitsbereich,
- 6.096 Personen im Förderbereich mit Sozialversicherung,
- 9.353 Personen im Förderbereich ohne Sozialversicherung,

Davon hatten

- 80,42 % eine geistige Behinderung,
- 15,5 % eine psychische Behinderung,
- 4,08 % eine körperliche Behinderung.

Die überwiegende Mehrheit der Menschen in den Werkstätten hatte eine geistige Behinderung, d. h. nach den Aufnahmekriterien der Werkstätten einen IQ unter 70.

Nach den Ergebnissen der Sonderuntersuchung lag der Anteil der Frauen in den Werkstätten im Jahr 2001 bei 41,65%. „Der Frauenanteil in den Werkstätten unterschreitet damit leicht den Anteil der weiblichen Erwerbspersonen an allen Erwerbspersonen (44 Prozent).“¹⁴⁶ Aufgrund der „geringen“ Schwankungen des Frauenanteils in den einzelnen Bundesländern (zwischen 38% und 42,7%) wird im Bericht zur Sonderuntersuchung davon ausgegangen, „dass der Frauenanteil sich im wesentlichen auf Grund der Art, Form und Schwere der Behinderungen ergeben hat“¹⁴⁷. Auf weitere geschlechtsspezifische Differenzierungen wurde daher verzichtet. Auf Nachfrage bei der BAG WfBM wurden mögliche Gründe für das Geschlechterverhältnis in den Werkstätten genannt, alle jedoch empirisch nicht belegt. Zum einen sei es möglich, dass Frauen aus biologischen Gründen generell gesünder seien als Männer und deshalb seltener der Zielgruppe der Werkstätten angehören. Zum anderen könnten Frauen jedoch generell auch schwerere Behinderungen haben als Männer und werden deshalb in anderen Einrichtungen betreut. Für einzelne Behinderungsarten gibt es zwar statistische Belege dafür, dass Männer bzw. Frauen in unterschiedlichem Maße betroffen sind (z. B. Autismus). Darüber hinaus fehlen medizinische bzw. statistische Beweise für die Annahme, dass Frauen weniger häufig behindert sind als Männer, insbesondere lernbehindert oder geistig behindert.¹⁴⁸ Neben der möglichen biologischen Ursache für den geringeren Frauenanteil hat die BAG WfBM jedoch auch die Möglichkeit erwogen, dass Frauen u. U. weniger oft Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten als Männer. Zu den Gründen äußerte sie sich nicht.

Aufgrund der vorliegenden Datenlage können keine gesicherten Aussagen über die Gründe des Frauenanteils in den Werkstätten gemacht werden. Das breite, in diametrale Richtungen weisende Spektrum der Spekulationsmöglichkeiten weist auf den großen Klärungsbedarf hin.

Es kann jedoch folgendes festgehalten werden:

¹⁴⁶ Con_Sens 2003, S. 22

¹⁴⁷ Con_Sens 2003, S. 22

¹⁴⁸ vgl. Kap. III.3.2.1

- Frauen sind mit einem Anteil von 41,65% an den Beschäftigten in den Werkstätten in der Minderheit.
- Der Frauenanteil in den Werkstätten ist geringer als der Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen Erwerbspersonen. Behinderte Frauen haben somit mindestens einen ebenso hohen Förderungsbedarf wie nicht behinderte Frauen, eher einen noch höheren Bedarf.

III.3.5.2 Struktur der Werkstätten

Die Werkstätten haben in der Regel einen Ausbildungsbereich und verschiedene Arbeitsbereiche. In den Arbeitsbereichen sind die Werkstättenbeschäftigten nach der Ausbildung gegen Entgelt tätig.

Im Ausbildungsbereich werden nicht nur fachliche Kenntnisse vermittelt, sondern auch lebenspraktische Fähigkeiten und Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Ordnung, Zuverlässigkeit oder Genauigkeit. In der Ausbildung können behinderte Jugendliche ihre Fähigkeiten und Interessen erproben, indem der/die Auszubildende, z. B. im ersten Jahr der beiden Ausbildungsjahre, in allen Arbeitsbereichen der Einrichtung tätig ist und sich erst danach für eine Ausbildung entscheidet.

Die Arbeitsbereiche der Werkstätten haben unterschiedliche arbeitsbezogene fachliche Schwerpunkte, wie Holz, Elektronik, Metall, Hauswirtschaft oder Textil, etc. Das Spektrum der Arbeitsbereiche wird bestimmt von der ökonomischen Infrastruktur der Region, in der eine Werkstatt angesiedelt ist, weil die Werkstätten Aufträge für andere Unternehmen und Organisationen ausführen.

Die Verteilung der Werkstattmitarbeiter/innen auf die verschiedenen Arbeitsbereiche zeigt, dass die Arbeitsteilung geschlechtsspezifisch strukturiert ist. Technische Arbeitsplätze werden fast ausschließlich von Männern, die Bereiche Hauswirtschaft oder Textil eher von Frauen besetzt. Frauen arbeiten darüber hinaus eher im Dienstleistungsbereich, wie z. B. Bürotätigkeiten sowie im Druck- und Verpackungsbereich. Männer arbeiten eher im handwerklichen Bereich, wie Holzbearbeitung, Elektronik und Metall. Durchgängig sagen die Expert/innen, dass es ein weitaus breiteres und attraktiveres Angebot an Arbeitsplätzen für Männer als für Frauen gibt. Sie vermuten, dass das begrenzte Spektrum an attraktiven Tätigkeiten für Frauen ein Grund für den geringen Frauenanteil in den Werkstätten ist, denn auch behinderte Frauen wünschten sich Arbeitsmöglichkeiten, die ihren Interessen und Wünschen entsprechen. Für eine Umstrukturierung der Arbeitsbereiche zugunsten von Frauen werden jedoch weniger Möglichkeiten gesehen wegen der starken wirtschaftlichen Abhängigkeit von den Betrieben in der Region, von denen sie die Aufträge erhalten. Dabei stehen die Werkstätten ohnehin vor neuen Herausforderungen, weil Aufträge, die vorher an die Werkstätten gingen, jetzt in Billiglohnländer vergeben und dort von leistungsstärkeren Beschäftigten erledigt werden. Von daher sahen alle Expert/innen den Zwang zur wirtschaftlichen Neuorientierung auch als Chance, traditionelle Arbeitsbereiche aufzugeben, neue zu erschließen und dabei die Benachteiligung von Frauen mit abzubauen.

Die Arbeitsentgelte richten sich nach Art der Arbeit und der persönlichen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen. Dabei werden „belastende“ Arbeiten höher bewertet als „leichte“ Tätigkeiten, wobei es der Werkstatt obliegt zu entscheiden, was als belastend und was als leicht einzustufen ist. Weil technische Arbeitsbereiche i. d. R. höher eingestuft werden, haben Männer auch eher die Arbeitsplätze mit einer höheren Bezahlung. Frauen werden daher durch die bestehenden Entgeltsysteme benachteiligt. Gerade durch die so genannte Schmutzzulage sind Frauen benachteiligt. Im typisch weiblichen Arbeitsfeld „Textil“ entsteht nicht im gleichen Maße Schmutz wie z. B. im typisch männlichen Arbeitsfeld „Metall“. Gleichwohl ist die Arbeit dort sehr anspruchsvoll und mit hohen Anforderungen an die Feinmotorik, Konzentration und die Einhaltung von Zeitvorgaben verbunden. Diese Faktoren führen jedoch im Entgeltsystem der meisten WfbM zu keiner äquivalenten Einstufung. Beispielsweise ist das Entgeltsystem in den Baunataler Werkstätten hinsichtlich seiner Bewertungskriterien orientiert am System der Volkswagen AG, dem größten Auftraggeber der Werkstatt, und hat deren geschlechtsspezifische Bewertungskriterien auf die Baunataler Werkstätten übertragen. Damit wird auch die darin enthaltene geschlechtsspezifische Benachteiligung mit übernommen. Andere Werkstätten arbeiten derzeit an einer Neufassung mit dem Ziel, die darin enthaltene Benachteiligung von Frauen abzubauen.

Für die Werkstattbeschäftigten gilt die Anwesenheitspflicht über die gesamte Arbeitszeit, u. a. auch weil es in den Wohneinrichtungen i. d. R. tagsüber keine Betreuung gibt. Die Werkstattbeschäftigten werden morgens mit Bussen gebracht und abends wieder abgeholt, bzw. kommen - je nach örtlichen Bedingungen - zu diesen Zeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Viele sind daher nicht selbständig mobil. Die Arbeitszeiten in den Werkstätten sind daher relativ unflexibel. Nach Aussage von Expert/innen müssen die Werkstattbeschäftigten, die in einer Wohneinrichtung wohnen, z. T. auch bei Erkrankungen in die Werkstatt kommen. Werkstätten halten daher auch Ruheräume vor, die die Beschäftigten bei Bedarf nutzen können. Für Mütter bestehen keine anderen Regelungen. Eine Teilzeitbeschäftigung ist nur in Ausnahmen möglich. Arbeitszeiten werden nicht angepasst, um Familienarbeit und Werkstättenarbeit vereinbaren zu können. Auch halten die Werkstätten keine Möglichkeiten für eine Kinderbetreuung vor. Frauen sind - so die Expert/innen - durch diese Regelungen stärker beeinträchtigt als Männer. Z. B. müssen sie auch bei heftigen Menstruationsbeschwerden die Werkstatt aufsuchen.

Den Arbeitsbereichen sind jeweils Ausbilder/innen und Sozialpädagog/innen zugeordnet. Die Arbeitsgruppenleiter/innen und Ausbilder/innen sind aufgrund der eher männertypischen Arbeitsfelder meist Männer. Den behinderten Frauen fehlen weibliche Identifikationspersonen und Ansprechpartnerinnen im Arbeitsbereich. Die Sozialpädagog/innen, die für die sozialen Belange der Werkstattbeschäftigten zuständig sind, sind in den Arbeitsbereichen selbst nicht kontinuierlich präsent. In einigen Werkstätten ist die Suche nach qualifizierten Gruppenleiterinnen bzw. ihre Beschäftigung bereits Praxis, obwohl es noch keine formale Zielvereinbarung dazu gibt. Dabei sind Frauen als Arbeitsgruppenleiterinnen auch bei den männlichen Werkstattbeschäftigten sehr beliebt. Allerdings besteht vor allem in den männerspezifischen Arbeitsbereichen ein Mangel an Bewerberinnen.

Vor diesem Hintergrund sind die wenigen Frauen in den männlich dominierten Arbeitsbereichen in der Minderheit und gezwungen, sich der männlichen Dominanz ihrer Kollegen und der Arbeitsbereichsleiter unterzuordnen. Expert/innen vermuteten, dass auch das dazu beiträgt, dass diese Arbeitsbereiche für Frauen nicht attraktiv sind. Das entspricht den Erfahrungen aller Projekte und Maßnahmen in den vergangenen Jahrzehnten, mit denen die Attraktivität typischer Männerberufe im gewerblich-technischen Bereich für Frauen erhöht werden sollte. Ebenso haben umgekehrt Männer noch kaum Zugang zu frauentypischen Berufen gefunden.

Auf der Grundlage der qualitativen Daten, die in den Gesprächen mit Expert/innen erhoben worden sind, kann als Ergebnis festgehalten werden, dass im geschützten Segment der Werkstätten für behinderte Menschen Frauen in vergleichbarer Weise benachteiligt sind, wie im allgemeinen Arbeitsmarkt. Auch wenn quantitative Daten noch fehlen, so lassen sich daher doch bestimmte Grundstrukturen der Benachteiligung von Frauen im Arbeitsleben auch für die Werkstätten feststellen.

III.4 Diskriminierung von Müttern/Eltern und Gewaltbedrohung in Rehabilitationseinrichtungen

III.4.1 Kriterien für Diskriminierung und Gewaltbedrohung

Männer und Frauen sind in den BBW, den BFW und in den angeschlossenen Internaten nur für die Dauer ihrer Ausbildung untergebracht. Menschen mit einer geistigen Behinderung arbeiten dagegen meist dauerhaft in den Werkstätten und leben, solange sie nicht bei ihren Angehörigen wohnen, ebenfalls dauerhaft in den Wohnheimen.

In den BFW sind, meist nur für Frauen, Partnerschaft und Elternschaft relevant in Bezug auf die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sie dort vorfinden. Für die behinderten Menschen in Werkstätten und Wohneinrichtungen haben Partnerschaft und Elternschaft eine darüber hinausgehende Bedeutung, weil sie sie weitgehend dort leben. Die Frage nach der Bedrohung durch Gewalt ist dagegen für alle Rehabilitationseinrichtungen gleichermaßen relevant, für die BBW und BFW und die ihnen angeschlossenen Internate ebenso wie für Werkstätten und Wohnheime. Vor diesem Hintergrund gelten als Kriterien für Diskriminierung und Gewaltbedrohung in Rehabilitationseinrichtungen:

- geschlechtsspezifische Benachteiligung in Bezug auf Partnerschaft und Elternschaft,
- sexuelle Belästigung und Gewalt in der Ausbildung und am Arbeitsplatz,
- sexuelle Belästigung und Gewalt in den Wohneinrichtungen durch Mitbewohner/innen und/oder Mitarbeiter/innen.

Nach den Ergebnissen der repräsentativen Studie zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland¹⁴⁹ haben 37% aller Frauen seit ihrem 16. Lebensjahr mindestens einmal körperliche Gewalt erlebt, 13% der befragten Frauen waren seit ihrem 16. Lebensjahr Opfer sexual-

¹⁴⁹ BMFSFJ 2004

ler Gewalt, 58% der Frauen waren bereits unterschiedlichen Formen von sexueller Belästigung ausgesetzt und 42% hatten Formen von psychischer Gewalt erlebt. Aufgrund dieser Ergebnisse kann davon ausgegangen werden, dass Frauen auch in Rehabilitationseinrichtungen Opfer von Gewalt sind.

Die Datenlage über die Wohnsituation behinderter Menschen ist dürftig und die vorhandenen Daten sind kaum zu vergleichen. Daten über die Zahl und Struktur der Angebote enthalten unterschiedliche Kategorisierungen und Definitionen von Behinderung, so dass sich nur eingeschränkte Aussagen über das tatsächliche Angebot machen lassen. Nach Auskunft von Expert/innen stammen die aktuellen geschlechtsdifferenzierten Zahlen zur Bewohnerschaft in stationären Rehabilitationseinrichtungen von 1995. Etwa 53% waren männlich und 47 % weiblich.

Darüber hinaus wird in der Fachdiskussion kritisch festgehalten, dass die Struktur der Heime für behinderte Menschen gegenwärtig kaum differenziert abgebildet werden kann. Es fehlen insbesondere Informationen dazu, wie sich in den letzten Jahren die Gewichte zugunsten einzelner Wohnformen verschoben haben. Außerdem fehlen Daten, um die Struktur der Bewohnerinnen und Bewohner (z. B. Alter oder Art der Behinderung etc.) abbilden zu können.

III.4.2 Berufsbildungswerke und ihre Wohneinrichtungen

In BBW treffen junge Frauen und Männer aufeinander, leben, lernen und arbeiten auf engstem Raum zusammen. Dadurch entstehen Freundschaften, erste sexuelle Begegnungen aber auch Reibungen, Spannungen bis hin zu Gewalt bzw. sexueller Gewalt. Studien¹⁵⁰ belegen, dass sexualisierte Gewalt in allen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, so auch in Berufsbildungswerken, vorzufinden ist. Sie wird, mit Ausnahmen, jedoch noch weitgehend tabuisiert. Selten werden präventive Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt/ sexueller Gewalt ergriffen. Junge Frauen mit einer Körperbehinderung suchen, nach Aussage der Expert/innen, Berufsbildungswerke auch danach aus, ob in der Einrichtung präventive Maßnahmen angeboten werden.

In den meisten Fällen ist an das Bildungsangebot ein Internat angeschlossen, in dem die Rehabilitanden/innen in Einzel- oder Doppelzimmern wohnen und in kleinen Wohngruppen je nach Art und Schwere ihrer Behinderung betreut und zur Selbständigkeit befähigt werden. In einzelnen Fällen besteht auch die Möglichkeit, in Außenwohngruppen in der Nähe des Berufsbildungswerkes zu leben. Auch Einzelbetreuung ist möglich. Wohnen Rehabilitanden/innen ohnehin in der Nähe des Berufsbildungszentrums, z. B. bei ihrer Herkunftsfamilie, ist auch ein Pendeln zur Ausbildungsstätte möglich. Sozialpädagogische, medizinische und psychologische Fachdienste unterstützen und begleiten die Rehabilitanden/innen bei ihrer Ausbildung.

Die überwiegende Anzahl der Rehabilitanden/innen in Berufsbildungswerken leben im angegliederten Internat der Einrichtung. Im Jahr 2002 wohnten von insgesamt 17.109 Teilnehmer/innen 12.199 im Internat, das sind 71,3%. 32,2% der Internatsplätze waren

¹⁵⁰ vgl. Hermes 2001; Schön/Richter-Witzgall/Klein 2004

dabei an junge Frauen vergeben, das ist geringfügig weniger als der Anteil, den Mädchen an den Bildungsmaßnahmen insgesamt hatten (32,6%). Jungen leben somit durchschnittlich etwas häufiger (zu 71,7%) in den Internaten der Berufsbildungswerke als Mädchen (zu 70,5%). Im Jahr 2001 war dieser Unterschied noch etwas größer: es lebten 75,9% der Jungen im Internat, während es bei den Mädchen nur 69,7% waren. Durch männliche Dominanz auf der einen Seite und ihrem Minderheitenstatus auf der anderen Seite sind Mädchen bereits benachteiligt, ohne dass es bereits zu Bedrohungs- oder Gewalthandlungen gekommen sein muss. Dem suchen BBW, in denen dieses grundsätzliche Problem bearbeitet wird, beispielsweise entgegen zu wirken, indem sie den Geschlechtern jeweils bestimmte Wohnbereiche zuweisen.

Daten oder Aussagen zu geschlechtsspezifischen Problemen in den BBW, die sich aus der Assistenz- oder Pflegesituation ergeben, wie z. B. Pflege von Frauen durch Männer, fehlende Wahlmöglichkeiten oder sexuelle Belästigung wurden im Rahmen der Recherche nicht ermittelt.

III.4.3 Berufsförderungswerke und ihre Wohneinrichtungen

Auch in den Berufsförderungswerken werden die Rehabilitand/innen in einem engen Arbeitszusammenhang geschult, der verstärkt wird, wenn sie auch in angegliederten Internaten untergebracht sind.

In BFW findet nachweislich Gewalt bzw. sexuelle Gewalt statt. Das Thema ist jedoch tabuisiert und wird nicht von Seiten der Einrichtungen in regelhaften Angeboten zur Prävention oder zum Opferschutz behandelt. Von Seiten der Einrichtung wird argumentiert, dass die Frauen selbst kein Interesse an frauenspezifischen Angeboten haben. Expert/innen vermuten jedoch, dass die Frauen befürchten, mit der Teilnahme an solchen Angeboten ihren Minderheitenstatus noch zu verschärfen, und sich daher eher unauffällig einordnen wollen. Auf der Grundlage der wenigen Daten konnte das tatsächliche Ausmaß der Belästigung, Gewaltbedrohung und Gewalt gegen Frauen in BFW nicht ermittelt werden. Allein die Tabuisierung des Themas in den BFW kann allerdings als Beleg für den Bedarf an einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gewertet werden.

Bereits seit Jahren wird als Hauptursache für die geringe Beteiligung von Frauen an Maßnahmen in Berufsförderungswerken die Unterbringung in Internaten diskutiert, weil Frauen Familie und Ausbildung dadurch nicht vereinbaren können. Einige BFW bieten deswegen jetzt Wohn- und Betreuungsmöglichkeiten für Teilnehmer/innen mit Kind/Kindern an. Insgesamt geben 25 BFW an, dass dort die Unterbringung mit Kind möglich ist. Sechs BFW bieten zudem Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den BFW an und 22 haben eine externe Kinderbetreuung. Beispielsweise hielt das BFW Heidelberg zum Zeitpunkt der Recherche 30 Mutter/Vater-Kind-Plätze vor, die voll ausgelastet waren. Die Anzahl der Plätze werde am Bedarf ausgerichtet. Die Wohnmöglichkeiten sind unterschiedlich, z. B. zwei zusammenhängende Zimmer im Wohnheim, zwei Zimmer auf einer eigens eingerichteten Etage mit Gemeinschaftsküche/ Bad/ Kinderbad oder auch externe 2-Zimmer Apartments außerhalb des Geländes der Einrichtung. Das An-

gebot wird aber weitgehend von allein erziehenden Müttern genutzt, deren Kinder im Vorschulalter sind. Zwar steht auch Schulkindern das Angebot offen, aber sie werden eher seltener für die relativ kurze Dauer der Maßnahme aus der Schule und dem sozialen Umfeld herausgelöst. Mütter mit Kindern in dieser Altersgruppe suchen eher nach alternativen Versorgungsstrukturen im Herkunftsort, bzw. nehmen an einer Maßnahme im BFW wegen ihrer Verpflichtung in der Familie nicht teil.

Nach Aussage von Expert/innen aus der Praxis bevorzugen Frauen eher wohnortnahe Rehabilitationsmaßnahmen. 12 der insgesamt 28 BFW halten wohnortnahe Angebote vor. Aus den Daten der Rehabilitand/innen zu Familienstand, Zahl der Kinder und Form des Zusammenlebens aus dem Jahr 2003 wird deutlich, dass allein lebende Frauen in den BFW häufiger vertreten sind als allein lebende Männer, "Familienfrauen" also vergleichsweise nicht so gut erreicht wurden.

Tabelle 24: Familienstand nach Geschlecht, Stichprobe November 2003¹⁵¹

Familienstand	Männer		Frauen		Gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Verwitwet	5	0,1	10	0,7	15	0,2
Geschieden	431	9,2	267	17,6	698	11,2
Verheiratet	1.612	34,4	417	27,4	2.029	32,7
Ledig	2.637	56,3	827	54,4	3.464	55,8
Gesamt	4.685	100	1.521	100	6.206	100
Zusammenlebend	2.063	46,3	610	40,9	2.673	44,9
Allein lebend	2.395	53,7	881	59,1	3.276	55,1

Frauen sind in der Stichprobe beinahe doppelt so häufig geschieden wie Männer und seltener verheiratet als Männer. Frauen leben häufiger allein als Männer. Frauen haben häufiger als Männer keine Kinder oder keine Kinder unter 18 Jahren.

Allerdings haben 19,1% der allein lebenden Frauen ein oder mehrere Kinder gegenüber 14,7% der allein lebenden Männer. Bei den Zusammenlebenden zeichnet sich für die Geschlechter ein entgegen gesetztes Bild ab. Die Mehrzahl der zusammenlebenden Männer (57,3%) haben Kinder, während die überwiegende Anzahl der zusammenlebenden Frauen (63,9%) keine Kinder haben.

¹⁵¹ Quelle: AG Deutscher Berufsförderungswerke: Berufliche Rehabilitation von Frauen in den Berufsförderungswerken. Statistische Auswertungen. Oktober 2004, S. 9

Tabelle 25: Zahl der Kinder nach Form des Zusammenlebens und Geschlecht, Stichprobe November 2003¹⁵²

Lebensform		Männer	Frauen	Gesamt
Allein lebend	kein Kind bzw. kein Kind unter 18	85,3	80,9	84,1
	ein und mehr Kinder	14,7	19,1	15,9
	Gesamt	100	100	100
Zusammenlebend	kein Kind bzw. kein Kind unter 18	42,7	63,9	47,6
	ein und mehr Kinder	57,3	36,1	52,4
	Gesamt	100	100	100

Aus den Zahlen wird deutlich, dass Vaterschaft kein Hinderungsgrund für die Teilnahme an einer Rehabilitationsmaßnahme zu sein scheint. Offenbar sind Kinder vor allem in Verbindung mit einer bestehenden Partnerschaft ein Hinderungsgrund für Frauen an einer Reha teilnehmen zu können. Im Gespräch mit Expert/innen wurde erwähnt, dass Frauen viel weniger von ihren Partnern dabei unterstützt würden, eine Rehabilitationsmaßnahme anzutreten. Die Daten können dafür als Beleg gedeutet werden.

Auch in den BFW wurden Daten oder Erkenntnisse zu geschlechtsspezifischen Problemen in der Assistenz- oder Pflegesituation nicht bekannt.

III.4.4 Werkstätten und ihre Wohneinrichtungen

Die Beschäftigten der Werkstätten wohnen mehrheitlich (zu 52%) in einem privaten Umfeld oder bei Familienangehörigen. 42% der Werkstattbeschäftigten leben in einem Wohnheim und lediglich 5% wohnen selbständig mit ambulanter Betreuung.

Das Konzept der Werkstatt ist auf Normalität ausgerichtet und verfolgt deshalb die Trennung von Arbeitsstätte und Wohnung. In der Regel bieten Werkstätten Unterbringung daher in räumlich getrennten Wohnheimen an. Auch eine Unterbringung in Außenwohngruppen oder in betreutem Einzelwohnen ist möglich. Die Anzahl der Plätze im betreuten Wohnen „ist stark davon abhängig, in wie weit das Betreute Wohnen in den einzelnen Ländern als Wohn-Angebot insgesamt ausgebaut ist.“¹⁵³. Häufig mangelt es, vor allem im ländlichen Raum, an der Infrastruktur mit ambulanten Unterstützungsdiensten, so dass nur wenige selbständig wohnen können.

Die Wohnheime sind geschlechtsgemischte Einrichtungen, in denen die Bewohner/innen in Wohngruppen zusammen leben und die Gemeinschaftsräume wie Bad, Küche, Aufenthaltsräume, etc gemeinsam nutzen. Nach der Studie des „Hessischen Koordinationsbüros behinderter Frauen“ zu den Einrichtungen in Hessen waren 83% der Zimmer abschließbar. 75% der Einrichtungen hielten getrennte Wasch-, Dusch- oder Baderäume vor. Auch in den Wohngruppen leben meist beide Geschlechter zusammen, geschlechtshomogene Gruppen werden von Expert/innen als Ausnahme beschrieben. Auch innerhalb einer Einrichtung können Frauen und Männer in der Regel nur selten

¹⁵² Quelle: AG Deutscher Berufsförderungswerke: Berufliche Rehabilitation von Frauen in den Berufsförderungswerken. Statistische Auswertungen. Oktober 2004, S. 9

¹⁵³ Con_sens 2003, S. 29

wählen, ob sie in geschlechtshomogenen Gruppen oder in gemischten Gruppen leben wollen. Über die Besetzung frei gewordener Wohnheimplätze oder Plätze in einer Wohngemeinschaft entscheidet der Träger der Einrichtung, oft eher nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten.¹⁵⁴ Von einzelnen Trägern wird die Bildung von reinen Frauenwohngruppen jedoch bereits unterstützt, um den Frauen einen geschützten Raum zur Verfügung zu stellen.

Expert/innen aus der Praxis berichten von einer expliziten Frauenkultur in der Freizeitgestaltung in den Einrichtungen. Behinderte Frauen verbringen gerne die Freizeit miteinander. Freizeitaktivitäten müssen jedoch mit den übrigen Bewohnern/innen abgestimmt werden, vor allem wenn sie auf Assistenz angewiesen sind. Da die personellen Ressourcen in den Wohneinrichtungen häufig begrenzt sind, ist es oft schwierig, geschlechtshomogene Freizeitveranstaltungen durchzuführen. Nach den Ergebnissen der Studie des „Hessischen Koordinationsbüros behinderter Frauen“ haben 36% der Einrichtungen frauenspezifische Angebote, wie Freizeitangebote, Gesprächsgruppen, Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse oder Bildungsangebote. Der Frauenanteil in den Heimbeiräten wird mit 44% positiv als relativ hoch bewertet.

III.4.5.1 Pflegesituation

Probleme in Assistenz- und Pflegesituationen wurden nur in den Gesprächen mit Expert/innen aus dem Bereich der Werkstätten und der Wohneinrichtungen angesprochen. Danach wird das Recht auf eine Assistenz- bzw. Pflegekraft des eigenen Geschlechts in der Praxis noch lange nicht regelhaft umgesetzt. Die Organisation der Pflegeleistungen würde sich immer noch sehr wenig an den Bedürfnissen der pflegebedürftigen Frauen orientieren. So verfügen Frauen kaum über Ansprechpartnerinnen in Bezug auf ihren Hilfebedarf im intimpflegerischen Bereich. Sie haben auch kaum Einfluss auf die Dienstplangestaltung und können so z. B. nicht die Person auszuwählen, von der sie morgens geweckt und gewaschen werden wollen. In Wohngruppen seien nicht selten Zivildienstleistende mit dieser Aufgabe betraut. Expert/innen berichteten in diesem Zusammenhang von traumatisierenden Erfahrungen der Frauen. Weder sei in den Wohneinrichtungen noch in den Werkstätten der Schutz der Opfer institutionalisiert.

Erschwerend für Frauen mit einer geistigen Behinderung ist, dass sie häufig zwischen den Berührungen bei der Pflege durch männliche Pfleger und sexuellen Handlungen nicht unterscheiden können. Sie haben kaum Maßstäbe, um die unterschiedlichen Erfahrungen einordnen und bewerten zu können, weil sie kaum Kenntnisse über ihren Körper haben. Häufig haben sie, wie auch Männer, Grenzverletzungen bereits im Rahmen der gängigen Therapien und Behandlungsmaßnahmen erlebt und gelernt, diese zu Gunsten des Therapieerfolgs nicht zu thematisieren. Deswegen und aufgrund der Tabuisierung des Themas ist es für Betroffene oft schwer zu erkennen, wann eine Grenzverletzung beginnt, und noch schwerer, darüber auch zu sprechen. Gerade behinderte Frauen haben oft wenig Selbstbewusstsein, um sich in der Situation oder auch danach an Vertrauens-

¹⁵⁴ Die Arbeit bei „Mittendrin e. V.“ bildet von dieser Praxis eine Ausnahme. Dort werden alle Beteiligten befragt und bei der Suche nach einem/r neuen Mitbewohner/in begleitet.

personen zu wenden oder sich in anderer Form zur Wehr zu setzen. Zudem fehlen oft weibliche Vertrauenspersonen als Ansprechpartnerinnen, insbesondere wenn es in den Einrichtungen keine Regelung zur Prävention von Gewalt und zum Schutz der Opfer gibt.

Nach den Ergebnissen der Studie des „Hessischen Koordinationsbüros behinderter Frauen“ wurde in 72% der Wohneinrichtungen in Hessen den Bewohnerinnen die Möglichkeit geboten, nur von Frauen in der Grund- und Behandlungspflege unterstützt zu werden. Dies wurde als positives Ergebnis gewertet, und es wurde gefordert, dass jede Frau diese Möglichkeit haben sollte.

III.4.5.2 Partnerschaft und Elternschaft

Das Recht auf Liebe, Sexualität, sexuelle Selbstbestimmung und Partnerschaft wird behinderten Menschen, vor allem Menschen mit Lernschwierigkeit, oft abgesprochen. So scheuen sich beispielsweise Angehörige, das Thema anzusprechen. In Sonderschulen findet kaum Aufklärungsunterricht statt. Liebe und Sexualität sind jedoch zentrale Themen auch im Leben von Menschen mit geistiger Behinderung. Lebenshilfe e. V. geht von dem Grundrecht auf Sexualität auch für Menschen mit geistiger Behinderung aus. Es gibt aber noch keinen institutionell abgesicherten Rahmen in den Einrichtungen, in dem Sexualität und Partnerschaft gelebt werden können. Zudem benötigen Männer ebenso wie Frauen Unterstützung für einen verantwortungsvollen Umgang mit Sexualität. Vielen behinderten Männern erscheinen Pornographie oder gewaltsame sexuelle Übergriffe auf Frauen als einzig möglicher Ausdruck ihrer Sexualität. Kleinere sexuelle Übergriffe von Männern auf Frauen (Anfassen) bewerten Expert/innen auch als Ausdruck der Hilflosigkeit von Männern, Kontakt zu Frauen herzustellen.¹⁵⁵ Klein/Wawrok gehen aufgrund der Ergebnisse ihrer Studie jedoch auch davon aus, dass bei sexueller Gewalt weniger die Befriedigung von sexuellen Bedürfnissen im Vordergrund steht, sondern dass sie vielmehr ein Ausdruck von Aggression sowie „die Machtdemonstration im Sinne einer Umkehrung erlebter Ohnmacht“¹⁵⁶ ist.

Die Werkstatt ist für behinderte Menschen oft der erste Ort, an dem sie Sexualität erleben. Auch feste Partnerschaften entstehen dort. In den Einrichtungen wird jedoch wenig über Sexualität gesprochen. Sexualität ist in den Werkstätten oft noch ein Tabuthema. Durch die Tabuisierung fühlen sich die Betroffenen bei Fragen, Problemen und Ängsten allein gelassen. Expert/innen berichtete, dass Zärtlichkeit und Sexualität in den Werkstätten gelebt wird. Die Werkstatt ist oft der einzige Raum für Paare, sich zu treffen, weil sie häufig in unterschiedlichen Wohneinrichtungen bzw. zuhause bei ihren Angehörigen leben und keine Möglichkeit und keinen Raum haben für eine Begegnung außerhalb der Werkstatt. Expert/innen sehen auch deswegen die Werkstätten in der Verantwortung, mit Frauen und Männern das Thema zu bearbeiten, um den Menschen mit

¹⁵⁵ In der WfBM Würzburg hat sich durch Initiative eines männlichen Sozialarbeiters eine Männergruppe gebildet, die das Thema Sexualität und Liebe behandelt. Dort wird gemeinsam überlegt, wie man sich für Frauen attraktiv macht, sich pflegt etc.

¹⁵⁶Klein/Wawrok 1997, S. 149

einer geistigen Behinderung selbst bestimmte, gewaltfreie Liebe und Sexualität zu ermöglichen, aber auch präventiv Übergriffen und sexueller Gewalt entgegenzuwirken. Darüber hinaus sollte das Thema auch in der Arbeit mit den Angehörigen aufgegriffen werden.

Sexualität findet auch in den Wohneinrichtungen statt. Allerdings fehlt es den Bewohnern/innen angesichts der geringen Anzahl an Einzelzimmern an privaten Rückzugsmöglichkeiten. Expert/innen aus der Praxis sehen ein zentrales Problem für behinderte Menschen darin, dass das Thema Sexualität und Liebe in ihrem Leben im wörtlichen und im übertragenen Sinn keinen Raum hat. In den Wohnheimen und Wohngruppen gibt es keinen Raum für private Zweisamkeit.

Behinderte Frauen und Männer sehnen sich wie andere Menschen auch nach Partnerschaft und Familie, werden aber mit ihren Problemen allein gelassen. Dabei stehen sie unter einem enormen Normalitätsdruck. So sei zu beobachten, dass Frauen wie Männer in ihren Wünschen nach Partnerschaft den gesellschaftlichen Geschlechtsrollenstereotypen folgten. Die Bilder der „normalen“ Familie, in der der Mann stark ist und die Frau materiell versorgt, während sich die Frau unterordnet, würden durch die Tabuisierung des Themas in den Einrichtungen nicht relativiert. Da sie ihre Behinderung als Abweichung von der Norm erleben, suchen Menschen mit Behinderung auf allen anderen Ebenen nach dem, was ihnen als scheinbare Normalität vorgelebt wird. Beispielsweise wandeln behinderte Männer ihre Schwäche nicht selten in ein verzerrtes „Machoverhalten“ gegenüber den behinderten Frauen um. Expert/innen berichteten auch, dass behinderte Männer, die sich in anderen Bereichen unterdrückt fühlten, ihr aggressives Potential in den Werkstätten gegenüber Frauen auslebten und diese u. U. mit verbalen oder handgreiflichen Attacken bedrohten.

Während das Thema Sexualität und Partnerschaft von Menschen mit geistiger Behinderung bereits in der Fachöffentlichkeit angekommen ist, wird das Thema Elternschaft noch weitgehend tabuisiert. Dadurch ist auch das Fachpersonal unsicher in Bezug darauf, wie geistig behinderte Menschen Elternschaft leben können und welche Hilfen sie dabei benötigen. Um ungewollte Schwangerschaften zu verhindern, wird Frauen eine positiv gelebte Sexualität selten gestattet. Weiter sind Sterilisation und Abtreibung Probleme, zu deren Bearbeitung es geschulter und sensibler Vorgehensweisen bedarf, um die Gefahr der Manipulation der Frauen und des Missbrauchs der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen auszuschließen. Expert/innen berichten, dass von Seiten der Eltern und/oder Einrichtung auf die Frauen ein enormer Druck ausgeübt würde. Trotz der Neuregelungen im Betreuungsrecht werden Frauen mit einer geistigen Behinderung immer noch sterilisiert. Zum Teil wird der Eingriff auf Druck der Eltern noch vor der Aufnahme in eine Wohneinrichtung vorgenommen, manchmal jedoch auch bei Aufnahme. Darüber hinaus wird Frauen mit geistiger Behinderung eher selten gestattet, Kinder zu behalten.

Die gegenwärtige Struktur einer Wohneinrichtung für behinderte Menschen gilt nicht als eine ideale Umgebung für behinderte Mütter und ihre Kinder bzw. für ein Paar mit Kind. Schwangere behinderte Frauen bzw. werdende Eltern benötigen aber in den Werkstätten bzw. Wohneinrichtungen Unterstützung, Beratung und neue Konzepte,

denn Elternschaft ist auch für Menschen mit geistiger Behinderung (mit Betreuung) oft sehr gut möglich.¹⁵⁷ Nach den Ergebnissen wissenschaftlicher Studien haben Kinder geistig behinderter Eltern kein erheblich erhöhtes Risiko, selbst behindert geboren zu werden und können über entsprechende Erziehungshilfen in ihrer Entwicklung gefördert werden¹⁵⁸. Initiativen von Betroffenenverbänden¹⁵⁹ kämpfen inzwischen öffentlich für die Rechte der Betroffenen. Die Lebenshilfe Bremen hat z. B. eine Arbeitshilfe für Schwangerenberatung und Elternschaft herausgegeben. Auch in wissenschaftlichen Studien¹⁶⁰ wird das Thema "Elternschaft" bearbeitet.

III.4.5.3 Gewalt

Zur Häufigkeit von sexuellen Übergriffen in Werkstätten und Wohneinrichtungen existieren bislang in Deutschland wenige Daten. Die österreichische Studie von Zemp/Pircher (1996) gilt bei Expert/innen nach wie vor als aktuell¹⁶¹. Danach erlebten 62% der 130 befragten Frauen sexuelle Belästigung, 64% der Frauen wurden Opfer von sexueller Gewalt, davon 41% sogar mehrmals. Die Autorinnen kommen zu dem Schluss, dass behinderte Frauen, die in Einrichtungen aufwachsen und leben, deutlich mehr Gewalt erfahren als andere Frauen. Nach ihrer Vermutung begünstigen die Strukturen der Einrichtungen Gewalt gegen Frauen.

Im Rahmen der Befragung des „Hessischen Koordinationsbüros behinderter Frauen“ gaben ca. 29% der hessischen Einrichtungen an, dass es Fälle von sexuellen Belästigung bzw. Gewalt in der Vergangenheit gegeben habe. 40% der Einrichtungen hatten Regelungen für ein Verfahren bei sexueller Gewalt getroffen und 35% haben Fortbildungen für ihre Mitarbeiter/innen zum Thema "Umgang mit sexueller Gewalt" in der Einrichtung angeboten.

Die Ergebnisse der Studie des „Hessischen Koordinationsbüros behinderter Frauen“ und die Ergebnisse der Recherche für die Machbarkeitsstudie differieren erheblich in Bezug auf das Ausmaß an präventiven Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegenüber behinderten Frauen. Expert/innen beschreiben, entgegen den Ergebnissen der Studie des hessischen Koordinationsbüros, massive Defizite in der Betreuung der Frauen. Dabei sind behinderte Frauen nicht nur von Gewalt durch Mitbewohner und Pflegepersonal betroffen, sondern auch von Gewalt durch Angehörige und Fremde auf der Strasse. Sie sind in ihrer Freizeitgestaltung auch deswegen eingeschränkt, weil sie auch auf der Strasse angegriffen oder von Bus- oder Taxifahrern belästigt werden.

¹⁵⁷ Lebenshilfe e. V. hat ein Papier zur begleiteten Elternschaft erarbeitet.

¹⁵⁸ Prangenberg, Magnus: Zur Lebenssituation von Kindern, deren Eltern als geistig behindert gelten. Eine Exploration der Lebens- und Entwicklungsrealität anhand biografischer Interviews und Erörterung der internationalen Fachliteratur. 2003

¹⁵⁹ z. B. People first e. V. in Kassel

¹⁶⁰ z. B. Ursula Pixa-Kettner, Stefanie Bargfrede, Ingrid Blanken 1996: "Dann waren sie sauer auf mich, daß ich das Kind haben wollte...". Eine Untersuchung zur Lebenssituation geistig behinderter Menschen mit Kindern in der BRD. Baden-Baden.; Ursula Pixa-Kettner: Ein Stück Normalität - Eltern mit geistiger Behinderung Ergebnisse einer Follow-up-Studie 1998

¹⁶¹ Zemp, A./Pircher, E.: Weil das alles weh tut mit Gewalt. Sexuelle Ausbeutung von Frauen und Mädchen mit Behinderung. Schriftenreihe des Frauenministeriums. Wien 1996

Sexualisierte Gewalterfahrungen begleiten das Leben der Bewohnerinnen und Bewohner und sind eng verknüpft mit den strukturell bedingten Abhängigkeiten ihrer Lebenssituation. Dabei wird davon ausgegangen, dass behinderten Frauen oft nicht die Grenzen von Liebe/einvernehmlicher Sexualität zu Gewalt bewusst sind. Ihnen fehlen Leitbilder und die Sicherheit im Umgang mit dem Thema. Daher können sie sich selbst kaum zur Wehr zu setzen. Viele Vorfälle werden ohne gezieltes Nachfragen aus diesen Gründen gar nicht erst bekannt. Nach den Erfahrungen in Gesprächskreisen benötigen Frauen einen geschützten Raum, um die erlebten Übergriffe einordnen und davon berichten zu können. Erst im Gespräch werden sie sich der eigenen Erfahrungen bewusst und können alternative Verhaltenweisen zum Schutz und zur Abwehr einüben. Auch Männer in den Einrichtungen sind häufig gewalttätigen Übergriffen von Mitbewohnern v. a. in den Gemeinschaftsräumen, Ruheräumen, den Toiletten und in den Gängen der Einrichtung ausgesetzt.

Sexuelle Gewalt ist ein weitgehend tabuisiertes Thema und wird in den wenigsten Werkstätten aufgegriffen. Die Gruppenleiter in den Werkstätten sind häufig Männer, oft ehemalige Handwerker, die kaum einen Bezug zum Thema "sexualisierte Gewalt" haben und auch nicht entsprechend geschult werden. Auch fehlen weitgehend Handlungskonzepte für die Praxis. Die Frauen haben keine Schutz- und Rückzugsräume in den Einrichtungen, außerdem fehlen Frauengruppen für eine gemeinsame Bearbeitung der Erfahrungen. Auch bei anfänglicher Skepsis gegenüber frauenspezifischen Angeboten zeigen die verschiedenen Projekte in diesem Bereich eine rege Teilnahme und gute Erfolge.

Sexualisierte Gewalt gegen behinderte Menschen wurde früher nur als Gefahr von außerhalb der Einrichtungen diskutiert, etwa beim Besuch bei Angehörigen oder ausgeübt durch den Fahrer. Das Problem jedoch auch innerhalb der Einrichtungen zu verorten, wird u. a. auch als Verdienst von Mitarbeiterinnen gesehen, die das Thema aufgegriffen und Projekte dazu durchgeführt bzw. das Thema in ihre Regelpraxis integriert haben. Als Indiz für die zunehmende Bereitschaft der Mitarbeiter/innen in Einrichtungen, das Thema zu bearbeiten, wird die steigende Nachfrage nach Fortbildungen für das Personal aber auch für die betroffenen Frauen selbst gewertet. Intern wird in verschiedenen Einrichtungen bereits an Leitlinien für den Umgang mit Gewalt gearbeitet. Als Schwierigkeit wird gesehen, die betroffenen Frauen selbst und ihre Eltern zu gewinnen, denn für sie ist das Thema noch sehr mit Angst besetzt.

III.5 Zusammenfassung: Bedarf an Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen

III.5.1 Ergebnisse der Recherche

Nach den Befunden sind Frauen im Zugang zu den Maßnahmen und in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation selbst benachteiligt. Verschiedene Faktoren erschweren Mädchen und Frauen die Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation:

- Mädchen und Frauen haben insgesamt einen geringen Anteil an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation. Der Frauenanteil bei Erst- und Wiedereingliederung liegt etwa bei 36%. Auch an wohnortnahen Maßnahmen sind Frauen nur unwesentlich höher beteiligt.
- Der geringe Mädchenanteil aus den Förder- bzw. Sonderschulen setzt sich in der beruflichen Ersteingliederung fort. Es ist jedoch unklar, ob Mädchen tatsächlich einen geringeren Förderbedarf in der Schule haben oder ob der Förderbedarf von Mädchen unbemerkt bleibt und sich nach der Schule darin niederschlägt, dass keine Ausbildung machen und im weiteren Lebensverlauf sehr geringe Chancen haben, ihren Unterhalt selbst zu verdienen und somit ein selbständiges und selbst bestimmtes Leben zu führen.
- Bei den Rehabilitationsträgern bestehen Vorurteile gegenüber Mädchen/Frauen, z. B. seien Frauen und Mädchen wenig erwerbsorientiert und deshalb nicht genügend motiviert, um ernsthaft eine berufliche Tätigkeit anzustreben. Außerdem wird pauschal davon ausgegangen, dass Männer größeren Belastungen ausgesetzt seien als Frauen.
- Die Berufsberatung hat wesentlichen Einfluss und die letztendliche Entscheidung bei der Auswahl der Maßnahmen. Die Mitarbeiter/innen der Beratungsinstitutionen sind im Hinblick auf geschlechtsspezifische Beratungsansätze jedoch nicht geschult. Sie sind konfrontiert mit tradierten Geschlechterrollenvorstellungen und bleiben diesen selbst in der Form ihrer Beratungs- und Vermittlungstätigkeit verhaftet. Mädchen und Frauen fühlen sich infolge dessen durch die Berufsberatung oft in ein bestimmtes Berufsbild gedrängt. Ihre eigenen Wünsche und Vorstellungen werden zu wenig berücksichtigt.
- Frauen erfüllen häufig nicht die Anspruchsvoraussetzungen für eine berufliche Rehabilitation, weil ihre Erwerbstätigkeit aufgrund von Familienpflichten durch Teilzeitbeschäftigung oder Unterbrechungen und geringeren Verdienst gekennzeichnet ist. Insbesondere das Unterhalts- bzw. Übergangsgeld fällt aufgrund der Berechnungskriterien häufig so niedrig aus, dass es für den Lebensunterhalt während der Maßnahme nicht ausreicht. Die gesellschaftlichen Benachteiligungen von Frauen verschließen Frauen auf diese Weise den Zugang zur beruflichen Rehabilitation gänzlich.
- Jungen und Mädchen aus den Sonderschulen für geistig Behinderte werden oft direkt in die Werkstätten für Behinderte Menschen vermittelt. Der Frauenanteil dort entspricht dem in den Sonderschulen für geistig Behinderte. Es kann davon ausgegangen werden, dass im Übergang von Schule zu beruflicher Rehabilitation geschlechtsspezifische Hindernisse nicht im Zugang liegen. Auch hier ist jedoch unklar, inwieweit Mädchen wirklich weniger von geistiger Behinderung betroffen sind und in der Schule entsprechend ihrem Bedarf gefördert werden.

Selbst wenn Frauen die Hindernisse im Zugang zur beruflichen Rehabilitation überwinden, sind sie gegenüber Männern in den Einrichtungen benachteiligt. Für die Berufsbil-

dungswerke, die einen Teil der beruflichen Erstausbildung behinderter Menschen leisten, konnten folgende Benachteiligungen ermittelt werden:

- Frauen haben einen erheblich geringeren Anteil an der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze der Berufsbildungswerke, ca. 32%.
- Das Angebot der Berufsbildungswerke ist sehr einseitig auf die Bedürfnisse und Interessen von Männern ausgerichtet und bietet deshalb Frauen erheblich weniger Möglichkeiten oder zumindest unattraktivere und erschwerte Bedingungen zur Teilnahme.
- Frauen werden weniger darin unterstützt, in Berufsfindungs- oder Arbeitserprobungslehrgängen, ihre Stärken und Neigungen herauszufinden und dadurch vielleicht auch an frauenunspezifischen Berufen Gefallen zu finden.
- Frauen haben ein erheblich geringeres Auswahlpektrum in den Berufsbildungswerken an Ausbildungen, die ihren Bedürfnissen und Neigungen entsprechen. In Männerbereiche vorzudringen bedeutet für behinderte Frauen eine zusätzliche Hürde und Belastung, weil sie dort mit geringer Akzeptanz und u. U. vermehrter männlicher Gewalt bis hin zur sexueller Belästigung konfrontiert sind.¹⁶²
- Versuchen Frauen dennoch in männerspezifische Berufe auszuweichen, ist das oft nur möglich, indem sie geringer qualifizierende Ausbildungen antreten, auch wenn diese nicht ihrem Leistungspotenzial entsprechen, um ihre Lage gegenüber den männlichen Kollegen zu entschärfen und Akzeptanz zu erhalten. In diesen Berufen bieten sich jedoch weitaus geringere Eingliederungschancen als in den höher qualifizierenden Ausbildungen.
- Die Daten zu den Maßnahmen und ihren Teilnehmer/innen sind nicht durchgängig geschlechtsdifferent erhoben, dokumentiert und ausgewertet. Den Fragen zur Gleichstellung von Frauen und Männern kann daher nicht systematisch nachgegangen werden.

Ähnliche Ergebnisse hat die Recherche auch für die Berufsförderungswerke ergeben:

- Die BFW führen keine bundesweite einheitliche geschlechtsspezifische Statistik, die detaillierten Aufschluss über die Situation der Frauen geben könnte.
- Der Frauenanteil in den BFW ist mit durchschnittlich 24,5% äußerst gering.
- Das Berufsspektrum ist einseitig an dem Bedarf von Männern ausgerichtet. Für Frauen heißt das, dass sich ihre ohnehin schon geringeren beruflichen Möglichkeiten in der Reha weiter einschränken. Nach Erfahrungen aus der Praxis ist jedoch für Frauen der Inhalt einer Rehabilitationsmaßnahme besonders wichtig. Sie würden bei der Berufswahl weniger „faule Kompromisse“ eingehen und die Reha dazu nutzen wollen, endlich die Aus-/bzw. Weiterbildung zu machen, die sie sich schon immer gewünscht hatten, aber bisher z.B. wegen familiärem Einfluss oder wegen mangelnder Unterstützung nicht verwirklichen konnten.

¹⁶² vgl. Hermes 2001, S. 15

- Frauen werden oft aus Mangel an Alternativen in Büroberufe gedrängt. Allein 35% der Frauen werden im Beruf Bürokauffrau ausgebildet, obwohl dieser unterdurchschnittliche Wiedereingliederungschancen in die spätere Erwerbsarbeit bietet.
- Die zentrale Lage und die Unterbringung in Internaten in den BFW bedeutet für Frauen mit Familien- und Betreuungspflichten oftmals eine unüberbrückbare Hürde. Für sie ist es nicht möglich, Familie und Kinder für eine mehrjährige Maßnahme zu verlassen. Mutter-Kind-Wohnungen mit Betreuungsmöglichkeiten sind höchstens für allein Erziehende mit Kindern im Vorschulalter eine Möglichkeit.
- Teilzeitausbildungen sind mit der bestehenden Finanzierungsstruktur der BFW nicht zu vereinbaren, da sie die Verdoppelung der Ausbildungszeit und damit die Halbierung des monatlich gezahlten Unterhaltes zur Folge hätten.

In den Werkstätten für behinderte Menschen sind behinderte Frauen gegenüber behinderten Männern in WfBM aus mehreren Gründen benachteiligt:

- Trotz des relativ hohen Frauenanteils in den Werkstätten haben die typischerweise von Männern besetzten Ausbildungs- und Arbeitsplätze mehr Gewicht, z. B. in Bezug auf die Höhe des Entgelts.
- Die Arbeitsbereiche in den Werkstätten sind geschlechtsspezifisch strukturiert. Frauen sind mehrheitlich in den Bereichen Hauswirtschaft, Textil und Bürotätigkeiten beschäftigt. Die Arbeitsbereiche Metall-, Holz und Elektronikarbeiten sind dagegen typisch männliche Arbeitsfelder.
- Das Entgeltsystem wird gebildet nach werkstatteigenen Regeln, in denen neben der Produktivität auch die individuelle Leistungsfähigkeit und soziale Dimensionen berücksichtigt werden. Frauen verdienen dabei in der Regel weniger als Männer, weil frauentypische Arbeiten als „leichte Tätigkeiten“ in der Regel weniger hoch eingestuft werden als männertypische Arbeiten.
- Die Betreuung der Arbeitsbereiche und die Leitung der Werkstatt werden mehrheitlich von Männern geleistet. Behinderte Frauen haben deshalb selten weibliche Vorbilder und Ansprechpartnerinnen.
- Die von Männern dominierte Welt der Werkstätten wird zu einer Belastung für die Frauen. Sie sind mit Konkurrenzdruck, Gewaltbedrohung oder sexualisierter Gewalt konfrontiert.

Auf der Grundlage dieser Befunde kann festgehalten werden, dass vor allem Frauen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation benachteiligt werden.

Frauen in den Wohneinrichtungen (Internaten wie Wohneinrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung) Nachteile und sind benachteiligt und von Gewalt bedroht:

- Wie in den Berufsbildungswerken selbst, sind auch in den angegliederten Internaten junge Frauen in der Minderheit. Allein durch ihren Minderheitenstatus sind Mädchen bereits benachteiligt, weil sie sich gegenüber der Überzahl an jungen Männern behaupten müssen. Frauen sehen beispielsweise Angebote wie Frauengruppen u. ä.

sehr skeptisch, weil sie befürchten, dass solche Angebote ihren Minderheitenstatus verschärfen.

- In den BBW findet nachweislich Gewalt bzw. sexualisierte Gewalt statt. Das Thema wird jedoch weitgehend tabuisiert und nur bei aktuellen Anlass aufgegriffen. Allerdings ist in den BBW nicht nur Gewalt gegenüber jungen Frauen sondern auch Gewalt innerhalb der Gruppe der jungen Männer bedeutsam.
- Auch in den Internaten der Berufsförderungswerke sind Frauen in der Minderheit. Ähnlich wie in den BBW erwächst Frauen bereits dadurch ein Nachteil, weil sie auch in ihrem Wohn- und Freizeitbereich mit männlicher Dominanz konfrontiert sind.
- Die Angebote für Kinderbetreuung des BFW können nur sehr wenige Frauen mit Kindern in Anspruch nehmen. Sie sind eher geeignet für allein erziehende Frauen mit Kindern im Vorschulalter. Während Männer von ihrer Partnerin und Familie Unterstützung erfahren, wird von Frauen gefordert, dass sie ihre Tätigkeit für die Familie nicht wegen ihrer beruflichen Wünsche vernachlässigen, bzw. beides vereinbaren.
- Auch in BFW werden Frauen durch Gewalt bzw. sexualisierte Gewalt bedroht. Das Thema ist hier ebenfalls tabuisiert. Daten dazu gibt es nicht. Durch die Tabuisierung wird keine Gewaltprävention geleistet.
- In den Wohneinrichtungen der Werkstätten sind Frauen zwar häufiger vertreten als in BBW und BFW, aber sie bilden dort ebenfalls eine Minderheit.
- In der Regel leben Frauen in gemischt geschlechtlichen Einrichtungen in Mehrbettzimmern mit gemeinschaftlichen Sanitäreinrichtungen und Freizeiträumen.
- Behinderte Frauen können noch nicht überall selbstverständlich wählen, von Pflegepersonen des eigenen Geschlechts gepflegt zu werden.
- Für die erwachsenen Frauen und Männer mit einer geistigen Behinderung sind Sexualität, Partnerschaft oder Elternschaft in den Wohneinrichtungen und in den Werkstätten nicht vorgesehen. Während das Thema "Sexualität" und Partnerschaft immer häufiger angesprochen wird, wird behinderten Menschen das Recht auf Elternschaft noch weitgehend abgesprochen. In den Einrichtungen ist dies ein nach wie vor tabuisiertes Thema. Das Personal in den Einrichtungen hat daher noch kaum Kompetenzen und professionelles Handwerkzeug entwickeln können zur Unterstützung von Paaren.
- Behinderte Frauen verfügen eher seltener über genügend Selbstvertrauen, um sich allein gegen Gewaltbedrohungen zur Wehr zu setzen. Darüber hinaus ist ihnen oft nicht bewusst, wo die Grenze zu Gewalt bzw. zur sexuellen Gewalt verläuft. Sie haben in der Regel keine weibliche Ansprechpartnerin, der sie sich anvertrauen können und sind auch unsicher, ob sie überhaupt Hilfe erwarten können. Erfahrungen haben gezeigt, dass das Ausmaß an erlebter Gewalt erst klar wird, wenn etwa im Rahmen eines Projektes das Thema direkt angesprochen wurde. Auch dann äußern sich betroffene Frauen oft nur zögerlich und nur in einem geschützten Raum.

- Frauen sind in den Einrichtungen von sexueller Gewalt durch Mitbewohner oder Pflegepersonal bedroht. Dabei gibt es jedoch noch kaum Richtlinien zum professionellen Umgang mit Gewalt, insbesondere zum Schutz der betroffenen Frauen. Die behinderten Menschen selbst brauchen Unterstützung und Beratung z. B. zu Verhütungsmitteln, Abgrenzung zu Gewalt, befriedigender Partnerschaft etc. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen.
- Aus Mangel an privaten Räumen in den Werkstätten und Wohnheimen leben die Menschen ihre Partnerschaft „nebenher“ in unwürdigen Bedingungen in den Einrichtungen. Darüber hinaus können Frauen und Männer wegen des Mangels an kleinen Wohneinheiten selten als Paare zusammen in einer Wohnung leben.
- Kinder sind in den Alltag der behinderten Menschen in Werkstätten und Wohneinrichtungen in der Regel nicht zu integrieren, weil die Einrichtungen bisher nur vereinzelt Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung entwickelt haben. Werkstätten bieten in der Regel keine Teilzeitbeschäftigung an, noch verfügen die Wohneinrichtungen über geeigneten Wohnraum für ein Leben mit Kind. Betreute Elternschaft in einer Paarwohnung wird in der Regel nicht angeboten, allenfalls in Pflegefamilien.

In den Wohneinrichtungen sind Frauen von Gewalt bedroht, aber hier wird auch von Gewalt unter Männern ausgegangen. Eine besonders prekäre Lebenssituation haben Menschen mit geistiger Behinderung in den Werkstätten und in den Wohneinrichtungen. Während sie einerseits von sexualisierter Gewalt bedroht sind, vor allem die Frauen, wird ihnen andererseits der positive Zugang zu Sexualität, Partnerschaft und Elternschaft weitgehend verwehrt.

Vor diesem Hintergrund kann festgehalten werden, dass es in Rehabilitationseinrichtungen - BBW, BFW und Werkstätten für behinderte Menschen und in den angeschlossenen Wohneinrichtungen für behinderte Menschen - einen Bedarf an Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern gibt. Nach übereinstimmenden Aussagen der befragten Expert/innen - auch der männlichen - ist der Bedarf wegen des höheren Benachteiligungs- und Diskriminierungspotentials in den Einrichtungen, das eher gegen Frauen gerichtet ist, bei Frauen größer als bei Männern.

III.5.2 Handlungsbedarf

Wegen der Komplexität der Probleme einerseits und der weitgehend fehlenden Fachlichkeit in Bezug auf Gleichstellung zwischen den Geschlechtern andererseits können Einzelmaßnahmen zur Gleichstellung, die nur punktuell ansetzen und nicht in eine Gesamtstrategie eingebunden sind, ihre beabsichtigte Wirkung kaum entfalten. Die Institutionalisierung einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten ist daher den Anforderungen, die in der systematischen Förderung der Gleichstellung liegen, eher angemessen. In Rehabilitationseinrichtungen würde damit eine Praxis aufgegriffen, die in anderen Betrieben und Institutionen bereits seit Jahren erfolgreich ist.

Nach den Ergebnissen der Recherche sind die Anforderungen an Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte in Rehabilitationseinrichtungen vergleichbar mit denen in anderen Praxisfeldern. Es besteht ein Bedarf an:

- Beratung und Unterstützung von Frauen (und Männern) und deren Angehörigen bei gleichstellungsrelevanten Benachteiligungen, insbesondere sexueller Belästigung;
- Initiierung und Mitwirkung an gleichstellungsrelevanten Maßnahmen;
- Sensibilisierung und Beratung der Organisation und ihres Personals bei Diskriminierungen und Gleichstellungsdefiziten;
- Auswertung geschlechtsspezifischer Daten und regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Einrichtung.

Nach Meinung der Expert/innen sollte eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte eine "Vertrauensperson" sein und Informationen vertraulich behandeln. Außerdem sollte sie

- von behinderten Frauen gewählt werden können und nicht von der Geschäftsleitung eingesetzt werden,
- behinderte Frauen an Planungs- und Entscheidungsprozessen beteiligen,
- nicht mit defizitorientiertem Blick arbeiten, sondern behinderte Frauen in ihren Stärken und Kompetenzen unterstützen,
- für und mit behinderten Frauen fraueneigene Räume schaffen, in denen die Frauen ihre Interessen und Belange finden und aushandeln können,
- möglichst unabhängig in der Institution arbeiten können, d. h. von der Ansiedlung der Stelle her der Leitung zugeordnet werden.

Übereinstimmung bestand zum Geschlecht der Amtsinhaberin. Sie sollte weiblich sein. Kontrovers blieben die Antworten auf die Frage, ob die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte eine Mitarbeiterin aus dem Personal der Rehabilitationseinrichtung sein oder aus dem Kreis der Rehabilitandinnen kommen soll und mit dem Ansatz des peer counselings bzw. mit Assistenz arbeitet.

IV Die Förderung der Gleichberechtigung¹ behinderter Frauen aus gleichstellungsrechtlicher Perspektive

Ulrike Spangenberg

IV.1 Einführung

Gegenstand der gleichstellungsrechtlichen Prüfung sind die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder für den öffentlichen Dienst zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Gleichberechtigung von behinderten Menschen. Als gleichstellungsrechtliche Regelungen, die Auswirkungen auf die Rehabilitationsträger oder Rehabilitationsreinrichtungen haben können, werden auch die kommunalen Gleichstellungsnormen, die Gleichstellungsgesetze der evangelischen Landeskirchen und – obwohl kein Gesetz – die Vereinbarung für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft berücksichtigt².

Im Mittelpunkt der Untersuchung steht die Frage, inwieweit sich aus den genannten Regelungen für die Gewährung und die Erbringung von Leistungen in Rehabilitationseinrichtungen Verpflichtungen zur Berücksichtigung der besonderen Belange von behinderten und von Behinderung bedrohter Frauen³ ergeben. Konkret:

- Inwieweit kann über die zuständigen Rehabilitationsträger ein gleichstellungsorientierter Zugang bzw. eine gleichstellungsorientierte Ausgestaltung für Leistungen in Rehabilitationseinrichtungen gefördert werden?
- Inwieweit können die Träger der Einrichtungen, in denen die Leistungen erbracht werden, zur Bestellung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten⁴ verpflichtet werden?

¹ Der Begriff Gleichberechtigung wird in der Literatur und in den gesetzlichen Regelungen auch als Gleichstellung, zum Teil auch als Chancengleichheit bezeichnet. Im Folgenden sind die Begriffe Gleichstellung und Gleichberechtigung im Sinne einer tatsächlichen Gleichberechtigung (keine Benachteiligung, gleiche Teilhabe und Wahlfreiheit) synonym verwendet.

² Eine Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann auch über organisationsinterne Dienstvereinbarungen oder Satzungen hergestellt werden. Diese sind jedoch nicht Gegenstand der Untersuchung.

³ Die gleichstellungsrechtlichen Regelungen beziehen sich weitgehend auf die Belange behinderter Frauen. Nur das BGleG benennt ausdrücklich auch die von Behinderung bedrohten Frauen.

⁴ Die Bezeichnung Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist in einem umfassenden Sinne als institutionelle Gleichstellungseinrichtung gemeint. In der Praxis werden u.a. auch die Bezeichnungen Gleichstellungsstelle, Frauenvertreterin und Genderbeauftragte verwendet.

IV.2 Rechtsgrundlagen

IV.2.1 Verfassungsrechtlicher Rahmen für die Gleichberechtigung von behinderten Frauen und Männern

Die Belange von behinderten Frauen sind verfassungsrechtlich sowohl von Art. 3 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 3 Satz 2 erfasst⁵.

Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 Satz 1 GG verbieten die unmittelbare und mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts⁶. Das Gleichberechtigungsgebot aus Art. 3 Abs. 2 GG geht, konkretisiert durch Satz 2⁷, über ein Benachteiligungsverbot hinaus. Es zielt, so auch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, auf die Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern und soll für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchsetzen⁸. Danach müssen Frauen beispielsweise die gleichen Erwerbchancen haben wie Männer und überkommene Rollenverteilungen, die zu einer höheren Belastung oder sonstigen Benachteiligung von Frauen führen, dürfen durch staatliche Maßnahmen nicht verfestigt werden. Art. 3 Abs. 2 GG erlaubt zur Erreichung dieses Ziels auch gesetzliche Regelungen, die faktische Nachteile ausgleichen, die typischerweise Frauen betreffen⁹.

Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG erweitert das Gleichberechtigungsgebot für Frauen und Männern um ein Verbot unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung behinderter Frauen und Männer¹⁰. Nach der Rechtsprechung des BVerfG geht der Gehalt von Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG ebenfalls über ein unmittelbares Anknüpfungsverbot hinaus. Behinderte Menschen seien auch dann benachteiligt, wenn ihre Lebenssituation verschlechtert wird, weil ihnen durch Regelungen Entfaltungs- und Betätigungsmöglichkeiten vorenthalten werden, die anderen offen stehen¹¹. Art. 3 Abs. 3 Satz 2 betrifft damit auch mittelbare bzw. strukturelle Benachteiligungen, die behinderte Menschen erfahren. Im Unterschied zu Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG, der weder eine Benachteiligung noch Bevorzugung aufgrund der dort angeführten Kategorien erlaubt, verbietet Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG dem Wortlaut nach die Bevorzugung von behinderten Menschen nicht¹². Nach dem Willen des verfassungsgebenden Gesetzgebers erlaubt und fordert Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG gerade – ähnlich wie Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG –, auf die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Menschen hinzuwirken¹³.

⁵ vgl. zur Realisierung einer tatsächlichen Gleichberechtigung behinderter Menschen über Art. 20 Abs. 1 GG, Kap. VI.1.1.2.

⁶ Die Verortung der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung innerhalb des Art. 3 GG ist umstritten, vgl. u.a. Sacksofsky, Gleichberechtigung, S. 305ff; Sachs, Verfassungsrecht II, S. 247.

⁷ In Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG heißt es: Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

⁸ BVerfGE 89, 276, 285 – § 611a; 85, 191, 207.

⁹ vgl. BVerfGE 109, 64, 89; 104, 373, 393; grundlegend BVerfGE 85, 191, 207.

¹⁰ vgl. Kannengießler in Schmidt/Bleibtreu/Klein, GG, Art. 3, Rn. 59; Osterloh in Sachs, GG, Art. 2, Rn. 311.

¹¹ BVerfGE 99, 341ff; 96, 288, 302.

¹² Ebd.

¹³ BT-Drs. 12/8165, S. 29.

Behinderte Frauen sind danach in zweifacher Weise vor Benachteiligungen geschützt. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Lebenslagen behinderter Frauen nicht notwendig als doppelte Benachteiligung oder als Mehrfachdiskriminierung zu charakterisieren sind, sondern konkrete Lebenslagen und Zuschreibungen die Situation behinderter Frauen kennzeichnen. So sind behinderte Frauen in Einrichtungen der Behindertenhilfe beispielsweise einem erhöhten Risiko sexueller Gewalt ausgesetzt. Gerade die Einrichtungsstrukturen fördern eine verstärkte Abhängigkeit, die Gewalt und Grenzverletzungen gegenüber den Rehabilitand/innen ermöglichen¹⁴. Gleichzeitig werden behinderte Frauen trotz präserter stereotyper Frauenbilder häufig als geschlechtsneutral wahrgenommen, so dass Ihnen Rechte auf Sexualität oder Familie abgesprochen werden¹⁵. Es ist daher wichtig, die Belange behinderter Frauen nicht nur unter dem Aspekt Geschlecht und Behinderung, sondern als spezifische Lebenslagen und Interessen zu berücksichtigen¹⁶.

Aus dem Verfassungsrecht lassen sich jedoch keine konkreten Pflichten für die Förderung behinderter Frauen im Rahmen der Gewährung und Erbringung von Leistungen in Rehabilitationseinrichtungen und Wohneinrichtungen ableiten. Vielmehr ist es Aufgabe des Gesetzgebers, Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und Männern zu konkretisieren.

IV.2.2 Gleichstellungsgesetze der öffentlichen Verwaltung (Bund, Länder, Kommunen)

Bund und Länder haben im Rahmen der ihnen zustehenden Gesetzgebungskompetenzen Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst erlassen¹⁷. Für die Verwaltungen des Bundes, der 16 Bundesländer und der kommunalen Ebene gelten daher separate Gleichstellungsgesetze bzw. Gleichstellungsregelungen, die auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zielen. Darüber hinaus haben der Bund und inzwischen auch die meisten Bundesländer Gleichstellungsgesetze für behinderte Menschen erlassen.

Die Gleichstellungsgesetze von Bund und Ländern sind zum einen hinsichtlich ihres sachlichen Geltungsbereiches - für wen das Gesetz gilt - unterschiedlich ausgestaltet. Zum anderen normieren insbesondere die Gesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern Instrumente, die auf eine Veränderung der internen Organisationsstrukturen zielen. Zu den Instrumenten gehören beispielsweise Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, Frauenförderpläne oder als Maßnahme mit Außenwirkung, die Bindung öffentli-

¹⁴ Zinsmeister, Mehrdimensionale Diskriminierung, S. 34ff, 39 unter Hinweis auf Zemp, Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie 8/02, S. 610ff; Thomas/Wawrok/Klein u.a., ebd., S. 636ff.

¹⁵ u.a. Ewinkel/Hermes/Boll u.a., Geschlecht behindert. Besonderes Merkmal Frau, S. 6f.

¹⁶ zur Berücksichtigung verschränkter oder mehrdimensionaler Diskriminierung im Recht, vgl. Zinsmeister, Mehrdimensionale Diskriminierung.

¹⁷ Nach Art. 75 GG kann der Bund für den Bereich des öffentlichen Dienstes der Länder, der Gemeinden und anderer Körperschaften des öffentlichen Rechts Rahmenvorschriften erlassen, wenn und soweit – so die Voraussetzungen von Art. 72 Abs. 2 GG – die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse oder die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse eine einheitliche Regelung erforderlich macht. Von dieser Rahmenkompetenz hat der Bund bis auf Teilzeitregelungen im Beamtenrechtsrahmengesetz bislang keinen Gebrauch gemacht.

cher Zuwendungen. Die Strategie Gender Mainstreaming umfasst eine Vielzahl von Instrumenten und betrifft auch Maßnahmen, die verwaltungsextern wirken. In den Gleichstellungsgesetzen für behinderte Menschen sind überwiegend Instrumente zur Durchsetzung einer physischen Barrierefreiheit, aber auch allgemeine Benachteiligungsverbote für die Träger öffentlicher Gewalt verankert.

IV.2.2.1 Bundesverwaltung

IV.2.2.1.1 Bundesgleichstellungsgesetz

Das Bundesgleichstellungsgesetz zielt gemäß § 1 Abs. 1 BGleiG im öffentlichen Dienst des Bundes auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Nachteile wegen des Geschlechts. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Das Gesetz normiert u.a. die Verpflichtung zur Einrichtung von Gleichstellungsbeauftragten in jeder Dienststelle mit mindestens 100 Beschäftigten (§ 16 BGleiG), Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für die in der Verwaltung beschäftigten Frauen und Männer (§§ 12ff BGleiG), zu Personalmaßnahmen (§§ 5ff BGleiG) und zu statistischen Angaben und Berichtspflichten (§ 24f BGleiG).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 19 BGleiG in erster Linie für die Belange der in der Dienststelle beschäftigten Personen und nur sehr eingeschränkt für fachliche Aufgaben zuständig. Sie hat die Aufgabe, den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes einschließlich des Beschäftigtenschutzgesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Dazu wirkt sie bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist auch bei Verfahren zur Besetzung von Gremien zu beteiligen. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört zudem die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, der Beseitigung von Benachteiligung und bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

In § 2 BGleiG ist darüber hinaus die Strategie des Gender Mainstreaming verankert¹⁸. Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männer von Beginn an und regelmäßig zu berücksichtigen, mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv zu verwirklichen¹⁹. Gender Mainstreaming ist ein Auftrag an die Leitung und

¹⁸ § 2 BGleiG: Alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

¹⁹ Bundesregierung: Was ist Gender Mainstreaming? Nach der Definition des Europarates besteht Gender Mainstreaming in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel einer geschlechterbezogenen Sichtweise in allen politischen Konzepten auf allen Ebenen

an alle Beschäftigten im Rahmen ihrer Leitungs- oder Fachaufgaben für eine gleichstellungsorientierte Gestaltung von Prozessen, Arbeitsabläufen, Strukturen, Verordnungen oder Vereinbarungen zu sorgen. Anders als das Instrument der Gleichstellungsbeauftragten erfasst die Strategie des Gender Mainstreaming neben verwaltungsinternen Belangen der Beschäftigten auch Maßnahmen mit externen Wirkungen.

§ 3 Abs. 3 BGleiG erlaubt als weiteres Instrument der Gleichstellung die Verknüpfung von freiwilligen staatlichen Leistungen, die durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger vergeben werden, mit der vertraglichen Verpflichtung zur Anwendung der Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes.

Nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BGleiG wird bei den in Satz 1 und 2 formulierten Gleichstellungszielen „den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen“. Nach der Erläuterung des federführenden Bundestagsausschusses muss für behinderte Frauen besonders darauf geachtet werden, dass sie weder im Hinblick auf ihr Geschlecht noch im Hinblick auf die Behinderung oder drohende Behinderung unmittelbar oder mittelbar benachteiligt werden²⁰. Gerade behinderte und von Behinderung bedrohte Frauen seien in erheblichem Ausmaß Nachteilen in der beruflichen Entwicklung ausgesetzt²¹. Die Berücksichtigung der Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BGleiG ist nicht nur eine unverbindliche Zielvereinbarung, sondern ein gesetzlicher Handlungsauftrag, der – so v. Roetteken – über § 2 BGleiG und § 2 Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes (BGG) Verbindlichkeit für alle Personalverantwortlichen und ihre Entscheidungen besitzt. Dieser Handlungsauftrag ist immer dann bei der Anwendung einzelner Gesetzesbestimmungen zu beachten, wenn die Entscheidung oder ihre Unterlassung zumindest auch behinderte oder von Behinderung bedrohte Frauen betreffen können²². Dem Wortlaut und der systematischen Stellung in den Zielen des BGleiG, gilt der in § 1 Satz 4 BGleiG verankerte Handlungsauftrag entgegen der Ansicht von v. Roetteken nicht nur für Personalverantwortliche. Vielmehr sind die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen bei allen Maßnahmen und von allen Beschäftigten zu beachten. Insbesondere sind die Belange behinderter Frauen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming zu berücksichtigen. Gender meint zwar Frauen und Männer in ihrer Vielfalt und damit auch die Lebenslagen von behinderten Frauen²³. § 1 Satz 4 BGleiG verdeutlicht jedoch noch einmal die Relevanz der Kategorie Behinderung und die besonderen (verschränkten) Benachteiligungen, die behinderte Frauen erleben. Gender Mainstreaming verpflichtet aber nicht nur die Personalverantwortlichen, sondern nach § 2 BGleiG alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und

und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzu-
beziehen, Europarat, Gender Mainstreaming.

²⁰ BT-Drs. 14/6898, S. 23.

²¹ ebd.

²² v. Roetteken, BGleiG, § 1, Rn. 56.

²³ <http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/strategie/gender>, vgl. auch z.B. auch Arbeits-
hilfen der Bundesregierung zur Umsetzung von § 2 GGO.

Leitungsaufgaben. Zum Kreis der verpflichteten Akteur/innen gehört auch die Gleichstellungsbeauftragte nach § 16 BGleIG²⁴.

Geltungsbereich

Das BGleIG gilt für die unmittelbare und die mittelbare Bundesverwaltung. Zur mittelbaren Bundesverwaltung gehören auch die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Bundes unterliegen. Zu diesen bundesunmittelbaren Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts zählen auch die Rehabilitationsträger auf Bundesebene, wie beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit und die Deutsche Rentenversicherung Bund²⁵.

Nach § 3 Abs. 1 BGleIG gilt das BGleIG für alle Beschäftigten in der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform²⁶. Bedient sich der Bund also privatrechtlicher Organisationsformen zur Wahrnehmung seiner öffentlichen Aufgaben, gilt das BGleIG. Dies gilt jedoch nach allgemeiner Auffassung nur in den Fällen der sog. Organisationsprivatisierung, bei denen die öffentliche Verwaltung selbst öffentliche Aufgaben in Privatrechtsform ausführt wie z.B. bei der DB Netz AG oder der Deutschen Flugsicherung GmbH²⁷. Selbst nach der weitestgehenden Meinung gilt § 3 BGleIG jedenfalls nur für privatrechtliche Organisationsformen der unmittelbaren Bundesverwaltung²⁸.

IV.2.2.1.2 Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen

Die Verpflichtung zur Durchsetzung einer gleichberechtigten Teilhabe von behinderten Frauen ergibt sich auch aus dem BGG. Ziel des BGG ist, die Benachteiligung von behinderten Menschen zu beseitigen und zu verhindern, die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbst bestimmte Lebensführung zu ermöglichen. § 2 ergänzt die Zielsetzungen in § 1 BGG um die besonderen Belange behinderter Frauen. Nach § 2 BGG sind zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern die besonderen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Dabei sind besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und dem Abbau bestehender Benachteiligungen zulässig.

Die Zielsetzungen des BGG entsprechen den Zielen des § 1 Satz 1 und 2 SGB IX²⁹ und dienen der Umsetzung des verfassungsrechtlichen Benachteiligungsverbotes behinderter Menschen aus Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG im Vergleich zu Menschen, die nicht als behindert gelten. Mit der Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen trägt das BGG

²⁴ Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sollten allerdings nicht ohne die dazu notwendige personelle und zeitliche Ausstattung erweitert werden. § 1 Satz 4 BGleIG verdeutlicht, dass nicht nur die Schwerbehindertenvertretung für die Belange behinderter Menschen zuständig ist.

²⁵ Kap. IV.3.

²⁶ Gesetzesbegründung, Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz, BT-Drs. 1/5679, S. 19.

²⁷ Schiek, Gleichstellungsgesetze, Rn. 852; V. Roetteken, BGleIG, § 3, Rn. 12ff.

²⁸ v. Roetteken, BGleIG, Rn. 7.

²⁹ vgl. Bieritz-Harder, Kap. VI.1.1.

darüber hinaus Art. 3 Abs. 2 GG Rechnung³⁰. Damit soll – so die Begründung – die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen auch bei einem Vergleich einer behinderten Frau mit einem behinderten Mann Anwendung finden³¹. Das BGG erlaubt damit nicht nur besondere Maßnahmen zugunsten behinderter Menschen, sondern nach § 2 Satz 2 BGG explizit auch besondere Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen behinderter Frauen.

Die in § 1 BGG normierten Ziele sind zunächst nur programmatischer Natur. § 1 normiert weder konkrete Rechte oder Pflichten noch lassen sich bestimmte Rechtsfolgen ableiten³². § 7 Abs. 1 BGG verpflichtet jedoch die öffentliche Verwaltung, einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und der landesunmittelbaren Körperschaften, soweit sie Bundesrecht ausführen, die in § 1 genannten Ziele im Rahmen ihres Aufgabenbereiches aktiv zu fördern und bei der Planung von Maßnahmen zu beachten. Damit wird ein Auftrag zu vorbeugendem Handeln zur Herstellung sozialer Gleichheit für behinderte Menschen formuliert. Die Gleichheit behinderter Menschen wird so als Prinzip und als relevanter Abwägungsbezug für alle öffentlich-rechtlichen Ermessens- und Planungsentscheidungen verankert³³. Dabei sind auch die in § 2 BGG benannten besonderen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen, denn § 2 BGG ergänzt die Ziele in § 1. § 7 Abs. 4 BGG macht deutlich, dass auch bei der Anwendung von Gesetzen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern den besonderen Belangen behinderter Frauen Rechnung zu tragen ist. Umgekehrt wird mit § 2 Satz 1 BGleIG die Verpflichtung der Bundesregierung zu Gender Mainstreaming auch für die Anwendung des BGG als durchgängiges Leitprinzip festgeschrieben³⁴.

Geltungsbereich

Das Benachteiligungsverbot gilt nach § 7 Abs. 1 BGG für die Dienststellen und sonstigen Einrichtungen der Bundesverwaltung, einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und für Landesverwaltungen, einschließlich der landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, soweit sie Bundesrecht ausführen. Das BGG geht, indem es auch die Ausführung von Bundesgesetzen durch die Länder aufführt, über den sachlichen Geltungsbereich des BGleIG hinaus. Nach Art. 83 GG führen die Länder die Bundesgesetze als eigene Angelegenheit aus, soweit im Grundgesetz nichts anderes bestimmt ist³⁵. Die Ausführung der Leistungen nach dem SGB durch Rehabilitationsträger, die zu den landesunmittelbaren Körperschaften gehören, obliegt den Ländern. Das BGG gilt daher auch für die Ausführung der Leistungen nach dem SGB. § 7 Abs 1 GG

³⁰ vgl. BR-Drs. 928/01, S. 79, 90.

³¹ ebd.

³² Steck in Kossens/Maß, SGB IX, Rn. 715; Majerski-Pahlen in Neumann u.a., SGB IX, § 1 BGG, Rn. 1.

³³ vgl. Welti, Behinderung und Rehabilitation, S. 424.

³⁴ BR-Drs. 928/01, S. 91.

³⁵ Art. 87 Abs. 2 GG, der sich unter der Überschrift Gegenstände der bundeseigenen Verwaltung mit den Sozialversicherungsträgern befasst, normiert die bundeseigene Verwaltung nur diejenigen Sozialversicherungsträger als bundesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts, die sich über das Gebiet eines Landes, soweit die Aufsicht geregelt ist, über drei Länder, hinaus erstreckt.

unterscheidet nicht zwischen Ausführung im Auftrage des Bundes (Art. 85 GG) oder der Ausführung durch die Länder als eigene Angelegenheit (Art. 83 GG). Das BGG gilt daher grundsätzlich für die Rehabilitationsträger, die zur Landesverwaltung bzw. den landesunmittelbaren Körperschaften gehören. Die kommunalen Verwaltungen werden nicht erfasst, da sie nicht zu den landesunmittelbaren Körperschaften zählen.

Für die Privatwirtschaft begrenzt das BGG den Geltungsbereich des Gesetzes auf die Möglichkeit der Verbände behinderter Menschen, Verhandlungen mit privatrechtlichen Unternehmen über Zielvereinbarungen einzufordern. Die Zielvereinbarungen betreffen jedoch nur die Barrierefreiheit.

Eine Institution, die der Gleichstellungsbeauftragten gleicht, ist im BGG nicht geregelt. Nach § 14 BGG ist jedoch auf Bundesebene ein/e Beauftragte/r für die Belange behinderter Menschen zu benennen. Dessen/deren Aufgabe ist es nach § 15 Abs. 1 BGG, in allen Lebensbereichen für gleichwertige Lebensbedingungen behinderter und nicht behinderter Menschen zu sorgen. Zu den Aufgaben gehört auch, die unterschiedlichen Lebensbedingungen von behinderten Frauen und Männern zu berücksichtigen und geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu beseitigen. Anders als die Gleichstellungsbeauftragte, die innerhalb der Verwaltung die Belange der Beschäftigten unterstützt, macht der/die Beauftragte die Interessen behinderter Menschen vor allem auf der politischen Ebene geltend³⁶. Die Ministerien sind gemäß § 15 Abs. 2 BGG verpflichtet, den oder die Beauftragte/n bei Gesetzes-, Verordnungs- und sonstigen wichtigen Vorhaben, soweit sie Fragen der Integration von behinderten Menschen behandeln oder berühren, zu beteiligen.

IV.2.2.2 Landesverwaltung

IV.2.2.2.1 Gleichstellungsgesetze der Länder zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Gesetze der Länder zur Gleichstellung Frauen und Männern zielen wie das Bundesgleichstellungsgesetz auf die Verwirklichung der Gleichstellung oder Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Anders als das BGleIG, das mit der Strategie von Gender Mainstreaming auch extern wirkende Maßnahmen erfasst, beschränken sich die Landesgleichstellungsgesetze überwiegend auf die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Landesverwaltungen. Die Ziele betreffen in der Regel die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und den Abbau von Nachteilen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu werden vor allem eine ausgeglichene Repräsentation von Frauen innerhalb der Verwaltung(-sebenen) und Gremien, die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und der Abbau von Lohnunterschieden angestrebt. In einigen Gleichstellungsgesetzen wird explizit auch der Schutz vor sexueller Belästigung angeführt³⁷.

³⁶ BT-Drs. 928/01, S. 108.

³⁷ § 11 NdsGlG; § 16 SächsFFG; § 16 GstG-SH.

Die Gleichstellungsgesetze der Länder Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Nordrhein-Westfalen beziehen sich nicht explizit auf die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung. Zumindest vom Wortlaut zielen die Gesetze auf eine Gleichstellung oder Gleichberechtigung aller Frauen und Männer³⁸. Die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung betreffen allerdings überwiegend die Beschäftigten innerhalb der öffentlichen Verwaltung. Lediglich die Verknüpfung von öffentlichen Leistungen oder Aufträgen wirken auf Dritte ausserhalb der öffentlichen Verwaltung³⁹.

Die Gleichstellungsgesetze der Länder beinhalten in der Regel klassische Instrumente der Frauenförderung wie Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauenförderpläne oder Fortbildungsregelungen, zum Teil auch Einstellungsquoten⁴⁰ oder Zielvorgaben⁴¹. In fast allen Gleichstellungsgesetzen ist auch die Bestellung oder Wahl von behördlichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertretung vorgesehen⁴². Nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz können die Dienststellen der Landesverwaltung für die beschäftigten Frauen Frauenbeauftragte als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen benennen. Zwingend ist die Benennung von Frauenbeauftragten in der hamburgischen Verwaltung nicht⁴³. In Bayern besteht die Verpflichtung Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen nur für die unmittelbare Landesverwaltung, nicht jedoch für die Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts, zu denen auch die Sozialversicherungsträger gehören, die der Aufsicht des Freistaates Bayern unterliegen⁴⁴. In Sachsen-Anhalt sind in den Körperschaften des öffentlichen Rechts nur ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen⁴⁵. Das ist vor allem deshalb problematisch, weil für die selbstständigen Körperschaften keine oberste Landesbehörde zuständig ist, auf deren Ebene eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt wird.

Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in den Landesverwaltungen sind – ebenso wie nach dem BGleIG - für die Belange der (weiblichen) Beschäftigten im öffentlichen Dienst zuständig. Die Beauftragten sind an personellen, organisatorischen oder sozialen Maßnahmen zu beteiligen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen. Nach § 19 des Entwurfes eines neuen Gleichstellungsgesetzes für Niedersachsen kann sich die Gleichstellungsbeauftragte darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachli-

³⁸ Vgl. § 1 BerlLGG; § 1 BrbLGG, § 1 GlG-SA; § 1 LGG-NRW.

³⁹ In § 1 Abs. 2 LGG-NRW ist ein allgemeines Diskriminierungsverbot verankert. Der Geltungsbereich ist auf die öffentliche Verwaltung beschränkt. Das Diskriminierungsverbot kann aber auch dahingehend ausgelegt werden, dass es alle Maßnahmen der Verwaltungen betrifft, auch solche mit externen Wirkungen.

⁴⁰ u.a. § 7 HambGlG;

⁴¹ § 1 HessGlG.

⁴² Vgl. Übersicht 1 im Anhang: Verpflichtungen aus den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder.

⁴³ Vgl. § 14 HamGlG

⁴⁴ Art. 15 BayGlG.

⁴⁵ § 17 FrFG LSA.

chen Fragen mit Relevanz für die Gleichstellung von Frauen und Männern und mit Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit äußern⁴⁶.

Im neuen Chancengleichheitsgesetz von Baden-Württemberg ist neben den klassischen Instrumenten der Frauenförderung auch die Strategie des Gender Mainstreaming verankert. In den Ländern Hessen und Bayern, in denen 2006 die geltenden Gesetze auslaufen, und in Niedersachsen wird ebenfalls über eine Verankerung von Gender Mainstreaming in den Gleichstellungsgesetzen diskutiert⁴⁷.

Den Belangen behinderter Frauen wird bislang nur im 2005 geänderten Hamburger Gleichstellungsgesetz Rechnung getragen⁴⁸. Allerdings normieren die Gesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen der Länder Baden Württemberg, Bayern, Brandenburg und Hamburg, dass bei der Anwendung von Gesetzen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern den besonderen Belangen von behinderten Frauen Rechnung zu tragen ist⁴⁹. Die spezifischen Belange behinderter Frauen sind in diesen Ländern infolgedessen bei allen Maßnahmen der Gesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten.

Geltungsbereich

Die Gleichstellungsgesetze der Länder gelten ausschließlich für die öffentlich-rechtlich verfasste Verwaltung. Privatrechtliche Organisationsformen werden durch die Gleichstellungsgesetze nicht gebunden. Das gilt auch dann, wenn die öffentliche Verwaltung in Organisationsformen des Privatrechts handelt⁵⁰. Allerdings sind in den Gleichstellungsgesetzen der Länder unterschiedliche Instrumente verankert, mit deren Hilfe auf privatrechtliche Organisationsformen Einfluss genommen werden kann. So normieren die Landesgleichstellungsgesetze von Bayern, Berlin, Nordrhein-Westfalen, dem Saarland und Rheinland-Pfalz⁵¹ eine mittelbare Gleichstellungsverpflichtung für privatrechtlich verfasste Betriebe, Unternehmen, Einrichtungen oder Vereinigungen, deren Anteile sich ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden. Die in den Landesgleichstellungsgesetzen Berlin, Brandenburg, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen normier-

⁴⁶ Entwurf Nds Gleichberechtigungsgesetz. Ähnlich formuliert ist § 17 Abs. 2 des LGG-NRW. Danach gehört zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

⁴⁷ Raasch, Verfassungsauftrag Gleichberechtigung, 13. Oktober 2005 – Fachtagung zur Zukunft des HGIG, DJB 1/2006, S. 49. Im Entwurf des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes ist mit der Berücksichtigung der weiblichen und männlichen Sichtweisen und Erfahrungen sowie der Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern bei Entscheidungen der Dienststelle eine Art Familien-Mainstreaming verankert, vgl. § 7 NGG-E.

⁴⁸ § 1 Satz 2 HambGIG.

⁴⁹ § 6 BaWüL-BGG; Art. 9 BayBGG; § 6 Abs. 1 BbgBGG; § 6 HamGGbM. Im Thüringer Gesetz zur Gleichstellung und Integration von Menschen mit Behinderungen heißt es demgegenüber, dass das Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst unberührt bleibt, § 8 Abs. 2 ThürGIG.

⁵⁰ Die in den Gleichstellungsgesetzen der Bundesländer Brandenburg, Hessen und Mecklenburg-Vorpommern genannten Eigenbetriebe sind Betriebe der öffentlichen Verwaltung in öffentlich-rechtlicher Organisationsform.

⁵¹ Art. 1 Abs. 1 BayGIG; § 1 Abs. 2 BerlLGG; § 2 Abs. 3 LGG NRW; § 2 Abs. 3 LGG Rh-Pf; § 2 Abs. 2 LGG Saar.

ten Zuwendungsbindungen finden Anwendung bei staatlichen Leistungen, über deren Vergabe die Länder verfügen⁵².

Der sachliche Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze der Länder umfasst in der Regel auch die mittelbare Landesverwaltung, zu der die Rehabilitationsträger gehören, die der Aufsicht eines Landes unterliegen. Allerdings ist der Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze in einigen Ländern eingeschränkt. So gilt in Baden-Württemberg das Chancengleichheitsgesetz nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 ChGlG Ba-Wü u.a. nicht für Sozialversicherungsträger. Dazu gehören neben den Rentenversicherungsträgern die Träger der Unfallversicherung, der Krankenkassen und die landwirtschaftlichen Alterskassen. Nach § 2 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen sind ausgewählte Sozialversicherungsträger, wie die Provinzialversicherungsanstalten der Rheinprovinz und der Verband öffentlicher Versicherer vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen⁵³. In diesen Körperschaften sind infolgedessen weder Beauftragte für Chancengleichheit (§ 12 ChGlG-Ba-Wü) bzw. Gleichstellungsbeauftragte (§ 15 LGG-NRW) zu bestellen, noch gilt das im Chancengleichheitsgesetz von Baden-Württemberg verankerte Gender Mainstreaming.

IV.2.2.2.2 Landesgleichstellungsgesetze für behinderte Menschen

In den letzten Jahren haben bis auf Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen auch die Länder Gesetze zur Gleichberechtigung von behinderten Menschen erlassen⁵⁴. Diese Gesetze zielen – wie das BGG auf Bundesebene – darauf, die Benachteiligung von behinderten Menschen zu beseitigen und zu verhindern und ihre gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten. Bis auf Thüringen sind nach allen Gesetzen dabei die besonderen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen. Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und zur Beseitigung von Nachteilen sind zulässig, zum Teil sogar vorgegeben⁵⁵. Während die Ziele für sich genommen – wie im BGG - lediglich programmatischer Natur sind, sind die Träger öffentlicher Gewalt über die Benachteiligungsverbote verpflichtet, die Ziele im Rahmen ihres Aufgabenbereiches aktiv zu fördern und bei der Planung von Maßnahmen zu beachten⁵⁶. Wie im BGG sind die Belange behinderter Frauen überwiegend nicht in den Zielen selbst, sondern in den folgenden Para-

⁵² § 5 LGG-NRW beschränkt den Geltungsbereich auf die leistungsorientierte Mittelvergabe an Hochschulen und medizinische Einrichtungen.

⁵³ Der Ausschluss ist unsystematisch und beruht auf politischen Entscheidungen. Für die Mitglieder des Nordrhein-Westfälischen Berufsförderungswerk e.V. hat das beispielsweise zur Folge, dass die beteiligte (ehemalige) LVA Westfalen durch das Gleichstellungsgesetz gebunden ist, die gleichfalls beteiligte (ehemalige) LVA Rheinprovinz jedoch nicht.

⁵⁴ vgl. Übersicht 2 im Anhang: Gesetze von Bund und Ländern zur Gleichstellung von behinderten Menschen. Für Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern liegen Entwürfe vor.

⁵⁵ Übersicht 2 im Anhang. Im ThürGlG heißt es unter § 8 Abs. 3 lediglich, dass bei der Anwendung von Rechtsvorschriften zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frau und Männer den besonderen Belangen behinderter Frauen Rechnung zu tragen ist.

⁵⁶ Art. 9 Abs. 1 BayBGG; § 1 Abs. 2 BerlLGBG; § 6 Abs. 1 BbgBGG; §§ 5,6 Abs. 1 BremBGG; § 5 RhPflGGBehM; §§ 4 Abs.1, 5 SBGG; § 4 Abs. 2 und 3 BGStG LSA; § 1 Abs. 2 LBGG SH, § 4 Abs. 1 SächsIntegrG; § 9 HessBGG.

graphen normiert⁵⁷. In Anknüpfung an die entsprechende Auslegung des Bundesgesetzes ist davon auszugehen, dass diese Normen die Ziele ergänzen sollen. Soweit es in einigen Benachteiligungsverboten heißt: „Bei der Anwendung von Gesetzen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist den besonderen Belangen behinderter Frauen Rechnung zu tragen“⁵⁸ ist verdeutlicht, dass die Belange behinderter Frauen auch im Rahmen der gesetzlichen Regelungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen sind. Wie auf Bundesebene müssen die besonderen Belange von behinderten Frauen damit als Abwägungsbelang in alle Planungs- und Ermessensentscheidungen der öffentlichen Verwaltung einfließen.

Überwiegend sehen die Gesetze eine/n Beauftragten für die Belange von behinderten Menschen vor. Im Rahmen der gesetzlich geregelten Aufgaben der Beauftragten sind in der Regel auch die unterschiedlichen Lebensbedingungen von behinderten Frauen und Männern zu berücksichtigen und die Beseitigung geschlechtsspezifischer Nachteile zu fördern⁵⁹. Ähnlich wie kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind die Beauftragten nicht in einzelnen Behörden oder Dienststellen, sondern für das Land, den Bezirk oder die Kommune zu bestellen. Der in den Gesetzen normierte Aufgabenkatalog beschränkt sich aber zum Teil auf die Beratung der Verwaltung⁶⁰.

Geltungsbereich

Die Gesetze gelten für die unmittelbare und mittelbare Landesverwaltung, überwiegend auch für die Verwaltungen der Landkreise und Gemeinden. Auch in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen gelten die Gesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen unbeschränkt⁶¹, so dass Rehabilitationsträger, die der Aufsicht dieser Bundesländer unterliegen, wenn nicht die Gleichstellung von Frauen und Männern, so doch zumindest die Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen haben.

Soweit es an einem Landesgleichstellungsgesetz für behinderte Menschen fehlt, gilt aufgrund von § 7 Abs. 1 BGG bei der Ausführung von Bundesgesetzen durch die Landesverwaltung oder landesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts das BGG und die darin normierten Pflichten für die Träger öffentlicher Gewalt⁶². Das gilt auch, wenn die Landesgesetze – wie in Thüringen – hinter den Regelungen des BGG zurückbleiben. Bundesrecht bricht nach Art. 31 GG Landesrecht.

Ebenso wenig wie die Gleichstellungsgesetze von Frauen und Männern binden die Gesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen privatrechtlich organisierte Institutionen. In einigen Bundesländern sind aber Instrumente verankert, mit denen die öffentliche Verwaltung auf privatrechtliche Organisationen einwirken soll. So ist in den Gesetzen der Bundesländer Bayern, Hamburg, Hessen und Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen für Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich in öf-

⁵⁷ anders Sachsen-Anhalt. In § 1[Ziele] heißt es: Geschlechtsspezifische Diskriminierungen und Benachteiligungen behinderter Menschen sind abzubauen und zu verhindern.

⁵⁸ § 6 BaWüL-BGG; Art. 9 BayBGG; § 6 Abs. 1 BbgBGG; § 6 HamGGbM.

⁵⁹ Ebd.

⁶⁰ Vgl. z.B. Art. 17 BayBGG, § 8 BGStG LSA.

⁶¹ § 5 LGIG Ba-Wü; § 1 LGIG-NRW.

⁶² vgl. IV.2.2.1.2.

fentlicher bzw. überwiegend öffentlicher Hand befinden, eine Hinwirkungspflicht auf die Ziele des Gesetzes normiert⁶³. In Sachsen-Anhalt und Thüringen sollen auch Empfänger von öffentlichen Zuwendungen und institutionelle Leistungsempfänger auf die Ziele des Gesetzes verpflichtet werden⁶⁴. Sachsen-Anhalt verpflichtet darüber hinaus auch im Gesetzgebungsverfahren, bei der Erarbeitung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie bei Leitlinien für Dienste und Einrichtungen für behinderte Menschen zur Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Anforderungen⁶⁵. In Thüringen sind – ohne Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange – bei der Erarbeitung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Wirkungen auf behinderte Menschen zu prüfen und deren Gleichstellung zu sichern⁶⁶.

IV.2.2.3 Kommunale Ebene

Für die kommunale Ebene gelten für die Gleichstellung von Frauen und Männern entweder die Gleichstellungsgesetze der Länder, Regelungen in den Gemeinde- und Landkreisordnungen oder in kommunalen Satzungen. Überwiegend sind danach für die Kommunen kommunale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen bzw. entsprechende Gleichstellungsstellen einzurichten. Danach sind in der Mehrzahl der Landkreise, hauptamtliche kommunale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Mit dem Chancengleichheitsgesetz sind nun auch in Baden-Württemberg auf kommunaler Ebene Beauftragte für Chancengleichheit einzustellen. Bislang gab es in Baden-Württemberg Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte nur über das Selbstverwaltungsrecht der Gemeinden nach Art. 28 GG, dass Gemeinden erlaubt, Gleichstellungsstellen einzurichten, auch wenn dies in Landesgesetzen nicht vorgesehen ist. In den Gemeinden hängt die Bestellung überwiegend von einer Mindest-Einwohner/innenzahl ab, die zwischen 10.000 und 30.000 variiert.

Im Gegensatz zu den behördlichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in den Verwaltungen des Bundes und der Länder werden die kommunalen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten für die gesamte Gebietskörperschaft, also die Gemeinde oder den Landkreis, bestellt. Im Rahmen ihrer Tätigkeit nehmen sie gleichstellungsrelevante Aufgaben wahr, die über die Belange der Beschäftigten innerhalb der Verwaltung hinaus auch gleichstellungsrelevante Belange der Bürger/innen, also externe Wirkungen von Verwaltungstätigkeit, betreffen.

Die Gleichstellungsgesetze für behinderte Menschen gelten fast überall auch für die kommunale Ebene. In Sachsen und Hessen wird für die Gemeinden auf das verfassungsrechtliche Gleichstellungsgebot in Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG hingewiesen⁶⁷. Vor al-

⁶³ Art. 9 Abs. 1 BayBGG; § 4 Abs. 2 SBGG; § 9 HessBGG; § 6 Abs. 1 HambBGG; § 4 Abs. 1 BGStG LSA; § 6 Abs. 2 ThürGIG. Das Behindertengleichstellungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt verpflichtet bereits bei einer Beteiligung des Landes oder kommunaler Körperschaften explizit die Behörden und Dienststellen des Landes auf die Ziele des Gesetzes hinzuwirken.

⁶⁴ § 4 Abs. 4 BGStG LSA; § 6 Abs. 3 ThürGIG.

⁶⁵ §§ 5, 18 BGStG LSA.

⁶⁶ § 9 ThürGIG.

⁶⁷ § 4 Abs. 1 SächsIntG; § 9 Abs. 2 HessBGG.

lem auf kommunaler Ebene können die Beauftragten aber auch Anlaufstelle und insoweit Unterstützung für behinderte Menschen sein und zwischen Bürger/innen und Verwaltung vermitteln⁶⁸.

IV.2.3 Exkurs: Gleichstellungsgesetze der Evangelischen Landeskirchen

Die öffentlich-rechtlichen Gleichstellungsgesetze gelten nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 136 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) nicht für Religionsgemeinschaften. Nach Art. 137 Abs. 3 WRV regelt und ordnet jede Religionsgemeinschaft ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes⁶⁹. Die Kirchen erlassen daher für ihre Dienststellen und Einrichtungen eigene Gesetze. Einige evangelische Landeskirchen haben Gleichstellungsgesetze erlassen, die auch eine Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten beinhalten⁷⁰. Soweit es die Landeskirchen gesetzlich bestimmt haben, sind Gleichstellungsbeauftragte daher auch in den Dienststellen der evangelischen Kirche bestellt. In der Regel bestehen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte dann auf landeskirchlicher, kreiskirchlicher und Gemeindeebene⁷¹.

Die Gleichstellungsgesetze der evangelischen Landeskirchen und damit auch die Verpflichtung zur Bestellung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten können – wenn die entsprechenden Landeskirchengesetze dies vorsehen - durch Beschluss auch von diakonischen Einrichtungen übernommen werden. Diese Übernahme scheint bislang jedoch eine Ausnahme zu sein⁷². Das Diakonische Werk Bayern hat eigene Durchfüh-

⁶⁸ vgl. z.B. § 13 Abs. 2 HambGGbM; § 15 Abs. 1 Nr. 5 SBGG;

⁶⁹ Die Bedeutung der Formel „des für alle geltenden Gesetzes“ ist umstritten. Neben dem formalen Gesetzescharakter muss nach herrschender Meinung zwischen dem konkret betroffenen Element des Selbstbestimmungsrechts und dem Rechtsgut, dessen Schutz das einschränkende Gesetz dient. Dabei ist das Selbstverständnis der Religionsgemeinschaft zu berücksichtigen. Vgl. zur Diskussion: Morlok in Dreier, GG, Art. 137WRV, Art. 140, Rn. 55ff.

⁷⁰ Kirchengesetz zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg v. 15. 11. 2003 (Abl. Nr. 11/2003, S. 200); Kirchengesetz zur Förderung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und deren Einrichtungen v. 19.11.2004 (Abl. 1/2004, S. 2); Kirchengesetz zur Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiter/innen in der Evangelischen Kirche im Rheinland v. 13. 1. 2001 (Abl. 3/2001, S. 77); Änderung der Richtlinie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Ev.-luth. Landeskirche Hannover v. 14. 1. 2000 (Abl. 1/2000, S. 5); Kirchliches Gleichstellungsgesetz. Ev. –luth. Kirche Bayern v. 10.12. 2001 (Abl. 1/ 2002, S. 21); Kirchengesetz der Ev. Kirche Hessen/Nassau, v. 6.12. 1997/4. 12. 2002 (Abl. 2003, S. 92); Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Ev. Luth. Kirche in Oldenburg v. 19.6. 1997 (GleichstRichtl 4.35); Kirchengesetz zur Gleichstellung von Mitarbeiter/innen der Evangelischen Kirche von Westfalen v. 14. 11. 1996 (Abl. 1996, S. 306).

⁷¹ Übersicht für die Landesebene: Arbeitsgemeinschaft der Frauenreferate/Gleichstellungsstellen in der EKD (Stand Juni 2005).

⁷² Vgl. u.a. Kirchengesetz zur Gleichstellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der ev. Landeskirche Westfalen (Abl. 1996, S. 306); Kirchengesetz der ev. Landeskirche Hessen und Nassau (Abl. 2003, S. 92); Kirchliches Gleichstellungsgesetz der Ev. Landeskirche Bayern.(Abl. Nr. 1/2002). Nach Auskunft des Frauenreferates der evangelischen Landeskirche von Westfalen hat das Diakonische Werk Unna das Gleichstellungsgesetz übernommen. Die Bodelschwingschen Anstalten Bethel haben sich gegen eine Übernahme entschieden, führen aber u.a. ein Projekt zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern durch.

rungsbestimmungen für das bayrische Kirchengleichstellungsgesetz erlassen⁷³. Danach ist seit dem 01.01.2003 in allen diakonischen Einrichtungen mit mindestens 100 Vollzeitstellen ein/e Gleichstellungsbeauftragte/r zu bestellen. Die Umsetzung ist nach Auskunft der Referentin für Frauenfragen im Diakonischen Werk unterschiedlich erfolgt. Nicht alle Einrichtungen haben eine Gleichstellungsbeauftragte benannt. Große Träger benennen in der Regel nicht in jeder einzelnen Einrichtung eine Gleichstellungsbeauftragte, sondern eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertretung für alle Bereiche und Einrichtungen⁷⁴.

IV.2.4 Verpflichtung der Privatwirtschaft

Für die private Wirtschaft fehlt es bislang an einem Gleichstellungsgesetz, das über Benachteiligungsverbote hinausgeht⁷⁵. Der Anfang 2001 vorgelegte Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern⁷⁶ gelangte wegen der Widerstände der Wirtschaftsverbände nicht ins Kabinett. Der Entwurf basiert auf einem Zwei-Stufen-Modell. Danach kann das Unternehmen auf einer ersten Stufe eigenständig Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern treffen und auf die spezifischen Bedingungen des Betriebes abstimmen⁷⁷. Verstreicht die gesetzte Frist zur Umsetzung ungenutzt, sind die Unternehmen verpflichtet, konkret benannte Maßnahmen umzusetzen. Der Katalog dieser verbindlichen Maßnahmen auf der zweiten Stufe enthält auch die Verpflichtung, betriebliche Gleichstellungsbeauftragte zu benennen, die, mit gesetzlichen Beteiligungsrechten ausgestattet, auf die betriebliche Gleichstellungspolitik Einfluss nehmen und für die Beratung bei Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zuständig sind⁷⁸.

Im Juni 2001 schlossen die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft dann eine freiwillige „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“⁷⁹. In der Vereinbarung verpflichteten sich die Spitzenverbände der Wirtschaft, ihren Mitgliedern betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Familienfreundlichkeit zu empfehlen. Eine Empfehlung zur Einrichtung einer Gleichstellungsstelle, -

⁷³ Diakonisches Werk Bayern e.V. (2003): Handreichung des Kirchlichen Gleichstellungsgesetzes in der Diakonie.

⁷⁴ Eichhorn, D., Referentin für Frauenfragen des Diakonischen Werks Bayern, e-mail v. 27.07.2005.

⁷⁵ Das im Juli 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gilt auch für die Privatwirtschaft, beinhaltet aber vor allem Benachteiligungsverbote und wenig konkrete Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligung.

⁷⁶ Vgl. Pfarr: Entwurf der Expertinnen-Kommission eines 2. DGleG, S. 11.

⁷⁷ Der Entwurf gibt acht optionalen Handlungsfeldern für eine unternehmensbezogene Gleichstellungspolitik vor, zu denen Ziele und Maßnahmen entwickelt und innerhalb von zwei Jahren umgesetzt werden müssen. Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten müssen als Beratungsgremium eine betriebliche oder überbetriebliche Koordinierungsstelle bilden oder beauftragen.

⁷⁸ § 13 2. DGleG-E; Pfarr, Entwurf der Expertinnen-Kommission eines 2. DGleG, S. 61.

⁷⁹ vgl. zum Text der Vereinbarung, z.B. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)(Hg.) (2001): Chancen für Frauen in der Privatwirtschaft. Empfehlungen für eine an Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit orientierte Personalpolitik, Berlin. www.bundesregierung.de/dokumente/Artikel/ix_47142.htm

beauftragten oder eines entsprechenden Arbeitskreises enthält der Katalog der möglichen betrieblichen Maßnahmen nicht.

IV.3 Förderung der Gleichberechtigung behinderter Frauen im Rahmen der Leistungsgewährung

Die Leistungsgewährung betrifft den Zugang von behinderten Frauen und Männern zu Rehabilitationseinrichtungen. Ansatzpunkte für eine Förderung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen sind die Information und Beratung behinderter Frauen und Männer sowie die Entscheidung über Art und Umfang der zu gewährenden Leistungen. Für die Beratung sind nach § 14 SGB I die Leistungsträger zuständig. Für die Leistungen nach dem SGB IX konkretisiert § 12 SGB IX, dass die Rehabilitationsträger im Rahmen der durch Gesetz, Rechtsverordnung oder allgemeine Verwaltungsvorschrift getroffenen Regelungen für eine Beratung verantwortlich sind, die sich an den Zielen des SGB IX orientiert. Zu den Zielen gehört bereits nach § 1 Satz 2 SGB IX die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen⁸⁰. Zur Sicherung der Zusammenarbeit vereinbaren die Rehabilitationsträger nach § 6 Nr. 1 bis 5 SGB IX im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, in der Regel vertreten über ihre Spitzenverbände, gemeinsame Empfehlungen⁸¹. Die gemeinsamen Empfehlungen betreffen nach § 13 Abs. 1 SGB IX u.a. die Aufgaben der Rehabilitationsträger nach § 12 Abs. 1 SGB IX, wozu auch die Beratung zählt.

Mit der Einführung des SGB IX ist die Beratung auch Aufgabe der Gemeinsamen örtlichen Servicestellen, die nach § 22 SGB Abs. 1 SGB IX u.a. über Leistungsvoraussetzungen und Leistungen der Rehabilitationsträger informieren und bei der Klärung des Rehabilitationsbedarfes helfen.

Für die Bundesagentur für Arbeit sind Art und Umfang der Beratung in den §§ 29ff SGB III konkretisiert. Die Berufsberatung umfasst nach § 30 SGB III die Information und Beratung zur Berufswahl, zur beruflichen Entwicklung, zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung und u.a. zu Leistungen der Arbeitsförderung.

Die Entscheidung über Art und Umfang der Leistungen ist Teil der zuständigen Fachabteilungen bei den Rehabilitationsträgern.

IV.3.1 Zuständigkeit der Rehabilitationsträger

Die für die Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen⁸² zuständigen Rehabilitationsträger sind in § 6 SGB IX aufgeführt. Danach können Rehabilitationsträger sein:

⁸⁰ vgl. zur Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen, auch unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Rahmen der Leistungsgewährung, Kap. VI.1.2.1.

⁸¹ Die Träger der Sozialhilfe und der Jugendhilfe sind bei der Vorbereitung zu beteiligen und orientieren sich nach § 13 Abs. 5 Satz 2 SGB IX bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben an den Empfehlungen und können diesen beitreten.

⁸² Zu den Leistungen gehören nach § 5 SGB IX Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben, unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen, sowie Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft. Aufgrund des gegliederten Rehabilitationssystems sind nicht alle Rehabilitationsträger für das gesamte Leistungsspektrum zuständig, vgl. Übersicht 4.

- die gesetzlichen Krankenkassen,
- die Bundesagentur für Arbeit,
- die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung,
- die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung,
- die Träger der Kriegsopferversorgung und die Träger der Kriegsopferfürsorge im Rahmen des Rechts der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden,
- die Träger der öffentlichen Jugendhilfe und
- die Träger der Sozialhilfe.

Für die Leistungen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und in Wohneinrichtungen, die Gegenstand dieser Untersuchung sind, sind die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der Renten- und Unfallversicherung sowie die Träger der Sozialhilfe zuständig. In geringerem Umfang übernehmen auch die Träger der Kriegsopferfürsorge und die Träger der öffentlichen Jugendhilfe diese Leistungen. Die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung übernehmen ausschließlich Leistungen der medizinischen Rehabilitation.

IV.3.2 Gleichstellungsrechtliche Bindung der Rehabilitationsträger

Die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und der Unfallversicherung sind Sozialversicherungsträger. Die Bundesagentur für Arbeit ist nicht direkt ein Sozialversicherungsträger. Sie gilt aber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SGB IV als Versicherungsträger im Sinne des SGB IV, das die Vorschriften für die gesetzliche Sozialversicherung enthält. Die Sozialversicherungsträger gelten gemäß § 29 SGB IV und § 367 Abs. 1 SGB III als öffentlich-rechtliche Körperschaften mit Selbstverwaltung, die staatlicher Rechtsaufsicht unterliegen. Die Sozialversicherungsträger gehören, je nach Organisation, entweder zur mittelbaren Bundes- oder mittelbaren Landesverwaltung. Die Träger der Sozialhilfe, der Jugendhilfe und die Versorgungsverwaltung gehören entweder zur unmittelbaren Landesverwaltung oder zur Kommunalverwaltung. Grundsätzlich gelten daher die öffentlich-rechtlichen Gleichstellungsgesetze, wobei die Landesgesetze zahlreiche Ausnahmen festgelegt haben. Die konkrete gleichstellungsrechtliche Bindung der Rehabilitationsträger hängt davon ab, inwieweit die jeweiligen Träger der unmittelbaren oder mittelbaren Bundes – oder einer Landesverwaltung bzw. den kommunalen Verwaltungen zuzuordnen sind.

IV.3.2.1 Träger der Gesetzlichen Rentenversicherung

Zu den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung gehören die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, die (ehemaligen) 22 Landesversicherungsanstalten, die Bundesknappschaft, die Bahnversicherungsanstalt und die Seekasse. Sämtliche Träger treten seit dem 1. Oktober 2005 gemeinsam unter dem Namen "Deutsche Rentenversicherung"

auf⁸³. Die Alterssicherung der Landwirte ist in die Organisation der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften eingegliedert⁸⁴.

Auf Bundesebene haben sich im Rahmen der Organisationsreform der bislang privatrechtlich organisierte Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) und die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) zur „Deutschen Rentenversicherung Bund“ zusammengeschlossen. Die Bundesknappschaft, die Bahnversicherungsanstalt und die Seekasse haben sich zur Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vereinigt. Mit der Eingliederung des privatrechtlich organisierten VDR in den Rentenversicherungsträger Deutsche Rentenversicherung Bund gelten alle Institutionen der gesetzlichen Rentenversicherung auf Bundesebene als bundesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts. Sie unterstehen der Aufsicht des Bundes, konkret dem Bundesversicherungsamt, einer eigenständigen Behörde der Bundesverwaltung. Es gelten daher das BGleIG und das BGG. Die Organisationen sind somit verpflichtet, Gender Mainstreaming umzusetzen und dabei die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen zu berücksichtigen. Die Gleichstellungsbeauftragte(n) der Deutschen Rentenversicherung auf Bundesebene sind gemäß § 19 BGleIG ausschließlich für die Beschäftigten innerhalb der Dienststelle und nicht auch für die Versicherten zuständig.

Auf Landesebene (Regionalträger der gesetzlichen Rentenversicherung) sind im Zuge der Organisationsreform der Rentenversicherung einige Landesversicherungsanstalten (LVA) zu größeren Regionalträgern verschmolzen. Weitere Zusammenschlüsse auf regionaler Ebene sind angedacht. Derzeit bestehen noch 15 regionale Rentenversicherungsträger (ehemals Landesversicherungsanstalten) unter der Bezeichnung Deutsche Rentenversicherung mit einem Zusatz zur jeweiligen regionalen Zuständigkeit⁸⁵. Die regionalen Rentenversicherungsträger sind landesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltungsrecht. Infolgedessen gelten die Gleichstellungsgesetze der Länder, soweit diese nicht – wie das Chancengleichheitsgesetz von Baden-Württemberg – die Sozialversicherungsträger aus dem sachlichen Geltungsbereich ausschließen⁸⁶. Für die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg gilt nur das Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen, allerdings mit der Verpflichtung der Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter Frauen in der Facharbeit. Auch die in Nordrhein-Westfalen ansässige Deutsche Rentenversicherung Rheinland ist explizit vom Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes ausgenommen⁸⁷. Es gilt aber das nordrhein-westfälische Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung⁸⁸.

⁸³ Gesetz zur Organisationsreform der gesetzlichen Rentenversicherung v. 09. 12. 2004, RVOrg, BGBl. I, S: 3242ff.

⁸⁴ vgl. Kap. IV.3.2.2.

⁸⁵ vgl. www.deutsche-rentenversicherung.de (28.12. 2005)

⁸⁶ Damit entfällt die Pflicht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

⁸⁷ § 2 LGG-NRW; Für die regionalen Deutschen Rentenversicherungen Schwaben, Unterfranken, Ober- und Mittelfranken, Oberbayern, Niederbayern-Oberpfalz gilt zwar das Bayrische Gleichstellungsgesetz; Nach Art. 15 BayGlG sind jedoch nicht zwingend Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

⁸⁸ § 1 LGIG NRW.

Problematisch kann die Geltung der Gleichstellungsgesetze dann sein, wenn Sozialversicherungsträger überregional zusammengeschlossen sind. So gilt beispielsweise das Landesgleichstellungsgesetzes von Schleswig-Holstein nach § 2 GStG nicht für die gemeinsamen Einrichtungen des Landes Schleswig-Holstein mit anderen Ländern. Nach § 2 des niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes ist die Anwendung auf die auf Landesrecht beruhenden Körperschaften des öffentlichen Rechts beschränkt. Soweit nach den Gleichstellungsgesetzen nicht die Gesetze des aufsichtsführenden Landes gelten, muss die Geltung des Gleichstellungsgesetzes entweder gesetzlich oder per Staatsvertrag geregelt werden. Für die Rentenversicherung Nord, in der zum 01.10.2005 die Regionalträger der Länder Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern fusionierten, wurde beispielsweise gesetzlich geregelt, dass das Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein Anwendung findet⁸⁹. Die Regionalträger der Länder Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt, die unter dem Namen Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland zusammengeschlossen sind, unterstehen der Aufsicht des Landes Sachsen. Daher gelten das SächsFFG und das SächsIntegrG⁹⁰. Auch die Landesversicherungsanstalten Brandenburg und Berlin haben sich unter dem Namen Deutsche Rentenversicherung Brandenburg-Berlin vereinigt. Sitz der Deutschen Rentenversicherung Brandenburg ist Frankfurt/Oder. Die Aufsicht führt ausgleichend das Land Berlin. Laut Art. 1 ist für landesgesetzliche Regelungen der Sitz entscheidend. Es gelten daher die Gleichstellungsgesetze des Landes Brandenburg⁹¹. Die Deutschen Rentenversicherung Oldenburg-Bremen galt zunächst als bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts. Nach der Änderung von Art. 87 Abs. 2 GG ist sie seit 1997 eine landesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts, deren Sitz in Oldenburg ist. Die Anwendbarkeit der niedersächsischen Gesetze wurde zwar in einem Staatsvertrag geregelt. Da die Körperschaft aber nicht auf Landesrecht beruht, gilt das niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz nicht⁹². An einem Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen in Niedersachsen fehlt es. Hier gilt aber das BGG.

IV.3.2.2 Träger der Gesetzlichen Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung wird von ca. 90 verschiedenen Unfallversicherungsträgern durchgeführt⁹³. Zu den Trägern gehören nach Gewerbebezügen gegliederte ge-

⁸⁹ vgl. § 4 Gesetzesentwurf der Landesregierung zur Ausführung organisationsrechtlicher Bestimmungen des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuches (RVOrgGAusfG), BT-Drs. 16/202 v. 15. 08. 2005. Die bisherigen Gleichstellungsbeauftragten bleiben bis zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten bei der Rentenversicherung Nord im Amt

⁹⁰ § 1 SächsFFG. Das Integrationsgesetz gilt für alle öffentlichen Stellen. Bislang arbeiten in allen Regionen die alten Frauenbeauftragten. Mit dem Zusammenschluss gilt der Regionalträger jedoch als eine Dienststelle, in der auch nur eine Frauenbeauftragte zu bestellen ist.

⁹¹ Gesetz zu dem Staatsvertrag über die Bestimmung der Aufsicht über die Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg, Drs. 15/4594 v. 22. 12. 2005. In Art. 2 Abs. 6 des Staatsvertrages ist ausdrücklich geregelt, dass § 20 des Landesgleichstellungsgesetzes von Brandenburg entsprechend Anwendung finden. Die bisherige Frauenvertreterin der Deutschen Rentenversicherung Berlin und die bisherige Gleichstellungsbeauftragte der Deutschen Rentenversicherung Brandenburg führen die Geschäfte bis zur Neubestellung der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam weiter

⁹² Auskunft Mitarbeiterin, Deutsche Rentenversicherung Oldenburg-Niedersachsen, 15. 03. 06.

⁹³ vgl. zu den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung § 114 Abs. 1 SGB VII.

werbliche Berufsgenossenschaften⁹⁴ und überwiegend nach Regionen gegliederte landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften⁹⁵. Weitere Träger der Unfallversicherung sind die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand, die vor allem für die Beschäftigten der Verwaltungen und Unternehmen der öffentlichen Hand zuständig sind. Zu den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand zählen die Unfallkassen auf Bundesebene, die Unfallkassen der Länder, die Gemeindeunfallversicherungsverbände und die Feuerwehrunfallkassen.

Zu den bundesunmittelbaren Körperschaften gehört die Unfallkasse des Bundes, die Eisenbahnunfallkasse und die Unfallkasse Post und Telekom. Für diese Träger gelten das BGlG und das BGG.

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften sind ebenfalls bundesunmittelbare Körperschaften. Im März 2005 haben sich auch die regional gegliederten Bau-Berufsgenossenschaften zu einer einheitlichen – bundesunmittelbaren – Körperschaft des öffentlichen Rechts, der Berufsgenossenschaft Bauwirtschaft zusammengeschlossen⁹⁶. Die Zuordnung zum Bund folgt Art. 87 Abs. 3 GG, wonach diejenigen Versicherungsträger als bundesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts geführt werden, deren Zuständigkeitsbereich sich über drei Länder hinaus erstrecken⁹⁷. Die gewerblichen Berufsgenossenschaften unterliegen daher dem BGlG und dem BGG. Die Aufsicht obliegt dem Bundesversicherungsamt.

Auch die regional übergreifende landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft für die Gebiete der Länder Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Mittel- und Ostdeutschland) ist seit Ende 2005 eine bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts⁹⁸ und unterliegt der Geltung des BGlG und des BGG. Das gilt auch für die bundesweit zuständige Gartenbauberufsgenossenschaft.

Die anderen landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften sind regional zuständig. Sie unterstehen der Aufsicht der zuständigen Landesbehörden (§ 90 Abs. 2 SGB IV) und gelten als landesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts. Soweit die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften innerhalb einzelner Länder zuständig sind, wie z.B. die Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Nordrhein-Westfalen, die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften Niederbayern/Oberpfalz und Schwaben oder Franken und Oberbayern, gelten die Gleichstellungsgesetze der Länder. Die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Baden-Württemberg ist als Sozialversicherungsträger vom Geltungsbereich des Chancengleichheitsgesetzes ausgeschlossen. Soweit die Berufsgenossenschaften länderübergreifend zuständig sind, wie beispielsweise die landwirt-

⁹⁴ Vollständige Aufzählung in Anlage 1 zu § 114 SGB VII.

⁹⁵ Vollständige Aufzählung in Anlage 2 zu § 114 SGB VII, vgl. auch Fuchs/Preis: Sozialversicherungsrecht, S. 454 (Stand 2005).

⁹⁶ Fusionsatzung der Berufsgenossenschaft-Bauwirtschaft v. März 2005.

⁹⁷ Versicherungsträger, deren Zuständigkeitsbereich sich über das Gebiet von höchstens drei Ländern hinaus erstreckt, gelten nur dann als bundesunmittelbare Körperschaften, wenn die beteiligten Länder kein aufsichtsführendes Land bestimmen.

⁹⁸ § 2 Satzung BG-MOD (Ausgabe 2004) i.d.F. v. 08. 12. 2005.

schaftliche Berufsgenossenschaft Hessen-Rheinland-Pfalz-Saarland oder die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Niedersachsen-Bremen muss die Geltung gesetzlich oder vertraglich geregelt werden, soweit sie laut Gesetz nicht vom Sitz des Trägers bzw. der Aufsicht abhängt. Die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Hessen-Rheinland-Pfalz-Saarland wird laut Satzung unter der Aufsicht des Landes Hessen geführt⁹⁹. Es gilt daher das Hessische Gleichberechtigungsgesetz und das Hessische Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen¹⁰⁰. Für die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Niedersachsen-Bremen, als landesunmittelbarer Körperschaft des Landes Niedersachsen, gelten mangels Regelung weder die Landesgleichstellungsgesetze der Länder Bremen oder Niedersachsen. Für die Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen gilt aber das BGG.

Die öffentlichen Unfallversicherungsträger auf Länderebene waren in der Vergangenheit die Länder selbst. Im kommunalen Bereich konnten die Städte selbst Unfallversicherungsträger sein. Das SGB VII hat diese Regelung geändert. Die Unfallversicherung wird nunmehr durch eigenständige Körperschaften des öffentlichen Rechts durchgeführt¹⁰¹. Die Unfallversicherungen im kommunalen Bereich werden entweder über gemeinsame Unfallkassen der Länder und Kommunen, über Gemeindeunfallversicherungsverbände oder Feuerwehrunfallkassen durchgeführt.

Derzeit bestehen für den Landes- und Kommunalbereich 30 öffentliche Unfallkassen, die als Körperschaften des öffentlichen Rechts organisiert sind¹⁰². Die Unfallkassen bestehen innerhalb der Bundesländer und unterliegen daher den Gleichstellungsgesetzen der Länder, soweit die Unfallversicherungsträger, wie die Unfallkasse Baden-Württemberg als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für die Kommunen und das Land, nicht vom sachlichen Geltungsbereich ausgeschlossen sind. Bis auf die Feuerwehrunfallkasse-Nord fallen auch die Feuerwehrunfallkassen unter den Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze. Die Feuerwehrunfallkasse Nord ist länderübergreifend für die Feuerwehren in Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein, es gelten die Gesetze des Landes Schleswig-Holstein¹⁰³.

IV.3.2.3 Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist nach § 367 SGB III ein bundesunmittelbarer Träger mit eigenem Behördenunterbau. Zur Bundesagentur für Arbeit gehören die Zentrale in Nürnberg, 10 Regionaldirektionen und 178 regionale Arbeitsagenturen mit ca. 660 Geschäftsstellen¹⁰⁴.

Die Rechtsnatur der Bundesagentur als Körperschaft oder als Anstalt des öffentlichen Rechts ist umstritten. Weder das BGleIG noch das BGG differenzieren jedoch nach der

⁹⁹ § 1 Satzung der Land- und forstwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland vom 05. 06. 2002 in der Fassung v. 27.09.2005.

¹⁰⁰ § 2 HGIG, § 9 HessBGG. In jeder der vier Dienstsitze gibt es eine Frauenbeauftragte.

¹⁰¹ vgl. Schmitt, SGB VII; § 116, Rn. 3.

¹⁰² www.unfallkassen.de (Unfallversicherungsträger)

¹⁰³ Die Gleichstellungsbeauftragte sitzt in der Geschäftsstelle in Kiel.

¹⁰⁴ www.bundesagentur fuer arbeit.de (Organisation) (06.03.2006)

Ausgestaltung als Anstalt oder Körperschaft des öffentlichen Rechts. Beide Gesetze finden somit auf die Bundesagentur für Arbeit Anwendung.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung ist auch in den Zielen der Arbeitsförderung verankert (§ 1 Abs. 1 Satz 3 SGB I-II) und gilt als Querschnittsaufgabe, die bei allen Leistungen der Arbeitsförderung zu beachten ist¹⁰⁵. In den Gesetzesmaterialien heißt es ausdrücklich “Um die Chancengleichheit [von Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt] nachhaltig zu verwirklichen, muss die spezifische Gleichstellungspolitik, die bestehende Ungleichgewichte im Nachhinein korrigiert, um den präventiv wirkenden Ansatz des Gender Mainstreaming ergänzt werden. Dementsprechend wird die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe des SGB III in § 1 verankert“¹⁰⁶. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 7 SGB III gehören zu den Leistungen der Arbeitsförderung auch die Leistungen zur Teilhabe nach dem SGB IX. Diese Leistungen betreffen die §§ 33 – 43 SGB IX, das heißt die Gewährung und Erbringung von Leistungen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.

§ 8 SGB III stellt klar, dass die Bundesagentur darüber hinaus bezüglich der Förderung von Frauen zum aktiven Handeln verpflichtet ist. Neben § 1 Abs. 1 Satz 3 SGB III, der darauf zielt, bei Planungen von Maßnahmen Benachteiligungen nicht entstehen zu lassen, kommt § 8 die Funktion zu, aktiv bestehende strukturelle Nachteile abzubauen. Diese Nachteile sind statistisch festzustellen und über die Mittel der Arbeitsförderung zu beseitigen oder zumindest abzubauen¹⁰⁷. Adressat dieser Aufgabe sind alle Fach- und Führungskräfte. Die Vorschrift erstreckt sich auf den gesamten Aufgabenbereich der Bundesagentur für Arbeit, das heißt beispielsweise auch auf den Bereich der Berufsberatung. Sie gibt Ermessens- und Auslegungsleitlinien für die Maßnahmen nach dem SGB III¹⁰⁸. Über die Verpflichtungen aus § 1 Abs. 1 Satz 4 BGleIG und §§ 2 i.V. m. 7 Abs. 1 BGG müssen dabei auch die besonderen Belange behinderter Frauen einbezogen werden. § 8 Abs. 2 SGB III konkretisiert den Auftrag quantitativ: Frauen sollen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden¹⁰⁹. Nach § 8a SGB III sollen die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern mit Familienpflichten berücksichtigen. Nimmt man diese Verpflichtungen ernst, müssen auch für behinderte Menschen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation die notwendigen Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden und behinderte und von Behinderung bedrohter Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit gefördert werden¹¹⁰.

Als institutionelles Instrument der Durchsetzung von Gender Mainstreaming und Frauenerförderung sind nach § 385 SGB III (§397 SGB III a.F.) bei den regionalen Agenturen

¹⁰⁵ Schmidt-De Caluwe in: Wissing u.a.: SGB III, § 1, Rn. 43.

¹⁰⁶ BT-Drs. 14/6944, S. 27.

¹⁰⁷ Lorenz in Wissing u.a.: SGB III, § 8, Rn. 59ff.

¹⁰⁸ Lorenz in Wissing, u.a.: SGB III, § 8, Rn. 1ff.

¹⁰⁹ ebd., Rn. 3. Ein subjektives Recht einzelner Frauen ist daraus nicht herzuleiten

¹¹⁰ Damit ist jedoch nicht berücksichtigt, dass behinderte Frauen häufig nicht als arbeitslos gemeldet sind.

für Arbeit, den Regionaldirektionen und bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit hauptamtliche Beauftragte für Chancengleichheit einzurichten. Anders als die Gleichstellungsbeauftragten nach dem BGleIG sind die Beauftragten für Chancengleichheit für fachliche Fragen der Gleichstellung im Aufgabenbereich ihrer Dienststellen zuständig. Nach § 385 Abs. 2 SGB III sind die Beauftragten für Chancengleichheit bei der frauen- und familiengerechten fachlichen Aufgabenerledigung ihrer Dienststellen zu beteiligen. Zu fachlichen Fragen der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt ist ihnen ein Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrecht garantiert. Der Aufgabenbereich der Beauftragten für Chancengleichheit betrifft den gesamten Bereich der Arbeitsförderung, das heißt auch die Leistungen zur Teilhabe für behinderte Menschen nach dem SGB IX. Über § 1 Abs. 1 Satz 4 BGleIG und § 2 BGG sind die Beauftragten für Chancengleichheit als Teil der öffentlichen Verwaltung verpflichtet, im Rahmen ihrer Aufgaben die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen zu berücksichtigen und auf deren Gleichstellung hinzuwirken.

§ 385 Abs. 2 SGB III deutet zunächst darauf hin, dass die Beauftragten für Chancengleichheit bei externer Beratung und Unterstützung nur für übergeordnete Fragen der Frauenförderung zuständig sind, nicht jedoch für Einzelfallbetreuungen. Diese verbleiben bei den zuständigen Fachabteilungen¹¹¹. Bei den örtlichen Arbeitsagenturen können die Beauftragten für Chancengleichheit nach Abs. 4 mit weiteren Aufgaben betraut werden, allerdings nur soweit die Aufgabenerledigung dies zulässt. Die Praxis der regionalen Arbeitsagenturen scheint hier unterschiedlich zu sein. In einigen Arbeitsagenturen gehört zumindest die Beratung und Vermittlung von Berufsrückkehrerinnen auf den Arbeitsmarkt zu den Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit¹¹². Die Beauftragten sind jedenfalls in den regionalen Agenturen auch Ansprechpartnerinnen für arbeitslose Frauen, die sich durch die Praxis der Arbeitsverwaltung diskriminiert fühlen¹¹³. Unter Berücksichtigung der notwendigen zeitlichen und fachlichen Möglichkeiten können die Beauftragten für Chancengleichheit daher auch Ansprechpartnerinnen für behinderte Frauen sein, die Leistungen nach dem SGB IX geltend machen.

IV.3.2.4 Träger der Sozialhilfe und der Jugendhilfe

Soweit kein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist, greift für Leistungen in Rehabilitationseinrichtungen die Eingliederungshilfe für behinderte Menschen nach § 8 Nr. 4 SGB XII, die in den Zuständigkeitsbereich der Sozialhilfeträger fällt. Nach § 42 Abs. 2 SGB IX sind die Sozialhilfeträger auch für den Arbeitsbereich in den Werkstätten für behinderte Menschen zuständig.

¹¹¹ Vgl. Lorenz in Wissing u.a.: SGB III; § 397, Rn. 10.

¹¹² Vgl. www.bundesagentur fuer arbeit.de – Regionale Beauftragte für Chancengleichheit - Aufgaben. Eine Beauftragung mit weiteren Aufgaben ist nach Lorenz nur bei inhaltlichem Bezug zu den Aufgabenstellungen nach Abs. 2 und 3 erlaubt, vgl. ebd. Rn. 16.

¹¹³ vgl. Weg, Frauenbeauftragte, S. 224.

§ 97 SGB XII bestimmt, welche Träger für die Eingliederungshilfe zuständig sind¹¹⁴. Grundsätzlich ist danach der örtliche Sozialhilfeträger sachlich zuständig, soweit Landesrecht nicht den überörtlichen Träger der Sozialhilfe als zuständig bestimmt. Die örtlichen Träger der Sozialhilfe sind die kreisfreien Städte und Landkreise, die zur kommunalen Verwaltung gehören. Die überörtlichen Träger sind entweder Behörden der Landesverwaltung oder wie in Sachsen kommunale Verbände. Die sachliche Zuständigkeit der Sozialhilfeträger ist in den Ausführungsgesetzen der Länder zum SGB XII normiert, ansonsten gilt die Regel des SGB XII.

Danach sind beispielsweise in Berlin, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland, in Sachsen und in Sachsen-Anhalt die überörtlichen Träger für die Eingliederungshilfe zuständig. Bis auf Hessen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen sind die Landesbehörden die zuständigen Sozialhilfeträger. Als Teil der Landesverwaltung sind die sowohl von den Gleichstellungsgesetzen für Frauen und Männer, als auch von den Gesetzen für behinderte Menschen erfasst. Die zu bestellenden Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten sind für die Beschäftigten zuständig. In Sachsen übernehmen der kommunale Sozialverband Sachsen und in Nordrhein-Westfalen die Landschaftsverbände die Aufgaben der überörtlichen Sozialhilfeträger, die aber über die Landesgleichstellungsgesetze erfasst sind. Es sind kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

In Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen sind demgegenüber die kreisfreien Städte und Landkreise als örtliche Träger der Sozialhilfe für die Eingliederungshilfe zuständig¹¹⁵. Bis auf Mecklenburg-Vorpommern gelten die Gleichstellungsgesetze für Frauen und Männer auch für die kommunalen Träger. Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen sind nicht gebunden, die Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen, denn das BGG gilt nicht für die kommunale Verwaltung. In Baden-Württemberg haben die örtlichen Träger der Sozialhilfe nach § 23 Chancengleichheitsgesetz im Rahmen ihres Aufgabenbereiches Gender Mainstreaming umzusetzen. Nach § 6 des Landesgesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung ist dabei den besonderen Belangen behinderter Frauen Rechnung zu tragen.

Die Gesetze für die Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. die entsprechenden Gemeinde- oder Landkreisordnungen für die Städte und Landkreise verpflichten die kommunalen Verwaltungen Gleichstellungsstellen einzurichten. Mit dem neuen Chan-

¹¹⁴ § 97 SGB XII tritt zum 1.1.2007 in Kraft. Bis dahin gilt die alte Regelung des § 100 BSHG, wonach der überörtliche Sozialhilfeträger sachlich zuständig ist, soweit nicht nach Landesrecht der örtliche Träger dazu bestimmt ist. Soweit das Landesrecht bis zum 1.1. 2007 die sachliche Zuständigkeit der überörtlichen Träger der Sozialhilfe nicht regelt, ist der überörtliche Träger der Sozialhilfe für Eingliederungsleistungen für behinderte Menschen zuständig.

¹¹⁵ Allerdings ist beispielsweise in Thüringen und Brandenburg wiederum der überörtliche Träger im Rahmen der Steuerungs- und Planungskompetenzen für die Standort- und Bedarfsplanung, die Förderung von Eingliederungseinrichtungen für behinderte Menschen und den Abschluss von Leistungs-, Vergütungs- sowie Prüfvereinbarungen nach §75 Abs. 3 SGB XII zuständig, vgl. § 4 Abs. 3 ThürAGSGB XII, § 2a Abs. 2 Nr. 3 BrbAG-SGB XII.

cengleichheitsgesetz gilt diese Verpflichtung nun auch für Baden-Württemberg¹¹⁶. Diese können grundsätzlich auch für die Unterstützung der Belange behinderter Frauen tätig werden. Es ist allerdings fraglich, ob die kommunalen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten die notwendige Kompetenz und die notwendige Zeit für die Beratung in Rehabilitationsfragen bzw. Kenntnisse zum Einfluss von Geschlecht und Behinderung auf Leistungen in Einrichtungen für behinderte Menschen haben.

Leistungen der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation seelisch behinderter Kinder und Jugendlicher übernehmen auch die Träger der Jugendhilfe, soweit nicht andere Rehabilitationsträger vorrangig zuständig sind (§ 35a SGB VIII). Nach § 85 SGB VII liegt die sachliche Zuständigkeit bei den kreisfreien Städte und Kreisen als örtlichen Trägern der Jugendhilfe. Die Beratung der Träger von Einrichtungen oder die Beratung der örtlichen Träger bei der Gewährung von Hilfe nach § 35a SGB VIII obliegt allerdings den überörtlichen Trägern der Jugendhilfe. Soweit in den Bundesländern Gleichstellungsgesetze für behinderte Menschen in Kraft sind, gelten diese für die überörtlichen Träger – bis auf Hessen und Sachsen¹¹⁷ - auch für die örtlichen Träger.

IV.3.2.5 Träger der Kriegsopferversorgung, Kriegsopferfürsorge und der sozialen Entschädigung

Kriegsbeschädigte, Wehr- und Zivildienstbeschädigte, Opfer von Gewalttaten oder Impfgeschädigte können nach § 26 Bundesversorgungsgesetz (BVG) einen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe geltend machen. Die Träger der sozialen Entschädigungen bei Gesundheitsschäden sind die Integrationsämter bzw. die Landesversorgungsämter, die, soweit sie Rehabilitationsleistungen erbringen als Rehabilitationsträger gelten. Nach § 107 Abs. 2 SGB IX können die Länder die Aufgaben der Integrationsämter auf die örtlichen Fürsorgestellen übertragen.

Überwiegend sind für die Aufgaben der Integrationsämter, Behörden auf Landesebene zuständig, wie in Brandenburg beispielsweise das Landesamt für Soziales und Versorgung oder in Bremen das Versorgungsamt. Dann gelten die Regelungen der Gleichstellungsgesetze der Länder. In Nordrhein-Westfalen, Hessen und Baden-Württemberg übernehmen kommunale Träger (Landeswohlfahrtsverband in Hessen, Kommunalverband Jugend und Soziales Baden-Württemberg) die Aufgaben der Integrationsämter¹¹⁸. Bis auf Hessen sind damit auch die Träger der sozialen Entschädigung zur Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen verpflichtet.

IV.3.2.6 Gemeinsame Servicestellen

Mit Inkrafttreten des SGB IX wurde in § 22 SGB IX die Einrichtung gemeinsamer Servicestellen aller Rehabilitationsträger im Bereich der Rehabilitation vereinbart.

¹¹⁶ § 23 Abs. 2 ChGIG

¹¹⁷ In den Gesetzen wird für die Kommune lediglich auf das Benachteiligungsverbot in Art. 3 Abs. 3 GG verwiesen.

¹¹⁸ vgl. zu den Trägern der Integrationsämter in den Bundesländern, www.rehadat.de – Integrationsämter.

Die Beratung und Unterstützung der Gemeinsamen Servicestellen umfasst nach § 22 Abs. 1 u.a. die Leistungen und Leistungsvoraussetzungen der Rehabilitationsträger, Klärung der Zuständigkeiten und des Rehabilitationsbedarfes. Sie gelten als infrastruktureller Dreh- und Angelpunkt einer Kooperation, Koordination und Konvergenz der unterschiedlichen Leistungen bzw. Zuständigkeiten der Rehabilitationsträger. Die Servicestellen sollen ortsnah und flächendeckend eingerichtet werden, so dass sie grundsätzlich im Rahmen der Beratung und Unterstützung behinderter Frauen ortsnah eine wichtige Funktion übernehmen könnten. Derzeit bestehen bundesweit ca. 570 Gemeinsame Servicestellen¹¹⁹, die entsprechend den Anforderungen ortsnah und flächendeckend eingerichtet sind. Diese Servicestellen sind allerdings keine neuen Dienststellen mit unabhängigen Zuständigkeiten. Vielmehr sind die Gemeinsamen Servicestellen, da sie auf bestehende Strukturen aufbauen sollen, entweder bei einem Rehabilitationsträger angesiedelt und die Mitarbeiter/innen halten Kontakt als virtuelles Team vom 5 bis 10 Mitgliedern oder der/die als Servicestelle zuständige Mitarbeiter/in zieht bei Bedarf telefonisch andere Rehabilitationsträger hinzu. Die einzelnen Mitarbeiter/innen sind in Abhängigkeit von ihrer Zugehörigkeit an die gleichstellungsrechtlichen Verpflichtungen der entsprechenden Rehabilitationsträger gebunden. Aufgrund der Organisation der Servicestellen bleibt es aber bei der Zugehörigkeit der Beschäftigten zu ihren alten Dienststellen¹²⁰. Eine Verpflichtung beratende Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte einzurichten besteht nicht. In Abhängigkeit von den Pflichten der Rehabilitationsträger sind aber im Rahmen der Beratung und Unterstützung besondere Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen.

IV.3.2.7 Verbände und Arbeitsgemeinschaften der Rehabilitationsträger

Die Rehabilitationsträger haben sich auf Bundes- und Landesebene zu Verbänden und Arbeitsgemeinschaften zusammengetan, die sowohl innerhalb ihrer Verbände als auch trägerübergreifend an der Erarbeitung und Abstimmung von Empfehlungen zu Voraussetzungen und Verfahren der Leistungsgewährung und der Leistungserbringung beteiligt sind. Bis auf die Verbände der Krankenversicherungen, die als öffentlich-rechtliche Körperschaften organisiert sind, sind sämtliche Verbände und Arbeitsgemeinschaften als gemeinnützige Vereine organisiert. Als privatrechtliche Organisationsformen unterliegen sie somit nicht den öffentlich-rechtlichen Gleichstellungsgesetzen. Allerdings können ihre Mitglieder gleichstellungsrechtlich verpflichtet sein. Im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft obliegt es dann z. B. den beteiligten Vertreter/innen der Bundesministerien, auf die Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter Frauen hinzuwirken.

IV.3.3 Fazit mit Berücksichtigung von Ansätzen in der Praxis

IV.3.3.1 Rehabilitationsträger auf Bundesebene

Zu den Rehabilitationsträger, die als bundesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts gelten, gehören:

¹¹⁹ www.rehadat.de – Servicestellen (06.03.06)

¹²⁰ Pfeuffer u.a., Einrichtung und Arbeitsweise Gemeinsamer Servicestellen für Rehabilitation, S. 25.

- die Deutsche Rentenversicherung Bund, die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See,
- die Unfallkasse des Bundes, die Eisenbahnunfallkasse, die Unfallkasse Post und Telekom, die gewerblichen Berufsgenossenschaften, die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Mittel- und Ostdeutschland, die Gartenbauberufsgenossenschaft und
- die Bundesagentur für Arbeit mit Verwaltungsunterbau

Für die Rehabilitationsträger auf Bundesebene gelten das BGleIG und das BGG. Diese Rehabilitationsträger sind über §§ 1 Abs. 1 Satz 4 und 2 BGleIG auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming verpflichtet, wobei die Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen zu berücksichtigen sind. Auch nach §§ 2 i.V. m. § 7 Abs. 1 BGG sind die Rehabilitationsträger verpflichtet, die Belange behinderter Frauen im Rahmen ihres Aufgabenbereiches aktiv zu fördern und bei der Planung von Maßnahmen zu beachten.

In der Praxis fehlt es bislang an einer entsprechenden Umsetzung dieser Pflichten. Zwar haben einige Rehabilitationsträger z.B. die Bundesagentur für Arbeit und die Deutsche Rentenversicherung Bund mit der Implementierung von Gender Mainstreaming begonnen¹²¹, die Berücksichtigung von behinderten Frauen bzw. von Geschlecht und Behinderung im Rahmen dieser Umsetzung scheint aber bislang zu fehlen¹²². Die Deutsche Rentenversicherung Bund berücksichtigt zwar die besonderen Belange behinderter Frauen im Rahmen der Personalauswahl, im Zusammenhang mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming wurde die Verknüpfung von Geschlecht und Behinderung jedoch bislang nicht diskutiert. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zwar auch für behinderte Frauen zuständig, diese werden aber häufig an die für behinderte Menschen zuständige Schwerbehindertenvertretung verwiesen¹²³. Auch in den Bundesministerien selbst konzentriert sich die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf die Differenzierung zwischen Frauen und Männern, obwohl die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern in der Vielfalt ihrer sozialen Ausprägungen, also auch hinsichtlich Herkunft, Glaube, Alter, Befähigung und Behinderung, sexueller Orientierung oder anderer Strukturmerkmale in den Blick genommen werden sollen¹²⁴. Erfahrungen aus Österreich zeigen, dass bei Mehrfachdiskriminierung nicht immer festzumachen ist, welche der Diskriminierungen im Vordergrund steht. Die Verknüpfungen bestünden nicht nur bei Geschlecht und Behinderung, sondern auch bei den anderen Diskriminierungsstatbeständen wie Migrationshintergrund, Religion, sexuelle Ausrichtung und Alter. Das führt dazu, dass das Thema Geschlechtsungleichheiten manchmal "vergessen" wird¹²⁵.

¹²¹ vgl. Müller/Kurtz, Gender Mainstreaming als roter Faden der aktiven Arbeitsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit, Zeitschrift für Evaluation 2/2004, S. 265ff.; dies., Chancen und Hemmnisse bei der Umsetzung von GeM durch die Bundesagentur für Arbeit, ibv 2/04.

¹²² grundsätzlich dazu Köbsell, Gender Mainstreaming und Behinderung, S. 10.

¹²³ Pallenberg, Gleichstellungsbeauftragte der Deutschen Rentenversicherung Bund, Gespräch v. 21.02.2006; Langer, BMA, Gespräch v. Gespräch v. 07.06.2005.

¹²⁴ <http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/strategie/gender>.

¹²⁵ Schmon, GM-Beauftragte für das Bundesland Wien im Bundessozialamt, Österreich, e-mail v. 25.07.2005.

Gender Mainstreaming ist ein Top-Down-Prozess. Die Leitungsebene der Rehabilitationsträger muss sich deshalb für die Umsetzung von Gender Mainstreaming unter Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen aussprechen. Die Einwirkungsmöglichkeiten der Aufsichtsbehörde ist begrenzt. Gemäß § 29 Abs. 3 SGB IV erfüllen die Sozialversicherungsträger im Rahmen des Gesetzes und des sonstigen für sie maßgebenden Rechts ihre Aufgaben in eigener Verantwortung. Die Eigenverantwortlichkeit der Aufgabenerfüllung ist durch die staatliche Aufsicht begrenzt, die aber auf eine Rechtsaufsicht beschränkt ist (§ 87 Abs. 1 SGB IV). Die Rechtsaufsicht, die nach § 90 Abs. 1 SGB IV dem Bundesversicherungsamt bzw. nach § 393 SGB III dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit¹²⁶ obliegt, umfasst die Überprüfung, ob Gesetze oder sonstiges Recht bei der Erfüllung der übertragenen Aufgaben beachtet werden. Die Zweckmäßigkeit des Handelns unterliegt nicht der Prüfung durch die Aufsichtsbehörde¹²⁷. Für die Verpflichtungen aus den Gleichstellungsgesetzen, insbesondere die Umsetzung von Gender Mainstreaming, bedeutet das, dass die Sozialversicherungsträger zwar rechtlich auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming verpflichtet sind; die Art und Weise der Umsetzung ist jedoch Teil ihrer eigenverantwortlichen Aufgabenerfüllung und kann auch nicht im Rahmen der Rechtsaufsicht überprüft werden.¹²⁸

Hinsichtlich der Art und Weise der Umsetzung von Gender Mainstreaming steht den Rehabilitationsträgern daher ein Gestaltungsspielraum zu. Eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Leistungsgewährung setzt aber zumindest eine geschlechtersensible und behinderungssensible Datenerhebung voraus¹²⁹. Besondere Belange von Frauen und Männern aufgrund von Geschlecht und Behinderung müssen daher bei der Ausgestaltung der Rehabilitationsleistungen gesehen und erwogen werden¹³⁰. Die Auswertung der Daten zur Zahl der Antragstellungen und zur Bewilligungsquote im Rahmen des Pilotprojektes zu Rehabilitationsmaßnahmen in Sachsen-Anhalt hat beispielsweise gezeigt, dass Rehabilitationsanträge von Frauen doppelt so häufig abgelehnt wurden und als Begründung fast doppelt so häufig „nicht notwendig“ angegeben wurde¹³¹. Erst auf der Grundlage geschlechter- und behinderungssensibler Daten können Entscheidungen über bestimmte Maßnahmen getroffen werden. Die Erhebung und die Auswertung der notwendigen Daten könnte in gemeinsamen Empfehlungen der Rehabilitationsträger vereinbart werden. In § 13 SGB IX ist die Vereinbarung über statistische Daten zwar nicht aufgeführt. Sie kann aber unter Abs. 2 Nr. 3 SGB IX gefasst werden, wonach zu

¹²⁶ vgl. Bieritz-Harder, Kap. VI

¹²⁷ vgl. zur Aufsicht, Kap. VI.6.1.

¹²⁸ Bei Rechtsverletzungen ist in § 89 SGB IV ein abgestuftes Verfahren vorgesehen, beginnend mit einer Beratung, gefolgt von Fristsetzung, Erlass und Durchsetzung von Verpflichtungsmaßnahmen. In der Praxis hat sich verstärkt die Form der partnerschaftlichen Zusammenarbeit entwickelt, bei der die Beratung die primäre und wichtigste Aufgabe der Aufsichtsbehörde darstellt, vgl. Maier in Kossens, Sozialversicherungsrecht, Vorbem. § 87, Rn. 4.

¹²⁹ vgl. dazu z.B. das 6-Schritte-Modelle, wonach auf der Grundlage einer Analyse des Ist-Zustandes Optionen entwickelt werden. Zwischen den Optionen wird auf der Grundlage einer Analyse einer geschlechtersensiblen Wirkungsanalyse entschieden, Bundesregierung, Was ist Gender Mainstreaming?, S. 39.

¹³⁰ vgl. Mückenberger u.a., Familienförderung und Gender Mainstreaming, S. 52.

¹³¹ Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen Anhalt: Gender Mainstreaming, S. 74f.

vereinbaren ist, wann und wie Ziele und Bedarf an Leistungen schriftlich festgehalten werden.

Die Berücksichtigung der Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen im Rahmen der Leistungsgewährung kann über Gender Mainstreaming in die Qualität der Facharbeit, insbesondere der zuständigen Berufs- oder Rehabilitationsberater/innen einfließen. Das setzt die notwendige Kompetenz für die Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen voraus, die über Fortbildungen oder bereits während der Ausbildung vermittelt werden kann. Die Art und Weise der Beratung, sowie die Qualitätssicherung der Beratung, orientiert an den Lebenslagen und Interessen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen kann ebenfalls in Gemeinsamen Empfehlungen nach § 13 Abs.1 SGB vereinbart werden.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit sollte durch institutionalisierte Strukturen – wie in der Bundesagentur für Arbeit – über Beauftragte unterstützt und gefördert werden. Die Beauftragten könnten gleichzeitig behinderte Frauen zu Rehabilitationsleistungen beraten und unterstützen¹³². Dies setzt jedoch personelle und zeitliche Kapazitäten, die notwendige Fachkompetenz, sowie eine ortsnahe Ausgestaltung voraus. Entsprechende Beauftragte müssten gesetzlich verankert werden. Im Rahmen ihrer Selbstverwaltung steht es den Rehabilitationsträger aber frei, selbst entsprechende Stellen einzurichten.

IV.3.3.2 Rehabilitationsträger auf Landes- und Kommunalebene

Die Sozialversicherungsträger, das heißt die Träger der Unfallversicherung und die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, die als öffentlich-rechtliche Körperschaften einzelner Länder gelten, sind überwiegend über die Gesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen zur Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen verpflichtet. Als Träger öffentlicher Gewalt müssen sie über Benachteiligungsverbote und Ziele die besonderen Belange behinderter Frauen im Rahmen ihres Aufgabenbereiches aktiv fördern und bei der Planung von Maßnahmen beachten. Das gilt – ebenso wie für die Landesgesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern - nicht, wenn die Rehabilitationsträger länderübergreifend organisiert sind und die Anwendung der Gesetze nicht geregelt ist.

Als Teil der Landes- und Kommunalverwaltung gelten die Gleichstellungsgesetze für behinderte Menschen und die Landesgesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern überwiegend auch für die Träger der Sozialhilfe- und der Jugendhilfe, sowie für die Integrationsämter.

Bislang scheinen die Gesetze, die in vielen Ländern noch neu sind, wenig Beachtung zu finden. Auf Nachfrage zur Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen wurde regelmäßig auf die Schwerbehindertenvertretung verwiesen, die jedoch nur für die Beschäftigten innerhalb der Verwaltungen zuständig ist. Daher sollte über die Verpflichtungen, die sich für die Rehabilitationsträger aus den Gesetzen für behinderte Menschen ergeben, informiert werden.

¹³² Zur Verpflichtung öffentlicher Träger, Kap. VI.3.1.

In Hessen und Sachsen sind die kommunalen Träger der Jugendhilfe, die für die Leistungen behinderter Kinder und Jugendlicher zuständig sind, nicht über die Landesgleichstellungsgesetze für behinderte Menschen gebunden. Das Gleiche gilt in Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen für alle Rehabilitationsträger, da es bislang an den entsprechenden Landesgesetzen fehlt. Die Rehabilitationsträger, die zu den Landesverwaltungen bzw. zu den landesunmittelbaren Körperschaften gehören, sind bei der Ausführung von Bundesgesetzen aber über die in § 7 Abs. 1 i.V.m. § 2 BGG enthaltene Verpflichtung zur Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen verpflichtet, allerdings nur bei der Ausführung von Bundesgesetzen. Soweit beispielsweise die Landesbehörden aufgrund von Landesgesetzen handeln, fehlt es an dieser Verpflichtung. Die Durchsetzung kann sich schwierig gestalten, wenn nur einzelne Bereiche der Verwaltung entsprechende Verpflichtungen erfüllen müssen. Dazu kommt, dass die Möglichkeiten der Aufsicht des Bundes beschränkt sind, wenn die Länder die Gesetze als eigene Angelegenheit ausführen. Nach § 84 Abs. 3 GG übt die Bundesregierung zwar die Aufsicht darüber aus, dass die Länder die Bundesgesetze dem geltenden Recht gemäß ausführen. Die in § 84 Abs. 3 bis 5 GG aufgeführten Aufsichtsmittel bedürfen aber zunächst der Zustimmung des Bundesrates und beschränken sich auf eine Rechtsaufsicht¹³³.

Auf Landes- und Kommunalebene fehlt es an einem Instrument zur Durchsetzung der Verpflichtung aus den Gesetzen für behinderte Menschen. Zwar setzen die meisten Länder Gender Mainstreaming um. Die Umsetzung konzentriert sich bisher aber überwiegend auf Fortbildungen und auf Pilotprojekte in der unmittelbaren Bundesverwaltung¹³⁴. In Sachsen-Anhalt¹³⁵ und Sachsen¹³⁶ wurden dabei auch Projekte im Bereich der Rehabilitation angestoßen. Bis auf Baden-Württemberg ist ein Instrument zur Durchsetzung, wie beispielsweise Gender Mainstreaming oder eine Institution wie die Beauftragte für Chancengleichheit, nicht in den Gleichstellungsgesetzen verankert. Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene sind ausschließlich für die Beschäftigten und weder für eine Beratung behinderter Frauen noch für die Fachaufgaben innerhalb der Verwaltung zuständig. Leider schließt ausgerechnet Baden-

¹³³ vgl. zur Aufsicht Kap. VI.6.1. und 6.2.

¹³⁴ Vgl. zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Bundesländern, <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Bundeslaender-Kommunen/bundeslaender.html>

¹³⁵ Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt: Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt, Beispiel Rehabilitationsmaßnahmen, S. 74ff; Anwendungsprojekt des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Qualitätsentwicklung bei Projekten der beruflichen Eingliederung unter dem Aspekt des Gender Mainstreaming, an dem die Gleichstellungsbeauftragte der LVA beteiligt ist, www.g-i-s-a.de. – Anwendungsprojekte der Ministerien.

¹³⁶ Studie: Frauen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen. Ziel der wissenschaftlichen Begleitung war es, Aussagen zur Lebenssituation von Frauen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen sowie zu Möglichkeiten und Grenzen bei der Realisierung der Chancengleichheit zu treffen. Sie beinhaltet damit neben subjektiven Faktoren wie Alter, Art, Schwere und Zeitpunkt der Behinderung, Bildungsstand, Beschäftigungs-, Einkommens-, Familien- und Wohnsituation auch objektive Faktoren wie Barrierefreiheit öffentlicher Einrichtungen, regionale Angebote für Frauen im Bereich Arbeit, Rehabilitation und Freizeit. Darüber hinaus wurde die subjektive Wahrnehmung dieser Angebote erfasst sowie exemplarisch Frauen- und Behindertenprojekte bewertet,

http://www.sms.sachsen.de/de/bf/staatsregierung/ministerien/sms/hfs_index.htm;

Württemberg die Sozialversicherungsträger vom Geltungsbereich des Chancengleichheitsgesetzes aus, so dass Gender Mainstreaming nur von den Trägern der Sozialhilfe, der Jugendhilfe und dem Integrationsamt umzusetzen ist.

Gemeinsame Empfehlungen nach § 13 SGB IX über die Qualität der Beratung und Pflichten zur Erhebung und Auswertung statischer Daten würden auch die Rehabilitationsträger in den Ländern binden und die Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen verankern. Die Träger der Sozialhilfe und der Jugendhilfe können den Vereinbarungen beitreten.

IV.4 Förderung einer tatsächlichen Gleichberechtigung behinderter Frauen im Rahmen der Leistungserbringung

Die Rehabilitationsträger sind gemäß § 17 SGB IX auch für die Erbringung der Leistungen zuständig. Sie können die Leistungen in eigenen Einrichtungen oder gemeinsam mit anderen Rehabilitationsträgern erbringen. Zur Ausführung der Leistungen können sie aber auch freigemeinnützige oder gewerbliche Rehabilitationsdienste und -einrichtungen heranziehen. Unabhängig davon, in welchen Einrichtungen die Leistungen erbracht werden, haben die Rehabilitationsträger nach § 17 Abs. 1 Satz 2 SGB IX zu gewährleisten, dass Rehabilitationseinrichtungen in ausreichender Anzahl und Qualität vorhanden sind (Strukturverantwortung). Vor allem die Auswahl und die Qualitätssicherung geeigneter Rehabilitationseinrichtungen liegen in der Zuständigkeit der Rehabilitationsträger. Zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Leistungen vereinbaren die Rehabilitationsträger gemeinsame Empfehlungen (§ 20 SGB IX)¹³⁷. Qualitätsanforderungen enthalten nach § 21 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX auch die Verträge mit den Leistungserbringern. Die Rehabilitationsträger können über den Inhalt der Verträge gemeinsame Empfehlungen nach § 13 SGB IX sowie Rahmenverträge mit den Arbeitsgemeinschaften der Rehabilitationsdienste und -einrichtungen vereinbaren (§ 21 Abs. 2 SGB IX).

Inwieweit die Gleichstellungsnormen die Gleichberechtigung behinderter Frauen in den Rehabilitationseinrichtungen fördern können, hängt zum einen von der Organisationsform und der Art der Trägerschaft der Leistungserbringer ab. Zum anderen ist im Zusammenhang mit der Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen beim Abschluss von Leistungserbringungsverträgen und im Rahmen der Qualitätsvereinbarungen die gleichstellungsrechtliche Bindung der Rehabilitationsträger relevant, in deren Verantwortung nach § 19 Abs. 4 SGB IX die Auswahl der am besten geeigneten Einrichtungen und die Zuständigkeit für die Vereinbarung der Empfehlungen und Rahmenverträge liegen¹³⁸.

¹³⁷ vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, Gemeinsame Empfehlung Qualitätssicherung nach § 20 Abs. 1 SGB IX v. 27. 03. 2003, www.bar-frankfurt.de.

¹³⁸ vgl. zur Verpflichtung der Rehabilitationsträger über § 1 Satz 2 SGB IX und das AGG, Kap. VI.1.2.

IV.4.1 Rehabilitationseinrichtungen nach Rechtsform und Art der Trägerschaft

Die Träger der Rehabilitationseinrichtungen¹³⁹, die Leistungserbringer, unterscheiden sich hinsichtlich der Organisationsform und der Art der Trägerschaft. Für die Geltung der öffentlich-rechtlichen Gleichstellungsnormen, insbesondere die Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten, kommt es auf die Rechtsform des Trägers an, das heißt auf die öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Organisationsform der Träger¹⁴⁰. Für die in den Gleichstellungsgesetzen normierten Hinwirkungspflichten, aber auch für die Strategie des Gender Mainstreaming ist zudem die öffentlich-rechtliche, kirchliche oder privatrechtliche Zugehörigkeit der Träger bzw. der hinter den Trägern stehenden Mitglieder oder Gesellschafter/innen ausschlaggebend.

Die Rechtsformen sind danach zu unterscheiden, ob sie dem privaten oder dem öffentlichen Recht zuzuordnen sind. Zu den Rechtsformen des Privatrechts, in denen Rehabilitationseinrichtungen betrieben werden, zählen der eingetragene Verein (e.V.), die privatrechtliche Stiftung und Kapitalgesellschaften, wie z.B. die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH bzw. gemeinnützige gGmbH). Der organisatorisch selbstständige Eigenbetrieb, der rechtlich in die kommunale Verwaltung eingegliedert ist, und öffentlich-rechtliche Stiftungen sind demgegenüber öffentlich-rechtliche Rechtsformen.

Die Art der Trägerschaft wird durch die Zugehörigkeit des Trägers bestimmt, bzw. der beteiligten Gesellschafter/innen oder Mitglieder. Grundsätzlich ist zwischen öffentlich-rechtlichen, freigemeinnützigen und privatgewerblichen Trägern bzw. Beteiligten zu unterscheiden. Sowohl freigemeinnützige als auch gewerbliche Träger unterliegen dem Privatrecht bzw. kirchenrechtlichen Bestimmungen¹⁴¹. Rehabilitationseinrichtungen können aber auch als gemischt-öffentliche oder gemischt-wirtschaftliche Einrichtungen betrieben werden, an denen unterschiedliche Personen des öffentlichen oder des privaten Rechts beteiligt sind¹⁴². Öffentlich-rechtliche Träger oder Beteiligte sind die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Dazu gehören insbesondere die Bundesländer, die kommunalen Gebietskörperschaften und die Sozialversicherungsträger. Zu den freigemeinnützigen Trägern oder Beteiligten gehören die Wohlfahrtsverbände, einschließlich der kirchlichen, und andere gemeinnützig arbeitende Organisationen. Gewerbliche Träger arbeiten demgegenüber nicht gemeinnützig, sondern gewinnorientiert. Die Art der Trägerschaft hängt nicht von der Organisationsform ab. Öffentlich-rechtliche Träger können sowohl in privaten als auch in öffentlichen Rechtsformen handeln.

¹³⁹ Die Träger der Einrichtungen gelten als die natürliche oder juristische Person, welche die Einrichtung betreibt bzw. rechtlich für sie verantwortlich ist.

¹⁴⁰ Für die Einrichtungen der evangelischen Landeskirche kommt es auf die Zugehörigkeit zu den entsprechenden evangelischen Trägern an.

¹⁴¹ Zu den privaten Rechtsformen werden hier als nichtstaatliche Rechtsformen auch die kirchlichen Rechtsformen gezählt. Dazu gehören beispielsweise die sog. öffentlichen kirchlichen Stiftungen.

¹⁴² vgl. Kessler in Neumann, SGB IX, § 9, Rn. 12ff.

IV.4.1.1 Berufsbildungswerke

Die in der Bundesrepublik bestehenden Berufsbildungswerke¹⁴³, werden überwiegend in privatrechtlichen Organisationsformen als e.V.¹⁴⁴, als GmbH, gGmbH¹⁴⁵ oder als kirchliche Stiftung¹⁴⁶ betrieben. Einige wenige Berufsbildungswerke sind öffentlich-rechtlich als Eigenbetriebe von Kommunen oder Kommunalverbänden organisiert. Das Berufsbildungswerk für Blinde und Sehbehinderte Soest gehört beispielsweise zum kommunalen Landschaftsverband Westfalen-Lippe. Das Berufsbildungswerk Nürnberg für Hör- und Sprachgeschädigte gehört zum Bezirk Mittelfranken.

Hinsichtlich der Art der Trägerschaft ist zu differenzieren. An den privatrechtlich organisierten Leistungserbringern sind sowohl (weitere) private juristische Personen als auch öffentlich-rechtliche Mitglieder oder Gesellschafter/innen wie Länder, kommunale Gebietskörperschaften oder Sozialversicherungsträger beteiligt¹⁴⁷. Überwiegend (ca. 84 %) werden die privatrechtlich organisierten Berufsbildungswerken aber durch freige-meinnützige und privatgewerbliche Personen betrieben.

IV.4.1.2 Berufsförderungswerke

Die Berufsförderungswerke in der Bundesrepublik¹⁴⁸ sind alle privatrechtlich als e.V.¹⁴⁹, als gGmbH¹⁵⁰ oder als bürgerlich-rechtliche Stiftung¹⁵¹ verfasst. Anders als bei Berufsbildungswerken und Werkstätten sind an ca. 60% der privatrechtlich organisierten Berufsförderungswerke juristische Personen des öffentlichen Rechts beteiligt¹⁵². Als Mitglieder und Gesellschafter/innen der Träger der Berufsförderungswerke treten bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger auf, z.B. die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (Deutsche Rentenversicherung Bund) oder

¹⁴³ vgl. BMGS, Berufsbildungswerke. Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation junger Menschen mit Behinderung, Stand: September 2004.

¹⁴⁴ z.B. Annedore-Leber-Berufsbildungswerk: Berufsbildungswerk Berlin e.V.; Berufsbildungswerk „Lernhof“ Halle: Diakonisches Werk Hof e.V.

¹⁴⁵ z.B. Berufsbildungswerk Hamburg GmbH; Rotkreuz –Institut Berufsbildungswerk: Rotkreuzinstitut Berufsbildungswerk im DRK Berlin gGmbH. Zunehmend werden die Kapitalgesellschaften als gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung (gGmbH) betrieben. Die Gemeinnützigkeit hat keinen Einfluss auf die Organisationsstruktur, sondern ist vor allem steuerrechtlich relevant.

¹⁴⁶ z.B. Berufsbildungswerk Stiftung St. Zeno, Kirchseeon.

¹⁴⁷ Am Berufsbildungswerk Südhessen gGmbH ist z.B. das Land Hessen als öffentlich-rechtliche Gebietskörperschaft beteiligt. Gesellschafter des Berufsbildungswerkes Hamburg GmbH ist das ebenfalls privatrechtlich organisierte Berufsförderungswerk Hamburg GmbH, das jedoch zu 100% der Freien und Hansestadt Hamburg und der Hamburger Stiftung Rehabilitation und Integration gehört.

¹⁴⁸ vgl. BMGS: Berufsförderungswerke. Einrichtungen zur beruflichen Eingliederung erwachsener Menschen mit Behinderung, Stand Oktober 2003; www.rehadat.de.

¹⁴⁹ z.B. Berufsförderungswerk Dortmund: Nordrhein-Westfälisches Berufsförderungswerk e.V.

¹⁵⁰ z.B. Berufsförderungswerk Hamm gGmbH.

¹⁵¹ z.B. Berufsförderungswerk Birkenfeld: Elisabeth-Stiftung des DRK.

¹⁵² vgl. schon Naendrup, Berufliche Rehabilitation, S. 28; eigene Schätzungen anhand BMGS, Berufsförderungswerke.

die Bundesknappschaft (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See)¹⁵³, landesunmittelbare Sozialversicherungsträger, z.B. die Landesversicherungsanstalten (Deutsche Rentenversicherung Regional)¹⁵⁴, und Gebietskörperschaften, z.B. das Land Mecklenburg-Vorpommern oder die Stadt Halle. Vielfach sind die Berufsförderungswerke gemischt-öffentliche Einrichtungen, an denen mehrere juristische Personen des öffentlichen Rechts auf Bundes-, Landes oder Kommunalebene beteiligt sind¹⁵⁵. Einige Berufsförderungswerke werden als gemischt-wirtschaftliche Einrichtungen sowohl von öffentlich-rechtlichen als auch von privaten juristischen Personen getragen¹⁵⁶.

Die übrigen ca. 40% der an den Berufsförderungswerken beteiligten Mitglieder und Gesellschafter/innen sind freigemeinnützige Organisationen.

IV.4.1.3 Werkstätten für behinderte Menschen

Die Werkstätten für behinderte Menschen sind die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitationen mit der höchsten Anzahl von Teilnehmenden. In der Bundesrepublik bestehen 688 amtlich anerkannte Werkstätten, die über 230.000 behinderte Menschen beschäftigen¹⁵⁷. Die Werkstätten werden ebenso wie die Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke in unterschiedlichen Organisationsformen betrieben. Überwiegend sind die Träger der Einrichtungen privatrechtlich als GmbH oder gGmbH organisiert¹⁵⁸. Einige wenige Werkstätten sind kommunale Eigenbetriebe¹⁵⁹.

Konkrete Angaben zu den Organisationsformen und der mitgliedschaftlichen Zusammensetzung der Träger der Werkstätten sind wenig gesammelt und veröffentlicht¹⁶⁰. Die bestehenden Verzeichnisse der Bundesagentur für Arbeit¹⁶¹ und der Bundesarbeitsgemeinschaft der WfbM¹⁶², die u.a. über den Leistungsumfang der Einrichtung, Namen und Ort informieren, enthalten nur eingeschränkt Angaben zur Rechtsform der Einrichtung und zu den Beteiligungsverhältnissen¹⁶³.

Es ist davon auszugehen, dass ebenso wie bei den Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken nur wenige der Werkstätten öffentlich-rechtlich organisiert sind. Die

¹⁵³ z.B. Berufsförderungswerk Thüringen, Seeligenstädt: u.a. Bundesagentur für Arbeit, LVA Thüringen, Bau-BG. Im folgenden werden die alten Bezeichnungen der Deutschen Rentenversicherung Bund und der regionalen Organisationen beibehalten, da diese auch in den zitierten Quellen noch so verwendet werden.

¹⁵⁴ z.B. Berufsförderungswerk Dortmund: LVA Westfalen, LVA Rheinprovinz.

¹⁵⁵ Am Berufsförderungswerk Berlin-Brandenburg e.V. sind beispielsweise 26 verschiedene Sozialversicherungsträger aus Bund und Ländern beteiligt.

¹⁵⁶ z.B. Berufsförderungswerk Thüringen, Seeligenstädt: u.a. Bundesagentur für Arbeit, LVA Thüringen, Bau-BG.

¹⁵⁷ BAG: WfbM 2005, vgl. Verzeichnis der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, hrsg. Bundesagentur für Arbeit; www.rehadat.de; Die Anerkennung der Werkstätten erfolgt gemäß § 142 SGB IX durch die Bundesagentur für Arbeit im Einvernehmen mit dem überörtlichen Träger der Sozialhilfe.

¹⁵⁸ z. B. Mainfränkische Werkstätten GmbH.

¹⁵⁹ z.B. Werkstatt Bremen, Martinshof: Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen.

¹⁶⁰ Auch die BAG Werkstätten für Behinderte Menschen verfügt nicht über die entsprechenden Informationen.

¹⁶¹ Bundesagentur für Arbeit: Verzeichnis der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, Stand August 2001.

¹⁶² vgl. www.rehadat.de – Werkstätten (13. 03. 2006).

¹⁶³ Die Beteiligungsverhältnisse sind auch in den Internetpräsenzen häufig nicht ausgewiesen.

Werkstatt für behinderte Menschen in Bremen, ein Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen, scheint eine seltene Ausnahme zu sein. Aus den Daten der BAG WfbM ist zu schliessen, dass die Träger der Werkstätten zum großen Teil als privatrechtliche (gemeinnützige) Kapitalgesellschaften organisiert sind¹⁶⁴.

Eine Untersuchung aus den 90'er Jahren¹⁶⁵ weist als Mitglieder und Gesellschafter/innen der Werkstätten vor allem Träger der freien Wohlfahrtspflege und der Kirchen aus. Zudem beteiligen sich auch die örtlichen bzw. überörtlichen Träger der Sozialhilfe, d.h. je nach Zuständigkeitsverteilung die kommunalen Selbstverwaltungskörperschaften, die Landschafts- und Landeswohlfahrtsverbände und die Regierungsbezirke¹⁶⁶ an den Werkstätten. Nach den Schätzungen der Untersuchung waren zum Zeitpunkt der Erhebung 50% der Mitglieder und Gesellschafter/innen der Träger der Werkstätten „frei gemeinnützig, 40% kirchlich und 10% staatlich bzw. kommunal“¹⁶⁷.

IV.4.1.4 Wohneinrichtungen

Den Berufsförderungswerken und Berufsbildungswerken sind in der Regel Internate angegliedert, die zum gleichen Einrichtungsträger¹⁶⁸ gehören und in den entsprechenden Rechtsformen organisiert sind. Für selbstständig organisierte Wohneinrichtungen für behinderte Menschen fehlt es an differenzierten statistischen Angaben. Nach den Daten der Heimstatistik, die Pflegeeinrichtungen und Wohneinrichtungen für behinderte Menschen nach dem Heimgesetz aufführt, werden die Heime überwiegend von privatgewerblichen bzw. frei gemeinnützigen Trägern¹⁶⁹ betrieben. Nur 5% der Träger sind öffentlich-rechtlich organisiert¹⁷⁰. Dazu gehört z.B. pflegen und wohnen AöR, eine Anstalt des öffentlichen Rechts der Freien und Hansestadt Hamburg.

IV.4.1.5 Zwischenfazit

Die Datenlage zu den Organisationsformen und zu den Beteiligungen an den Rehabilitationseinrichtungen ist unzureichend. Das gilt vor allem für die Werkstätten. Die Informationen sind für Aussenstehende oft nicht verfügbar oder müssen mit viel Aufwand recherchiert werden¹⁷¹.

¹⁶⁴ www.rehadat.de.

¹⁶⁵ Naendrup, Berufliche Rehabilitation, S. 143 auf der Grundlage von Gesprächen in Werkstätten und rückerschließbaren Daten in den Werkstattverzeichnissen.

¹⁶⁶ Die überörtlichen Träger sind, soweit durch Landesrecht nichts anderes bestimmt ist, nach § 97 Abs. 3 Nr. 1 SGB XII für die Eingliederungshilfe für Behinderte Menschen zuständig. Nach § 97 Abs. 5 SGB XII können sie erforderliche Einrichtungen schaffen oder fördern. Nach § 99 SGB XII können die Länder bestimmen, dass und inwieweit überörtliche Träger der Sozialhilfe örtlicher Träger der Sozialhilfe zu Aufgaben nach dem SGB XII heranziehen können.

¹⁶⁷ Naendrup, Berufliche Rehabilitation, S. 143.

¹⁶⁸ BMGS, Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke.

¹⁶⁹ Die Heimstatistik differenziert zwischen Trägern der freien Wohlfahrtspflege und privatgewerblichen Trägern, wie Wirtschaftsunternehmen oder anderen juristischen Personen des Privatrechts.

¹⁷⁰ Vgl. Tab. 6.2. Rehabilitationseinrichtungen nach Heimgesetz, Heimbericht-Arbeitsfassung, Kap. 6.5.

¹⁷¹ Wünschenswert wäre insoweit eine Aufstellung wie sie beispielsweise für die freien Träger der Jugendhilfe besteht, vgl. Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder und Jugendhilfe, Fachserie 13, Stuttgart 2002.

Die Darstellung zeigt aber deutlich, dass die Rehabilitationseinrichtungen sowohl im Bereich der beruflichen als auch der sozialen Rehabilitation weitgehend in privatrechtlichen Organisationsformen betrieben werden¹⁷². Das scheint vor allem für Werkstätten und Wohneinrichtungen zu gelten¹⁷³. Im Hinblick auf die beteiligten Personen ist zwischen den Einrichtungsarten zu differenzieren. An den Berufsförderungswerken sind überwiegend Körperschaften des öffentlichen Rechts beteiligt. An den Berufsbildungswerken und Werkstätten sind demgegenüber vor allem die Verbände der freien Wohlfahrtspflege, andere gemeinnützige Verbände und Organisationen oder gewerbliche Organisationen beteiligt.

Die Ausführung der Leistungen durch Personen des Privatrechts ist u.a. einer gesetzlich angelegten Subsidiarität öffentlich-rechtlicher Rehabilitationseinrichtungen geschuldet. Das Sozialrecht enthält für die Bundesagentur für Arbeit, die Krankenkassen, die Jugendhilfeträger und die Träger der Sozialhilfe Beschränkungen für die Errichtung eigener Einrichtungen. Diese sollen nur dann errichtet werden, wenn bei dringendem Bedarf andere Einrichtungen nicht zur Verfügung stehen¹⁷⁴.

IV.4.2 Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten

Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte können in den Rehabilitationseinrichtungen ein zentrales Instrument zur Durchsetzung der Gleichberechtigung behinderter Frauen sein, die den unterschiedlichen Bedingungen in den Einrichtungen, den Anforderungen an eine spezifische und systematische Gleichstellungsförderung und den individuellen Unterstützungs- und Beratungsbedarfen in den Einrichtungen selbst Rechnung tragen kann¹⁷⁵.

IV.4.2.1 Sachlicher Geltungsbereich

Eine Verpflichtung zur Bestellung oder Wahl von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten der Leistungserbringer selbst besteht nur dann, wenn die Rehabilitationseinrichtungen öffentlich-rechtlich organisiert sind und wenn das für die Träger räumlich geltende Gleichstellungsgesetz eine Verpflichtung zur Bestellung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten vorsieht¹⁷⁶.

Werden Rehabilitationsleistungen nicht in Einrichtungen der gleichstellungsrechtlich gebundenen Rehabilitationsträger sondern durch private Leistungserbringer erbracht, er-

¹⁷² Etwas anderes gilt nur für die Rehabilitationskliniken, die häufig von den Rehabilitationsträgern selbst betrieben werden.

¹⁷³ Ein Grund dafür dürfte in der hergebrachten Form der Wohlfahrtspflege liegen, die traditionell von kirchlichen bzw. gemeinnützigen privaten Organisationen erbracht wurde. Das öffentliche Recht bietet mit den beschränkten Rechtsformen zudem nur wenig Spielraum für eine wirtschaftliche Tätigkeit (sog. Rechtsformenarmut des öffentlichen Rechts).

¹⁷⁴ Vgl. § 250 SGB III, § 140 Abs. 1 SGB V, § 4 Abs. 2 SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII. Die Träger der Rentenversicherung, Unfallversicherung unterliegen diesen Restriktionen nicht. Für staatliche Rehabilitationseinrichtungen besteht aber wie für andere öffentliche Einrichtungen die Möglichkeit der Privatisierung.

¹⁷⁵ vgl. zum Handlungsbedarf in den Einrichtungen, Kap. III.5.2.

¹⁷⁶ vgl. Kap. IV.2.2.1 und IV.2.2.2.

füllen diese die Leistungen als eigene Aufgaben und können weder als Verwaltungshelfer oder Erfüllungsgehilfe qualifiziert werden¹⁷⁷. Für die privatrechtlichen Rehabilitationseinrichtungen, die als Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) oder als eingetragener Verein (e.V.) betrieben werden, gilt auch nicht das Bundesgleichstellungsgesetz. Zwar gilt das BGleiG nach § 3 Abs. 1 BGleiG für die Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform. Selbst nach der weitestgehenden Meinung zur Reichweite von § 3 BGleiG gilt dieser nur für privatrechtliche Organisationsformen der unmittelbaren Bundesverwaltung¹⁷⁸. Rehabilitationseinrichtungen, die ausschließlich vom Bund betrieben werden, gibt es nicht. Einrichtungen der bundesunmittelbaren Rehabilitationsträger selbst, gehören zur mittelbaren Bundesverwaltung. Sofern Einrichtungen von Bund und Ländern gemeinsam betrieben werden, findet das BGleiG ebenfalls keine Anwendung¹⁷⁹.

Dem sachlichen Geltungsbereich der Gleichstellungsregelungen unterliegen danach die (wenigen) öffentlich-rechtlichen Eigenbetriebe, die in die öffentliche Verwaltung eingegliedert sind, wie z.B. die Werkstatt Martinshof in Bremen, die zur Stadtgemeinde Bremen gehört. Das Landesgleichstellungsgesetz von Bremen, das auch für die Stadtgemeinde Bremen gilt, sieht gemäß § 11 Abs. 1 LGG Frauenbeauftragte in allen Dienststellen vor. In der Einrichtung gibt es deshalb bereits eine Frauenbeauftragte für die Beschäftigten. Für die Wohneinrichtung "pflegen und wohnen AöR", eine Anstalt des öffentlichen Rechts der Stadt Hamburg, gilt zwar das Hamburger Landesgleichstellungsgesetz. Dennoch ist die Bestellung einer behördlichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten nicht verpflichtend, da es im Landesgleichstellungsgesetz an einer entsprechenden Verpflichtung fehlt.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Rehabilitationseinrichtungen selbst, sind auch dann nicht einzurichten, wenn gesetzlich die Bestellung einer kommunalen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten vorgesehen ist. Das Berufsbildungswerk für Hör- und Sprachgeschädigte Nürnberg gehört beispielsweise als Eigenbetrieb zum Bezirk Mittelfranken. Nach Art. 20 Abs. 1 BayGIG sind für die Bezirke nur kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Da die kommunale Gleichstellungsbeauftragte jedoch nicht für einzelne Behörden oder Einrichtungen zu bestellen ist, sondern für den gesamten Bezirk, ist in diesem Berufsbildungswerk keine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Gleiches gilt für das Berufsbildungswerk für Blinde und Sehbehinderte Soest, das zum Landschaftsverband Westfalen-Lippe gehört. Als Regionaler Kommunalverband hat dieser nach § 3 Landschaftsverbandsordnung NRW nur für den Verband eine Gleichstellungsstelle einzurichten. Die kommunalen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten können zwar auch Aufgaben in Betrieben ausserhalb der Verwaltung wahrnehmen; sie sind dann jedoch nicht innerhalb der Institution angesiedelt und nicht vor Ort ansprechbar.

¹⁷⁷ Kessler in Neumann, SGB IX, S. 149.

¹⁷⁸ V. Roetteken, BGleiG, Rn. 7.

¹⁷⁹ Vgl. Schiek, Frauengleichstellungsgesetze, § 3, Rn. 853.

IV.4.2.2 Persönlicher Geltungsbereich

Selbst wenn die Rehabilitationseinrichtungen unter den sachlichen Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst fallen – wie im Fall der Werkstatt der Stadtgemeinde Bremen – heißt das nicht notwendig, dass die zu bestellenden Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten auch für die Rehabilitand/innen bzw. die Teilnehmenden an Rehabilitationsmaßnahmen zuständig sind. In der Werkstatt der Stadtgemeinde Bremen ist die behördliche Frauenbeauftragte beispielsweise nur für die beschäftigten Arbeitnehmer/innen zuständig, nicht jedoch für die Rehabilitand/innen. Zwar waren in der Werkstatt zeitweise eigene Frauenbeauftragte für die Rehabilitandinnen tätig. Mit dem Hinweis auf die Zuständigkeit des Werkstattrates, wurden diese jedoch wieder abgeschafft.

Die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, die zur Einrichtung von behördlichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten verpflichten, gelten für die „Beschäftigten des öffentlichen Dienstes“¹⁸⁰. Infolgedessen ist auch die Zuständigkeit der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte auf die Beschäftigten beschränkt. Soweit die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der Beschäftigten zu bestellen oder zu wählen ist, steht auch nur den Beschäftigten das aktive und passive Wahlrecht zu.

IV.4.2.2.1 Wohneinrichtungen

Für die Bewohner/innen von Wohneinrichtungen, die nicht dem Bereich der beruflichen Rehabilitation zugeordnet werden können, gelten die öffentlich-rechtlichen Gleichstellungsgesetze schon deshalb nicht, weil unter den Beschäftigtenbegriff nur Personen fallen, die für einen öffentlichen Arbeitgeber unselbstständige fremdbestimmte Arbeit erbringen¹⁸¹. Zwischen Leistungserbringer und den Rehabilitand/innen wird gemäß § 5 Heimgesetz ein Heimvertrag abgeschlossen, der die Unterkunft, Verpflegung, Betreuung und das Leistungsentgelt regelt. Ein arbeits- oder dienstrechtliches Verhältnis entsteht dabei nicht.

IV.4.2.2.2 Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation

a) Beschäftigungsverhältnis i.S. der Personalvertretungsgesetze

Der Beschäftigtenbegriff der Gleichstellungsgesetze orientiert sich, zum Teil unter ausdrücklicher Bezugnahme, an den für die Bundes- oder Landesverwaltung geltenden Personalvertretungsgesetzen. Danach gelten Personen, „die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, Besserung oder Erziehung beschäftigt werden“ nicht als

¹⁸⁰ Die Aufgaben von kommunalen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte umfassen alle Aufgaben und Maßnahmen der Gemeinde oder des Landkreises. Ihre konkrete Zuständigkeit ist in der Hauptsatzung oder in den Stellenbeschreibungen geregelt. Danach können kommunale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte wohl für gleichstellungsrelevante Anliegen auch von Rehabilitandinnen in kommunalen Einrichtungen zuständig sein; die konkrete Zuständigkeit für einrichtungsinterne Belange der Rehabilitand/innen kann jedoch nur anhand der jeweiligen Aufgabenbeschreibung geprüft werden.

¹⁸¹ Vgl. Wankel in Schiek, Frauengleichstellungsgesetze, Rn. 91

Beschäftigte¹⁸². Dazu werden auch behinderte Menschen in Werkstätten gezählt, wenn sie nicht als Arbeitnehmer/innen gelten¹⁸³. Die Regelung entspricht § 138 Abs. 1 SGB IX, wonach behinderte Menschen im Arbeitsbereich der Werkstätten zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen, wenn sie nicht Arbeitnehmer/innen sind. In der Regel steht bei der Mehrzahl der Werkstattbeschäftigten die Betreuung und Förderung der Leistungsfähigkeit im Vordergrund mit dem Ziel, dass sie ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen. Die Beschäftigung als Arbeitnehmer/in ist aufgrund der erforderlichen Voraussetzungen (persönliches Abhängigkeitsverhältnis, Weisungsgebundenheit, Leistung von Arbeit im wirtschaftlichen Sinn) selten¹⁸⁴. Der Status eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin kann z.B. dann angenommen werden, wenn auf einem Arbeitsplatz kein besonderer Betreuungsbedarf besteht und die beschäftigte Person durch selbstständige Arbeit die Pflichten eines Arbeitsverhältnisses erfüllt. Die Einschätzung, ob ein/e Werkstattbeschäftigte/r Arbeitnehmer/in ist oder nicht, ist eine Einzelfallentscheidung und obliegt dem Fachausschuss bzw. im Rechtsstreit den Gerichten. In der Praxis ist die Umwandlung von Rehabilitationsverhältnissen in Arbeitsverhältnisse in einer Werkstatt selten¹⁸⁵. Für die Werkstätten besteht auch kein entsprechender Anreiz. Im Gegenteil: mit der Umwandlung entfällt nicht nur die Kostenübernahme durch den zuständigen Rehabilitationsträger, sondern es fallen u.a. höhere Arbeitsentgelte und zusätzliche Kosten für Sozialversicherungsabgaben an. Infolgedessen zählen die Rehabilitand/innen in den Werkstätten in der Regel nicht als „Beschäftigte“.

Auch die Rehabilitand/innen in Berufsbildungs- oder Berufsförderungswerken bzw. im Eingangsverfahren der Werkstätten gelten nicht als „Beschäftigte“. Die Rechtsstellung der Teilnehmenden an Maßnahmen in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken ist in § 36 SGB IX definiert: „Werden Leistungen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, werden die Teilnehmenden nicht in den Betrieb der Einrichtungen eingegliedert. Sie sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und wählen zu ihrer Mitwirkung besondere Vertreter [...]“. Die Regelung verdeutlicht laut Gesetzesbegründung, dass die Teilnehmenden bei Leistungen der beruflichen Rehabilitation nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zu den Einrichtungen stehen¹⁸⁶. Gemäß § 138 Abs. 4 SGB IX gilt § 36 SGB IX auch für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten. Für den Arbeitsbereich enthält § 138 Abs. 1 SGB IX eine entsprechende spezielle Regelung¹⁸⁷.

¹⁸² Z.B. § 4 Abs. 3 Nr. 2 Nds. PersVG; § 3 Abs. 3 Nr. 4 PersVG Berlin, es sei denn, es handelt sich um Dienstkräfte im Sinne des BBiG; § 4 Abs. 3 LPVG Baden-Württemberg, Art. 4 Abs. 5 d BayPVG.

¹⁸³ Fricke in Nds. PersVG, Komm. Für die Praxis, § 4 Rn. 16.

¹⁸⁴ vgl. Vater in Lachwitz-Schellhorn/Welti, SGB IX, § 138, Rn. 6.

¹⁸⁵ Wendt in Neumann: Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, § 22 Rn. 37.

¹⁸⁶ BT-Drs. 14/5074, S. 108, vgl. auch Bieritz-Harder in HK-SGB IX, § 36, Rn. 3.

¹⁸⁷ In den seltenen Fällen in denen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation öffentlich-rechtlich organisiert sind, gelten zwar nicht die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), sondern die Personalvertretungsgesetze. Der Beschäftigtenbegriff ist in den Personalvertretungsgesetzen und im BetrVG jedoch identisch definiert und der Ausschluss wohl analog anzuwenden, vgl. Fitting u.a., Betriebsverfassungsgesetz, § 130, Rn. 4.

Allerdings sind nach § 36 Satz 3 SGB IX, der die Rechtsstellung der Rehabilitand/innen betrifft, bei der Ausführung der Rehabilitationsleistungen die gesetzlichen Vorschriften über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen entsprechend anzuwenden. Die Norm gilt für Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke und entsprechend auch für den Eingangs-, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich der Werkstätten.

b) *Entsprechende Anwendung über § 36 Satz 3 SGB IX in öffentlich-rechtlich organisierten Einrichtungen*

Als Vorschriften zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die über § 36 SGB IX entsprechend angewendet werden, sind das Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG) und die §§ 611a, 611b Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) anerkannt¹⁸⁸. Die Vorschriften, die nunmehr im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthalten sind¹⁸⁹ und in § 36 Satz 3 SGB IX unter den Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf fallen, sollen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und vor benachteiligenden Arbeitsbedingungen, insbesondere bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und bei der Entlohnung, schützen. Die Vorschriften tragen dem verfassungsrechtlichen Gleichberechtigungsgebot aus Art. 3 Abs. 2 GG Rechnung¹⁹⁰, das sich über die staatliche Verwaltung hinaus auf die Gesellschaft erstreckt.

Inwieweit auch die Verpflichtung zur Bestellung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten zu den Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zählt, ist bislang nicht diskutiert worden. Dem Wortlaut nach fallen auch die öffentlich-rechtlichen Gleichstellungsgesetze unter die gesetzlichen Vorschriften zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Wenngleich beschränkt auf den öffentlichen Dienst, zählen die Gleichstellungsgesetze grundsätzlich zu den in § 36 Satz 3 SGB IX aufgezählten Vorschriften des Arbeitsrechts. Zum Arbeitsrecht gehört das gesamte Recht der Arbeitsverhältnisse, unabhängig davon, ob es sich um privatrechtliche oder öffentlich-rechtliche Regelungen handelt¹⁹¹.

§ 36 Satz 3 SGB IX ist nicht nur auf materiellrechtliche Pflichten beschränkt, sondern kann auch die Umsetzung institutioneller Maßnahmen betreffen. Zwar werden mit den in § 36 aufgezählten arbeitsrechtlichen Grundsätzen über den Persönlichkeitsschutz, Haftungsbeschränkungen, den gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz und den Erholungsurlaub sowie durch das AGG neu eingefügt den Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vor allem materiellrechtliche Regelungen angeführt; aber auch das Beschäftigtenschutzgesetz und nunmehr das AGG fordern organisatorische Maßnahmen ein. So setzt das Beschwerderecht nach § 3 BeschSchG (a.F.) und § 13 Abs. 1 AGG die Einrichtung oder Bestimmung einer zuständigen Stelle für sexuelle Belästigung bzw. Benachteiligung voraus. Auch die gesetzlichen Vorschriften zum Ar-

¹⁸⁸ Vgl. Bieritz-Harder in Lachwitz-Schell, Welti: HK-SGB IX, § 36, Rn. 6; Mrozynski, SGB IX, § 36 Rn. 12; Haines in LPK-SGB IX, § 37, Rn. 16 für das Beschäftigtenschutzgesetz.

¹⁸⁹ Über die sexuelle Belästigung und der spezifischen Benachteiligungsverbote der §§ 611a, 611b BGB hinaus, enthält das AGG ein allgemeines Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung u.a. aufgrund von Geschlecht und Behinderung, vgl. § 7 AGG (BGBl. I 2006, S. 1897).

¹⁹⁰ Vgl. Haines in LPK-SGB IX, § 37, Rn. 15.

¹⁹¹ Vg. Stettner in Dreier, GG, Art. 74, Rn. 63.

beitsschutz umfassen Maßnahmen der Arbeitsorganisation¹⁹². § 36 Satz 3 SGB IX zielt grundsätzlich auf den arbeitsrechtlichen Schutz der Teilnehmenden, der mangels Beschäftigtenverhältnis zwischen Rehabilitationseinrichtung und Rehabilitand/innen sonst entfallen würde. Die fehlende unmittelbare Geltung des Arbeitsrechts für die Rehabilitand/innen und Teilnehmenden an Rehabilitationsmaßnahmen wird damit begründet, dass das Rechtsverhältnis überwiegend der Betreuung der behinderten Menschen dient. Gerade mit diesem Argument lässt sich der Ausschluss von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten für behinderte Frauen jedoch nicht begründen, denn diese Institution dient gerade der Förderung und Unterstützung der Rehabilitand/innen.

Soweit die Rehabilitationseinrichtungen öffentlich-rechtlich organisiert sind und die entsprechenden Landesgesetze eine Pflicht zur Bestellung einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten vorsehen, ist daher auch für die Rehabilitand/innen ein Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Zu berücksichtigen ist, dass die Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß § 36 SGB IX entsprechend anzuwenden sind. Nach § 36 Satz 2 SGB IX und § 139 SGB IX wählen die Teilnehmenden in den Einrichtungen zu ihrer Mitwirkung besondere Vertreter. Auch die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte kann – abhängig von der konkreten Ausgestaltung der Institution - als Interessenvertretung gelten. In diesem Fall müssten die Rehabilitandinnen eine eigene Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte wählen. Der Werkstatt- rat als Interessenvertretung der Rehabilitand/innen im Arbeitsbereich der Werkstätten kann mit der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten nicht gleichgesetzt werden¹⁹³. Der Werkstatt- rat entspricht in der Privatwirtschaft dem Betriebsrat, im öffentlichen Dienst dem Personalrat. Zu den allgemeinen Aufgaben beider Gremien gehört – ebenso wie in der Werkstattmitwirkungsverordnung (WMVO) für den Werkstatt- rat geregelt - die Berücksichtigung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern¹⁹⁴. Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte hat demgegenüber eine besondere Funktion. In der öffentlichen Verwaltung besteht sie neben dem Personalrat¹⁹⁵.

Soweit die Rehabilitationseinrichtungen aufgrund ihrer privatrechtlichen Organisationsform nicht unter den sachlichen Geltungsbereich der öffentlich-rechtlichen Gleichstellungsgesetze fallen, lässt sich eine entsprechende Anwendung von § 36 Satz 3 SGB IX nicht begründen. Anders als das Mutterschutzgesetz, das aufgehobene Beschäftigten- schutzgesetz und die aufgehobenen §§ 611a, 611b BGB und das AGG gelten die Gleichstellungsgesetze des öffentlichen Dienstes nicht für die Privatwirtschaft, es sei denn, es ist ausdrücklich anderes geregelt. Die in § 36 Satz 3 SGB IX angeführten arbeitsrechtlichen Grundsätze betreffen grundlegende Rechte, wie den Persönlichkeits- schutz, den Arbeitsschutz oder den Gesundheitsschutz, die für das Arbeitsrecht aner-

¹⁹² Haines in LPK-SGB IX, § 37, Rn. 14.

¹⁹³ Solange eine Vertretung nach § 36 SGB IX nicht besteht, soll nach § 4 Abs. 3 WMVO der Werkstatt- rat auch die Interessen der im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich tätigen behinderten Menschen in angemessener und geeigneter Weise berücksichtigen. Allerdings steht den Teilnehmenden weder das aktive noch das passive Wahlrecht zu. In den Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken fehlt es an einer gesetzlich normierten Interessenvertretung der Teilnehmenden.

¹⁹⁴ z.B. § 59 Nr. 5 Nds. PersVG; § 72 Abs. 1 Nr. 9 PersVG Berlin.

¹⁹⁵ Vgl. Kap. VI.2.1.

kannt sind und über den öffentlichen Dienst hinaus gelten¹⁹⁶. Für die Parallelvorschrift in § 138 Abs. 1 IX konkretisiert § 4 WMVO die Vorschriften und Grundsätze, die auf das besondere arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis zwischen den Werkstattbeschäftigten und der Werkstatt anzuwendenden sind. Das sind insbesondere Vorschriften über Beschäftigungszeit einschließlich Teilzeitbeschäftigung sowie der Erholungspausen und Zeiten der Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des Werkstattbeschäftigten, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Entgeltzahlung an Feiertagen, Mutterschutz, Elternzeit, Persönlichkeitsschutz und Haftungsbeschränkung¹⁹⁷. Diese Vorschriften sind anders als das BGleG nicht auf den öffentlichen Dienst beschränkt.

IV. 4.2.3 Exkurs: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Mit dem in § 36 Satz 3 SGB IX neu eingefügten Wörtern „Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf“ ist laut Gesetzesentwurf klargestellt, dass die Benachteiligungsverbote des AGG auch in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, über § 138 SGB IX auch in Werkstätten für behinderte Menschen entsprechend gelten¹⁹⁸. Der Schutz vor Benachteiligung in Beschäftigung und Beruf, der über den Schutz vor sexueller Belästigung und u.a. unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht und Behinderung betrifft, ist daher trotz der Einschränkung in § 2 Abs. 2 AGG wonach für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch ausschließlich die §§ 33c SGB I und 19a SGB IV gelten, auf Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation anwendbar.

Eine unmittelbare Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in diesen Einrichtungen enthält das AGG allerdings nicht. Ebenso wie das aufgehobene und integrierte Beschäftigtenschutzgesetz setzt das Beschwerderecht der Beschäftigten aber innerhalb des Betriebes Stellen voraus, die für Benachteiligungen zuständig sind. Die Einrichtung und konkrete Ausgestaltung einer solchen Stelle fällt unter die Organisationspflichten des Arbeitgebers. Das AGG setzt lediglich die Existenz einer entsprechenden Stelle voraus, ohne deren Ausgestaltung zu konkretisieren. Im Gesetzesentwurf sind beispielhaft Vorgesetzte, die Gleichstellungsbeauftragte oder eine betriebliche Beschwerdestelle genannt¹⁹⁹.

Es gehört darüber hinaus zu den Organisationspflichten des Arbeitgebers bzw. der Leitung der Einrichtung der beruflichen Rehabilitation die Beschäftigten – dazu gehören dann alle Personen, die in den Einrichtungen tätig sind - in geeigneter Weise, über Information, Aus- und Fortbildungen auf das Verbot von Benachteiligungen hinzuweisen und darauf hinzuwirken, dass diese unterbleiben.

¹⁹⁶ vgl. Haines in LPK-SGB IX, § 36 Rn. 9ff. Zu den gesetzlichen Regelungen gehören danach u.a. das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz. Deren Geltungsbereich ist nicht auf den öffentlichen Dienst beschränkt, sondern setzt Mindestvoraussetzungen für das gesamte Arbeitsrecht.

¹⁹⁷ Vgl. auch Wendt in Neumann, SGB IX, § 33 Rn 43 ff.

¹⁹⁸ Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, BT-Drs. 16/1780 S. 27.

¹⁹⁹ Ebd. S. 37.

IV.4.3 Förderung über die Instrumente der Gleichstellungsgesetzen der öffentlichen Verwaltung

Die fehlende Bindung privater Rechtsformen an das öffentlich-rechtliche Gleichstellungsrecht ist angesichts der verfassungsrechtlichen Bindung der staatlichen Organe an das Gleichstellungsgebot aus Art. 3 Abs. 2 und 3 GG vor allem dann problematisch, wenn der Staat bzw. die öffentliche Verwaltung in privatrechtlichen Rechtsformen handeln. Zudem erstreckt sich das Gleichstellungsgebot aus Art. 3 Abs. 2 GG nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auf die gesellschaftliche Wirklichkeit. Der Staat ist deshalb verpflichtet, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch in der Privatwirtschaft zu fördern.

Die Gleichstellungsgesetze tragen diesen Verpflichtungen in unterschiedlicher Weise Rechnung: durch Hinwirkungspflichten bei öffentlich-rechtlicher Beteiligung öffentlicher Träger, die Bindung von öffentlichen Aufträgen und Zuwendungen an Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Adressaten dieser Pflichten oder Handlungsoptionen sind die zuständigen Dienststellen in den Bundes- oder Landesverwaltungen oder die Rehabilitationsträger, soweit sie durch die öffentlich-rechtlichen Gleichstellungsgesetze entsprechend verpflichtet oder befugt sind.

IV.4.3.1 Hinwirkungspflichten

IV.4.3.1.1 Hinwirkungspflichten in den Gleichstellungsgesetzen von Bund und Ländern

Die Landesgleichstellungsgesetze zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern von Bayern, Berlin, Nordrhein-Westfalen, dem Saarland und Rheinland-Pfalz²⁰⁰ normieren eine mittelbare Gleichstellungsverpflichtung für privatrechtlich verfasste Betriebe, Unternehmen, Einrichtungen oder Vereinigungen, deren Anteile sich ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden. Bei mehrheitlicher Beteiligung des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände oder auch der öffentlichen Hand insgesamt sollen die öffentlich-rechtlichen Beteiligten darauf hinwirken, dass die „Ziele“²⁰¹, „Grundsätze“²⁰² oder „Grundzüge“²⁰³ des jeweils geltenden Gleichstellungsgesetzes „beachtet“²⁰⁴ oder „berücksichtigt“²⁰⁵ werden. Aus den Gleichstellungsgesetzen für behinderte Menschen, die überwiegend für die gesamte Verwaltungstätigkeit gelten, ergibt sich, dass dabei auch die Belange behinderter Frauen einzubeziehen sind. Die Gleichstellungsgesetze für behinderte Menschen von Bayern, Berlin, Hamburg, Hessen,

²⁰⁰ Art. 1 Abs. 1 BayGIG; § 1 Abs. 2 BerlLGG; § 2 Abs. 3 LGG NRW; § 2 Abs. 3 LGG Rh-Pf; § 2 Abs. 2 LGG Saar.

²⁰¹ Bayern, Rheinland-Pfalz, NRW.

²⁰² Berlin.

²⁰³ Saarland.

²⁰⁴ Berlin, Saarland, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz.

²⁰⁵ Bayern.

dem Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen²⁰⁶ beinhalten ähnliche Hinwirkungspflichten, die Träger öffentlicher Verwaltung verpflichten, in privatrechtlichen Organisationen auf die Ziele der entsprechenden Gesetze hinzuwirken.

Diese gleichstellungsrechtliche Hinwirkungspflicht kann für die Rehabilitationseinrichtungen relevant sein, die zwar privatrechtlich organisiert sind, an denen aber öffentlich-rechtliche Beteiligungen bestehen, wie z.B. am Berufsförderungswerk Berlin-Brandenburg. Adressaten der Normen sind nicht die privatrechtlichen Träger der Einrichtungen selbst, sondern die beteiligten öffentlich-rechtlichen Mitglieder oder Gesellschafter/innen der Träger der Einrichtung.

Im BGleIG oder im BGG fehlt es an einer expliziten Hinwirkungspflicht. Nach § 3 Abs. 2 BGleIG soll lediglich bei der Umwandlung eines Unternehmens aus bundeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines privaten Unternehmens (Privatisierung) auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes hingewirkt werden. Für bereits bestehende privatrechtliche Einrichtungen gilt die Regelung nicht. Eine Hinwirkungspflicht der Rehabilitationsträger auf Bundesebene lässt sich allenfalls über das Prinzip von Gender Mainstreaming bzw. die Verpflichtung zur Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen aus § 7 Abs. 1 BGG herleiten, das für die unmittelbare und mittelbare Bundesverwaltung in § 2 BGleIG verankert ist²⁰⁷.

IV.4.3.1.2 Reichweite der Hinwirkungspflicht

Die in den Gesetzen verankerten Hinwirkungspflichten sind nur eingeschränkt auf die öffentlich-rechtlichen Beteiligungen an Rehabilitationseinrichtungen anwendbar. Zum einen differenzieren die Normen hinsichtlich der öffentlich-rechtlichen Beteiligten: In der Mehrzahl der Regelungen sind nur unmittelbare oder durch Vermögensmassen vermittelte Beteiligungen von Gebietskörperschaften – Land, Gemeinde, Gemeindeverbände – berücksichtigt²⁰⁸. Selbstständige öffentlich-rechtliche Körperschaften oder Anstalten des öffentlichen Rechts zählen nicht zu den Gebietskörperschaften. Damit können Hinwirkungspflichten beispielsweise für die Landesversicherungsanstalten (Deutsche Rentenversicherung Regional) entfallen, die vielfach an Berufsförderungswerken beteiligt sind. Die bayrischen Gleichstellungsgesetze sowohl für Frauen und Männer, als auch für behinderte Menschen, das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen und das Thüringer Gesetz zur Gleichstellung und Integration behinderter Menschen berücksichtigen im Gegensatz dazu Beteiligungsverhältnisse der gesamten

²⁰⁶ Art. 9 Abs. 1 BayBGG; § 4 Abs. 2 SBGG; § 9 HessBGG; § 6 Abs. 1 HambBGG; § 4 Abs. 1 BGStG LSA; § 6 Abs. 2 ThürGIG. Das Behindertengleichstellungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt verpflichtet bereits bei einer Beteiligung des Landes oder kommunaler Körperschaften explizit die Behörden und Dienststellen des Landes auf die Ziele des Gesetzes hinzuwirken.

²⁰⁷ vgl. Kap. IV.2.2.1.

²⁰⁸ Das Berliner Landesgleichberechtigungsgesetz für Behinderte Menschen sieht ebenfalls eine Hinwirkungsverpflichtung vor. Im Gegensatz zum Landesgleichstellungsgesetz wird nicht auf das Land Berlin Bezug genommen, sondern auf die Mehrheitsbeteiligung der öffentlichen Hand. Diese Erweiterung steht einer Beschränkung bei der Art der Rechtsform gegenüber. Während das Landesgleichstellungsgesetz alle juristischen Personen des Privatrechts umfasst, bezieht sich das Landesgleichberechtigungsgesetz nur auf Unternehmen und Betriebe.

öffentlichen Hand und damit auch die Beteiligung öffentlich-rechtlicher Körperschaften und Anstalten²⁰⁹.

Zum anderen unterscheiden sich die Gesetze hinsichtlich der privatrechtlichen Organisationsformen, für die eine Hinwirkungspflicht besteht. Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen begründen eine Hinwirkungspflicht nur für Unternehmen. Der Unternehmensbegriff ist in den Gleichstellungsgesetzen zwar nicht definiert, schließt nach dem Wortlaut aber Vereine oder Stiftungen aus. In Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen besteht daher nur für die Einrichtungen in der Rechtsform der GmbH oder der gGmbH eine Hinwirkungspflicht. Ein großer Teil der Rehabilitationseinrichtungen ist aber als Verein organisiert. Demgegenüber differenzieren die Gesetze von Berlin und dem Saarland nicht nach Art der juristischen Person des Privatrechts und umfassen somit auch Vereine und Stiftungen. Die Hinwirkungspflicht der bayrischen Gesetze, des Hamburgischen und des Thüringer Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen gilt nach dem Wortlaut ebenfalls umfassend für Unternehmen, Vereinigungen und Einrichtungen.

Der Wortlaut der Landesgleichstellungsgesetze verpflichtet die öffentlich-rechtlich Beteiligten nicht auf eine konkrete Art und Weise der Durchsetzung der Gleichberechtigung. Vielmehr sollen die öffentlich-rechtlichen Adressaten auf die Beachtung oder Berücksichtigung der „Grundsätze“, „Grundzüge“ oder „Ziele“ der entsprechenden Landesgleichstellungsgesetze hinwirken. Den öffentlich-rechtlich Beteiligten verbleibt bei der Umsetzung der Gleichstellungsverpflichtung damit ein Gestaltungsspielraum. Dieser Spielraum ermöglicht es, die Bedingungen und Strukturen der privatrechtlichen Organisationsform zu berücksichtigen.

Bislang fehlen aber praktische Erfahrungen mit dem Instrument der Hinwirkungspflicht²¹⁰. Während die Bindung an die Gleichstellungsgesetze bei Privatisierungen der öffentlichen Hand zunehmend Berücksichtigung findet, ist die Hinwirkungspflicht bei bestehenden Unternehmen, trotz der gesetzlichen Verpflichtung bisher weitgehend vernachlässigt worden²¹¹. Für die tatsächliche Umsetzung ist – ebenso wie bei Privatisierungen – zu berücksichtigen, dass an den gemischt-wirtschaftlichen Einrichtungen privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Mitglieder oder Gesellschafter/innen beteiligt sind. Selbst bei den gemischt-öffentlichen Einrichtungen sind nicht alle öffentlich-rechtlichen Mitglieder durch eine Hinwirkungspflicht gebunden. Auch bei ernsthaftem Engagement der gebundenen Vertreter/innen der öffentlichen Hand besteht immer die Möglichkeit, dass sie sich im Rahmen der Mitbestimmung nicht durchsetzen können²¹². Die Hinwirkungspflicht kann sich damit – abhängig vom Umfang der Anteile, die in öffentlicher Hand sind und den daraus folgenden Entscheidungsbefugnissen – auf einen Vorschlag seitens der öffentlich-rechtlichen Beteiligten beschränken. Der Umfang der Entscheidungsbefugnis hängt darüber hinaus an der Rechtsform der juristischen

²⁰⁹ Allerdings müssen nach dem bayrischen Gleichstellungsgesetz für Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts selbst keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden.

²¹⁰ Telefongespräch Mitarbeiterin Berliner Senat für Arbeit, Wirtschaft und Frauen, 15. 07. 2005.

²¹¹ Vgl. z.B. Schiek, Frauengleichstellungsgesetze, Rn. 70ff.

²¹² Schiek, Frauengleichstellungsgesetze, Rn. 74.

Person des Privatrechts. Die Mitwirkungsrechte der Beteiligten hängen von den Entscheidungsstrukturen der jeweiligen Rechtsform ab.

Eine konkrete Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten über die Hinwirkungspflicht lässt sich nicht begründen. Zwar zählen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte zu den „Grundzügen“ oder „Grundsätzen“ der Landesgleichstellungsgesetze²¹³, so dass, unter Beachtung der tatsächlichen und rechtlichen Strukturen der Träger, die Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten erwirkt werden könnte. In der Mehrzahl der Landesgleichstellungsgesetze - Bayern, Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen - soll allerdings nicht auf die „Grundzüge“ oder „Grundsätze“ der Gleichstellungsgesetze, sondern lediglich auf die „Ziele“ hingewirkt werden. Die Ziele können aber nicht nur durch die Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch durch andere gleich geeignete Mittel erreicht werden.

Um die Reichweite der Hinwirkungspflicht bei öffentlich-rechtlichen Beteiligungen an Rehabilitationseinrichtungen realistisch einschätzen zu können, sollten zunächst die Beteiligungsverhältnisse an den Rehabilitationseinrichtungen bzw. die Zusammensetzung der Träger untersucht werden. Dazu gehört neben der Differenzierung nach der Zugehörigkeit zur öffentlichen Verwaltung auch, die Anteile der verpflichteten Gebietskörperschaften bzw. der öffentlichen Hand an den Rehabilitationseinrichtungen zu ermitteln. Denn eine Hinwirkungspflicht besteht nur bei einer überwiegenden Beteiligung der öffentlichen Hand. Berlin führt die Beteiligungen des Landes an privatrechtlichen Organisationen beispielsweise in einem Beteiligungsbericht auf²¹⁴.

IV.4.3.2 Gleichstellungsverpflichtung über öffentliche Zuwendungen

Das BGleIG und die Landesgleichstellungsgesetze von Berlin, Brandenburg, dem Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen²¹⁵ erlauben es, die Vergabe staatlicher Leistungen mit Vereinbarungen oder Auflagen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu verbinden. Auch die Gesetze der Länder Sachsen-Anhalt und Thüringen zur Gleichstellung behinderter Menschen enthalten entsprechende Zuwendungsbindungen²¹⁶. Damit gehen die Gleichstellungsgesetze über den sachlichen Geltungsbereich des öffentlichen Dienstes hinaus und wirken in privatrechtliche Strukturen hinein; unabhängig von deren privatrechtlicher Ausgestaltung als Verein oder als GmbH. Über die Gleichstellungsgesetze für behinderte Menschen sind die Belange behinderter Frauen einzubeziehen.

Überwiegend ist allen Regelungen gemeinsam, dass eine Gleichstellungsverpflichtung ausschließlich über staatliche Leistungen, auf die kein Anspruch besteht, hergestellt werden kann. Auf Leistungsentgelte zwischen den Rehabilitationsträgern und den Rehabilitationseinrichtungen sind diese Regelungen deshalb nicht anwendbar. Freiwillige Leistungen sind nach den Gleichstellungsgesetzen Zuwendungen im weiteren Sinne.

²¹³ Vgl. Argumentation zum BGleIG v. Roetteken, BGleIG, § 3 Rn. 36.

²¹⁴ Die Beteiligungen lassen sich auch über die Haushaltspläne ermitteln.

²¹⁵ § 3 Abs. 3 BgleIG; § 14 LGG; § 15 LGG; § 27 Abs. 1 LGG Saar; § 20b FrFG LSA; § 23 ThürGIG.

²¹⁶ § 4 Abs. 4 BGStG LSA; § 6 Abs. 3 ThürGIG.

Dazu gehören Zuschüsse, Zuwendungen, Subventionen oder Darlehen. Die Verbände, aber auch einzelne Träger der Wohlfahrtspflege erhalten Zuwendungen aus unterschiedlichen Fördertöpfen, für die Bund, Länder oder Kommunen zuständig sind²¹⁷.

Nach § 27 Abs. 1 SaarlGG soll auch beim Abschluss von Verträgen über Leistungen durch vertragliche Vereinbarung bzw. Auflagen sichergestellt werden, dass bei der Verwendung der Mittel die Grundzüge des Saarländischen Gleichstellungsgesetzes Beachtung finden.

IV. 4.3.2.1 § 3 Abs. 3 BGleIG

Nach § 3 Abs. 3 BGleIG soll bei der Gewährung von staatlichen freiwilligen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge des Gesetzes anwenden. Die Norm bezieht sich sowohl auf institutionelle Leistungsempfänger als auch auf die finanzielle Unterstützung einzelner Vorhaben oder Projekte. Der Begriff der Zuweisung bezeichnet allgemein einmalige oder laufende Geldzuweisungen und Geldzuschüsse des Bundes²¹⁸. Die gleichstellungsrechtliche Bindung gilt auch bei Gemeinschaftsförderungen von Bund und Ländern²¹⁹. Ob und in welchem Umfang der Bund die Beachtung der Grundzüge des BGleIG bei Gemeinschaftsförderungen tatsächlich durchsetzt bzw. durchsetzen kann, ist im Rahmen des Ermessens bei der Vergabe der Leistungen zu entscheiden²²⁰.

Adressaten der Norm sind die Dienststellen des Bundes, die mit der Zuwendungsvergabe befasst sind. Im Bereich der Bundesverwaltung sind das in erster Linie die Bundesagentur für Arbeit, die gemäss § 248 SGB III i.V.m. § 19 Abs. 5 SGB IX Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation fördern kann, und das für den Bereich der beruflichen Rehabilitation zuständige Bundesministerium für Gesundheit und Soziales (BMGS), deren Zuwendungen sich nach § 23 Bundeshaushaltsordnung (BHO) i.V.m. entsprechenden Haushaltstiteln richten. Auch die finanziellen Mittel aus der Ausgleichsabgabe nach § 77 SGB IX können zur Förderung von Werkstätten verwendet werden. Für den zweckgebundenen Ausgleichsfonds ist nach § 78 SGB IX ebenfalls das BMGS zuständig.

Die Zuwendungen sind zum Teil auf bestimmte Vorhaben beschränkt. Nach § 248 SGB III können Träger von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation durch Darlehen oder Zuschüsse gefördert werden, die dem Aufbau, der Erweiterung und der Ausstattung der Einrichtungen und der notwendigen Internate, Wohnheime oder Nebeneinrichtungen dienen. Darüber hinaus können Maßnahmen der beruflichen Bildung gefördert werden. Einrichtungen, die nicht der Integration in den Arbeitsmarkt dienen, fallen nicht unter § 248 SGB III²²¹.

²¹⁷ Rogge, Staatliche Finanzkontrolle der freien Wohlfahrtspflege, S. 22.

²¹⁸ V. Roetteken, BGleIG, § 3,

²¹⁹ BT-Drs. 14/5679, S. 19.

²²⁰ v. Roetteken, BGleIG, § 3, Rn. 48.

²²¹ Stark in Wissing u. a., SGB III, § 248, Rn. 4.

§ 23 BHO ist nicht auf bestimmte Vorhaben beschränkt. Allerdings fördert das zuständige BMGS nur überregionale Einrichtungen und zeitlich begrenzte Modelleinrichtungen der beruflichen und medizinischen Rehabilitation.

IV. 4.3.2.2 Zuwendungsbindungen in den Landesgleichstellungsgesetzen

Die in den Landesgleichstellungsgesetzen Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen normierten Zuwendungsbindungen finden Anwendung bei staatlichen Leistungen, über deren Vergabe die Länder verfügen bzw. die auf Landesrecht beruhen²²². Neben speziellen Förderprogrammen, die nach landesgesetzlichen Vorschriften vergeben werden, zählen dazu die in den Haushalt eingestellte Fördermittel und die Subventionen und Zuwendungen der überörtlichen Sozialhilfeträger gemäß § 5 Abs. 3 SGB I-XI. Die Regelungen des Saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes und der Gesetze der Länder Sachsen-Anhalt und Thüringen für behinderte Menschen sind nicht auf Landesmittel begrenzt, sondern beziehen sich auch auf kommunale Zuwendungen.

Im Vergleich zum BGleiG sind die Regelungen der Landesgleichstellungsgesetze teilweise enger gefasst. Brandenburg und Thüringen beschränken die Zuwendungsbindung dem Wortlaut nach auf „Arbeitgeber“. Die Träger der Rehabilitationseinrichtungen sind jedoch nicht als Arbeitgeber zu qualifizieren, da die Beschäftigten in den Einrichtungen überwiegend keine Arbeitnehmer/innen sind (vgl. §§ 36, 138 Abs.1 und 4 SGB IX)²²³.

Hinsichtlich des Umfangs der Gleichstellungsverpflichtungen sind die Regelungen unterschiedlich gefasst. § 27 Abs. 1 LGG Saar entspricht dem Umfang des BGleiG. Danach sollen die zuständigen Behörden bei den Leistungsempfängern die Grundzüge der entsprechenden Gesetze sicherstellen. Die Regelungen der Landesgleichstellungsgesetze Berlin, Brandenburg und Thüringen sind enger und knüpfen die Gewährung von Leistungen – zum Teil mit der Einschränkung „in geeigneten Fällen“ - an Maßnahmen der Beschäftigungsförderung²²⁴ oder der Förderung der Chancengleichheit²²⁵. Die Gesetze für behinderte Menschen in Sachsen-Anhalt und Thüringen verpflichten allgemein auf die Ziele der entsprechenden Gesetze.

IV. 4.3.2.3 Reichweite der Zuwendungsbindung

Die Förderung von Rehabilitationseinrichtungen ist auf den Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel beschränkt²²⁶ und die Förderung von Rehabilitationseinrichtungen durch Zuwendungen wird zunehmend geringer. Nach Auskunft des Referates für die berufliche Rehabilitation im BMGS werden seit dem letzten Jahr keine entsprechenden

²²² § 5 LGG-NRW beschränkt den Geltungsbereich auf die leistungsorientierte Mittelvergabe an Hochschulen und medizinische Einrichtungen.

²²³ Nach § 14 BerLGG sind zwar alle Leistungsempfänger auf die Durchführung von Maßnahmen zur aktiven Beschäftigung von Frauen zu Verpflichteten. Bislang fehlt es aber an einer Ausführungsbestimmungen zu Inhalt, Zweck und Ausmaß der Norm.

²²⁴ Berlin

²²⁵ Sachsen-Anhalt.

²²⁶ Weder § 248 SGB III noch § 5 Abs. 3 SGB IX erlauben allerdings, die Förderung freier Träger grundsätzlich zu versagen, vgl. Neumann, Sozialhilferecht, S. 582.

Fördermittel in den Haushaltsplan des Bundes eingestellt²²⁷. Die Bindung der Förderung behinderter Frauen über Zuwendungsbindungen hat daher nur wenig Aussicht auf Erfolg. Allenfalls können die Mittel der zweckgebundenen Ausgleichsabgabe, mit denen beispielsweise Werkstätten gefördert werden können, an gleichstellungsrechtliche Pflichten gebunden werden²²⁸.

Das BMGS hat die Vergabe von Bundesmitteln zur Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modelleinrichtungen der beruflichen und medizinischen Rehabilitation im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming mit der Verpflichtung der Leistungsempfänger verbunden²²⁹. Ziel des Projektes war es, ein verallgemeinerbares Konzept für die Implementierung von Gender Mainstreaming bei Zuwendungen finanzieller Art zu erarbeiten. Dies sollte zunächst am Beispiel der Zuwendungen im Rahmen der beruflichen Rehabilitation in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken geschehen. Um den unterschiedlichen Gründen für bestehende Benachteiligungen und den Bedingungen der Einrichtung Rechnung zu tragen, sollten die Leistungsempfänger dabei nicht auf bestimmte Maßnahmen festgelegt werden, sondern darlegen, dass sie über ein eigenes Gender Mainstreaming-Konzept verfügen. Bei Einzelmaßnahmen sollten in der Planungsphase, im Konzept und bei der Evaluierung unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden²³⁰. Die Förderrichtlinie des BMGS wurde bislang in sieben Fällen angewendet²³¹. Es war nicht in Erfahrung zu bringen, inwieweit die Leistungsempfänger die gleichstellungsrechtlichen Vorgaben auch tatsächlich umgesetzt haben, inwieweit die Zuwendungsbindung die Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Belange bewirkt hat oder ob spezifischen Belangen behinderter Frauen Rechnung getragen wurde²³². Vom zuständigen Referat wurde die Umsetzung in den geförderten Einrichtungen nicht überprüft²³³. Diese Erfahrung zeigt, dass eine Verpflichtung allein nicht genügt, sondern die Umsetzung geprüft bzw. abgesichert werden muss.

Eine Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten ist nach den bestehenden Vergabevorschriften nur begrenzt möglich. Die Kopplung von Vereinbarungen oder Auflagen mit öffentlichen Leistungen muss nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts das Gebot des Sachzusammenhangs und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten. Die Gegenleistung muss den gesamten Umständen nach angemessen und im sachlichen Zusammenhang mit der vertraglichen

²²⁷ Ob und in welchem Umfang die Rehabilitationseinrichtungen insgesamt gefördert werden, konnte nicht ermittelt werden.

²²⁸ Das gleiche Problem besteht für die Bindung von Gleichstellungsmaßnahmen über die Vergabe öffentlicher Aufträge, vgl. BT-Drs. 14/ 8441, S. 19, wonach die Vergabe öffentlicher Aufträge an Werkstätten – zumindest im Jahr 2002 – gesunken ist.

²²⁹ Bundesanzeiger v. 18.02. 2002.

²³⁰ Pilotprojekt Gender Mainstreaming, www.gendermainstreaming.net.

²³¹ Berufsförderungswerke Bad Wildbad, Schömburg und Köln-Michaelshoven; Berufsbildungswerke Waiblingen und Niederrhein; die Aktion Psychisch Kranke in Bonn und der Technische Jugendfreizeit- und Bildungsverein Berlin.

²³² Auf die Anfrage bei den Projektträgern reagierte nur eine Einrichtung. Dort wurden bereits vor Förderungsvergabe Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt.

²³³ Mitarbeiter des BMGS, R. e-mail v. 28. 06. 2005.

Leistung stehen²³⁴. Die Vereinbarung oder Auflage muss für den Leistungsempfänger zumutbar sein²³⁵. Die Rechtmäßigkeit einer Kopplung kann nur nach Art, Umfang und Wirkung von Leistung und Auflage beurteilt werden.

Unverhältnismäßig können z.B. Auflagen sein, die den Leistungsempfänger verpflichten, dauerhafte rechtliche Verbindlichkeiten einzugehen, während die Förderung aus zwingenden haushaltsrechtlichen Gründen nicht auf Dauer zugesagt werden kann²³⁶. Die Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten soll aber gerade eine dauerhafte Einrichtung sein, während Zuwendungen im Bereich der Rehabilitation in der Regel jährlich vergeben werden²³⁷ bzw. zeitlich begrenzt sind. Die Angemessenheit bzw. Zumutbarkeit der Einrichtung einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten hängt von der Ausgestaltung der Institution und der Höhe der Förderung ab. Eine ehrenamtliche freigestellte Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte ist eher zumutbar, als eine hauptamtliche entgeltliche Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte²³⁸. Bei Förderungen, die auf bestimmte Vorhaben beschränkt sind, z.B. auf bauliche Maßnahmen, muss der sachliche Zusammenhang zu einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten besonders begründet werden.

IV.4.3.3 Gleichstellungsverpflichtung über Gender Mainstreaming

Durch § 2 BGleIG ist die Strategie des Gender Mainstreaming verpflichtender Bestandteil der Aufgabenerfüllung der öffentlichen Bundesverwaltung²³⁹. Adressaten der bundesrechtlichen Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming sind die Rehabilitationsträger, die der Aufsicht des Bundes unterliegen. Als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen betrifft Gender Mainstreaming auch die Aufgaben der Rehabilitationsträger im Rahmen der Leistungserbringung, die unabhängig davon, wer die Rehabilitationsleistungen erbringt, in der Verantwortung der Rehabilitationsträger liegt. Aufgrund von § 1 Satz 4 BGleIG und § 7 Abs. 1 BGG sind dabei auch die besonderen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen.

Hinsichtlich der Art und Weise der Umsetzung von Gender Mainstreaming steht den Rehabilitationsträgern ein Gestaltungsspielraum zu. Eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Leistungserbringung setzt ebenso wie bei der Leistungsgewährung eine geschlechtersensible und behinderungssensible Datenerhebung voraus. Besondere Belange von Frauen und Männern aufgrund von Geschlecht und Behinderung müssen daher bei den Anforderungen an Rehabilitationseinrichtungen und deren Auswahl gesehen und erwogen werden²⁴⁰.

²³⁴ BVerfGE 84, 236ff. ; Neumann, Sozialhilferecht, S. 587; Böttger in Wasberg, Kommentar zum Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg, S. 204.

²³⁵ Böttger in Wasberg, Kommentar zum Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg, S. 204.

²³⁶ Neumann, Sozialhilferecht, S. 587.

²³⁷ Vgl. Rogge, Staatliche Finanzkontrolle der freien Wohlfahrtspflege, S. 22.

²³⁸ Vgl. zur Ausgestaltung der Institution Kap. VIII.

²³⁹ v. Roetteken, BGleIG, § 2 Rn. 22.

²⁴⁰ vgl. Mückenberger u.a., Familienförderung und Gender Mainstreaming, S. 52.

Daten zur Qualitätssicherung sind bereits jetzt in der Gemeinsamen Empfehlung Qualitätssicherung nach § 20 Abs. 1 SGB IX enthalten. Beispielsweise sollen unter dem Stichwort Transparenz zur Qualitätssicherung Strukturen, Prozesse und Ergebnisse der Leistungserbringung dargestellt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass den Rehabilitationsträgern einrichtungsbezogene Qualitätsdaten zur Verfügung gestellt und dem Leistungsberechtigten Qualitätsergebnisse in geeigneter Form zugänglich gemacht werden. Ebenso kann eine Verpflichtung zur Differenzierung der Daten nach Geschlecht aufgenommen werden.

Darüber hinaus ist der Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bzw. der Verpflichtung zur Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter Frauen in den Zielen und den Maßnahmen der Qualitätssicherung, wie sie in der Gemeinsamen Empfehlung vereinbart sind, Rechnung zu tragen. Entsprechendes gilt für den Abschluss von Leistungserbringungsverträgen nach § 21 SGB IX²⁴¹ und den entsprechenden Rahmenvereinbarungen mit den Arbeitsgemeinschaften der Rehabilitationseinrichtungen.

Soweit die Rehabilitationsträger und Vertreter/innen der Bundesministerien auf Bundesebene im Rahmen privatrechtlicher Verbände oder in anderer Form mit nicht verpflichteten Akteur/innen zusammenarbeiten, stellt sich für die Reichweite der Umsetzung von Gender Mainstreaming das gleiche Problem, wie für die Hinwirkungspflichten. Die Integration gleichstellungsorientierter Perspektiven kann sich auf Vorschläge beschränken. Dennoch sind die Rehabilitationsträger, als auch die zuständigen Vertreter/innen der Bundesministerien verpflichtet, die besonderen Belange behinderter Frauen in den Arbeitsgemeinschaften darzulegen und soweit wie möglich durchzusetzen.

Eine konkrete Verpflichtung der Rehabilitationsträger, in eigenen Einrichtungen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte einzusetzen, freie Träger auf die Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten zu verpflichten, oder auf deren Einrichtung hinzuwirken, lässt sich über Gender Mainstreaming nicht herleiten. Gender Mainstreaming benennt keine konkreten Inhalte oder Ziele, sondern indiziert einen Weg, eine Methode zur Erreichung von Chancengleichheit oder Gleichberechtigung von Frauen und Männern²⁴². In der Praxis muss die tatsächliche Umsetzung von Gender Mainstreaming bei den Rehabilitationsträgern, die der Aufsicht des Bundes unterliegen, deshalb von den zuständigen Ministerien bzw. dem Bundesversicherungsamt als zuständiger Aufsichtsbehörde durchgesetzt und abgesichert werden²⁴³.

Auf Landesebene ist Gender Mainstreaming nur im Chancengleichheitsgesetz von Baden-Württemberg verankert. Nach § 3 Abs. 1 ChGIG sind aber die Sozialversicherungsträger vom Geltungsbereich des Gesetzes und damit auch von der Umsetzung von Gen-

²⁴¹ Vgl. zur Verankerung der besonderen Belange behinderter Frauen in Leistungserbringungsverträgen, VI.2.2.

²⁴² vgl. Behning/Sauer, Bewertung von Gender Mainstreaming, S. 13. Das gleiche gilt für die Benachteiligungsverbote in den Gleichstellungsgesetzen für behinderte Menschen.

²⁴³ vgl. zu Aufsicht über die Rehabilitationsträger, Kap. VI.6. 1 und 6.2.

der Mainstreaming ausgeschlossen. Vom Chancengleichheitsgesetz sind damit nur die Träger der Sozialhilfe und der Jugendhilfe, sowie die Versorgungsverwaltung erfasst.

IV.4.4 Bindung über die Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft

Die „Vereinbarung zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft wirkt weder für die Rehabilitationsträger noch für die Träger der Rehabilitationseinrichtungen. Die Mehrzahl der privat-rechtlich organisierten Rehabilitationseinrichtungen wird von den Verbänden der freien Wohlfahrtspflege, von Kirchen oder juristischen Personen des öffentlichen Rechts getragen. Weder die zur öffentlichen Verwaltung gehörenden Rehabilitationsträgern noch die Träger der Rehabilitationseinrichtungen sind Mitglieder der Verbände der deutschen Wirtschaft.

Die freiwillige Vereinbarung zeigt auch bei der Einrichtung institutioneller Gleichstellungseinrichtungen wenig Auswirkungen. Nach einer stichprobenartigen Befragung von 500 Unternehmen Ende 2003 hatten nur 6,8% der befragten Unternehmen institutionalisierte Gleichstellungseinrichtungen. Weitere 1,4% gaben an, die Einrichtung einer solchen Stelle sei geplant. In 91,8 % der Unternehmen gab es zum Zeitpunkt der Befragung weder eine Gleichstellungsstelle noch war eine geplant. Insgesamt war die Vereinbarung lediglich ca. 53% der befragten Personen bekannt²⁴⁴.

IV.4.5 Fazit

Gleichstellungspolitische Bindung auf Bundesebene

Die Rehabilitationsträger, die der Aufsicht des Bundes unterliegen, sind nach § 2 BGleIG an das Prinzip des Gender Mainstreaming gebunden. Die bundesunmittelbaren Rehabilitationsträger sind daher verpflichtet, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Rahmen aller Vorhaben und Entscheidungen zu berücksichtigen. Gemäß § 3 Abs. 1 BGleIG sowie § 7 Abs. 1 i.V.m. § 1 Satz 4 BGG sind dabei auch die besonderen Belange von behinderten Frauen zu berücksichtigen. Eine konkrete Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen, in denen Leistungen der verpflichteten Rehabilitationsträger erbracht werden, läßt sich daraus nicht herleiten, aber ihre Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie mit dem Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die auf der Grundlage einer Analyse der bestehenden Geschlechterverhältnisse, eine Vielzahl von Gleichstellungsmaßnahmen umfassen kann. Hinsichtlich der Art und Weise der Umsetzung dieser Verpflichtung steht den Rehabilitationsträgern daher ein Gestaltungsspielraum zu. Die im Rahmen dieses Spielraums gewähl-

²⁴⁴ Krell/Ortlieb, Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, S. 16. Eine weitere Bilanz- ohne Berücksichtigung von Gleichstellungsstellen - wurde durch das IAB gezogen, vgl. Allmendinger/Möller, Betriebe können noch mehr für die Chancengleichheit tun, IAB-Kurzbericht Nr. 12.

ten Entscheidungen und Maßnahmen müssen aber auf der Grundlage geschlechts- und behinderungssensibler Daten und Informationen getroffen und entsprechend begründet werden. Daraus folgt für die Leistungserbringung eine Verpflichtung der Rehabilitationsträger dafür sorgen, dass die entsprechenden geschlechts- und behinderungssensiblen Daten erhoben und ausgewertet werden. Dazu könnten entsprechende Pflichten in den Gemeinsamen Empfehlungen der Rehabilitationsträger nach § 20 SGB IX verankert werden. Gender Mainstreaming ist auch im Rahmen der Anforderungen und Auswahl der Rehabilitationsleistungen umzusetzen. Die Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter Frauen kann in den Leistungserbringungsverträgen nach § 21 SGB IX und den entsprechenden Rahmenvereinbarungen mit den Arbeitsgemeinschaften der Rehabilitationsträger verankert werden.

Gleichstellungspolitische Bindung auf Landesebene und auf kommunaler Ebene

Die Rehabilitationsträger auf Landesebene und auf kommunaler Ebene sind überwiegend über die Gesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen zur Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen im Rahmen der Leistungserbringung verpflichtet. Soweit es in Niedersachsen und in Mecklenburg-Vorpommern an entsprechenden Gesetzen fehlt, gilt für die Rehabilitationsträger, die zur mittelbaren oder unmittelbaren Landesverwaltung gehören, die Verpflichtung aus §§ 7 Abs. 1, 1 Satz 4 BGG. Diese Verpflichtung gilt allerdings nur soweit Bundesrecht ausgeführt wird. Für die kommunalen Rehabilitationsträger gilt das BGG nicht. Bis auf wenige Ausnahmen gibt es sowohl auf Landesebene, als auch auf kommunaler Ebene noch kaum Instrumente zur Durchsetzung der Belange behinderter Frauen. Beispielhaft hat Sachsen-Anhalt in § 5 BGStG-LSA normiert, dass Hilfen, Dienste und Einrichtungen für behinderte Menschen sich am Bedarf der Betroffenen orientieren sollen (Abs. 1 Satz 1). Auf geschlechtsspezifische Anforderungen ist besonders Rücksicht zu nehmen (Abs. 1 Satz 3). Qualitätsgerechte Maßnahmen und Leistungen sind sicherzustellen (Abs. 2 Satz 2). Die Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen über die Gemeinsamen Empfehlungen der Rehabilitationsträger und in den Leistungserbringungsverträgen könnte auch die Rehabilitationsträger auf Landesebene und auf kommunaler Ebene binden.

Gleichstellungspolitische Bindung für die Rehabilitationseinrichtungen

Bedingt durch die Verschiedenheit der Gesetze selbst, die unterschiedlichen Organisationsformen der Rehabilitationseinrichtungen und die Art der Trägerschaft zeigt sich, dass die Gleichstellungsgesetze nicht auf die Strukturen der Rehabilitationseinrichtungen zugeschnitten sind bzw. nicht zu den Strukturen passen. Aufgrund der Geltung der Gleichstellungsgesetze für die öffentliche Verwaltung besteht eine Verpflichtung zur Bestellung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in den Rehabilitationseinrichtungen nur für die wenigen öffentlich-rechtlich organisierten Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, die z.B. als Eigenbetriebe in die öffentliche Landesverwaltung eingegliedert sind. Die Gleichstellungsgesetze sind für öffentlich-rechtliche Rehabilitationseinrichtungen als gesetzliche Vorschriften der Gleichberechtigung zugunsten von Frauen und Männern gemäß § 36 Satz 3 SGB IX entsprechend anzuwenden, so dass eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte auch für die behinderten Beschäftigten zu bestellen ist. Der Werkstatttrat ist trotz seiner Zuständigkeit für die Gleichberechtigung

von Frauen und Männern mit der Institution der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht gleichzustellen, sondern besteht wie der Personalrat in der öffentlichen Verwaltung neben der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten.

Die Bewohner/innen von Heimen sind bereits aufgrund des fehlenden Arbeitsverhältnisses vom Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst ausgeschlossen. In den öffentlich-rechtlichen Eigenbetrieben der kommunalen Verwaltung selbst sind ebenfalls keine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen, denn die Verpflichtung zur Bestellung von kommunalen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten beschränkt sich in der Regel auf eine Bestellung für die gesamte Gemeinde oder den Landkreis.

Für die Rehabilitationseinrichtungen, deren Träger zu den Evangelischen Landeskirchen gehören, gelten die Gleichstellungsgesetze der Landeskirchen. Danach kann, soweit es das Gleichstellungsgesetz der entsprechenden Landeskirche regelt, eine Verpflichtung zur Einrichtung von behördlichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen bestehen. Diese Verpflichtung kann auch für Einrichtungen der Diakonie gelten, wenn deren Landesverbände die Gleichstellungsgesetze per Beschluss übernommen haben.

Reichweite der Hinwirkungspflicht

Soweit an den Rehabilitationseinrichtungen die Rehabilitationsträger selbst oder andere juristische Personen des öffentlichen Rechts beteiligt sind, sind diese auf Bundesebene über das BGleIG und das BGG auf Landesebene über die Gleichstellungsgesetze für behinderte Menschen verpflichtet, die besonderen Belange von behinderten Frauen in den Rehabilitationseinrichtungen zu fördern. Die Gleichstellungsgesetze der Länder Bayern, Berlin, Nordrhein-Westfalen, Saarland und Rheinland-Pfalz verpflichten die öffentliche Rechtsträger ausdrücklich bei mehrheitlicher Beteiligung an bestimmten privatrechtlichen Organisationen, auf die Grundzüge oder Ziele der entsprechenden Gleichstellungsgesetze hinzuwirken (Hinwirkungspflicht). Diese Regelungen gelten jedoch überwiegend nur für Unternehmen, nicht jedoch für Vereine, in denen vor allem gemeinnützige Einrichtungsträger organisiert sind. Zum anderen besteht, außer in Berlin und Bayern, eine Hinwirkungspflicht nur für Gebietskörperschaften, also nicht für die landesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts. Die Hinwirkungspflicht ist, ebenso wie die Verpflichtungen aus dem BGleIG und den Gesetzen zur Gleichstellung behinderter Menschen nur begrenzt durchsetzbar, wenn – wie bei einer Vielzahl der Rehabilitationseinrichtungen – sowohl private als auch öffentlich-rechtliche Mitglieder und Gesellschafter/innen an den Einrichtungen beteiligt sind. Das gleiche gilt für gemischt-öffentliche Einrichtungen, da – aufgrund der verschiedenen Ausgestaltung der Landesgleichstellungsgesetze – auch nicht alle öffentlich-rechtlichen Beteiligten verpflichtet sind, auf Gleichstellungsmaßnahmen hinzuwirken. Nicht zuletzt kommt es auch auf die konkreten Mehrheitsverhältnisse an den Rehabilitationseinrichtungen an.

Reichweite der Zuwendungsbindung

Nach den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder Berlin, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen können freiwillige Leis-

tungen an Gleichstellungsmaßnahmen geknüpft werden. Damit kann, wie das Pilotprojekt des BMWA zu Gender Mainstreaming bei der Vergabe von Zuwendungen an Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke zeigt, Gender Mainstreaming in Rehabilitationseinrichtungen gefördert werden. Allerdings bedarf es einer entsprechenden Berichtspflicht über die tatsächliche Umsetzung an die zuständigen Rehabilitationsträger. Die zukünftige Reichweite der Bindung von freiwilligen Leistungen - zu denen Subventionen, Zuschüsse und Zuwendungen an Einrichtungen und Verbände der Behindertenhilfe gehören – ist allerdings begrenzt, da die finanzielle Förderung von Rehabilitationseinrichtungen zunehmend zugunsten einer ausschließlichen Entgeltfinanzierung abgesenkt wird.

V Einführung einer Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen

Ulrike Spangenberg

V.1 Staatliche Schutzpflicht für die Leistungserbringung

Aus dem Verfassungsrecht lässt sich weder für kommunale Einrichtungen, in denen nur eine kommunale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen ist, noch für privatrechtlich organisierte Rehabilitationseinrichtungen eine originäre Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten ableiten. Weder in Art. 3 Abs. 2 GG noch in Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG ist ein Anspruch auf ein bestimmtes staatliches oder privates Handeln formuliert²⁴⁵. Allerdings verpflichten die Gleichberechtigungsnormen zum Abbau von Nachteilen behinderter Frauen und erlauben dazu positive Maßnahmen. Sowohl für die Art und Weise der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als auch für die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Frauen und Männern steht dem Gesetzgeber ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Bestimmte Leistungsansprüche lassen sich – zumindest aus Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG – nur für das „integrative Minimum“ herleiten, wozu Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht gehören. Darüber hinaus stehen Leistungsansprüche unter dem Vorbehalt des politisch Gewollten und des Finanzierbaren²⁴⁶.

Der Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers ist jedoch durch die Anforderungen des Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 eingeschränkt. Grundsätzlich binden die Grundrechte nur den Staat (Gesetzgeber, öffentliche Verwaltung und Rechtsprechung) und gelten damit nicht gegenüber privaten Rechtsträgern. Unter Berücksichtigung des Gleichstellungsgebotes für die gesellschaftliche Wirklichkeit leitet das BVerfG aus Art. 3 Abs. 2 GG aber eine Schutzpflicht des Staates ab, vor Geschlechterdiskriminierung privater Dritter zu schützen²⁴⁷. Diesem Ansatz folgend besteht eine Schutzverpflichtung auch bei Benachteiligungen Dritter wegen einer Behinderung²⁴⁸. Eine Schutzpflicht des Staates ist insbesondere dann anzunehmen, wenn sich der Staat zur Erbringung von Leistungen privatrechtlicher Personen bedient, wie dies im Bereich der Rehabilitationsleistungen der Fall ist²⁴⁹. Nach § 17 Abs. 1 Satz 3 SGB IX bleibt der zuständige Rehabilitationsträger, auch bei der Erbringung der Rehabilitationsleistungen durch private Einrichtungsträger, für die Ausführung der Leistung verantwortlich²⁵⁰.

²⁴⁵ Kannengießer in Schmidt/Bleibtreu/Klein, GG, Art. 3, Rn. 56, 59.

²⁴⁶ vgl. Neumann, Sozialrecht, § 2 Rn. 32.

²⁴⁷ BVerfGE 88, 203, 260; 89, 276, 286; Osterloh in Sachs, GG, Art. 3, Rn. 261. Ein solches Schutzgesetz ist zum Beispiel §§ 611a BGB. Ebenso wie beim Beschäftigtenschutzgesetz erstreckt der Gesetzgeber das Diskriminierungsverbot auf private Arbeitsbeziehungen, um Frauen gleiche Chancen im Beruf zu ermöglichen.

²⁴⁸ Neumann, Sozialrecht, § 2 Rn. 34.

²⁴⁹ vgl. ebd., Igl/Dünnes, Geschlechtsspezifische Pflege, S. 28.

²⁵⁰ vgl. VI.4.

Die Verletzung einer Schutzpflicht kann allerdings erst dann festgestellt werden, wenn die öffentliche Gewalt Schutzvorkehrungen überhaupt nicht getroffen hat oder die getroffenen Regelungen und Maßnahmen gänzlich ungeeignet oder völlig unzulänglich sind²⁵¹.

V.2 Eignung bestehender Regelungen

Die beschränkten Möglichkeiten des Schutzes behinderter Frauen in Rehabilitationseinrichtungen und Wohneinrichtungen zeigen sich am Beispiel der bestehenden rechtlichen Interventionsmöglichkeiten bei sexueller Belästigung und bei Diskriminierungen im Arbeitsbereich. Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das auf den Schutz vor Benachteiligung zielt, kann diesen Mangel nicht beheben. Es fehlt an strukturellen Mechanismen.

V.2.1 Sexuelle Belästigung

Bislang gibt es keine repräsentativen Untersuchungen zur Umsetzung des Beschäftigtenschutzgesetzes oder der Praxis sachgerechter Intervention bei Gewalt und (sexueller) Belästigung in Wohneinrichtungen und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. Die Untersuchung zum Beschäftigtenschutzgesetz in der Praxis, die 2002 im Auftrag des BMFSFJ durchgeführt wurde, erfasst als Arbeitsstätten zwar Betriebe und Organisationen des privaten und öffentlichen Sektors²⁵². Die Studie berücksichtigt jedoch nicht die besonderen Rechtsverhältnisse und Strukturen in Rehabilitationseinrichtungen. Zinsmeister weist darauf hin, dass die rechtlichen Möglichkeiten einer sachgerechten Intervention beschränkt sind. Zwar normieren sowohl das in den Rehabilitationseinrichtungen geltende Beschäftigtenschutzgesetz als auch das Gewaltschutzgesetz Schutzansprüche oder arbeitsrechtliche Sanktionen; deren Durchsetzung ist aber durch das sozialrechtliche Rehabilitationsverhältnis nur eingeschränkt möglich. So kann der Schutzanspruch der Heimbewohnerin oder der Rehabilitandin bei Übergriffen anderer Bewohner/innen oder Rehabilitand/innen mit den sozialrechtlichen Ansprüchen der Täter auf Unterbringung, Pflege oder Rehabilitation kollidieren. In Heimen kann es bei psychisch kranken oder kognitiv behinderten Tätern an einer schuldhaften Handlung fehlen. Darüber hinaus liegt es im Ermessen der Einrichtung, ob sie von gesetzlichen Rechten Gebrauch macht. Viele Einrichtungen stehen unter Belegungsdruck oder sehen sich als letzte Instanz der Bewohner/innen und fühlen sich daher auch gegenüber dem Täter verpflichtet²⁵³.

Ähnlich problematisch ist die Umsetzung des Beschäftigtenschutzgesetzes in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. Das Beschäftigtenschutzgesetz erlaubt je nach Schwere der Belästigung und Wiederholungsgefahr die Umsetzung, Abmahnung

²⁵¹ BVerfGE 92, 26, 46.

²⁵² BMFSFJ, Beschäftigtenschutzgesetz in der Praxis, S. 21. Die Befragung erfolgte in 1.000 repräsentativ ausgewählten Arbeitsstätten, auf der Grundlage des Arbeitsstätten-Master-Sample von NFO Infratest. Inwieweit Rehabilitationseinrichtungen untersucht wurden, ist nicht ersichtlich.

²⁵³ Zinsmeister, Behinderte Wege aus der Gewalt, S. 13.

oder verhaltensbedingte Kündigung des/der belästigenden Arbeitnehmer/in. Die Rehabilitand/innen haben jedoch einen Anspruch auf Rehabilitation, so dass die Maßnahmen nicht ohne weiteres greifen. Es kommt dann in der Regel zu einer Umsetzung des Täters in eine andere Einrichtung. Zudem bleiben die Einrichtungen aber auch die Aufsichtsbehörden häufig untätig. Der belästigten Rehabilitandin steht dann zwar ein Arbeitsverweigerungsrecht zu, welches ihr aber in erster Linie selbst schadet. Auch bei Übergriffen von Mitarbeiter/innen fehlt es trotz arbeitsrechtlicher Sanktionsmöglichkeiten häufig an Maßnahmen seitens der Einrichtungsleitung²⁵⁴.

V.2.2 Geschlechtsspezifische Diskriminierungen im Arbeitsbereich

In den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation gelten auch die Diskriminierungsverbote des §§ 611a, 611b und 612 BGB, die nunmehr im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz enthalten sind. Die Regelungen verbieten eine geschlechtsbezogene Benachteiligung bei der Begründung und während des bestehenden Rechtsverhältnisses zwischen Einrichtungsträger und Rehabilitand/innen und verankern den Grundsatz gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit. Derartige Verpflichtungen wirken jedoch nur dann, wenn sie tatsächlich geltend gemacht werden. Erfahrungsgemäß klagen aber gerade Frauen ihre Rechte in geringerem Umfang ein als Männer. Für Frauen mit Lernbehinderungen und psychischen Einschränkungen dürfte das in besonderer Weise gelten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz setzt für Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation lediglich Beschwerdestellen voraus, ohne jedoch deren Ausgestaltung zu konkretisieren. Anders als ein Betriebsrat, dem nach dem Betriebsverfassungsgesetz zumindest eigene Klagerechte zustehen, fehlen dem Werkstattrat bereits entsprechende rechtliche Möglichkeiten.

Zwar haben einzelne Einrichtungen, wie beispielsweise das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk, mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming oder, wie die Bodelschwingschen Anstalten Bethel, mit Projekten zur Förderung der Chancengleichheit begonnen. Die Entwicklung und Umsetzung hängen aber vielfach am Engagement der Einrichtungsleitung oder einzelner Mitarbeiterinnen und bleiben in der Regel auf einzelne Maßnahmen beschränkt.

V.3 Fazit

Bislang bleibt die einfachgesetzliche Durchsetzung des Gleichberechtigungsgebotes durch gleichstellungsrechtliche Normen in Rehabilitationseinrichtungen hinter den Anforderungen der Art. 3 Abs. 2 und 3 GG und Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG und der daraus folgenden Schutzpflicht des Gesetzgebers zurück. Aufgrund der privatrechtlichen Organisationsstrukturen der überwiegenden Zahl der Träger der Rehabilitationseinrichtungen wirken sich die Verpflichtungen aus den öffentlich-rechtlichen Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder – zu denen neben Benachteiligungsverboten, Förderplänen, Berichtspflichten und Quotenregelungen als zentrales Instrument der Rechtsdurchset-

²⁵⁴ Ebd, S. 14.

zung die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten zählen - für die Mehrzahl der Rehabilitationseinrichtungen nicht aus.

Die in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder normierten Hinwirkungspflichten und mittelbaren Verpflichtungen über die Vergabe von Zuwendungen oder Gender Mainstreaming sind nur in einzelnen Gesetzen geregelt und aufgrund ihrer rechtlichen und tatsächlichen Reichweite nur sehr beschränkt auf die Rehabilitationseinrichtungen anwendbar. Die Normen gehen zwar über öffentlich-rechtliche Organisationsformen hinaus, sind aber vor allem auf privatwirtschaftliche Unternehmen und nicht auf die sozialrechtlich bedingten Strukturen der Rehabilitationseinrichtungen zugeschnitten (vgl. IV).

Es fehlt in den Einrichtungen daher vor allem an einem effektiven Instrument zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und Männern. Auch im SGB IX sind keine entsprechenden Instrumente verankert. Die Erfahrungen aus dem öffentlichen Dienst haben gezeigt, dass die Einrichtung von Frauen und Gleichstellungsbeauftragten ein effektives Instrument zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen ist. In den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und in Wohneinrichtungen könnte flexibel auf die unterschiedlichen Bedarfe und Strukturen in den Einrichtungen reagiert werden kann²⁵⁵.

²⁵⁵ Zur Einführung einer gesetzlichen Pflicht der Einrichtungsträger zur Bestellung von Beauftragten für behinderte Frauen, Kap. VI.3.

VI Die Einsetzung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und in Wohnheimen aus sozial- und verfassungsrechtlicher Perspektive

Renate Bieritz-Harder

Gegenstand der Untersuchung aus sozialrechtlicher Perspektive ist zunächst das SGB IX. Hier sind es insbesondere diejenigen Regelungen des SGB IX, die dazu verpflichten, im Rahmen der Rehabilitation die besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen in den Blick zu nehmen und zu berücksichtigen. Wer sind die Adressaten dieser Verpflichtung und welche Schlussfolgerungen lassen sich hinsichtlich der in Frage stehenden Einrichtung von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen ziehen? Es schließt sich die Frage an, in welcher Weise freie Träger nach geltendem Recht verpflichtet werden können, Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte in ihren Einrichtungen einzurichten. Da es gegenwärtig keine *ausdrückliche* entsprechende gesetzliche Verpflichtung für freie Träger gibt, ist zu untersuchen, welche Hindernisse der Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung im Wege stehen, ob und wie sie überwunden werden können. Entsprechendes gilt für die Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung der Rehabilitationsträger zur Einsetzung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten für Rehabilitandinnen. Es schließen sich Fragen der Finanzierung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten und der Aufsicht über die Rehabilitationsträger an.

VI.1 Verpflichtung zur Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen im SGB IX

Die „besonderen Bedürfnisse“ behinderter Frauen werden in den §§ 1 Satz 2 und 33 Abs. 2 SGB IX ausdrücklich angesprochen. Inhalt und Normcharakter werden im Folgenden näher betrachtet. Dem schließt sich die Frage nach den Adressaten einer sich aus den genannten Regelungen ergebenden Verpflichtung an.

VI.1.1 Die Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 SGB IX

VI.1.1.1 Wortlaut der Regelungen

In § 1 Satz 2 SGB IX heißt es: „Den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder (wird) Rechnung getragen“. Über diesen allgemeinen Grundsatz hinaus enthält der § 1 Satz 2 SGB IX keine weiteren Details. Der Gedanke an eine Einrichtung von Beauftragten, die sich speziell um die besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen kümmern, lässt sich dem Wortlaut der Regelung zwar nicht entnehmen, er steht ihr aber auch nicht entgegen. Für den Bereich der beruflichen Rehabilitation konkretisiert § 33 Abs. 2 SGB IX den Grundsatz des § 1 Satz 2 SGB IX. Es heißt dort: „Behinderten Frauen werden gleiche Chancen im Erwerbsleben gesichert (...)“. „Insbesondere“ – so heißt es weiter – geschieht dies „durch in der beruflichen Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote.“ Anders

als im Diskurszusammenhang des Gender Mainstreaming wird der Blick allein auf die besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen gelenkt, während die besonderen Bedürfnisse behinderter Männer nicht ausdrücklich angesprochen werden. Das SGB IX knüpft mit seinen Regelungen insofern an die alte und – insbesondere im Zusammenhang mit behinderten Frauen – noch immer nicht gelöste „Frauenfrage“ an, die sich insbesondere mit Fragen von Benachteiligungen von Frauen beschäftigt. Insofern kommt als Mittel zur Umsetzung der im § 1 Satz 2 und im § 33 Abs. 2 SGB IX angesprochenen Ziele – knüpft man an den Wortlaut der Regelungen an - in erster Linie die Einsetzung einer Frauenbeauftragten in Betracht. Da sich aber von „besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen“ kaum sprechen lässt, wenn man nicht zugleich die sich davon unterscheidenden Bedürfnisse behinderter Männer zu benennen weiß, lässt sich eine Umsetzung der genannten Regelungen auch über die Einsetzung einer Gleichstellungsbeauftragten erreichen, wenn sich diese Beauftragten auch ganz speziell um die Anliegen behinderter Frauen kümmern.

Beauftragte, die sich speziell um die Belange behinderter Frauen bei der Auswahl von Leistungen oder in den Einrichtungen beruflicher Rehabilitation und den diesen Einrichtungen angeschlossenen Wohnheimen kümmern könnten, sind auch in dieser Regelung nicht ausdrücklich vorgesehen. Der Katalog der in § 33 Abs. 2 SGB IX für den Bereich der beruflichen Rehabilitation benannten Mittel, mit denen behinderte Frauen im Erwerbsleben gleiche Chancen gesichert werden sollen, ist jedoch nicht abschließend. Das macht die Formulierung „insbesondere“ deutlich. Insofern steht der Wortlaut der Regelung des § 33 Abs. 2 SGB IX der Einrichtung und Benennung von Beauftragten für die besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen in der beruflichen Rehabilitation nicht entgegen. Er gibt dieses Instrument allerdings auch nicht ausdrücklich vor.

VI.1.1.2 Verfassungsrechtlicher Hintergrund des Ziels des § 1 Satz 2 SGB IX

Das Rehabilitationsrecht zielt darauf, behinderten Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, ihre gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern und Benachteiligungen im Vergleich mit nicht behinderten Menschen zu vermeiden bzw. solchen entgegenzuwirken. Diese Ziele entspringen u.a. dem Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG,¹ der es dem Staat verbietet, einen Menschen wegen seiner Behinderung zu benachteiligen. Liest man den Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG in enger Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1 GG, ergibt sich für den sozialstaatlich handelnden Staat eine weitere Verpflichtung: Ziel seines gestaltenden Eingreifens in die Gesellschaft muss die Realisierung einer tatsächlichen Gleichberechtigung behinderter Menschen in ihren jeweiligen Lebensbezügen im Vergleich zu nicht behinderten Menschen sein. Das zielt zugleich auf die Möglichkeit einer Realisierung der Selbstbestimmung behinderter Menschen, wie sie für nicht behinderte Menschen selbstverständlich ist.²

¹ Vgl. hierzu näher Bieritz-Harder, Neue Chancen der Gleichstellung durch das SGB IX, S. 11f.

² Vgl. Welti, Paradigmenwechsel, S. 26; Jarass in Jarass/Pieroth, 7. Aufl., Art. 20 Rz 107a; Zacher, Der soziale Rechtsstaat, S. 6.

Der Terminus „behinderte Menschen“ kann dazu verleiten, den mit diesem Begriff bezeichneten Teil der Bevölkerung als eine gleichsam undifferenzierte, geschlechtslose Einheit zu betrachten. Aber auch zu diesem Teil der Bevölkerung gehören sowohl Männer wie Frauen. Das wird bereits im § 1 Satz 2 SGB IX sichtbar, wenn diese Regelung die Forderung erhebt, die besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen (und Kinder) zu berücksichtigen. Die ausdrückliche Hervorhebung der besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen im Unterschied zu denen behinderter Männer lässt sich als eine Umsetzung des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG für den Bereich der Rehabilitation begreifen.³ Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG gebietet dem Staat, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und darauf hinzuwirken, bestehende Nachteile zu beseitigen. Untersuchungen in den vergangenen Jahren haben gezeigt, dass behinderte Frauen im Bereich der beruflichen Rehabilitation deutlich unterrepräsentiert sind.⁴ Sie haben ferner verdeutlicht, dass sich behinderte Frauen hinsichtlich ihrer Berufswahl häufig als fremdbestimmt erleben.⁵ Es hat sich dabei auch erwiesen, dass sich die strukturellen und andere Rahmenbedingungen bei Rehabilitationsträgern und Leistungserbringern, durch die solche Benachteiligung von Frauen befördert wird, trotz der Regelungen des seit 2001 existierenden SGB IX kaum verändert haben.⁶ Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG gebietet dem Staat, Maßnahmen zu ergreifen, mit denen die bestehenden Nachteile für (behinderte) Frauen im Vergleich zu (behinderten) Männern beseitigt werden können. Der Gesetzgeber hat mit § 1 Satz 2 und § 33 Abs. 2 SGB IX seine sich aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG ergebende Verpflichtung erkannt und den Weg zur Wahrnehmung dieser Verpflichtung beschritten.

VI.1.1.3 Allgemeine Konsequenzen für die Realisierung der Grundsätze

Bedenkt man nun die Konsequenzen, die sich aus den Grundsätzen des § 1 Satz 2 und des § 33 Abs. 2 SGB IX ergeben, und will man weiter die Umsetzung dieser Regelungen bewirken, so wird deutlich: Besondere Bedürfnisse behinderter Frauen können nur dann Berücksichtigung finden, wenn zunächst diese Bedürfnisse in den verschiedenen Bereichen der Rehabilitation analysiert werden, und zwar unter Mitwirkung der betroffenen Frauen selbst bzw. unter Mitwirkung ihrer Verbände. Die Analyse muss die Frage einbeziehen, ob und in welcher Weise sich die bisher gewachsenen Strukturen in der Rehabilitation und die daraus abgeleiteten sogenannten objektiven Kriterien für die Auswahl von Rehabilitanden besonders nachteilig für Frauen erweisen. Die Gesetzesbegründung führt als Beispiel für „besondere Bedürfnisse behinderter Frauen“ lediglich Bedürfnisse im Zusammenhang mit Kindererziehung und Haushaltsführung an. Dies wird von Mrozynski zu Recht kritisiert.⁷ Andererseits haben insbesondere allein erziehende behinderte Frauen, aber auch behinderte Frauen, die wegen der immer noch star-

³ Vgl. auch Welti in HK-SGB IX § 1 Rz 16

⁴ Vgl. Hermes, Umfrage in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken zur Situation von Mädchen und Frauen mit Behinderung.

⁵ Vgl. Schön/Richter-Witzgall/Klein, Berufliche Teilhabe, S. 362; Frauen nach wie vor in Berufsförderungswerken unterrepräsentiert: S. 369.

⁶ Vgl. hierzu Schön/Richter-Witzgall/Klein, Berufliche Teilhabe, S. 360 ff.

⁷ vgl. Mrozynski, SGB IX, Teil 1 § 1 Rz 21.

ren Rollenverteilung⁸ die Hauptlast bei der Versorgung des Haushalts und der Kindererziehung zu tragen haben, in der Regel ein stärkeres Bedürfnis, Rehabilitation und familiäre Pflichten vereinbaren zu können als behinderte Männer. Auch wenn in Einzelfällen behinderte Männer solche familiären Pflichten übernehmen, kann das angesprochene Bedürfnis wegen der tatsächlichen gesellschaftlichen Situation durchaus noch als „besonderes Bedürfnis behinderter Frauen“ bezeichnet werden. Wird ein solches Bedürfnis wegen § 1 Satz 2 SGB IX in Zukunft bei behinderten Frauen im Zusammenhang mit der Planung des Rehabilitationsprozesses überhaupt wahrgenommen, dann wird es in Zukunft auch bei behinderten Männern, die entsprechende familiäre Verpflichtungen übernehmen, weniger übersehen werden können (vgl. auch § 9 Abs. 1 Satz 3 SGB IX). Als weiteres Bedürfnis behinderter Frauen begegnet in der Literatur noch die Forderung nach Schutz vor sexueller Belästigung während des Rehabilitationsprozesses. Denn – so die Argumentation unter Hinweis auf empirische Untersuchungen – besonders Mädchen und Frauen seien während ihrer Rehabilitation häufig entsprechenden sexuellen Übergriffen ausgesetzt.⁹ Vor diesem Hintergrund ist festzuhalten: Eine Analyse der spezifischen Situation von Frauen in der Rehabilitation bzw. in ihrer Lebenssituation im Zusammenhang mit der Rehabilitation ist immer noch nicht über das Anfangsstadium hinausgekommen.¹⁰ Mittels einer genauen Analyse ließen sich gegebenenfalls weitere für die Rehabilitation relevante besondere Bedürfnisse behinderter Frauen ermitteln. Solche „besonderen Bedürfnisse“ behinderter Frauen könnten sich z.B. aus für sie typischen Lebenssituationen ergeben. Sie könnten ihre Ursache u.a. aber auch in den vorhandenen Strukturen der Rehabilitationseinrichtungen haben. Werden weitere „besondere Bedürfnisse“ behinderter Frauen ermittelt, dann können und müssen die Rahmenbedingungen der Rehabilitation so verändert werden, dass den ermittelten Bedürfnissen zukünftig Rechnung getragen werden kann. Solche Veränderungen in den Rahmenbedingungen können aber nur gelingen, wenn sich an die Analyse der spezifischen Bedürfnisse behinderter Frauen dabei eine kontinuierliche Beobachtung der Veränderungsprozesse anschließt und den betroffenen Frauen die Möglichkeit eingeräumt wird, sich insbesondere wegen der Faktoren, die sie in ihrer Entwicklung hemmen, an institutionalisierte Ansprechpartnerinnen zu wenden. Auf diese Weise bleibt der gesamte Veränderungsprozess eng an die Erfahrungen der betroffenen Frauen selbst gebunden.

Der Katalog der in § 33 Abs. 2 SGB IX für den Bereich der beruflichen Rehabilitation benannten Mittel, mit denen behinderten Frauen im Erwerbsleben gleiche Chancen gesichert werden sollen, ist nicht abschließend. Das macht die Formulierung „insbesondere“ deutlich. Insofern lässt es der § 33 Abs. 2 SGB IX für den Bereich der beruflichen Rehabilitation zu, entsprechende Anlaufstellen einzurichten. Das, was behinderte Frauen konkret an ihrer Chancengleichheit im Erwerbsleben hindert, könnte auf diese Weise im gesamten Prozess der beruflichen Rehabilitation wahrgenommen und in den Prozess der Veränderung von Strukturen und Bedingungen beruflicher Rehabilitation einbezo-

⁸ So auch Mrozynski, SGB IX, Teil 1 § 1 Rz 21.

⁹ Vgl. Zinsmeister, Sexuelle Gewalt gegen behinderte Menschen und das Recht, S. 13 ff. mit weiteren Nachweisen; vgl. auch Degener, Behinderte Frauen im Recht der beruflichen Rehabilitation, S. 26.

¹⁰ Vgl. auch Mrozynski, SGB IX, Teil 1 § 1 Rz 23; Haines in LPK-SGB IX § 1 Rz 13; Welti in HK-SGB IX § 1 Rz

gen werden. Ohne die Einrichtung von besonderen Anlaufstellen für behinderte Frauen dürfte es kaum gelingen, deren spezifische Bedürfnisse in der beruflichen Rehabilitation wahrzunehmen, geschweige denn eine Chancengleichheit von behinderten Frauen gegenüber behinderten Männern wie auch gegenüber nicht behinderten Frauen und Männern zu realisieren. Es besteht die Gefahr, dass die Programmsätze der §§ 1 Satz 2 und 33 Abs. 2 SGB IX ohne die genannten besonderen Anlaufstellen leere Versprechen bleiben.

VI.1.1.4 Programmsätze mit Verpflichtungscharakter

Die Regelungen des § 1 Satz 2 und des § 33 Abs. 2 SGB IX begründen keine konkreten individuellen Rechtsansprüche. In ihnen kommen aber wie in § 1 Satz 1 SGB IX und wie in § 10 SGB I „Leitvorstellungen des Gesetzgebers“¹¹ zum Ausdruck. Diese Leit- oder Zielvorstellungen sind in den Regelungen des § 1 Satz 2 und des § 33 Abs. 2 SGB IX zu objektivem Recht¹² verdichtet worden. Als Bestandteile des objektiven Rechts beanspruchen sie unabdingbare Geltung und sind damit mehr als nur unverbindliche Worthülsen. Mit der Geltungskraft des Rechts werden die Regelungen zu verbindlichen Vorgaben,¹³ die im Zusammenhang der Gewährung von Rehabilitationsleistungen, der Gestaltung von Rehabilitationsprozessen und ganz allgemein bei der Ausgestaltung von Rehabilitationsstrukturen in jedem Fall beachtet werden müssen

VI.1.2 Adressaten der Verpflichtung

VI.1.2.1 Rehabilitationsträger

Wer Adressat der Verpflichtungen des § 1 Satz 2 und des § 33 Abs. 2 SGB IX ist, ergibt sich nicht unmittelbar aus dem Wortlaut. Vergewenwärtigt man sich aber, dass das SGB IX allgemeine Regelungen für das gesamte Rehabilitationsrecht enthält, das die Rehabilitationsträger neben den für sie geltenden speziellen Leistungsgesetzen zu beachten haben, so wird erkennbar, dass die Rehabilitationsträger als die unmittelbaren Adressaten der Verpflichtung anzusehen sind. Die Verantwortlichkeit der Rehabilitationsträger erstreckt sich nicht nur auf die Phase der Leistungsgewährung, sondern auch auf die nachfolgende Phase der Erbringung von Rehabilitationsleistungen.

VI.1.2.1.1 Verantwortung für die Phase der Leistungsgewährung

Aus der Verpflichtung, den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen Rechnung zu tragen, können sich bereits Konsequenzen für das Verfahren der Gewährung von Rehabilitationsleistungen ergeben. Die Einrichtung einer Stelle, die sich mit Blick auf das Gewährungsverfahren um die Sicherung der Beachtung der Grundsätze des § 1 Satz 2 und des § 33 Abs. 2 SGB IX bemüht, könnte zukünftig ein Merkmal der Strukturqualität des Rehabilitationsträgers sein. Die Entwicklung von Handlungs-, Überlegungs-

¹¹ Diebold in LPK-SGB I § 10 Rz 2 zur Norm des § 10 SGB I.

¹² Vgl. Mrozynski, SGB IX/Teil 1 § 1 Rz 7 f.

¹³ Vgl. hierzu auch Haines in LPK-SGB IX § 1 Rz 17.

bzw. Prüfschritten, mit denen der einzelne Sachbearbeiter bzw. die einzelne Sachbearbeiterin das eigene Verhalten bei der Bearbeitung von Anträgen behinderter Frauen überprüfen kann, könnte die Prozessqualität hinsichtlich der einzelnen Gewährungsverfahren verbessern. Die Nötigung zu einer genauen Dokumentation sowie eine regelmäßige Auswertung könnte für die Zukunft die Realisierung der besonderen Bedürfnisse der behinderten Frauen begünstigen.¹⁴ Die Dokumentation könnte bei der Förderung einer beruflichen Erstausbildung u.a. umfassen:

1. Berufswunsch, den eine behinderte Frau geäußert hat;
2. berufliche Erstausbildung, die ihr gewährt wurde;
3. Begründung, warum die gewährte Ausbildung vom Berufswunsch der behinderten Frau abweicht;
4. Begründung für die Entscheidung, eine stationäre Ausbildung zu gewähren;
5. Gründe für eine generelle Ablehnung;
6. Gründe, warum eine Antragstellerin nicht antritt;
7. weitere Wünsche, die die behinderte Frau geäußert hat;
8. Begründung, warum auf die Wünsche nicht eingegangen wurde.

Eine solche detaillierte Dokumentation und ihre anschließende regelmäßige Auswertung kann z.B. für die Zukunft verhindern, dass folgende Situation zum Alltag der Gewährungspraxis beruflicher Rehabilitationsleistungen gehört: *Ein junge Frau möchte den Malerberuf ergreifen. Der zuständige Sachbearbeiter erwidert, der Malerberuf sei ein typischer Männerberuf. Auch nicht behinderte Frauen hätten es schwer, in diesem Beruf Fuß zu fassen. Deshalb sei das Ziel der Eingliederung in den Arbeitsmarkt mit der Förderung einer solchen Ausbildung nicht erreichbar. Er könne aber eine Ausbildung in einem hauswirtschaftlichen oder einem kaufmännischen Beruf anbieten.*¹⁵ *Die junge Frau verstummt und beschränkt sich von nun an auf eine passive Rolle. Sie fügt sich dem, was andere für sie für gut befinden.*

Eine detaillierte Dokumentation, wie sie hier vorgeschlagen wird, ist damit zugleich geeignet, die Einhaltung des in § 19a SGB IV verankerten Benachteiligungsverbots zu überprüfen. § 19a Satz 1 SGB IV wurde durch das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung¹⁶ in das SGB IV eingeführt lautet verkürzt:

„Bei der Inanspruchnahme von Leistungen, die den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung, der Umschulung ein-

¹⁴ Schön/Richter-Witzgall/Klein erheben in ihrem Bericht die Forderung nach einer geschlechterdifferenzierten Datenerfassung, vgl. Berufliche Teilhabe, S. 383.

¹⁵ Schön/Richter-Witzgall/Klein bemängeln eine „starke Konzentration von Frauen mit Behinderungen auf kaufmännisch/verwaltende Berufe“. Sie weisen darauf hin, dass sich viele der betroffenen Frauen lieber einen anderen Berufsbereich wählen würden, vgl. Berufliche Teilhabe, S. 370.

¹⁶ BGBl. I 2006, S. 1897.

schließlich der praktischen Berufserfahrung betreffen, darf niemand (...) wegen (...) des Geschlechts (... *oder*) einer Behinderung (...) benachteiligt werden.“¹⁷

Dieses Benachteiligungsverbot gilt gem. § 1 Abs. 1 SGB IV für alle Sozialversicherungsträger und die Bundesagentur für Arbeit, soweit sie nach dem SGB III zuständig ist. Gemäß § 1 Abs. 2 SGB IV in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung¹⁸ sind auch die Träger der Sozialhilfe sowie die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen ihrer Zuständigkeit nach dem SGB II an das Benachteiligungsverbot des § 19a SGB IV gebunden. Es gilt somit für alle Rehabilitationsträger mit Ausnahme der Jugendhilfeträger.

VI.1.2.1.2 Verantwortung für die Phase der Leistungserbringung

Bei der Frage nach der Verantwortung der Rehabilitationsträger für die Phase der Leistungserbringung sind zwei Varianten zu unterscheiden. Zum einen können Rehabilitationsträger selbst Träger von Einrichtungen und Diensten sein, die die Leistungen erbringen. In der Mehrzahl der Fälle jedoch – das ist die andere Variante – erbringen die Rehabilitationsträger die Leistungen nicht selber, sondern bedienen sich hierfür geeigneter Einrichtungen und Dienste Dritter.

a) Rehabilitationsträger sind Träger der Einrichtungen

Sind die Rehabilitationsträger zugleich selber die Träger der Einrichtungen, die die Leistungen erbringen, dann ist es offensichtlich, dass sie auch in der Phase der Leistungserbringung die Verantwortung dafür tragen, dass den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen (§ 1 Satz 2 SGB IX) während des gesamten Rehabilitationsprozesses Rechnung getragen wird. In diesem Falle ist es allein Sache der Rehabilitationsträger, dafür zu sorgen, dass in den Rehabilitationseinrichtungen Strukturen und Prozesse entwickelt werden, mit deren Hilfe überprüft werden kann, wie es um die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von behinderten Frauen im Einzelfall bestellt ist. Auch hier bietet es sich an, besondere Anlaufstellen für die betroffenen Frauen einzurichten. Daneben wäre es hilfreich, Daten zur Ergebnisqualität differenziert nach Geschlechtern zu erheben sowie in den Fällen, in denen Frauen ihre Rehabilitation abrechnen, auch die von den Frauen selbst angegebenen Gründe zu dokumentieren. Auf diese Weise ließen sich Rückschlüsse darauf ziehen, ob und in welcher Weise die Gestaltung des Rehabilitationsprozesses in einer Einrichtung verändert werden muss, um den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen tatsächlich gerecht zu werden.

Haben Rehabilitationsträger für „ihre Einrichtungen“ eine Organisationsform gewählt, die einen für die Rehabilitationseinrichtung eigenen privat-rechtlichen Rechtsträger vorsieht, dann sind die Rehabilitationsträger selber nicht mehr Rechtsträger der Einrichtung. Sie bleiben aber in diesem Falle verpflichtet darauf hinzuwirken, dass sich der

¹⁷ Art. 3 Abs. 9 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, BGBl. I 2006, S. 1897 (1909).

¹⁸ Vgl. BGBl. I 2006, S. 1897 (1909).

Einrichtungsträger an den Zielen des SGB IX orientiert. Dies gilt um so mehr je größer die Anteile der Beteiligung von Rehabilitationsträgern an den Trägern von Rehabilitationseinrichtungen sind.

b) Rehabilitationsträger bedienen sich der Einrichtungen freier Träger

Die Rehabilitationsträger können gem. § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IX Rehabilitationsleistungen unter Inanspruchnahme von geeigneten, insbesondere auch freien und gemeinnützigen oder privaten Rehabilitationsdiensten und –einrichtungen ausführen.¹⁹ Ihre Funktion wird aber auch in diesen Fällen nicht auf eine bloße Kostenträgerschaft reduziert. Denn sie bleiben nach § 17 Abs. 1 Satz 2 SGB IX auch dann für die gesamte Ausführung der Leistungen verantwortlich.²⁰ Das umschließt die Verantwortung dafür, dass die Ziele, die das SGB IX mit der Rehabilitation verbindet, auch in den Diensten und Einrichtungen freier Träger Berücksichtigung finden. In diesem Zusammenhang ist ergänzend die allgemeine Regelung des § 17 Abs. 3 Satz 1 SGB I heranzuziehen. Darin heißt es: „In der Zusammenarbeit mit gemeinnützigen und freien Einrichtungen und Organisationen wirken die Leistungsträger darauf hin, dass sich ihre Tätigkeit und die der genannten Einrichtungen und Organisationen zum Wohl der Leistungsempfänger wirksam ergänzen.“ Denkt man an behinderte Frauen in der Rehabilitation, dann steht das „Wohl“ dieser „Leistungsempfängerinnen“ nur dann und nur solange im Mittelpunkt, als ihren besonderen Bedürfnissen i.S.d. § 1 Satz 2 SGB IX tatsächlich Rechnung getragen wird. Dafür, dass diese Bedürfnisse im gesamten Verlauf der Leistungserbringung maßgebend sind und bleiben, tragen die Rehabilitationsträger auch nach der allgemeinen Regelung des § 17 Abs. 3 Satz 1 SGB I die Verantwortung.²¹ Als Mittel zur Wahrnehmung dieser Gesamtverantwortung der Träger können insbesondere die mit den freien Trägern abzuschließenden Leistungs- und Qualitätsvereinbarungen (§ 21 SGB IX), aber auch die Regelungen zur Qualitätssicherung (§ 20 SGB IX)²² angesehen werden. Aus dem verpflichtenden Abschluss von Leistungs- und Qualitätsvereinbarungen nach § 21 SGB IX ergibt sich in der Konsequenz, dass auch eine entsprechende Kontrolle der Leistungserbringung durch die Rehabilitationsträger möglich sein muss. Solche Kontrollmöglichkeiten können ihrerseits wiederum Bestandteil der Verträge zwischen den Rehabilitationsträgern und den Trägern von Einrichtungen sein.

¹⁹ Vgl. hierzu auch IV.4.1.

²⁰ Vgl. auch Welti in HK-SGB IX § 17 Rz 4; Haines in LPK-SGB IX § 17 Rz 6; Mroczynski, SGB IX/1 § 17 Rz 17.

²¹ Vgl. hierzu Mroczynski, SGB I, 2. Aufl., § 17 Rz 23; Schellhorn sieht die Regelung des § 17 Abs. 3 Satz 1 SGB I als „Ausdruck der allgemeinen Fürsorgepflicht des Leistungsträgers gegenüber dem Leistungsberechtigten“ und weist auf die „schwere Verantwortung“ der Sozialleistungsträger hin, „da letztlich hier auch das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Würde des Leistungsempfängers nach Art. 1 Abs. 1 GG beeinträchtigt werden kann“ (Schellhorn in GK-SGB I, 3. Aufl., § 17 Rz 6).

²² Vgl. auch Mroczynski, SGB IX/1 § 17 Rz 17.

VI.1.2.2 Unmittelbare Bindung der freien Träger an den Grundsatz des § 1 Satz 2 SGB IX?

Als freie Träger werden im vorliegenden Zusammenhang Träger von Einrichtungen bezeichnet, die nicht in die staatliche Sozialverwaltung eingegliedert sind. Es handelt sich also um solche Leistungserbringer, die nicht zugleich Rehabilitationsträger sind.

Das SGB IX enthält durchaus Regelungen, mit denen auch den freien Trägern im Hinblick auf behinderte Frauen bestimmte Pflichten auferlegt werden:

So ist nach § 21 Abs. 1 Nr. 6 SGB IX einer der zwingenden Bestandteile der Leistungserbringungsverträge eine näher zu konkretisierende Verpflichtung des jeweiligen freien Trägers zur „Beschäftigung eines angemessenen Anteils behinderter, insbesondere schwerbehinderter Frauen“. Nur diejenigen freien Träger, die sich auf eine solche Regelung einlassen, können gegenüber den Rehabilitationsträgern den Anspruch erheben, zur Leistungserbringung zugelassen zu werden. Das heißt: Die Frage, ob eine solche Verpflichtung in den Leistungserbringungsvertrag aufgenommen wird, steht nicht mehr im Belieben der Vertragspartner. Die Entscheidung hierüber ergibt sich unmittelbar aus dem Gesetz. Verhandelbar ist nur, wie eine solche Verpflichtung im Einzelfall aussehen soll. Und nur in diesem Punkt wird die unternehmerische Organisationsfreiheit berücksichtigt. Das gilt auch in den Fällen, in denen die jeweiligen spezialgesetzlichen Regelungen weitere Regelungen für den Abschluss von Leistungserbringungsverträgen enthalten (vgl. näher unter VI.2.2.3).

Integrationsfachdienste sind nach § 112 Abs. 3 Satz 1 SGB IX verpflichtet, bei Besetzung ihrer Stellen schwerbehinderte Menschen bevorzugt zu berücksichtigen. § 112 Abs. 3 Satz 2 SGB IX verpflichtet die Integrationsfachdienste darüber hinaus, einen angemessenen Anteil ihrer Stellen mit schwerbehinderten Frauen zu besetzen. Diese Verpflichtung ist für alle Leistungserbringer, die einen Integrationsfachdienst i.S.d. SGB IX betreiben wollen, unabdingbar.

Das SGB IX enthält jedoch keine ausdrücklichen Regelungen, die freie Träger dazu verpflichten, den Grundsatz des § 1 Satz 2 SGB IX zu beachten. Aus § 17 Abs. 1 Nr. 3 und § 21 Abs. 3 SGB IX ergibt sich aber, dass nur solche Träger zur Leistungserbringung herangezogen werden, die „(fachlich) geeignet“ erscheinen. Legt man den Begriff der „(fachlichen) Eignung“ weit aus, dann gehört zur Eignung eines Trägers auch, dass er seine Leistungen an den Zielen des SGB IX orientiert.²³ Das würde eine Ausrichtung am Grundsatz des § 1 Satz 2 und des § 33 Abs. 2 SGB IX einschließen. Freie Träger, die sich an der Erbringung von Rehabilitationsleistungen beteiligen und von den Rehabilitationsträgern berücksichtigt werden wollen, müssen deshalb auch für ihre Einrichtungen analysieren, ob und in welchem Maße im Rahmen der Leistungserbringung den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen Rechnung getragen wird. Über diese allgemeine Maßgabe hinaus fehlt es im SGB IX jedoch an der notwendigen Konkretisierung.

²³ Vgl. Welti in HK-SGB IX § 21 Rz 31.

VI.2 Möglichkeiten der Verpflichtung freier Träger zur Einrichtung von Beauftragten für die Belange behinderter Frauen nach geltenden sozialrechtlichen Regelungen²⁴

In der bisherigen Prüfung hat sich gezeigt, dass die freien Träger von Rehabilitationseinrichtungen nicht als Adressaten der Regelungen der §§ 1 Satz 2 und 33 Abs. 2 SGB IX in Frage kommen. Deshalb ist es notwendig zu prüfen, ob sich eine Verpflichtung freier Träger zur Einsetzung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten aus anderen gegenwärtig geltenden gesetzlichen Regelungen entnehmen lässt, oder ob eine entsprechende Verpflichtung mittelbar über den Abschluss von Leistungserbringungsverträgen zwischen den Rehabilitationsträgern und den freien Trägern (Leistungserbringern) erreicht werden kann.

VI.2.1 Bestehende gesetzliche Verpflichtungen im Rehabilitationsrecht

Weder das SGB IX noch die jeweiligen formellen spezialgesetzlichen Regelungen des Rehabilitationsrechts sehen die Einrichtung von Beauftragten für die Belange behinderter Frauen in den Rehabilitationseinrichtungen vor. Das gilt sowohl im Hinblick auf öffentliche wie auch auf die zur Leistungserbringung in Anspruch genommenen freien Träger.

Mit Blick auf die Werkstätten für behinderte Menschen könnte man versuchen, die Wahrnehmung der besonderen Belange der behinderten Frauen beim *Werkstattrat* zu verorten. Gemäß § 3 Abs. 2 Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO)²⁵ sollen im Werkstattrat „die Geschlechter (...) entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein“. Ein Werkstattrat besteht gem. § 3 Abs. 1 WMVO aus mindestens drei Personen. Davon müsste dann gem. § 3 Abs. 2 WMVO wenigstens eine Person eine Frau sein, wenn in dieser Werkstatt auch Frauen beschäftigt werden. Der Werkstattrat hat gem. § 4 Abs. 1 Satz 2, 2. HS WMVO bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben insbesondere die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Aufgabe kann der Werkstattrat allerdings nur erfüllen, wenn er als gesamtes Gremium die besonderen Bedürfnisse behinderter beschäftigter Frauen überhaupt wahrzunehmen vermag. Sind Frauen im Werkstattrat in der Minderheit, dann hängt es jeweils von der Durchsetzungskraft dieser Frauen ab, ob sie sich bei den männlichen Mitgliedern des Werkstattrates Gehör verschaffen können. Das individuelle Durchsetzungsvermögen ist jedoch sehr unterschiedlich. Bindet man also die Wahrnehmung der besonderen Belange behinderter Frauen in Werkstätten für behinderte Menschen an den Werkstattrat, dann kann – wegen dieses unterschiedlichen Durchsetzungsvermögens der Frauen in den Werkstatträten – die Antwort darauf, ob und in welchem Umfang besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen Rechnung getragen wird, von Werkstatt zu Werkstatt sehr verschieden ausfallen. Der Anwendungsbereich der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung ist gem. § 1 Abs. 1 WMVO auf den Arbeitsbereich der Werkstätten beschränkt. Verortet man also die Wahrnehmung der besonderen

²⁴ Zu den gleichstellungsrechtlichen Regelungen vgl. insbes. IV.4.2 und V.

²⁵ BGBl. I 2001, S. 1297.

Belange behinderter Frauen in Werkstätten für behinderte Menschen nur beim Werkstatttrat, dann fehlt es nach wie vor an einer Anlaufstelle für behinderte Frauen im Eingangs- und Berufsbildungsbereich der Werkstätten. Das gilt auch für solche Frauen, die in Gruppen betreut werden, die gem. § 136 Abs. 3 SGB IX den Werkstätten angegliedert sind.

Mit Blick auf Werkstätten, deren Träger eine Religionsgemeinschaft ist, kommt Folgendes hinzu: § 1 Abs. 2 WMVO regelt die Unanwendbarkeit der Werkstättenmitwirkungsverordnung für Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen, soweit diese eigene gleichwertige Regelungen getroffen haben. Für Werkstätten in Trägerschaft kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ev. Kirche in Deutschland gilt die Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung i.d.F. der Neubekanntmachung vom 1. Januar 2004 (DMWMV).²⁶ § 4 Abs. 3 DMWMV sieht ebenfalls vor, dass im Werkstatttrat „die Geschlechter (...) entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein“ sollen. § 4 Abs. 1 DMWMV enthält aber eine differenziertere Regelung zur Anzahl der Mitglieder in einem Werkstatttrat. Die in der WMVO als „Mindestzahl“ angegebene Zahl von drei Mitgliedern gilt danach erst ab einer Beschäftigtenzahl von 61 Mitgliedern. Für kleine Werkstätten mit bis zu 60 Beschäftigten besteht der Werkstatttrat nach § 4 Abs. 1 DMWMV lediglich aus einem Mitglied. Handelt es sich dabei nicht um eine Frau, dann kann man – obwohl die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange in der WMVO ganz allgemein vom Werkstatttrat gefordert wird - nicht in jedem Fall erwarten, dass dieses Mitglied auch die besonderen Belange behinderter Frauen im Blick hat. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Werkstättenmitwirkungsverordnungen das Fehlen einer Stelle, die sich für die besonderen Belange behinderter Frauen verantwortlich weiß, nicht zu kompensieren vermögen.

VI.2.2 Verpflichtung durch Leistungserbringungsverträge?²⁷

Angesichts des Fehlens einer gesetzlichen Regelung hinsichtlich der Einsetzung von Beauftragten für die Belange behinderter Frauen könnte man erwägen, die Zulassung der freien Träger zur Leistungserbringung davon abhängig zu machen, dass sie sich in den mit den Rehabilitationsträgern abzuschließenden Verträgen verpflichten, entsprechende Stellen in ihren Rehabilitationseinrichtungen vorzusehen.

VI.2.2.1 Zum Inhalt von Leistungserbringungsverträgen nach § 21 Abs. 1 SGB IX

§ 21 Abs. 1 SGB IX gibt Mindestinhalte für die zwischen den Rehabilitationsträgern und den Leistungserbringern abzuschließenden Leistungserbringungsverträge vor. Mit diesen Leistungserbringungsverträgen soll sichergestellt werden, dass die Ziele und allgemeinen Anforderungen des SGB IX zur Gestaltung der Rehabilitation auch dann

²⁶ ABl.EKD, S. 7

²⁷ Vgl. auch IV. 4.

durchgesetzt werden können, wenn sich die Rehabilitationsträger freier Träger zur Erbringung der Leistungen bedienen.²⁸

VI.2.2.1.1 § 21 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX

Nach § 21 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX müssen die Verträge Vereinbarungen zu den Qualitätsanforderungen an die Ausführung der Leistungen, das beteiligte Personal und die begleitenden Fachdienste enthalten. Diese Qualitätsanforderungen, so kann man in der Literatur lesen,²⁹ müssen zum einen den gemeinsamen Empfehlungen zur Qualitätssicherung und –entwicklung nach § 20 Abs. 1 entsprechen. Zum anderen ergeben sich Maßgaben für die zu vereinbarenden Qualitätsanforderungen auch aus den weiteren allgemeinen Regelungen des SGB IX, hier u.a. aus § 1 SGB IX.³⁰ In die Vereinbarungen, die die Qualitätsanforderungen betreffen, sind somit auch solche Bestimmungen aufzunehmen, die die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen (§ 1 Satz 2 SGB IX) in den Rehabilitationseinrichtungen sichern. Fehlen solche konkreten Vereinbarungen, dann wird der Inhalt der Leistungserbringungsverträge den Anforderungen des § 21 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX nicht gerecht. Wie die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen im Rehabilitationsprozess realisiert werden kann, gibt der Gesetzgeber den Vertragsparteien nicht vor. Insofern könnte in die Vereinbarungen die Regelung aufgenommen werden, dass der Leistungserbringer besondere Beauftragte für die Belange behinderter Frauen vorsieht. Die Vereinbarungen können aber auch andere Formen der organisatorischen Umsetzung wählen. Zu den genannten speziellen Qualitätsanforderungen gehört in jedem Falle auch die Regelung eines Verfahrens zur Evaluation dieses Qualitätsaspekts, um die Umsetzung der in die Leistungserbringungsverträge eingegangenen allgemeinen Vorgaben des SGB IX beobachten und überprüfen zu können.

VI.2.2.1.2 § 21 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SGB IX

Gegenstand der Leistungserbringungsverträge sind nach § 21 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX auch Rechte und Pflichten der Rehabilitandinnen sowie nach Nr. 4 die Ausformung von Mitwirkungsmöglichkeiten während des gesamten Rehabilitationsverlaufs. Bei der konkreten Vereinbarung solcher Mitwirkungsmöglichkeiten darf der Rehabilitationsträger nur solchen Festlegungen zustimmen, die die Grundsätze des § 9 Abs. 3 SGB IX zum Tragen bringen. In § 9 Abs. 3 SGB IX heißt es: „Leistungen, Dienste und Einrichtungen lassen den Leistungsberechtigten möglichst viel Raum zu eigenverantwortlicher Gestaltung ihrer Lebensumstände und fördern ihre Selbstbestimmung.“ Auch § 9 Abs. 3 SGB IX muss im Zusammenhang mit § 1 Satz 2 SGB IX gelesen werden. Insofern muss in diesem Punkt der Vereinbarungen ebenfalls den spezifischen Bedürfnissen behinderter Frauen ein besonderes Augenmerk gewidmet werden. Welche Bedingungen notwendig sind, damit die eigenverantwortliche Gestaltung der Lebensumstände behinderter Frau-

²⁸ Vgl. Welti in HK-SGB IX, § 21 Rz 1 mit Verweis auf BT-Drs. 14/5074, S. 104 fr.

²⁹ Vgl. Welti in HK-SGB IX, § 21 Rz 20; vgl. auch Haines in LPK-SGB IX, § 21 Rz 6.

³⁰ Vgl. Welti in HK-SGB IX, § 21 Rz 20; vgl. auch Haines in LPK-SGB IX, § 21 Rz 6.

en und ihre Selbstbestimmung gefördert werden kann, lässt sich nur ermitteln, wenn ganz ausdrücklich die Mitwirkung behinderter Frauen neben der Mitwirkung behinderter Männer vereinbart wird. Auch hier ließe sich im Zusammenhang von Leistungserbringungsverträgen an die Einrichtung einer Beauftragten für die besonderen Belange behinderter Frauen denken. Aber auch das ist vom Gesetzgeber nicht ausdrücklich vorgegeben, Es besteht insofern die Möglichkeit einer organisatorischen Vielfalt bei den verschiedenen Leistungserbringern. Aber auch hier gilt: Den genannten Vereinbarungen sind solche über die Evaluation der Umsetzung der eingegangenen Verpflichtungen an die Seite zu stellen. In diesem Zusammenhang ist auch zu konkretisieren, in welcher Weise der Rehabilitationsträger die Möglichkeit erhält zu überprüfen, ob die Leistungserbringer den eingegangenen Verpflichtungen nachgekommen sind.

VI.2.2.2 Die Regelungen des § 35 Abs. 1 SGB IX

Für die stationären Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation enthält der § 35 Abs. 1 SGB IX weitere Regelungen. In § 35 Abs. 1 Nr. 2 und 3 SGB IX heißt es: Die Einrichtungen müssen *„angemessene Teilnahmebedingungen bieten und behinderungsgerecht sein, insbesondere auch die Beachtung der Erfordernisse des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung gewährleisten, den Teilnehmenden und den von ihnen zu wählenden Vertretungen angemessene Mitwirkungsmöglichkeiten an der Ausführung der Leistungen bieten“*. Mit Blick auf die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen gehen diese aber nicht über die Regelungen des § 21 SGB IX hinaus. Auch hier bleiben die möglichen näheren Konkretisierungen sehr unbestimmt und offen.

VI.2.2.3 Abweichende spezialgesetzliche Regelungen

Gemäß § 7 Satz 1 SGB IX gelten die Vorschriften des SGB IX für die Leistungen zur Teilhabe (Rehabilitationsleistungen), soweit sich aus den für den jeweiligen Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen nichts anderes ergibt. Im § 7 Satz 2 SGB IX geht es dann um die Zuständigkeiten für die Rehabilitationsleistungen und um die Voraussetzungen der Leistungen. Somit kommt im § 7 SGB IX in erster Linie das Leistungsrecht in den Blick, also das Rechtsverhältnis des behinderten Menschen zum zuständigen Rehabilitationsträger. Die Regelungen der §§ 21 Abs. 1 und 35 Abs. 1 SGB IX betreffen demgegenüber nicht das Leistungsverhältnis, sondern das Leistungserbringungsverhältnis, also das Verhältnis zwischen den Rehabilitationsträgern und den Trägern der Dienste und Einrichtungen, die die Leistungen erbringen. Das Leistungserbringungsrecht wird nicht ausdrücklich zum Gegenstand der Norm des § 7 SGB IX erhoben. Aus der Gesetzesbegründung ergibt sich jedoch, dass der Vorbehalt abweichender Regelungen im § 7 Satz 1 SGB IX auch für das Leistungserbringungsrecht gelten soll.³¹ Die allgemeinen Regelungen des § 21 SGB IX finden somit nur Anwendung, wenn und soweit die einzelnen, für die jeweiligen Rehabilitationsträger einschlägigen Gesetze keine bzw. keine abweichenden Regelungen enthalten.³² Zu betrachten sind deshalb im

³¹ Vgl. BT-Drs. 14/5074, S. 100; hierzu auch Neumann in Neumann, Handbuch SGB IX, § 4 Rz 7

³² Vgl. Welti in HK-SGB IX, § 21 Rz 18; Kessler in Neumann, Handbuch SGB IX, § 9 Rz 63.

Folgenden die gesetzlichen Regelungen für die gesetzliche Unfallversicherung, die gesetzliche Rentenversicherung, die Versorgungsverwaltung, die gesetzlichen Regelungen für die Bundesagentur für Arbeit, für die Sozialhilfe- und für die Jugendhilfeträger.

VI.2.2.3.1 Regelungen für die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung

Das SGB VII – zur gesetzlichen Unfallversicherung – enthält im § 34 Abs. 8 Satz 2 eine Regelung, die lediglich für den Bereich der medizinischen Rehabilitation gilt. Sie verweist für das Verhältnis zwischen den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und den Trägern der medizinischen Rehabilitation auf die allgemeinen Regelungen des § 21 SGB IX. Das Verhältnis zwischen den Rehabilitationsträgern und den Trägern von Diensten und Einrichtungen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation) bzw. den Trägern von Diensten und Einrichtungen von Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft (soziale Rehabilitation) wird im SGB VII nicht eigens angesprochen. Insofern gelten in diesen Bereichen auch die allgemeinen Regelungen der §§ 21 Abs. 1, 35 Abs. 1 SGB IX.

VI.2.2.3.2 Regelungen für die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung

Das SGB VI – zur gesetzlichen Rentenversicherung – verweist in § 15 Abs. 2 Satz 1 nur für die stationären Leistungen der medizinischen Rehabilitation, die nicht in eigenen Einrichtungen der Rentenversicherungsträger erbracht werden, auf die allgemeinen Regelungen des § 21 SGB IX. Das SGB VI enthält aber weder für die ambulanten Leistungen medizinischer Rehabilitation noch für die berufliche Rehabilitation eigene Regelungen, die das Verhältnis zwischen Rentenversicherungsträgern und Trägern von Diensten und Einrichtungen zum Gegenstand haben. Insofern gelten auch hier die allgemeinen Regelungen der §§ 21 Abs. 1, 35 Abs. 1 SGB IX. Für den Bereich der sozialen Rehabilitation sind die Rentenversicherungsträger nicht zuständig.

Da das Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte ebenfalls keine eigenen Bestimmungen enthält, die das Verhältnis zu den Erbringern von Rehabilitationsleistungen regeln, gelten auch hier die allgemeinen Regelungen des SGB IX.

VI.2.2.3.3 Regelungen für die Versorgungsverwaltung

Das Bundesversorgungsgesetz enthält für keinen der drei Bereiche – den Bereich der medizinischen, der beruflichen und der sozialen Rehabilitation – Regelungen, die das Leistungserbringungsverhältnis betreffen. Somit gelten auch für das Verhältnis zwischen der Versorgungsverwaltung und den Trägern von Diensten und Einrichtungen der Rehabilitation die allgemeinen Regelungen der §§ 21 Abs. 1, 35 Abs. 1 SGB IX.

VI.2.2.3.4 Regelungen für die Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit kann sowohl auf der Grundlage des SGB III – Arbeitsförderung – wie auch auf der Grundlage des SGB II – Grundsicherung für Arbeitsuchende – Trägerin von Leistungen der beruflichen Rehabilitation sein.

Das SGB III enthält keine Detailregelungen zur Ausgestaltung des Verhältnisses der Bundesagentur für Arbeit zu den Trägern von Diensten und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. Wird also die Bundesagentur für Arbeit auf der Grundlage des SGB III im Bereich der Rehabilitation aktiv, dann ist sie verpflichtet, mit den Trägern von Rehabilitationsleistungen Verträge abzuschließen, die den inhaltlichen Vorgaben der §§ 21 Abs. 1, 35 Abs. 1 SGB IX genügen.³³

Die Bundesagentur für Arbeit kann auch als Rehabilitationsträgerin auf der Grundlage des § 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II i.V.m. §§ 97 bis 99, 100 Nr. 1 – 3, § 101 Abs. 1, 2, 4 und 5, §§ 102, 103 Satz 1 Nr. 3, Satz 2, § 109 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 SGB III agieren. Im Unterschied zum SGB III enthält das SGB II eine Vorschrift, die das Verhältnis zwischen den Agenturen für Arbeit und den Leistungserbringern regelt. Relevant ist im vorliegenden Zusammenhang insbesondere der § 17 Abs. 2 SGB II. Er lautet:

„Wird die Leistung von einem Dritten erbracht und sind im Dritten Buch keine Anforderungen geregelt, denen die Leistung entsprechen muss, ist die Agentur für Arbeit zur Vergütung für die Leistung nur verpflichtet, wenn mit dem Dritten oder seinem Verband eine Vereinbarung insbesondere über

1. Inhalt, Umfang und Qualität der Leistungen
 2. die Vergütung, die sich aus Pauschalen für einzelne Leistungsbereiche zusammensetzen kann, und
 3. die Prüfung der Wirtschaftlichkeit und Qualität der Leistungen
- besteht. Die Vereinbarungen müssen den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen.“

Wie im § 21 Abs. 1 SGB IX ist auch im § 17 Abs. II SGB II der Katalog der Mindestanforderungen an einen Vertragsinhalt offen gestaltet. Im Unterschied zum § 21 Abs. 1 SGB IX betrifft § 17 Abs. 2 SGB II nicht nur Verträge über die Erbringung von Rehabilitationsleistungen. Die Regelung des SGB II gilt ganz allgemein für alle Arten von Leistungen, die die Agenturen gewähren und die dann von Dritten erbracht werden.³⁴ Insofern ist nachvollziehbar, dass der Mindestinhalt für Verträge mit Leistungserbringern allgemeiner formuliert ist als im § 21 Abs. 1 SGB IX. Es ist auch denkbar, dass die in Nr. 1 bis 3 benannten Anforderungen in drei getrennten Verträgen vereinbart werden.³⁵ Leistungsvereinbarungen regeln Inhalt, Umfang und Qualität der Leistungen. Vergütungsvereinbarungen regeln die auf den Leistungsvereinbarungen beruhenden Vergütungen. Qualitätsprüfungsvereinbarungen³⁶ regeln die Voraussetzungen und Anforderungen an Qualitätsprüfungen. In dieser Allgemeinheit enthalten die Regelungen des § 17 Abs. 2 SGB II keine inhaltlichen Abweichungen von den Regelungen des SGB IX. Die Anforderungen des § 21 Abs. 1 SGB IX gehen andererseits über die Anforderungen des § 17 Abs. 2 SGB II hinaus. Deshalb müssen die Agenturen für Arbeit, wollen sie Leistungen der beruflichen Rehabilitation gewähren und Vorkehrungen für die

³³ Zur Unzulässigkeit einer Leistungsausschreibung nach den Regelungen des Vergaberechts im Bereich der Rehabilitation vgl. Bieritz-Harder, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen.

³⁴ Zur Einschränkung des Anwendungsbereichs des § 17 Abs. 2 SGB II vgl. aber Münder in LPK-SGB II, § 17 Rz 36 ff.

³⁵ Vgl. Münder in LPK-SGB II, § 17 Rz 41 ff.

³⁶ Zur Kritik an den in Nr. 3 auch angesprochenen Wirtschaftlichkeitsprüfungsvereinbarungen vgl. Münder in LPK-SGB II, § 17 Rz 44.

Leistungserbringung durch Dritte treffen, immer auch den § 21 Abs. 1 SGB IX i.V.m. den weiteren allgemeinen Regelungen des SGB IX berücksichtigen.

VI.2.2.3.5 Regelungen für die Sozialhilfeträger

a) Mögliche Zuständigkeit der Sozialhilfeträger

Ob und in welchem Umfang Sozialhilfeträger nach Einführung des SGB II noch für berufliche Rehabilitationsleistungen zuständig sein können, ist weder im SGB XII noch im SGB II geregelt. Wie § 2 Abs. 2 SGB XII für die Sozialhilfeleistungen, enthält auch § 5 Abs. 1 SGB II eine Regelung, die den grundsätzlichen Nachrang der Leistungen nach dem SGB II zu allen anderen Leistungen erklärt. Aus dem Gesamtzusammenhang des SGB II wird aber erkennbar, dass der Gesetzgeber die Eingliederung bedürftiger erwerbsfähiger Personen insgesamt in die Hand der nach dem SGB II zuständigen Leistungsträger geben wollte. Das bedeutet zugleich, dass der Sozialhilfeträger für die berufliche Rehabilitation erwerbsfähiger bedürftiger Menschen in Zukunft unzuständig ist.

Ist ein behinderter Mensch zwischen dem vollendeten 15. und dem vollendeten 65. Lebensjahr erwerbsunfähig i.S.d. § 8 Abs. 1 SGB II, kann bei ihm also nicht innerhalb von sechs Monaten die Fähigkeit hergestellt werden, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein, dann kommen Leistungen nach dem SGB II nicht in Betracht. Aus § 22 Abs. 4 SGB III, der das Rangverhältnis zwischen dem SGB II und dem SGB III klärt, ergibt sich aber, dass nunmehr ein Leistungsanspruch nach dem SGB III in Betracht kommt.³⁷ Auch hier stellt sich wieder die Frage nach dem Rangverhältnis der Leistungen nach dem SGB III und denen nach dem SGB XII. Es fehlt hier ebenfalls eine Regelung, die das Rangverhältnis hinsichtlich der Leistungen zur Teilhabe in beiden Gesetzen ganz allgemein klärt. § 22 Abs. 2 Satz 1 SGB III erklärt den grundsätzlichen Nachrang für Rehabilitationsleistungen der Bundesagentur für Arbeit wie § 2 Abs. 2 SGB XII seinerseits für alle Sozialhilfeleistungen. Hinsichtlich derjenigen erwerbsunfähigen Menschen, bei denen es zu klären gilt, ob für sie Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen in Frage kommen, oder ob sie im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen befähigt werden sollen, ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen, enthält § 42 SGB IX eine spezielle Zuständigkeitsregelung. Für den Eingangs- und Berufsbildungsbereich ist danach die Bundesagentur für Arbeit zuständig, für die Leistungen im Arbeitsbereich sind es die Träger der Sozialhilfe.

Für Leistungen der beruflichen Rehabilitation reduziert sich damit im Ergebnis die Zuständigkeit der Sozialhilfeträger in der Regel auf die Arbeitsbereiche der Werkstätten für behinderte Menschen.

Bei den Leistungen für behinderte Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen, und die deshalb in Einrichtungen oder

³⁷ Vgl. hierzu näher Bieritz-Harder, Die Rehabilitationsleistungen der Bundesagentur für Arbeit nach den Sozialgesetzbüchern II und III, in: Beiträge zum Recht der sozialen Dienste und Einrichtungen (RsDE), Heft 61 (2006).

Gruppen betreut und gefördert werden, die den Werkstätten angegliedert sind, handelt es sich nicht mehr um berufliche, sondern um soziale Rehabilitationsleistungen. Dafür sind die Sozialhilfeträger zuständig, wenn weder die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung noch die Versorgungsverwaltung zuständig sind.

b) Regelungen des Leistungserbringungsrechts im SGB XII

Das SGB XII enthält in seinem § 75 Abs. 3 eine Regelung, nach der die Sozialhilfeträger nur dann verpflichtet sind, die Vergütungen für Leistungen zu übernehmen, wenn mit den Einrichtungen und Diensten zuvor entsprechende Vereinbarungen über Inhalt, Umfang und Qualität der Leistungen (Leistungsvereinbarungen), über die auf den Leistungsvereinbarungen beruhenden Vergütungen (Vergütungsvereinbarungen) und über die Prüfung der Wirtschaftlichkeit und Qualität der Leistungen (Prüfungsvereinbarungen) abgeschlossen worden sind.

§ 76 Abs. 1 SGB XII enthält nähere Anforderungen an die Leistungsvereinbarungen. So müssen hier u.a. Art, Ziel, Qualität der Leistungen, Qualifikation des Personals sowie die erforderliche sächliche und personelle Ausstattung vereinbart werden. Da § 75 Abs. 3 i.V.m. § 76 Abs. 1 SGB XII nur Mindestinhalte für die Leistungsvereinbarungen vorgibt, bleiben diese Regelungen offen für die weiteren Anforderungen des § 21 SGB IX. Das bedeutet: Soll im Rahmen der Leistungsvereinbarungen die Erbringung von Rehabilitationsleistungen vereinbart werden, dann haben die Vereinbarungspartner auch die weitergehenden Anforderungen des § 21 Abs. 1 SGB IX zu berücksichtigen. Sie haben in diesem Zusammenhang auch das Ziel im Auge zu behalten, die besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen zu berücksichtigen. Entsprechendes gilt auch für den Abschluss von Qualitätssicherungsvereinbarungen nach § 75 Abs. 3 Nr. 3 i.V.m. § 76 Abs. 3 SGB XII.

VI.2.2.3.6 Regelungen für die Jugendhilfeträger

a) Mögliche Zuständigkeit der Jugendhilfeträger

Die Jugendhilfeträger können für die Rehabilitation seelisch behinderter Kinder und Jugendlicher i.S.d. § 35a SGB VIII zuständig sein. Den Fragen der Zuständigkeitsabgrenzung im Verhältnis zu anderen Rehabilitationsträgern widmet sich § 10 SGB VIII. Betrachtet man diese Regelung näher, so ergeben sich im Hinblick auf die Leistungen der beruflichen Rehabilitation Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen der Zuständigkeit von Jugendhilfeträgern und den Zuständigkeiten der Agenturen für Arbeit, die sich kaum klären lassen. Zum Teil wird vorgeschlagen, nach dem Gesichtspunkt zu unterscheiden, ob Jugendliche wesentlich behindert seien oder nicht. Die Wesentlichkeit der Behinderung sei Voraussetzung für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach den §§ 97 ff. SGB III. Das ergebe sich aus dem § 19 SGB III.³⁸ Der Begriff der Wesentlichkeit der Behinderung bringt aber mehr Unklarheit mit sich, als dass er zu größerer Klarheit beitragen könnte. In dem allgemeinen Begriff der Behinderung des § 2 Abs. 1 SGB IX

³⁸ Vgl. Vondung in LPK-SGB VIII 2. Aufl., § 10 Rz 12 mit Blick auf das Verhältnis zu Leistungen nach dem SGB III.

sind insbesondere zwei Aspekte zu beachten, nämlich zum einen die Funktions-, Fähigkeits- oder Gesundheitsstörung, und zum anderen die daraus folgende Teilhabestörung.³⁹ Bereits am Wortlaut des § 19 SGB III erkennt man, dass es hier um die Wesentlichkeit der Teilhabestörung geht. Die Leistungen der beruflichen Rehabilitation gelten denjenigen, deren Funktions-, Fähigkeits- oder Gesundheitsstörung ihre Aussichten, am Arbeitsleben teilhaben zu können, wesentlich beeinträchtigt. Das bedeutet: Seelisch behinderte Jugendliche, denen es wegen ihrer Gesundheitsstörung ohne berufliche Rehabilitationsleistungen nur schwer oder gar nicht möglich ist, in das Arbeitsleben einzutreten, fallen unter den Behinderungsbegriff des § 19 SGB III. Insofern besteht kein Unterschied zum SGB IX.

Ist die Bundesagentur nicht im Rahmen des SGB III, sondern im Rahmen des SGB II zuständig, dann gilt für die Leistungsabgrenzung die – durch Art. 1 Nr. 5 des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (KICK) vom 8.9.2005 eingeführte – klare Regelung des § 10 Abs. 3. Nach § 10 Abs. 3 Satz 2 SGB VIII gehen die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach den §§ 14 bis 16 SGB II, und damit auch die beruflichen Rehabilitationsleistungen, den Leistungen nach dem SGB VIII vor.

Eine klare Zuständigkeitsabgrenzung existiert auch für diejenigen Leistungen, die in Werkstätten für behinderte Menschen erbracht werden. Gemäß § 42 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX ist die Bundesagentur für Arbeit für Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich zuständig. Für Jugendhilfeträger kommt gem. § 42 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX nur eine Zuständigkeit für Leistungen im Arbeitsbereich der Werkstätten in Betracht. Die Jugendhilfeträger sind hier generell für seelisch behinderte junge Menschen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr zuständig. Rehabilitationsleistungen für junge Volljährige kommen unter den Voraussetzungen des § 40 SGB VIII in Betracht.

b) Regelungen des Leistungserbringungsrechts im SGB VIII

Das SGB VIII enthält für Rehabilitationsleistungen, die in „anderen teilstationären Einrichtungen“ i.S.d. § 35a Abs. 2 Nr. 2 Alternative 2 (§ 78a Abs. 1 Nr. 5a SGB VIII) bzw. in Einrichtungen über Tag und Nacht sowie in sonstigen Wohnformen (§ 78a Abs. 1 Nr. 5b SGB VIII) erbracht werden, in § 78b f. SGB VIII nähere Regelungen über den Abschluss von Leistungserbringungsverträgen.

Nach § 78b Abs. 1 SGB VIII sind die Träger der Jugendhilfe nur dann zur Übernahme des Entgelts verpflichtet, wenn zuvor mit den Einrichtungsträgern Vereinbarungen über Inhalt, Umfang und Qualität der Leistungsangebote (Leistungsvereinbarungen), über differenzierte Entgelte für die Leistungsangebote und die betriebsnotwendigen Investitionen (Entgeltvereinbarungen) und über Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung der Qualität der Leistungsangebote sowie über geeignete Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung (Qualitätsentwicklungsvereinbarungen) abgeschlossen worden sind. § 78 c Abs. 1 Satz 1 SGB VIII benennt Mindestinhalte der Leistungsvereinbarungen. In ihnen müssen u.a. Art, Ziel und Qualität des Leistungsangebots und die erforderliche sächli-

³⁹ Vgl. zum Behinderungsbegriff Welti in HK-SGB IX, § 2; Neumann, in Neumann, Handbuch SGB IX, § 5.

che und personelle Ausstattung festgelegt sein. Nach Abs. 78c Abs. 1 Satz 3 SGB VIII müssen die Träger von Einrichtungen gewährleisten, dass die Leistungsangebote zur Erbringung der Leistungen nach § 78a Abs. 1 SGB VIII geeignet sind. Das bedeutet im Hinblick auf Rehabilitationsleistungen: Beim Abschluss entsprechender Vereinbarungen müssen auch die allgemeinen Regelungen des SGB IX berücksichtigt werden. Rehabilitationsleistungen, die seelisch behinderten jungen Frauen erbracht werden, können nur dann als geeignet i.S.d. § 78c Abs. 1 Satz 3 SGB VIII gelten, wenn bei der Erbringung dieser Leistungen auch den besonderen Bedürfnissen junger Frauen Rechnung getragen wird. Die Leistungsvereinbarungen müssen – ebenso wie die Qualitätsentwicklungsvereinbarungen – auch hierfür Regelungen enthalten.

VI.2.2.4 Grenzen einer Verpflichtung durch Leistungserbringungsverträge

Den spezialgesetzlichen Regelungen i.V.m. § 21 Abs. 1 SGB IX lässt sich nur ganz allgemein eine Verpflichtung entnehmen, in die Leistungserbringungsverträge auch Vereinbarungen aufzunehmen, die dazu dienen sollen, den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen Rechnung zu tragen. Wegen dieser nur sehr allgemeinen Aussage, die sich hier treffen lässt, können die Rehabilitationsträger von den Einrichtungsträgern nicht verlangen, dass sie eine ganz bestimmte Maßnahme ergreifen, um das Ziel des § 1 Satz 2 SGB IX zu erreichen. Sie können auf der Grundlage geltenden Rechts also nicht verlangen, dass die Einrichtungsträger z.B. in ihren Einrichtungen Stellen für Beauftragte für die besonderen Belange behinderter Frauen vorsehen. Welche konkreten Maßnahmen die Einrichtungsträger zur Erreichung des Ziels des § 1 Satz 2 SGB IX treffen wollen, ist ihrer unternehmerischen Entscheidungsfreiheit überlassen. Sie haben die Möglichkeit zwischen gleich geeigneten Maßnahmen zu wählen. Das bedeutet, dass mit Blick auf die verschiedenen Einrichtungsträger ganz unterschiedliche Strukturen und Rahmenbedingungen geschaffen werden könnten, die in ihrer Verschiedenheit alle auf das Ziel des § 1 Satz 2 gerichtet sind. Es kann sein, dass es in diesem Zusammenhang in einigen Einrichtungen entsprechende Frauenbeauftragte geben wird, in anderen Einrichtungen nicht.

Trotz der Allgemeinheit der Regelung ist aber festzuhalten: Die Träger von Einrichtungen haben kein Recht, die Überprüfung, ihrer Strukturen und Rahmenbedingungen unter dem Gesichtspunkt, ob sie den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen entsprechen, ganz und gar zu verweigern. Und falls sie hier Mängel erkennen, sind sie auch nicht berechtigt zu verweigern, die Rahmenbedingungen in ihren Einrichtungen so umzugestalten, dass sie den Bedürfnissen von Frauen besser entsprechen als bisher.

VI.3 Einführung einer gesetzlichen Pflicht der Einrichtungsträger zur Einsetzung von Beauftragten für behinderte Frauen durch Bundesgesetz

Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung, die die Träger von Rehabilitationseinrichtungen verpflichtet, Beauftragte für die Belange behinderter Frauen in den Einrichtungen und Wohnheimen vorzusehen, würde die Entwicklung vergleichbarer Qualitätsstandards unterstützen. Eine solche bundesgesetzliche Regelung ist aber nur möglich, wenn dem

Bund in dieser Frage die Gesetzgebungskompetenz zusteht und wenn eine solche Regelung mit den Grundrechten der freien Träger vereinbar ist.

VI.3.1 Die Möglichkeit der Verpflichtung öffentlicher Träger

Einige Einrichtungen der Rehabilitation haben öffentlich-rechtliche Träger. Das gilt z.B. für die eigenen Einrichtungen der gesetzlichen Renten- und der gesetzlichen Unfallversicherungsträger. Das gilt aber auch für andere Einrichtungen, z.B. für solche in kommunaler Trägerschaft. Ausgenommen sind im Folgenden solche Einrichtungen für die ein eigener (privatrechtlicher) Rechtsträger geschaffen wurde, an dem öffentlich-rechtliche Träger lediglich beteiligt sind.

Da juristische Personen des öffentlichen Rechts in der Regel nicht grundrechtsfähig sind, stellt die Vereinbarkeit mit Grundrechten im Zusammenhang mit einer gesetzlichen Verpflichtung zur Einsetzung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten kein Problem dar. Problematischer erweist sich aber die Frage der Gesetzgebungskompetenzen.

VI.3.1.1 Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Sozialversicherungsträger

Für die materiellen allgemeinen Regelungen des Rehabilitationsrechts konnte der Bund - soweit diese Regelungen für die Sozialversicherung Geltung beanspruchen - auf die Gesetzgebungskompetenz des Art. 74 Nr. 12 GG zurückgreifen. Diese Regelung überträgt dem Bund u.a. die Gesetzgebungskompetenz für die Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung. Bei einer Regelung, die für die Rehabilitationseinrichtungen der Sozialversicherungsträger die Einführung von Beauftragten für die besonderen Belange behinderter Frauen vorschreibt, würde es sich aber nicht um eine materielle Regelung des Rehabilitationsrechts als Teil des Sozialversicherungsrechts handeln, sondern vielmehr um eine organisatorische Regelung, mit der die Umsetzung des Ziels des § 1 Satz 2 SGB IX erreicht bzw. befördert werden soll. Solche organisatorischen Regelungen im Zusammenhang mit der Umsetzung von Gesetzen hängen jedoch eng mit den jeweiligen Verwaltungskompetenzen zusammen.

Für die Verteilung der Verwaltungskompetenzen zwischen Bund und Ländern enthält Art. 83 GG eine allgemeine Regelung: Danach führen die Länder die Bundesgesetze als eigene Angelegenheiten aus, soweit das Grundgesetz nichts anderes bestimmt oder zulässt. Das Grundgesetz benennt in den weiteren Vorschriften der Art. 83 ff. GG den Bereich der Sozialversicherung nur im Art. 87 Abs. 2 GG. In dieser Vorschrift werden nur einige Sozialversicherungsträger – einschließlich der Bundesagentur für Arbeit - der Bundesverwaltung zugeordnet. Es handelt sich um solche Träger, deren Zuständigkeitsbereich sich auf ein Gebiet von mindestens vier Bundesländern erstreckt. Sie gehören als bundesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts i.S.d. Art. 87 Abs. 2 GG zur mittelbaren Bundesverwaltung. Alle anderen Sozialversicherungsträger gehören als landesunmittelbare Körperschaften zur mittelbaren Verwaltung der Bundesländer.

Für die Bundesverwaltung regelt Art. 86 Satz 2 GG die Organisationsgewalt des Bundes für die Einrichtung der Behörden. Daraus ergibt sich zugleich eine Gesetzgebungskompetenz aus der Natur der Sache für organisationsrechtliche Regelungen, die für die der Bundesverwaltung zugeordneten Sozialversicherungsträger Geltung beanspruchen. Der Bund könnte somit die Einrichtung von Beauftragten für die besonderen Belange behinderter Frauen in den Eigeneinrichtungen dieser Sozialversicherungsträger verbindlich vorschreiben. Soweit es sich aber um Rehabilitationseinrichtungen solcher Versicherungsträger handelt, die der Verwaltung der Länder zugeordnet werden, fehlt dem Bund eine entsprechende Gesetzgebungskompetenz. Hier gilt Art. 84 Abs. 1 GG. Er lautet in der Fassung des Artikel 1 Nr. 9 des Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes vom 28.8.2006⁴⁰ (verkürzt):

„führen die Länder die Bundesgesetze als eigene Angelegenheit aus, so regeln sie die Einrichtung der Behörden und das Verwaltungsverfahren. Wenn Bundesgesetze etwas anderes bestimmen, können die Länder davon abweichen ... In Ausnahmefällen kann der Bund wegen eines besonderen Bedürfnisses nach bundeseinheitlicher Regelung das Verwaltungsverfahren ohne Abweichungsmöglichkeit für die Länder regeln.“⁴¹

Von einer Regelung des Bundesgesetzgebers, die die Einrichtung von Beauftragten für die Belange behinderter Frauen in Eigeneinrichtungen der Sozialversicherungsträger vorschreibt, die den Landesverwaltungen zugeordnet sind, können die Bundesländer abweichen, indem sie andere gesetzliche Regelungen erlassen. Ein Ausnahmefall i.S.d. Artikel 84 Abs. 1 Satz 5 GG lässt sich kaum begründen.

Eine Gesetzgebungskompetenz kraft Sachzusammenhangs oder Annexkompetenz lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt ebenfalls nicht begründen. Sie greift nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts „nur dann, wenn die entsprechende Materie verständigerweise nicht geregelt werden kann, ohne dass zugleich eine nicht ausdrücklich zugewiesene andere Materie mitgeregelt wird, wenn also das Übergreifen unerlässliche Voraussetzung für die Regelung der zugewiesenen Materie ist.“⁴² Auf den vorliegenden Zusammenhang übertragen, hieße das: Eine gesetzliche Einführung von Beauftragten für die besonderen Belange behinderter Frauen in Einrichtungen der den Ländern zugeordneten Sozialversicherungsträger müsste unerlässlich sein um das Ziel des § 1 Satz 2 SGB IX zu erfüllen. Von einer solchen Unerlässlichkeit kann aber nur und erst dann ausgegangen werden, wenn sich alle anderen organisatorischen Konzepte als ungeeignet erwiesen haben. Die heute bestehenden Defizite im Hinblick auf das Ziel des § 1 Satz 2 SGB IX sind aber nicht das Ergebnis solcher anderen ungeeigneten Maßnahmen, sondern haben ihren Grund darin, dass es bisher überhaupt an ausreichenden Bemühungen fehlt, irgendwelche organisatorischen Konsequenzen aus der Festschreibung des Ziels

⁴⁰ BGBl. I 2006, 2034.

⁴¹ BGBl. I 2006, 2034 (2035).

⁴² BVerfGE 106, 62 (115) mit Verweis auf BVerfGE 3, 407 (421); 8, 143 (149); 12, 205 (237); 15, 1 (20); 26, 246 (256); 26, 281 (300); 97, 228 (251); 98, 265 (299).

des § 1 Satz 2 SGB IX zu ziehen. Den Ländern ist insofern eine Freiheit bei der Wahl und Gestaltung geeigneter Strukturen einzuräumen. Das geltend gemachte „Bedürfnis nach einer bundeseinheitlichen Regelung reicht (für die Begründung einer Annexkompetenz oder einer Kompetenz kraft Sachzusammenhangs) nicht aus.“⁴³

Das Bedürfnis nach bundesweit vergleichbaren Regelungen zur Durchsetzung der Ziele des § 1 Satz 2 und des § 33 Abs. 2 SGB IX kann hier aber dadurch umgesetzt werden, dass sich Bund und Länder über den Inhalt entsprechender zu erlassender Verpflichtungen untereinander abstimmen.

VI.3.1.2 Gesetzgebungskompetenz des Bundes für kommunale Träger

Nach Art. 70 Abs. 1 GG haben die Länder das Recht zur Gesetzgebung, soweit das Grundgesetz nicht dem Bund die Gesetzgebungsbefugnis verleiht. Die Materie des Kommunalrechts ist in den Artikeln 73 ff. GG nicht dem Bund zugeordnet.⁴⁴ Insofern fehlt dem Bund ausdrückliche Kompetenz, den Kommunen durch Gesetz vorzuschreiben, in ihren Rehabilitationseinrichtungen Stellen für die besonderen Belange behinderter Frauen vorzusehen. Zur Ablehnung einer Annexkompetenz bzw. einer Kompetenz kraft Sachzusammenhangs vgl. oben unter VI.1.

VI.3.2 Die Möglichkeit einer gesetzlichen Verpflichtung freier Träger

Mit Blick auf die Rehabilitationseinrichtungen freier Träger liegt das Problem eher in der Frage nach der Vereinbarkeit einer gesetzlichen Verpflichtung zur Einrichtung von Beauftragten für behinderte Frauen mit dem Grundrecht auf freie Berufsausübung aus Art. 12 GG.

VI.3.2.1 Schutzbereich des Art. 12 Abs. 1 GG

Art. 12 GG schützt die Berufsfreiheit. Der Schutzbereich umfasst jede auf Dauer angelegte Tätigkeit, die der Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage dient.⁴⁵ Betreiben freie Träger Rehabilitationseinrichtungen, führen sie damit eine auf Dauer angelegte Tätigkeit aus, die auf den Erwerb von Mitteln zur Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage gerichtet ist. Inhaber des Grundrechts auf Berufsfreiheit sind nicht nur natürliche Personen, sondern können auch juristische Personen i.S.d. Art. 19 Abs. 3 GG sein.⁴⁶

Handelt es sich bei den freien Trägern um gemeinnützige, so schließt dies allein nicht aus, dass es sich bei dem Betreiben von Rehabilitationseinrichtungen um einen Beruf

⁴³ BVerfGE 98, 265 (299).

⁴⁴ Darüber hinaus verbietet Artikel 84 Abs. 1 Satz 7 in der Fassung des Artikel 1 Nr. 9 des Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes vom 28.8.2006 (BGBl. I, S. 2034 [2036]) dem Bund, den Gemeinden durch Bundesgesetz Aufgaben zu übertragen.

⁴⁵ Vgl. Jarass in Jarass/Pieroth, 7. Aufl., Art. 12, Rz 4 mit Verweis auf BVerfGE 97, 228 (252 f.); 102, 197 (212) u. 105, 252 (265)..

⁴⁶ Vgl. u.a. Jarass in Jarass/Pieroth, 7. Aufl., Art. 12 Rz 10a mit Verweis auf die ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts.

i.S.d. Art. 12 GG handelt. Betreibt ein gemeinnütziger Träger seine Rehabilitationseinrichtung als wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb i.S.d. § 14 AO, übt er immer auch einen Beruf i.S.d. Art. 12 GG aus.⁴⁷ Nach § 14 Satz 2 AO ist es für das Führen eines wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs nicht erforderlich, dass eine Gewinnerzielungsabsicht vorliegt. Werden Rehabilitationseinrichtungen durch Leistungsentgelte finanziert, die in Leistungs- und Entgeltvereinbarungen mit den Rehabilitationsträgern vereinbart werden, dann handelt es sich bei diesen Einrichtungen immer um wirtschaftliche Geschäftsbetriebe i.S.d. § 14 AO.⁴⁸

Zur unternehmerischen Freiheit gehört die Freiheit zur Gestaltung der Organisationsstrukturen des Unternehmens. Bei der Entscheidung, ob eine Stelle für die besonderen Belange behinderter Frauen in einer Rehabilitationseinrichtung vorgesehen werden soll, handelt es sich um eine solche Organisationsentscheidung. Der Schutzbereich des Art. 12 GG ist somit betroffen.

VI.3.2.2 Eingriff in den Schutzbereich

Die Einführung einer gesetzlichen Pflicht zur Einrichtung von Beauftragten für die besonderen Belange behinderter Frauen in den Rehabilitationseinrichtungen kann nur dann problematisch erscheinen, wenn eine solche gesetzliche Pflicht einen Eingriff in den Schutzbereich des Art. 12 Abs. 1 GG darstellt.

Nach dem weiten Eingriffsbegriff ist unter einem Eingriff jedes staatliche Handeln zu verstehen, das dem Einzelnen ein Verhalten, das in den Schutzbereich eines Grundrechts fällt, ganz oder teilweise unmöglich macht oder wesentlich erschwert.⁴⁹ Wird die Einführung von Beauftragten für die Belange behinderter Frauen verbindlich vorgeschrieben, dann wird dem Einrichtungsträger zugleich die Freiheit genommen, selbst zu entscheiden, ob er die Zielsetzung des § 1 Satz 2 SGB IX durch solche Beauftragte verfolgen, oder ob er die Zielsetzung auf anderem Wege anstreben will. Die angesprochene gesetzliche Verpflichtung stellt somit einen Eingriff in das Grundrecht des Art. 12 GG dar.

VI.3.2.3 Rechtfertigung des Eingriffs

Entgegen dem Wortlaut des Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG, der nur den Bereich der Berufsausübungsfreiheit ausdrücklich benennt, unterliegt der gesamte Bereich der Berufsfreiheit einem einfachen Gesetzesvorbehalt. Die Berufsfreiheit kann danach durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes eingeschränkt werden.⁵⁰ Die Möglichkeit einer verfassungsrechtlichen Rechtfertigung eines Eingriffs durch Gesetz oder aufgrund eines

⁴⁷ Vgl. Jarass in Jarass/Pieroth, 7. Aufl., Art. 12 Rz 10a mit Verweis auf BVerfGE 97, 228 (253); 95, 15 (20).

⁴⁸ Vgl. hierzu näher Neumann, Freiheitsgefährdung, S. 71 ff.; Neumann/Bieritz-Harder, Die leistungsgerechte Pflegevergütung, 2002, S. 13 f. mit Verweis auf BVerfG, 1 BvR 325/94 vom 7.11.2001, Absatz Nr. 20; 2 BvR 1268/78, S. 7 des Umdrucks; BVerfG, JZ 1995, 93 (95); Rogge, Staatliche Finanzkontrolle, S. 127.

⁴⁹ Vgl. an Stelle vieler Pieroth/Schlink, Grundrechte, Staatsrecht II, 17. Aufl., Rz 240.

⁵⁰ Vgl. an Stelle vieler, Jarass, in Jarass/Pieroth, 7. Aufl., Art. 12 Rz 19.

Gesetzes hängt von der jeweiligen Eingriffsintensität ab. Je intensiver der Eingriff, desto höher sind die Anforderungen, die an seine Rechtfertigung gestellt werden müssen.⁵¹ Bei der Einführung einer gesetzlichen Pflicht zur Installation von Beauftragten für die besonderen Belange behinderter Frauen handelt es sich um einen weniger intensiven Eingriff. Er setzt weder eine objektive noch eine subjektive Berufszugangsschranke. Eine solche gesetzliche Pflicht betrifft lediglich die Berufsausübung und wirkt sich hier nicht so schwerwiegend aus, dass sie in der Intensität des Eingriffs einer Berufszugangsschranke gleichkäme.

VI.3.2.3.1 Legitimer Zweck

Die gesetzliche Regelung müsste einen verfassungsrechtlich legitimierbaren Zweck verfolgen. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung von Beauftragten für die besonderen Belange behinderter Frauen in allen Rehabilitationseinrichtungen freier Träger verfolgt den Zweck, die Zielsetzung des § 1 Satz 2 SGB IX in einheitlicher Weise zu befördern. Da die Zielsetzung des § 1 Satz 2 SGB IX auch als Ausprägung des Art. 3 Abs. 2 GG zu betrachten ist (vgl. oben I 1.2), verfolgt eine Maßnahme, die diese Zielsetzung befördern will, auch einen verfassungsrechtlich legitimen Zweck.

VI.3.2.3.2 Eignung des Eingriffs zum Erreichen des Zwecks

Der Eingriff müsste geeignet sein, den benannten Zweck zu erreichen. In diesem Punkt steht dem Gesetzgeber eine Einschätzungsprärogative zu. Das heißt: Der Eingriff darf nicht als völlig ungeeignet zum Erreichen des Zwecks erscheinen.⁵² Im vorliegenden Zusammenhang erscheint die Einrichtung von Beauftragten für die besonderen Belange behinderter Menschen durchaus geeignet, um das in § 1 Satz 2 SGB IX gesetzte Ziel zu erreichen.

VI.3.2.3.3 Erforderlichkeit des Eingriffs.

Erforderlich ist ein Eingriff nur dann, wenn keine gleich geeigneten, für die freien Träger mildereren Mittel zum Erreichen des benannten Zwecks zur Verfügung stehen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vertreten und unterstützen zum einen die individuellen Interessen von Frauen gegenüber dem jeweiligen Einrichtungsträger. Zum anderen beraten und unterstützen sie den Einrichtungsträger bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, die auf eine strukturelle Veränderung zielen und kontrollieren deren Umsetzung. Bei der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten handelt es sich um ein flexibles Instrument, das auf unterschiedliche Bedarfe und Bedingungen in den Einrichtungen eingehen kann. Es kann die Analyse geschlechtsspezifischer Bedingungen in den Rehabilitationseinrichtungen fördern und auf diese Weise Grundvoraussetzungen für eine Umsetzung des Ziels des § 1 Satz 2 SGB IX schaffen.

⁵¹ Vgl. Pieroth, Schlink, Grundrechte, Rz 861.

⁵² Vgl. statt aller Jarass in Jarass/Pieroth, 7. Aufl., Art. 20 Rz 87 f.

Als weiteres – gleich geeignetes -Instrument, das der Berücksichtigung der speziellen Interessen von Frauen dienen kann, kommt die Strategie des Gender Mainstreaming in Betracht. Dieses Instrument kann aber nur dann zu vergleichbaren Erfolgen führen, wenn Gender Mainstreaming⁵³ konsequent im gesamten Organisationssystem einschließlich aller Organisations- und Entscheidungsprozesse verankert wird. Das würde in der überwiegenden Zahl von Unternehmen zur Notwendigkeit einer völligen Neustrukturierung führen. Wollte man die Unternehmen also verpflichten, Gender Mainstreaming einzuführen, so würde das in der Konsequenz einen stärkeren Eingriff in die Organisationsfreiheit bedeuten, als die Einführung einer allgemeinen Verpflichtung, Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte einzurichten, einer Verpflichtung, die zudem die konkrete Verankerung eines solchen Instruments offen lässt. Neben den bisher genannten Instrumenten ist kein weiteres Instrument bekannt, dass in gleicher Weise auf die Gleichstellung der Geschlechter hinwirken könnte. Die Erforderlichkeit kann somit bejaht werden.

VI.3.2.3.4 Angemessenheit des Eingriffs

Der Eingriff ist angemessen, wenn bei einer Abwägung zwischen der unternehmerischen Organisationsfreiheit der freien Träger und dem Ziel des Eingriffs, den Zielvorgaben des § 1 Satz 2 und des § 33 Abs. 2 SGB IX zur Durchsetzung zu verhelfen, die unternehmerische Organisationsfreiheit zurückstehen müsste. Für die Verankerung einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten gibt es unterschiedliche Modelle einer Verankerung in einer Organisationseinheit. Eine gesetzliche Verpflichtung, die lediglich vorschreibt, dass ein solches Instrument eingerichtet wird, aber offen lässt, nach welchem Modell dies geschehen soll, belässt dem freien Träger ein großes Maß an Organisationsfreiheit. Zum anderen können die freien Träger – wollen sie mit den Rehabilitationsträgern zusammenarbeiten - nicht verweigern, in ihren Einrichtungen die Leistungen auch nach der Zielsetzung des § 1 Satz 2 SGB IX auszurichten. Ihre unternehmerische Freiheit ist im Regelungszusammenhang des Rehabilitationsrechts durch die Zielentscheidungen des Sozialgesetzgebers begrenzt. Eine Verpflichtung zur Einsetzung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten, die die Frage der konkreten organisatorischen Verankerung offen lässt, stellt keinen unangemessenen Eingriff in die Organisationsfreiheit der freien Träger dar.

VI.4 Möglichkeit der Errichtung einer gesetzlichen Verpflichtung der Rehabilitationsträger zur Einsetzung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in ihren Verwaltungen

Um zu gewährleisten, dass die besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen bereits im Gewährungsverfahren positive Berücksichtigung finden und nicht als negative Faktoren in die Prognoseentscheidung einfließen, sind die Rehabilitationsträger verpflichtet, in ihren Behörden entsprechende organisatorische Vorkehrungen zu treffen. Das lässt sich bereits aus der Verankerung der Ziele des § 1 Satz 2 und des § 33 Abs. 2 SGB IX ablei-

⁵³ Zu den möglichen Formen der Umsetzung des Gender Mainstreaming vgl. IV.4.3.4.

ten. Es wäre aber sinnvoll, wenn der Bundesgesetzgeber zur Klarstellung eine solche Pflicht im SGB IX ausdrücklich benennen würde. Die Entscheidung, welche organisatorischen Maßnahmen im einzelnen zu treffen sind, ob also z.B. die Einführung von speziellen Beauftragten für die Bedürfnisse behinderter Frauen bei den Behörden vorgesehen werden soll, kann der Bundesgesetzgeber aber nur für die der Bundesverwaltung zugeordneten Rehabilitationsträger treffen. Mit Blick auf die übrigen Rehabilitationsträger fehlt dem Bund die entsprechende Gesetzgebungskompetenz (vgl. oben VI.3.1)

VI.5 Finanzierung – Berücksichtigung der Aufwendungen der Einrichtungsträger in den Vergütungsvereinbarungen nach § 21 SGB IX

Vereinbaren Rehabilitationsträger und freie Träger in den Leistungs- und Qualitätssicherungsverträgen i.S.d. § 21 SGB IX, dass in den Einrichtungen der freien Träger Stellen für Beauftragte für die besonderen Belange behinderter Frauen eingerichtet werden, so müssen die hierdurch für die Leistungserbringer verursachten Kosten beim Abschluss der Vergütungsvereinbarungen Berücksichtigung finden.

VI.5.1 Rechtliche Probleme der Finanzierung durch die Träger der gesetzlichen Sozialversicherungen

VI.5.1.1 Der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit

Die Sozialversicherungsträger und die Bundesagentur für Arbeit (i.V.m. § 1 Abs. 1 Satz 2 SGB IV) sind gemäß § 69 Abs. 2 SGB IV verpflichtet, für alle finanzwirksamen Maßnahmen angemessene Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen durchzuführen. Zu den finanzwirksamen Maßnahmen können auch organisatorische Entscheidungen gehören, z.B. die Einführung von Beauftragten für die Belange behinderter Frauen.

Für die Entscheidung, ob freie Träger für die Erbringung von Rehabilitationsleistungen in Anspruch genommen werden, ist nach § 17 Abs. 1 Satz 3 SGB IX auch die Beachtung des Wirtschaftlichkeitsgebots maßgebend. § 21 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX sieht als verpflichtenden Inhalt von Leistungserbringungsverträgen Vereinbarungen über die Übernahme von Grundsätzen der Rehabilitationsträger zu den Vergütungen vor. Somit sind diejenigen freien Träger, die in die Erbringung von Rehabilitationsleistungen einbezogen werden wollen, ebenfalls an das Wirtschaftlichkeitsgebot zu binden. Für die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation bestimmt dies § 35 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 SGB IX noch einmal ausdrücklich. Eine Verpflichtung freier Träger auf die Beachtung des Wirtschaftlichkeitsgebots durch Leistungserbringungsverträge lässt sich auch einigen spezialgesetzlichen Regelungen entnehmen (vgl. § 17 Abs. 2 Satz 2 SGB II und § 70 Abs. 1 Satz 5 SGB V).

Für die Frage, was unter dem Begriff der Wirtschaftlichkeit verstanden werden soll, kann auf eine Definition in den Bundesempfehlungen nach § 93d Abs. 3 des früheren

BSHG zurückgegriffen werden.⁵⁴ Nach dieser Definition sind „ausreichende, zweckmäßige und notwendige Leistungen (...) dann wirtschaftlich, wenn sie in der vereinbarten Qualität zu einem vertretbaren Aufwand erbracht werden“.⁵⁵ Der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit ist im Rahmen des Rehabilitationsrechts im Sinne des Minimalprinzips zu verstehen. Das heißt: Der Zweck bzw. das Ziel der Rehabilitationsleistung ist vorgegeben, ebenso wie bestimmte Qualitätsstandards. Dazu gehören auch solche Maßnahmen, mit denen sichergestellt werden soll, dass das Ziel des § 1 Satz 2 SGB IX – die Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse behinderter Frauen – befördert wird. Wirtschaftlich ist die Leistungserbringung im Sinne des Minimalprinzips dann, wenn die Mittel, die für das Erreichen des vorgegebenen Ziels eingesetzt werden, nach dem Grundsatz „So wenig wie möglich, aber so viel wie nötig!“ Verwendung finden.⁵⁶

Das bedeutet für den vorliegenden Zusammenhang: Die Sozialversicherungsträger sind nicht berechtigt, unter Verweis auf die ihnen zur Verfügung stehenden begrenzten Mittel diejenigen organisatorischen Maßnahmen, die der Durchsetzung des Ziels des § 1 Satz 2 SGB IX in ihren Behörden und in ihren Rehabilitationseinrichtungen dienen, ganz und gar abzulehnen. Sie sind aber berechtigt und verpflichtet, unter möglichen gleich geeigneten organisatorischen Maßnahmen diejenigen auszuwählen, die am wenigsten Kosten verursachen. Erscheinen also andere geeignete Maßnahmen kostengünstiger als die Einführung von Beauftragten für die Belange behinderter Frauen, dann können sie die Installation solcher Stellen ablehnen.

Für die freien Träger bedeutet das: Sie können beim Abschluss von Vergütungsvereinbarungen für ihre eigenen organisatorischen Entscheidungen nur die Berücksichtigung derjenigen Kosten verlangen, die für die kostengünstigste unter den gleich geeigneten Maßnahmen anfallen würden.

VI.5.1.2 Die Verwendung von Beiträgen aller Mitglieder für die spezifische Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen

Geht es um Einrichtungen freier Träger, in denen Leistungen erbracht werden, für die verschiedenen Versicherungsträger bzw. neben Versicherungsträgern auch andere Rehabilitationsträger zuständig sind, ergibt sich ein weiteres Problem. Gemäß § 30 Abs. 1 SGB IV dürfen Sozialversicherungsträger ihre Mittel nur für ihre gesetzlich vorgeschriebenen oder zugelassenen Aufgaben verwenden. Sie dürfen ihre Mittel somit nur für die Rehabilitation solcher behinderter Menschen verwenden, für die sie zuständig sind. Wird in einer Einrichtung, in der nicht nur behinderte Menschen eines einzigen Versicherungsträgers Leistungen erhalten, eine Stelle für eine Beauftragte für die besonderen Belange behinderter Frauen eingerichtet, so lassen sich die dadurch entstehen-

⁵⁴ Vgl. Meier im Zusammenhang mit der Klärung des Begriffs Wirtschaftlichkeit in der Jugendhilfe, Sozialrecht aktuell 2003, 35 (38).

⁵⁵ Bundesempfehlung gemäß § 93d Abs. 3 BSHG für Landesrahmenverträge nach § 93d Abs. 2 BSHG vom 15.02.1999, NDV 1999, 377 (378).

⁵⁶ Vgl. hierzu Neumann, Freiheitsgefährdung im kooperativen Sozialstaat, Rechtsgrundlagen und Rechtsformen der Finanzierung der freien Wohlfahrtspflege, 1992, S. 216; OVG Lüneburg, in: NDV 1986, 138 (139); BSGE 55, 277 (279); BSGE 56, 197 (198).

den Kosten kaum eindeutig zuordnen, wenn sich die Finanzierung nach der tatsächlichen Inanspruchnahme der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten durch die anwesenden Rehabilitandinnen richtet. Das Instrument der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten soll aber (auch) unabhängig von einer tatsächlichen Inanspruchnahme durch Rehabilitandinnen dazu dienen, die Rehabilitationsstrukturen daraufhin zu analysieren, ob sie auch den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen entsprechen und gegebenenfalls auf eine Anpassung der gegenwärtigen Strukturen an diese Bedürfnisse hinwirken. Im Ergebnis wirkt sich solche Analyse und ständige Anpassung der Strukturen auch positiv auf die Bedürfnisse behinderter Männer aus. Insofern lässt es sich rechtfertigen, wenn die Kosten entsprechend dem Anteil der einem Rehabilitationsträger zuzuordnenden Rehabilitanden und Rehabilitandinnen getragen werden.

VI.5.2 Rechtliche Probleme der Finanzierung durch Träger der Fürsorge

Auch die Träger der Fürsorge sind verpflichtet, beim Abschluss von Leistungserbringungsverträgen das Gebot der Wirtschaftlichkeit zu beachten und die freien Träger in den Verträgen ebenfalls an dieses Gebot zu binden. Hier gelten ebenfalls die Regelungen der §§ 17 Abs. 1 Satz 3, 21 Abs. 1 Nr. 2 und 35 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 SGB IX. Entsprechendes lässt sich auch spezialgesetzlichen Regelungen entnehmen (Vgl. § 78c Abs. 1 Satz 3 SGB VIII; § 76 Abs. 3 Satz 1 SGB XII). Die Ausführungen unter VI.5.1 gelten entsprechend.

VI.6 Aufsicht über die Rehabilitationsträger

Die Wirksamkeit einer gesetzlich errichteten materiellen Verpflichtung hängt auch immer davon ab, ob und in welcher Weise die Adressaten einer solchen Verpflichtung dieser auch nachkommen. So stellt sich mit Blick auf die sich aus den Regelungen der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 und des § 21 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX ergebenden Verpflichtungen für Rehabilitationsträger die Frage der Aufsicht über diese Träger.

VI.6.1 Aufsicht über Sozialversicherungsträger und die Bundesagentur für Arbeit

Die §§ 87 bis 90 SGB IV enthalten maßgebliche Regelungen für die Aufsicht über die Sozialversicherungsträger. Gemäß § 1 Abs. 2 Satz 3 SGB IV gilt die Bundesagentur für Arbeit als Versicherungsträger. § 1 Abs. 3 SGB IV stellt aber klar, dass spezielle Regelungen in den jeweiligen besonderen Sozialgesetzbüchern den allgemeinen Regelungen des SGB IV vorgehen. § 393 Abs. 1 SGB III enthält eine spezielle Regelung zur Bestimmung der Behörde, der die Rechtsaufsicht über die Bundesagentur für Arbeit zukommt, wenn sie auf dem Gebiet des SGB III agiert. Zuständige Aufsichtsbehörde ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Wird die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des SGB II tätig, dann kommt dem Bundesministerium für Wirtschaft gem. § 47 Abs. 1 SGB II neben der Rechtsaufsicht auch die Fachaufsicht zu. Die Art und Weise der Durchführung der Rechtsaufsicht richtet sich nach den §§ 88 f. SGB IV.

Für die übrigen Sozialversicherungsträger gilt die allgemeine Regelung des § 87 SGB IV. Danach unterliegen die Sozialversicherungsträger der Rechtsaufsicht. Für die der Bundesverwaltung zugeordneten Sozialversicherungsträger (vgl. oben VI.3.1.1) ist gem. § 90 Abs. 1 SGB IV das Bundesversicherungsamt die zuständige Aufsichtsbehörde. Beim Bundesversicherungsamt handelt es sich gem. § 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IV um eine selbständige Bundesbehörde. Sie untersteht ihrerseits gem. § 94 Abs. 2 Satz 2 SGB IV dem Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung. Das Bundesversicherungsamt ist gem. § 94 Abs. 2 Satz 3 SGB IV als Aufsichtsbehörde nur an allgemeine Weisungen des zuständigen Bundesministeriums gebunden. Nimmt jedoch das Bundesversicherungsamt seine Aufgabe als Rechtsaufsichtsbehörde nicht wahr, so kann dies Gegenstand einer allgemeinen Weisung i.S.d. § 94 Abs. 2 Satz 3 SGB IV werden.

Für die den Landesverwaltungen zugeordneten Sozialversicherungsträger (vgl. oben VI.3.1.1) sind gem. § 90 Abs. 2 und 3 SGB IV die für die Sozialversicherung zuständigen obersten Verwaltungsbehörden der Länder als Aufsichtsbehörden tätig.

Gemäß § 90 Abs. 4 Satz 1 SGB IV sind die Aufsichtsbehörden verpflichtet, sich regelmäßig zum Erfahrungsaustausch zu treffen. Soweit dieser Erfahrungsaustausch Angelegenheiten der Träger der landwirtschaftlichen Sozialversicherung betrifft, sind auch das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung sowie das Bundesministerium für Verbraucherschutz verpflichtet, daran teilzunehmen. Da bei Fragen der Umsetzung des SGB IX stets alle Rehabilitationsträger unter den Sozialversicherungsträgern, also auch immer die Träger der landwirtschaftlichen Sozialversicherung betroffen sind, sind neben dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit auch die weiteren genannten Ministerien immer zur Teilnahme verpflichtet und können auf diesem Wege Einfluss auf den das Rehabilitationsrecht betreffenden Umsetzungsprozess nehmen.

Alle Rehabilitationsträger müssen sich aktiv darum bemühen, ihre Behörden- und Prozessstrukturen sowie die Strukturen ihrer eigenen Einrichtungen daraufhin zu überprüfen, ob sie den zuvor analysierten besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen gerecht werden. Hierbei handelt es sich um eine Frage der Umsetzung des in § 1 Satz 2 und § 33 Abs. 2 SGB IX gesetzten Rechts, die der Rechtsaufsicht zugänglich ist. Dasselbe gilt für die von ihnen geschlossenen Leistungserbringungsverträge. Hier gilt es zu überprüfen, ob die Rehabilitationsträger die Leistungserbringer darauf verpflichten, die Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 SGB IX bei ihren Rehabilitationskonzepten zu berücksichtigen. Verzichten die Rehabilitationsträger völlig darauf, sich aktiv um die Umsetzung der Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 SGB IX zu bemühen und wirken sie über die Leistungserbringungsverträge nicht auf die freien Träger dahingehend ein, dass diese ihrerseits die Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 SGB IX im Blick behalten, dann handelt es sich um Rechtsverweigerung. Hier wäre dann die zuständige Rechtsaufsichtsbehörde verpflichtet, unter Verwendung der in § 89 SGB IV benannten Aufsichtsmittel aktiv zu werden. Ergreifen die Sozialversicherungsträger allerdings Maßnahmen, bei denen lediglich deren Zweckmäßigkeit in Frage steht, so unterliegt dies nicht mehr der Rechtsaufsicht.

VI.6.2 Aufsicht über die übrigen Rehabilitationsträger

Die Kommunen unterliegen als Sozial- und Jugendhilfeträger ebenfalls lediglich der Rechtsaufsicht. Welche Behörde zuständige Aufsichtsbehörde ist, richtet sich nach dem jeweiligen Landesrecht. Diese Träger sind den Einflussmöglichkeiten der Bundesregierung weitgehend entzogen.

Für Angelegenheiten der sozialen Entschädigung sind die Träger der Versorgungsverwaltung zuständig. Die näheren Regelungen unterliegen dem Landesrecht.

VII Zusammenfassung der Ergebnisse der rechtlichen Prüfung

Renate Bieritz-Harder, Ulrike Spangenberg

- Die Belange von Frauen mit Behinderung sind verfassungsrechtlich sowohl von Art. 3 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 3 als auch Abs. 3 Satz 2 GG erfasst. Weder Art. 3 Abs. 2 GG noch Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG geben einen Anspruch auf ein bestimmtes staatliches oder privates Handeln. Der Staat hat jedoch auf eine tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und eine gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Frauen und Männern hinzuwirken. Das gilt vor allem dann, wenn der Staat wie bei der Ausführung von Rehabilitationsleistungen, entweder durch die Rehabilitationsträger selbst tätig wird oder sich privater Dritter bedient. Privatrechtssubjekte unterliegen selbst keiner unmittelbaren Grundrechtsbindung.
- § 1 Satz 2 SGB IX gebietet, den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen Rechnung zu tragen. Dieser Grundsatz sowie seine Konkretisierung in § 33 Abs. 2 SGB IX sind als ein Schritt zur Umsetzung des verfassungsrechtlichen Gebots des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG für den Bereich der Rehabilitation zu betrachten. Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG gebietet dem Staat, Maßnahmen zu ergreifen, mit denen die bestehenden Nachteile für (behinderte) Frauen im Vergleich zu (behinderten) Männern beseitigt werden.
- Eine entsprechende Verpflichtung ergibt sich für die Rehabilitationsträger auf Bundesebene über § 1 Satz 4 BGG und § 7 Abs. 1 BGG i.V. m. § 2 BGG. Die Rehabilitationsträger, die zur unmittelbaren oder mittelbaren Landesverwaltung gehören, sind ebenfalls über § 7 Abs. 1 BGG i.V. m. § 2 BGG verpflichtet, innerhalb ihres Aufgabenbereiches die Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen, soweit sie Bundesrecht ausführen. Diese Verpflichtung ergibt sich überwiegend auch aus den Landesgesetzen zur Gleichstellung behinderter Menschen, soweit diese auf die Rehabilitationsträger Anwendung finden.
- Die gesetzlichen Vorschriften zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die im Zusammenhang mit der Rehabilitation Anwendung finden (gleichstellungs- sowie sozialrechtliche Regelungen) werden den Anforderungen des Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 Satz 2 i.V.m. dem Sozialstaatsgebot nicht ganz gerecht. Bedingt durch das sozialrechtliche Rehabilitationsverhältnis, aber auch Erfahrungen, Fähigkeiten und Einwirkungsmöglichkeiten der behinderten Frauen und Männer, wirken sich die Maßnahmen und Ansprüche, wie z.B. das Gewaltschutzgesetz oder das Beschäftigungsschutzgesetz, in den Rehabilitationseinrichtungen nicht aus. An einem effektiven auf die Strukturen und Bedarfe in den Einrichtungen zugeschnittenen Instrument der Rechtsdurchsetzung fehlt es bislang.
- Ziel des gestaltenden Eingreifens des sozialstaatlich handelnden Staates muss die Realisierung einer tatsächlichen Gleichberechtigung behinderter Menschen sein. Das zielt zugleich auf die Möglichkeit einer Realisierung der Selbstbestimmung behinderter Menschen, wie sie für nicht behinderte Menschen selbstverständlich ist.

- Die Umsetzung der in §§ 1 Satz 2 und 33 Abs. 2 SGB IX verankerten Grundsätze erfordert sowohl eine genaue Analyse besonderer Bedürfnisse behinderter Frauen wie auch eine Beachtung des Veränderungsprozesses. Werden Bedürfnisse, die gegenwärtig als „besondere Bedürfnisse“ von Frauen begegnen (z.B. Vereinbarung der Rehabilitation mit familiären Pflichten), wegen § 1 Satz 2 SGB IX in Zukunft bei behinderten Frauen im Zusammenhang mit der Planung des Rehabilitationsprozesses überhaupt wahrgenommen, dann werden sie in Zukunft auch bei behinderten Männern, bei denen im Einzelfall entsprechende Bedürfnisse auftreten, weniger übersehen werden können. Eine solche Analyse wie auch die Beobachtung des Veränderungsprozesses kann nur unter Einbeziehung der betroffenen Frauen gelingen. Die Installation von Frauenbeauftragten kann hier eine hilfreiche Maßnahme darstellen.
- Die Rehabilitationsträger sind unmittelbare Adressaten der Verpflichtung. Sie sind sowohl in der Phase der Leistungsgewährung wie auch in der Phase der Leistungserbringung für die Umsetzung der Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 SGB IX verantwortlich.
- Auch die Verpflichtung aus § 1 Satz 4 BGG und § 7 Abs. 1 BGG i.V. m. § 2 BGG betrifft die Phase der Leistungsgewährung und die Phase der Leistungserbringung. Über § 2 BGG ergibt sich für die Rehabilitationsträger auf Bundesebene daraus auch die Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming unter besonderer Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen.
- Die Rehabilitationsträger sind verpflichtet
 - ihre Behörden und ihre Einrichtungen sowie die Verwaltungsabläufe so zu organisieren, dass die besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen ermittelt werden können und diesen Bedürfnissen tatsächlich Rechnung getragen wird. Eine entsprechende klarstellende Regelung im SGB IX wäre hilfreich.
 - Die Rehabilitationsträger sind verpflichtet, Vereinbarungen mit den Leistungserbringern zu treffen, die gewährleisten, dass diese den Grundsätzen der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 SGB IX in ihren Rehabilitationseinrichtungen und in der Gestaltung der Rehabilitationsprozesse Rechnung tragen. Eine entsprechende klarstellende Regelung im SGB IX wäre hilfreich.
 - Aus der Verpflichtung zur Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen ergibt sich für die Phase der Leistungsgewährung und der Leistungserbringung die Pflicht, geschlechts- und behinderungssensible Daten zu erheben und auszuwerten, auf deren Grundlage die Lebenslagen und Bedarfe behinderter Frauen erhoben und in die Entscheidungen der öffentlichen Verwaltung einfließen müssen.
- Die bestehenden gesetzlichen Regelungen legen die Rehabilitationsträger bei der Umsetzung der Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 SGB IX nicht auf die Installation von Beauftragten für die Belange behinderter Frauen fest. Ihnen steht die Wahl anderer geeigneter Maßnahmen offen.

- Das gilt auch für die Verpflichtung aus § 1 Satz 4 BGleIG und § 7 Abs. 1 BGG i.V.m. § 2 BGG, sowie die Verpflichtung aus § 2 BGleIG zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.
- Die Rehabilitationsträger sind nach geltendem Recht nicht berechtigt, von den Leistungserbringern zu verlangen, dass diese Stellen für Beauftragte für die Belange behinderter Frauen einrichten. Die Leistungserbringer sind berechtigt, andere geeignete Wege zur Umsetzung der Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 SGB IX zu wählen. Sie sind aber nicht berechtigt, die Umsetzung der genannten Grundsätze völlig zu verweigern. Eine entsprechende klarstellende Regelung im SGB IX wäre hilfreich.
- Die Wahrnehmung der betreffenden Aufgabe durch den Werkstatttrat in den Werkstätten für behinderte Menschen ist kein geeigneter Weg zur Umsetzung der Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 GG. Für den Bereich der Berufsbildungswerke und der Berufsförderungswerke gibt es keine Entsprechung zum Werkstatttrat.
- Hinsichtlich der Auswahl effektiver Gleichstellungs- und Teilhabemaßnahmen steht dem Gesetzgeber ein Gestaltungsspielraum zu. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können beim individuellen Zugang zu und bei der Durchsetzung von Rechten – auch gegenüber der Einrichtungsleitung – eine zentrale Rolle spielen. Gleichzeitig können sie durch Beratung der Organisation und Initiierung von Maßnahmen flexibel strukturelle Veränderungen fördern. Sowohl individuelle als auch strukturelle Benachteiligungen können aber auch über andere Maßnahmen, insbesondere eine konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming, beseitigt werden.
- Eine flächendeckende Einführung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in den Rehabilitationseinrichtungen zur Umsetzung der Grundsätze des § 1 Satz 2 und § 33 Abs. 2 SGB IX lässt sich nur über die Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung von Rehabilitationsträgern und freien Trägern erreichen.
- Dem Bund steht die Gesetzgebungskompetenz zur Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung für Rehabilitationsträger, Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte in ihren Einrichtungen einzurichten, soweit es sich um Träger handelt, die der Bundesverwaltung zugeordnet werden. Ihm fehlt die Gesetzgebungskompetenz, soweit er Rehabilitationsträger verpflichten will, die den Landesverwaltungen zuzuordnen sind. Dieses Hindernis lässt sich mit einer kooperativen Abstimmung ähnlicher Regelungen zwischen Bund und Ländern überwinden.
- Einer gesetzlichen Verpflichtung freier Träger zur Einsetzung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten, die die Form der Verankerung in der Organisationseinheit offen lässt, ist mit Art. 12 GG vereinbar, wenn den freien Trägern ein großer Spielraum ihrer Organisationsfreiheit verbleibt. Die konkrete Umsetzung der Ziele des § 1 Satz 2 und des § 33 Abs. 2 SGB IX in den Einrichtungen freier Träger muss für die Rehabilitationsträger überprüfbar sein. Eine Verankerung konkreter Umsetzungsmaßnahmen freier Träger kann zum Gegenstand der Qualitätssicherungsvereinbarungen zwischen Rehabilitationsträgern und freien Trägern gemacht werden.

VII Ergebnisse der rechtlichen Prüfung

- Die notwendigen Kosten, die den Leistungserbringern im Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 GG entstehen, müssen in den Vergütungsvereinbarungen Berücksichtigung finden.
- Die Rechtsaufsichtsbehörden sind berechtigt und verpflichtet zu überprüfen, ob die Rehabilitationsträger ihrer Pflicht zur Umsetzung der Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 GG nachkommen. Die Art und Weise der Umsetzung unterliegt nicht der Rechtsaufsicht. Das gilt auch für die Verpflichtung aus § 1 Satz 4 BGleig und § 7 Abs. 1 BGG i.V. m. § 2 BGG, sowie § 2 BGleig.

VIII **Ausgestaltung der Institution der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

Ulrike Spangenberg

Für die konkrete Ausgestaltung des Amtes einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten sind die Aufgaben, Rechte und Pflichten, aber auch die Rechtsstellung und die notwendigen Rahmenbedingungen zu definieren.

In den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder sind die persönlichen und fachlichen Anforderungen, die Grundsätze zu Amtszeit, die Vertretung und Abberufung, die Stellung, die Aufgaben, die Rechte und Pflichten sowie die Rahmenbedingungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geregelt. Die Gemeinde- und Landkreisordnungen überlassen die konkrete Ausgestaltung des Amtes überwiegend den Satzungen der verpflichteten kommunalen Organe. Zum Teil sind die Aufgaben auch erst in den Stellenbeschreibungen festgelegt. Die fehlende Rechtsverbindlichkeit wird von Interessenvertretungen der Frauenbeauftragten immer wieder kritisiert¹. Ohne konkrete Regelungen zur Ausgestaltung, hängen die Gestaltungsmöglichkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in hohem Maße von Interessenkonstellationen und Mehrheitsverhältnissen in den Entscheidungsgremien ab.

Dem Interesse an Rechtsverbindlichkeit stehen in Rehabilitationseinrichtungen die unterschiedlichen Organisationsformen der Träger, sowie die tatsächlichen und rechtlichen Strukturen von Rehabilitationseinrichtungen gegenüber. Die Institution der behördlichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten, wie sie im öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder ausgestaltet ist, kann deshalb zwar als Orientierung dienen; eine Übertragung muss aber die konkreten Bedingungen und Strukturen der Rehabilitationseinrichtungen berücksichtigen. Dazu gehören beispielsweise die bestehenden Mitwirkungsstrukturen der Rehabilitand/innen, wie der Heimbeirat und der Werkstattatrat.

VIII.1 **Ausgestaltung der Institution der behördlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Gleichstellungsgesetzen von Bund und Ländern**

Den Aufgaben, Rechten und Pflichten sowie der Rechtsstellung kommt eine zentrale Rolle bei der Ausgestaltung der Institution der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Einrichtungen zu. Die Ausgestaltung der Beauftragten ist in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder unterschiedlich geregelt. Die folgende Darstellung gibt daher nur einen Überblick über die grundlegende Ausgestaltung, die in Abhängigkeit von Aufgaben, tatsächlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen variabel ist.

¹ Begander/Schwertberger, Kommunalpolitik und Verwaltung, S. 22.

VIII. 1.1 Aufgaben

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erfüllen vier grundlegende Funktionen²

- Information und Beratung,
- Artikulation und Vertretung der Bedürfnisse und Interessen von Frauen (und ggf. Männern),
- Konzeptionalisierung und Initiierung systematischer Gleichstellungspolitik,
- Förderung und Überwachung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Die Funktionen spiegeln sich in den Aufgaben der behördlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, wie sie in den Gleichstellungsgesetzen aufgeführt sind:

- Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Einstellung, Förderung, Beseitigung von Nachteilen, Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und sexueller Belästigung³,
- Mitwirkung bei personellen, organisatorischen, sozialen, zum Teil auch fachlichen⁴ Maßnahmen, die Gleichstellung, Vereinbarkeit und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen.

Die Beratung umfasst sämtliche Fragen und Anliegen in Bezug auf die berufliche Situation, den Abbau und die Verhinderung von Benachteiligungen, sowie die Entgegennahme und Weiterleitung von Beschwerden über sexuelle Belästigung. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind damit gleichzeitig eine nach § 3 Abs. 1 Beschäftigtenschutzgesetz zuständige Beschwerdestelle. Zur Durchführung der Beratung kann die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte Sprechstunden einrichten. Dementsprechend müssen räumliche und zeitliche, unter Umständen auch sachliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Behördliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirken auch bei einer Vielzahl von Maßnahmen der Verwaltung mit. Dazu gehören z.B.: die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Fortbildungen, Beförderungen, Kündigungen und Entlassungen (personelle Maßnahmen). Nach dem BGleIG wirkt die Gleichstellungsbeauftragte auch bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien mit.

Zu den sozialen und organisatorischen Maßnahmen zählen in einem umfassenden Sinne⁵, z.B.:

² In Anlehnung an Begander/Schwertberger, Kommunalpolitik und Verwaltung, S. 27.

³ § 19 Abs. 1 BgleiG; § 21 ChGIG BaWü; Art. 17 Abs. 2 BayGIG; § 17 Abs. 4 BerlLGG; § 12 Abs. 6 GIG M-V; § 20 Abs. 5 NGG; § 17 Abs. 2 LGG NRW; § 18 Abs. 4 LGG Rh-Pf; § 18 FrFG LSA; § 16 Abs. 2 ThürGIG. In Sachsen-Anhalt obliegt diese Aufgabe den ehrenamtlichen Frauenbeauftragten.

⁴ § 19 Abs. 1 GStG SLH.

⁵ V. Roetteken, BGleIG, § 19, Rn. 55.

- Entscheidungen über die Gewährung von Zulagen, Zuschüssen und sonstigen finanziellen Leistungen, die Errichtung von Sozialeinrichtungen oder Angeboten der Kinderbetreuung, Fortbildungen (soziale Maßnahmen)
- die Ordnung und Gestaltung der Arbeitsplätze, Fragen der Arbeitszeit, die Verteilung und Gestaltung der Räume, die technische Durchführung von Schulungen und Fortbildungsmaßnahmen, die Einrichtung von Freizeiträumen oder Sanitäreinrichtungen (organisatorische Maßnahmen)⁶.

Einige Gleichstellungsgesetze konkretisieren den Begriff der sozialen und organisatorischen Maßnahmen durch die Nennung von baulichen Maßnahmen⁷, Fortbildungen⁸, Arbeitsplatzgestaltung⁹, Disziplinarmaßnahmen¹⁰ oder die Analyse der Beschäftigtenstruktur und die Mitwirkung am Frauenförderplan¹¹.

Einige Gesetze sehen über die Beratungs- und Mitwirkungsaufgaben hinaus eine Pflicht zur Umsetzung und Förderung des Gesetzeszwecks mit eigenen Initiativen vor¹².

VIII. 1.2 Rechte und Pflichten von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind relativ begrenzt und beschränken sich auf Informations-, Beteiligungs- und Beratungsrechte. In Abstimmungen haben Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, wenn überhaupt, lediglich eine beratende Stimme. Tatsächliche Entscheidungskompetenzen sind nicht normiert. Die Rechte sollen die Umsetzung der Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unterstützen. Diese Funktion kommt auch der Verankerung einer Unterstützung durch die (Dienst-)Leitung und ein Benachteiligungsverbot zu. Neben der Verpflichtung, die erforderlichen räumlichen, sachlichen und personellen¹³ Ressourcen zur Verfügung zu stellen, wird – in der Regel über die Freistellung von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten – auch die erforderliche Arbeitszeit geregelt¹⁴.

In der Regel umfassen die Rechte der behördlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten:

- die „rechtzeitige“, „frühzeitige“ oder „unverzögliche“ Unterrichtung,
- Einsichtsrechte in Unterlagen,
- Die Beteiligung an Planungs- und Entscheidungsprozessen (mit beratender Stimme),

⁶ Vgl. Wankel/Horstkötter in Schiek, Frauengleichstellungsgesetze, Rn. 635ff.

⁷ § 22 Abs. 1 Nr. 2 BraLGG, § 23 Abs. 1 Nr. 2 LGG Saar

⁸ § 22 Abs. 1 Nr. 3 BraLGG, § 12 GIG MV, § 20 NGIG

⁹ § 22 Abs. 1 Nr. 4 BraLGG; § 12 GIG MV, § 23 Abs. 1 Nr. 4 LGG Saar

¹⁰ § 12 GIG MV.

¹¹ § 22 Abs. 1 Nr. 5 BraLGG, § 23 Abs. 1 Nr. 5 LGG Saar

¹² Art. 17 Abs. 1 BayGIG; § 21 Abs. 2 ChGIG BaWü; § 20 Abs. 3 NGG; § 20 Abs. 2 SächsFFG; § 15 Abs. 2 FrFG LSA; § 16 Abs. 2 ThürGleichG; vgl. zu Beispielen für die Ausübung des Initiativrechts Wankel/Horstkötter in Schiek, Frauengleichstellungsgesetze, Rn. 646.

¹³ In der Regel hängt die personelle Ausstattung von der Zahl der Beschäftigten ab. In der Regel ist eine Stellvertreterin zu wählen oder zu bestellen.

¹⁴ Der Umfang der Freistellung wird in der Regel in Abhängigkeit von der Zahl der Beschäftigten oder in Abhängigkeit vom Umfang der Aufgaben festgelegt.

- Vortragsrecht und Recht auf Stellungnahme bei der Dienststellenleitung,
- Initiativrecht für den Bereich der Gleichstellung,
- Beschwerde-, Widerspruchs- und/oder Klagerechte bei Verstößen gegen Gleichstellungsgesetz/Gleichstellungsplan und eigene Rechte,
- fachliche Weisungsfreiheit,
- Durchführung von Sprechstunden und Versammlungen.

Zu den Pflichten von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die in vergleichbarer Weise für den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, den Heimbeirat und den Werkstattrat geregelt sind, gehören:

- Verschwiegenheit und Garantie der Vertraulichkeit,
- Vortragspflicht bei der Leitung,
- Fortbildung in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches,
- Zusammenarbeit mit dem Personalrat (Bremen und Thüringen),
- Teilnahme an Kooperations- und Austauschtreffen mit anderen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten.

Eine besondere Funktion kommt dem Fortbildungsrecht bzw. der Fortbildungsverpflichtung zu, die das BGleIG normiert. Die Fortbildungen sollen dazu beitragen, dass auch Frauen, die bisher keine Erfahrung mit der Arbeit von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten haben, das Amt übernehmen können. Eine ähnliche Funktion erfüllt die Teilnahme an Kooperations- und Austauschtreffen, die der fachlichen, aber auch der persönlichen Unterstützung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dient.

VIII. 1.3 Rechtsstellung der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten und institutionelle Verankerung

Die Rechtsstellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. deren Verankerung innerhalb der Organisation läßt sich nach zwei grundlegenden Konzepten unterscheiden.

Nach dem *Verwaltungskonzept* ist die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte Teil der Verwaltung, in der sie dienstlich tätig wird. In der Regel wird die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte durch die Dienststellenleitung bestellt¹⁵. Die Stellung ist mit der eines/einer Datenschutzbeauftragten oder des/der Beauftragten für die Belange von behinderten Menschen nach den Gesetzen zur Gleichberechtigung von behinderten Menschen zu vergleichen. Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet.

¹⁵ Vgl. z.B. § 15 LGG NRW; § 15 LGG Rh-Pf.; § 18 SächsFFG, ausgehend vom Verwaltungsmodell ebenso BgleiG, ChGIG; BayGIG; BraLGG, HGIG; NGG, GStG SLH.

Nach dem *Personalratskonzept* hat die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte eine Stellung, die institutionell einem Mitglied des Personalrats entspricht¹⁶. Sie tritt als Interessenvertretung der beschäftigten Frauen auf, ist organisatorisch eigenständig und ehrenamtlich bzw. unter Freistellung von übrigen dienstlichen Arbeiten tätig. Sie erhält ihre Legitimation durch die Wahl der Beschäftigten. Die Dienststellenleitung ist an die Entscheidung der Beschäftigten gebunden¹⁷.

Die Gleichstellungsgesetze der öffentlichen Verwaltung haben Mischformen der Konzepte gebildet, in denen sich dienstliche und ehrenamtliche Rechte überschneiden¹⁸. So kann z.B. der Bestellung durch die Dienststellenleitung ein mehrheitlichen Vorschlag der weiblichen Beschäftigten vorangehen¹⁹. In den meisten Gesetzen finden sich Freistellungs- und zeitliche Entlastungsbestimmungen, obwohl dies bei einer dienstlichen Tätigkeit nicht notwendig wäre²⁰. In Sachsen-Anhalt werden sowohl hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt, die der Verwaltung angehören, als auch ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte (männlich oder weiblich), die durch die weiblichen Beschäftigten gewählt werden. Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind für die Berücksichtigung von Gleichstellungsbelangen in den Verwaltungsentscheidungen zuständig. Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind demgegenüber Ansprechpartner/innen für die weiblichen Beschäftigten. Sie unterstützen und beraten die weiblichen Beschäftigten in Einzelfällen zur beruflichen Förderung und Beseitigung von Nachteilen²¹.

VIII. 1.4 Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte

In den Gleichstellungsgesetzen werden sowohl die Bezeichnungen Frauenbeauftragte, Frauenvertreterin oder Gleichstellungsbeauftragte verwendet²². Die Bezeichnung geht nicht notwendig mit einer unterschiedlichen Zuständigkeit oder einem unterschiedlichen Aufgabenkreis einher²³. Nach dem Zweiten Bericht der Bundesregierung über die Gleichstellungsstellen, ist mit der Verwendung der Begriffe Frauenbeauftragte/Frauenbüro oder Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsstelle eine bestimmte An-

¹⁶ § 15 BremLGG; § 16 LGG Berl. Sachsen-Anhalt wendet beide Modelle an.

¹⁷ In den Gleichstellungsgesetzen von Baden-Württemberg, Bayern und Hessen werden die Stellen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ausgeschrieben. Dann sind aufgrund der Anforderungen im öffentlichen Dienst fachliche Anforderungen und eine ermessensfehlerfreie Entscheidung zu beachten vgl. Im einzelnen Wankel/Horstkötter in Schiek, Frauengleichstellungsgesetze, Rn 524.

¹⁸ Vgl. Wankel/Horstkötter in Schiek, Frauengleichstellungsgesetze, Rn 544.

¹⁹ Z.B. § 14 Abs. 1 ThürGIG.

²⁰ Wankel/Horstkötter in Schiek, Frauengleichstellungsgesetze, Rn 547.

²¹ Vgl. § 14ff FrFG SA.

²² In den Gesetzen wird die Bezeichnung der Frauenbeauftragten zunehmend durch die Bezeichnung Gleichstellungsbeauftragte ausgetauscht, ohne dass damit notwendig eine Veränderung des Aufgabenkreises einhergeht.

²³ Die Tendenz Frauenbeauftragte als Gleichstellungsbeauftragte zu bezeichnen oder in diese umzubenennen, scheint zum einen ein Problem fehlender Akzeptanz von frauenspezifischen Institutionen zu sein. Zum anderen sollen, so die Begründung der Gleichstellungsbeauftragten einer Hochschule, Männer, die in gleicher Weise wie Frauen von Vereinbarkeitsproblemen Beruf und Familie betroffen sind, nicht bereits durch die Bezeichnung ausgeschlossen werden. Insgesamt wird Gleichstellungspolitik zunehmend weniger als Frauenförderung definiert, denn als Gleichstellung von Frauen und Männern verstanden.

schauung verbunden. Die Begriffe Frauenbeauftragte/Frauenbüro werden häufig verwendet, um deutlich zu machen, daß das Gleichstellungsdefizit praktisch ausschließlich zu Lasten der Frauen geht²⁴. Eine rechtliche Pflicht das Amt in der einen oder anderen Art zu bezeichnen besteht nicht.

Die Mehrzahl der öffentlich-rechtlichen Gleichstellungsgesetze sieht für die Person der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten, entweder durch die Verwendung der weiblichen Sprachform²⁵ oder eine ausdrückliche Verpflichtung²⁶, die Bestellung bzw. Wahl einer Frau vor. In einigen Gesetzen wird auch die Formulierung „aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten“ verwendet. Zur Fassung der Gemeindeordnung NRW, die sowohl die Plural- als auch die Singularform von Gleichstellungsbeauftragte verwendet, hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass männliche Bewerber durch die weibliche Formulierung allein jedenfalls dann nicht ausgeschlossen werden, wenn die weibliche Funktionsbezeichnung ausdrücklich für beide Geschlechter gelten soll²⁷. Fehlt es an dieser ausdrücklichen Regelung ist angesichts des immer noch vorherrschenden gesetzestechnischen Sprachgebrauchs davon auszugehen, dass der Gesetzgeber eine bewusste Entscheidung für das weibliche Geschlecht getroffen hat²⁸. Bayern verwendet demgegenüber den sprachlichen Plural, um die Öffnung der Aufgabe für Frauen und Männer zu verdeutlichen²⁹.

Die Rechtmäßigkeit der Beschränkung des Amtes einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten auf eine Frau ist umstritten. Erfolgt die Bestellung als Arbeitsverhältnis, gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Maßstab des § 611 a BGB. Nach § 611a Abs. 1 Satz 2 BGB ist eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts nur dann zulässig, wenn das Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist³⁰. § 611a BGB ist eine gesetzliche Vorschrift zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Sinne des § 36 Satz 3 SGB IX und deshalb auch auf die Rechtsverhältnisse in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation anzuwenden. Das Geschlecht ist nach der Entscheidung des BAG nur unverzichtbar, wenn ein Angehöriger des anderen Geschlechts die vertragliche Leistung nicht erbringen kann. Dieses Unvermögen muss auf Gründen beruhen, die der Gleichberechtigung von Frauen und Männern genügen³¹. Das BVerfG hat die zwingend geregelte Bestellung einer Frau zur kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in der Gemeindeordnung Schleswig-Holstein nicht beanstandet. Die Entscheidung befasste sich aller-

²⁴ Zweiter Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag über die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Kommunen, BT-Drs. 12/5588, S. 4.

²⁵ ChGlG; BraLGG; GlG M-V, NGG, LGG Rh-Pf, FrFG LSA, SächsFFG, LGG Saar, GStG SLH.

²⁶ § 16 Abs. 1 BgleiG; § 16a Abs. 2 BerlLGG; § 11 Abs. 2 BremLGG; § 16 Abs. 2 HGIG; § 11 Abs. 3 GlG M-V, § 15 Abs. 3 LGG NRW, § 14 Abs. 1 ThürGlG.

²⁷ BAG v. 12. 11. 1998, NZA 1999, S. 372.

²⁸ Wankel/Horstkötter in Schiek, Frauengleichstellungsgesetze, Rn. 522.

²⁹ LT-Drs. 13/2784, S. 14.

³⁰ BAG v. 12. 11. 1998, NZA 1999, S. 372. Nach der Rechtsprechung des LAG Hamm v. 10. 04. 1997 genügt ein sachlicher Grund, vgl. PersR 1997, S. 504f.

³¹ vgl. BAG v. 12. 11. 1998, NZA 1999, S. 372.

dings mit der Selbstverwaltungsgarantie der Gemeinden aus Art. 28 Abs. 2 GG und nicht der Beschränkung des Amtes auf Frauen³².

Die ausschließliche Besetzung des Amtes der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten mit einer Frau unterliegt im Ergebnis jedenfalls einer besonderen Begründungspflicht, die sich an den Tätigkeiten der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten orientieren muss. Beispielsweise erlauben die Tätigkeiten in einem Frauenhaus, soweit das Betreuungskonzept des Trägers die Ausübung ausschließlich durch Frauen erfordert, die Differenzierung nach dem Geschlecht³³. Ausschlaggebend für die Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist, dass derzeit überwiegend Frauen durch geschlechtsspezifische Benachteiligungen und sexuellen Belästigungen sowohl im Arbeitsleben als auch in der Öffentlichkeit betroffen sind. Das Amt setzt bei den weiblichen Beschäftigten ein ausreichendes Maß an Akzeptanz und Vertrauen voraus, das vor allem bei sexuellen Belästigungen vom anderen Geschlecht nicht gewährleistet werden kann³⁴.

VIII. 2 Übertragbarkeit auf Rehabilitationseinrichtungen

VIII.2.1 Aufgaben

Die Erfahrung mit dem Instrument der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hat gezeigt, dass die Einzelberatung ein hohes Maß an Beratungskompetenz erfordert, das auch eine rechtliche Erstberatung enthalten kann. Die in den Beratungen erfahrenen Probleme müssen weitergeleitet und bei den zuständigen Stellen thematisiert werden. Dazu gehört eine Abstraktionskompetenz, um von den Einzelproblemen auf allgemeine Probleme schließen zu können. Hohe Anforderungen stellt auch die Beratung bei sexueller Belästigung bzw. die Beratung hinsichtlich eines positiven Umganges mit Sexualität³⁵. Ob Rehabilitandinnen diesen Aufgaben gewachsen sind, ist eine Frage des Einzelfalls, der in den konkreten Rehabilitationseinrichtungen zu entscheiden ist. Zu überlegen ist aber auch, ob die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten alle Beratungsaufgaben selbst übernehmen müssen. Kommunale und behördliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte greifen zur Lösung von Einzelfällen vielfach auf freie Beratungsstellen oder auf bestehende Frauennetzwerke und in Rechtsfragen auf anwaltliche Hilfe zurück³⁶.

Die Sensibilität und fachliche Kompetenz für Gleichstellungsfragen ist nicht notwendig eine Voraussetzung für die Besetzung. Fortbildungspflichten, wie sie das BGleGG normiert, können dazu beitragen, dass auch Frauen, die bisher keine Erfahrung mit der Ar-

³² BVerfGE 91, 228, 245.

³³ BAG v. 14. 3. 1989; ebenso der Verkauf von Damenunterwäsche, vgl. LAG Köln v. 19.7. 1996, NZA-RR, 1997, S. 84.

³⁴ Vgl. die Begründung bei LAG Hamm v. 10. 04. 1997, PersR 1997, S. 504. Prüfungsfolge bei Thüsing, RdA 2001, S. 322f, der eine Unverzichtbarkeit unter Abwägung von Interessen vorschlägt. Danach ist eine Differenzierung vertretbar, wenn ein Geschlecht die Aufgabe besser erfüllt als andere und die Minderleistung biologisch bedingt ist bzw. ein legitimes öffentliches Interesse an einer Unterscheidung besteht.

³⁵ Ute v. Wrangel, Gespräch v. 20.06. 2005; Begander/Schwertberger (1995), Kommunalpolitik und Verwaltung, S. 101.

³⁶ Ebd.

beit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben, das Amt übernehmen können. Erfahrungen zeigen, dass oft ein Schlüsselerlebnis zur Beschäftigung mit dem Thema anregt. Das Fachwissen und die notwendige Sensibilität entstehen vor allem durch die Tätigkeit selbst. Neben fachlichen Fortbildungen und Arbeitshilfen ist auch der persönliche Austausch zur eigenen Funktion notwendig. Eine zentrale Rolle kommt deshalb auch der Vernetzung mit anderen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen, bei den Trägerverbänden und in der Kommune oder in Betrieben zu³⁷.

Die Anforderungen an die Beratungs- und Mitwirkungskompetenzen stellen sich in vergleichbarer Weise für den Werkstatttrat und den Heimbeirat. Diese wirken nach den Aufgabenkatalogen der entsprechenden Mitwirkungsverordnungen an organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit und sind Ansprechpartner/innen für die Werkstattbeschäftigten und Heimbewohner/innen.

Sowohl die Heimmitwirkungsverordnung (HeimMVO) als auch die WMVO der Diakonie kennt Unterstützungsmechanismen, die auf Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte übertragen werden können. So wird die Arbeit des Heimbeirats durch den Anspruch auf eine fachliche Beratung durch die Leitung oder des Trägers der Einrichtung unterstützt (§ 32 HeimMVO). Die Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung sieht in § 47 die Bestellung einer Vertrauensperson aus dem Fachpersonal vor. Diese Modelle finden sich auch in der Praxis. In der Werkstatt in Bremen wurden die Frauenbeauftragten der Rehabilitandinnen durch die Frauenbeauftragte der Beschäftigten unterstützt. In Neuerkerode wird die Frauenbeauftragte aus dem Kreis der Heimbewohnerinnen von zwei Mitarbeiter/innen der Einrichtung unterstützt.

Die Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Einrichtungen kann auch durch einen Beirat, den Fachausschuss bzw. eine Gleichstellungskommission oder die zuständige Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte des Trägerverbandes unterstützt werden. So hat der Heimbeirat beispielsweise auch gegenüber der Heimaufsicht einen Informations- und Beratungsanspruch (§ 4 Nr. 1 HeimG).

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind den bestehenden Interessenvertretungen in den Einrichtungen nicht gleichzustellen. Zwar hat auch der Werkstatttrat nach § 4 Abs. 2 WMVO die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Rechtlich ist der Werkstatttrat aber dem Personalrat bzw. dem Betriebsrat, als Interessenvertretung aller männlichen und weiblichen Beschäftigten, gleichzustellen. Diese Gremien sind nach den Personalvertretungsgesetzen der Länder und dem Betriebsverfassungsgesetz ebenfalls verpflichtet, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte im öffentlichen Dienst ist eine zusätzliche Einrichtung, die speziell für gleichstellungsspezifische Interessen und Bedarfe zuständig ist. Sie nimmt parteilich Interessen einzelner Frauen (oder auch Männer) wahr. Infolgedessen kann es zu Konflikten mit anderen Interessenvertretungen kommen. In den öffentlich-rechtlichen Gleichstellungsgesetzen ist zum Teil explizit geregelt, dass sich das Amt einer Personalrätin oder einer in Personalangelegen-

³⁷ Ute v. Wrangel, Vernetzungsstelle, Gespräch v. 20.06. 2005.

heiten entscheidenden oder vergleichbaren leitenden Funktion und das Amt der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten ausschließen³⁸. Die Inkompatibilität soll Interessenkonflikte zwischen Belangen aller Beschäftigten und den Belangen der weiblichen Beschäftigten vermeiden. Allerdings kann die Position einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten, die oft eine „Alleinkämpferin“ ist, durch den Personalrat, in Rehabilitationseinrichtungen durch bestehende Interessenvertretungen unterstützt werden³⁹. In den Gleichstellungsgesetzen von Bremen und Thüringen wird ausdrücklich eine Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit dem Personalrat statuiert⁴⁰. Zu überlegen wären Formen der Zusammenarbeit oder des kollegialen Miteinanders von Werkstattrat, Heimbeirat oder Teilnehmerinnenvertretung und Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragter. Die Werkstättenmitwirkungsverordnung regelt in vergleichbarer Weise die Zusammenarbeit zwischen Werkstatt, Betriebs- oder Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und Werkstattrat. In diese Zusammenarbeit können die in der Werkstatt vertretenen Behindertenverbände und Gewerkschaften einbezogen werden (§ 8 WMVO).

VIII.2.2 Rechtsstellung

Die Rechtsstellung bzw. die Verankerung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten innerhalb den verschiedenen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und in den Wohnheimen hängt von den Funktionen und den Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ab, aber auch von den Rahmenbedingungen in den Einrichtungen.

Einer Interessenvertretung und Ansprechpartnerin der weiblichen Rehabilitandinnen entspricht das Personalratskonzept. Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte wäre von den weiblichen Rehabilitandinnen zu wählen. Dabei kann, wie beim Heimbeirat, offen bleiben, ob auch Nicht-Rehabilitand/innen gewählt werden können oder, wie beim Werkstattrat, das passive Wahlrecht, auf die Rehabilitandinnen beschränkt sein soll. Der/die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte wäre ehrenamtlich tätig und in Abhängigkeit vom Umfang der Tätigkeit von anderen Tätigkeiten freizustellen⁴¹.

³⁸ Explizit § 18 Abs. 2 GStG SLH: Die Gleichstellungsbeauftragte soll keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein, Vgl. auch § 16 Abs. 5 BgleiG; § 17 Abs. 2 LGG Rh-Pf; § 105 Abs. 1 Nds. PersVG; anders Art. 16 BayGIG.

³⁹ Ute v. Wrangel, Vernetzungsstelle, Gespräch v. 20.06. 2005.

⁴⁰ § 13 Abs. 6 BremLGG; § 17 Abs. 4 ThürGleichG.

⁴¹ Dem Personalratskonzept entsprechen der Werkstattrat und der Heimbeirat. Beide Gremien sind Interessenvertretungen der behinderten Frauen und Männer im Arbeitsbereich der Werkstätten bzw. Heimen. Die Mitglieder werden von den Werkstattbeschäftigten bzw. den Heimbewohner/innen gewählt. Sie führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt und sind in Werkstätten ohne Minderung des Arbeitsentgelts von ihrer Tätigkeit zu befreien, so weit es zur Durchführung ihrer Aufgaben notwendig ist. In den Berufsbildungswerken bestehen überwiegend Teilnehmer/innenvertretung, die von den Teilnehmer/innen der Maßnahmen gewählt werden.

In ähnlicher Weise ist auch die Schwerbehindertenvertretung nach § 94 Abs. 1 SGB IX ausgestaltet. Danach sind in Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, von den Arbeitnehmer/innen mit Behinderung eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen. Die Vertrauensperson muss nach § 94 Abs. 3 SGB IX nicht schwerbehindert sein; vielmehr sind alle Beschäftigten. Die Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung orientiert sich an der Rechtsstellung des Personal- oder Betriebsrats.

Der Aufgabe der Mitwirkung an gleichstellungsrelevanten Entscheidungen der Leitung entspricht eher das Verwaltungskonzept. Eine enge Anbindung an die Leistungsebene und deren Zusammenarbeit stärkt die Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ermöglicht eine direkte Rückkopplung zur Entscheidungsebene⁴².

Die Regelungen in Berlin und Bremen zeigen aber, dass auch gewählte Frauenvertreterinnen oder Frauenbeauftragte an personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen beteiligt werden können. Das Beispiel Sachsen-Anhalt zeigt die Möglichkeit einer Mischform auf. Die hauptamtliche und ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte arbeiten zusammen, wobei die ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, als Ansprechpartnerin vor Ort, die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte über Missstände und Benachteiligungen in der Dienststelle unterrichtet⁴³.

VIII.2.3 Rechte, Pflichten und Rahmenbedingungen

Die oben dargestellten Rechte und Pflichten von behördlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entsprechen in ihren Grundzügen den Rechten und Pflichten des Werkstatrates und des Heimbeirates, die in den Mitwirkungsverordnungen geregelt sind. Deren Mitwirkungsrechte sind weitgehend auf eine Unterrichtung, Anhörung und Erörterung beschränkt⁴⁴. Die WMVO der Diakonie regelt in bestimmten Fällen ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht der Werkstattbeschäftigten⁴⁵. Für eine Mitwirkung der behördlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an gleichstellungsrelevanten Maßnahmen der Einrichtung sollte über diese Rechte hinausgehen und zumindest auch die Teilnahme an Sitzungen und Entscheidungen mit beratender Stimme beinhalten.

Die Mitwirkungsverordnungen regeln auch die Pflichten und Rahmenbedingungen der Tätigkeit der Interessenvertretungen und sind insoweit übertragbar. Für die Mitglieder des Werkstatrates und des Heimbeirates gilt ein Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot, sowie die Verschwiegenheitspflicht⁴⁶. Die Interessenvertretungen haben das Recht, Sprechstunden anzubieten. Ihnen sind die erforderlichen räumlichen, personellen und sächlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Kosten der Tätigkeit tragen die Träger der Einrichtung⁴⁷.

VIII.2.4 Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte

Über die Bezeichnung „Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte“ oder auch Genderbeauftragte, Frauenreferentin oder Gleichstellungsstelle kann frei entschieden werden. In der Praxis tragen die Bezeichnungen den Zielen und Aufgaben der Institution Rechnung.

⁴² Ute v. Wrangel, Vernetzungsstelle, Gespräch v. 20.06. 2005.

⁴³ § 18 Abs. 2 FrFG SA.

⁴⁴ Nach § 32 HMWV ist die fehlende Berücksichtigung des Anliegens des Heimbeirates zu begründen.

⁴⁵ vgl. §§ 7, 8 DWMV.

⁴⁶ § 37 WMVO, §§ 23, 24 HMVO.

⁴⁷ § 39 Abs. 1 und 2 WMVO, § 21 HMVO.

Das Amt einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten kann sowohl von Frauen als auch von Männern übernommen werden, wie es z.B. die kirchlichen Gleichstellungsgesetze vorsehen. Die Beschränkung auf Frauen muss besonderes begründet und durch die Aufgabenstellung gerechtfertigt sein.

VIII.4 Zusammenfassung

Die Institution der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten kann in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und den Wohnheimen hinsichtlich der Aufgaben, der Rechte und Pflichten, der Rechtsstellung und des Geschlechtes verschieden ausgestaltet werden.

Die konkrete Regelung hängt von den Strukturen der Rehabilitationseinrichtungen, Unterstützungsmechanismen und den gleichstellungsrelevanten Bedarfen in den Einrichtungen ab. Letzere definieren vor allem den Aufgabenbereich der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, aus dem wiederum die Art der organisatorischen Verankerung in den Einrichtungen folgt

Die Erfahrungen mit dem Instrument der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zeigen, dass eine eindeutige Definition der Beteiligungsrechte notwendig ist. Insbesondere ist die Einbindung von Anfang bis Ende des Prozesses sicherzustellen und Durchsetzungsmechanismen, wie Einspruchs- und Beschwerderechte bzw. die Anbindung an Personen mit Entscheidungsbefugnis zu regeln. Neben der Verankerung von Rechten sollten die Ziele, die Rolle und die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eindeutig ausgestaltet werden⁴⁸.

⁴⁸ Ute v. Wrangel, Vernetzungsstelle, Gespräch v. 20.06. 2005.

IX Machbarkeit

IX Machbarkeit

IX.1 Rechtliche Ausgangssituation

X.1.1 Verpflichtung der Rehabilitationsträger

Die Rehabilitationsträger sind sowohl in der Phase der Leistungsgewährung wie auch in der Phase der Leistungserbringung für die Umsetzung der Grundsätze der §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 SGB IX verantwortlich. Für die Rehabilitationsträger auf Bundesebene ergibt sich diese Verpflichtung auch aus § 1 Satz 4 BGlG und § 7 Abs. 1 BGG i.V. m. § 2 BGG. Für die Rehabilitationsträger, die zur unmittelbaren oder mittelbaren Landesverwaltung gehören, besteht eine entsprechende Verpflichtung aus § 7 Abs. 1 BGG i.V. m. § 2 BGG, soweit nicht bereits die Landesgesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen identische Verpflichtungen beinhalten. Die Rehabilitationsträger auf kommunaler Ebene sind aus gleichstellungsrechtlicher Perspektive nur über die geltenden Gesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen gebunden, soweit diese auf die kommunale Ebene anzuwenden sind.

Zu den Rehabilitationsträgern auf Bundesebene gehören:

- die Deutsche Rentenversicherung Bund, die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See,
- die Unfallkasse des Bundes, die Eisenbahnunfallkasse, die Unfallkasse Post und Telekom, die gewerblichen Berufsgenossenschaften, die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Mittel- und Ostdeutschland, die Gartenbauberufsgenossenschaft und
- die Bundesagentur für Arbeit mit Verwaltungsunterbau.

Diese Rehabilitationsträger sind nach § 2 BGlG auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming verpflichtet. Dabei ist besonders den Belangen behinderter Frauen Rechnung zu tragen. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming kann in der Phase der Leistungsgewährung bei der Beratung und bei der Entscheidung über Art und Umfang der zu gewährenden Leistungen ansetzen. In der Phase der Leistungserbringung ist die Verankerung in den Maßnahmen zur Qualitätssicherung bzw. den Inhalten der Leistungserbringungsverträge mit den Einrichtungen sinnvoll. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming wird in der Bundesagentur für Arbeit durch die Beauftragten für Chancengleichheit unterstützt, die in § 385 SGB III verankert ist. In den örtlichen Arbeitsagenturen können die Beauftragten auch als Ansprechpartner/innen für Kunden und Kundinnen tätig werden. Bei den übrigen Rehabilitationsträgern fehlt es an einer entsprechenden Einrichtung.

Für die Rehabilitationsträger auf Landes- und Kommunalebene fehlt es an Instrumenten zur Durchsetzung der Verpflichtung die Belange behinderter Frauen in ihren Maßnahmen und Entscheidungen zu berücksichtigen. Zudem sind die Verpflichtungen aus den

Gesetzen zur Gleichstellung behinderter Menschen bei den Rehabilitationsträgern weitgehend unbekannt.

X.1.2 Verpflichtung der Leistungserbringer

Eine Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten besteht nur für die wenigen Rehabilitationseinrichtungen, die öffentlich-rechtlich organisiert sind und für die nach den Gleichstellungsgesetzen der Länder die Pflicht besteht, eine behördliche Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Über die Möglichkeiten einer (mittelbaren) Verpflichtung von gleichstellungsorientierten Zuwendungsbindungen oder Hinwirkungspflichten, die in einzelnen Gleichstellungsgesetzen normiert sind, lassen sich, bedingt durch die verschiedenen Organisationsformen bzw. Träger der Rehabilitationseinrichtungen und sinkende finanzielle Förderungen, nur sehr begrenzt Verpflichtungen zur Einrichtung von dauerhaften Gleichstellungseinrichtungen herleiten. Auch sozialrechtlich ist nach geltendem Recht keine derartige Verpflichtung ableitbar.

Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 Satz 2 GG i.V.m. dem Sozialstaatsprinzip des Grundgesetzes verpflichtet den Staat, auf eine tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Frauen und Männern auch bei der Ausführung von Rehabilitationsleistungen hinzuwirken. Ein konkreter Anspruch auf Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in allen Rehabilitationseinrichtungen ergibt sich daraus jedoch nicht. Es bedarf daher einer Konkretisierung im einfachen Recht. Die Erfahrungen mit der „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft hat gezeigt, dass freiwillige Vereinbarungen nur wenig Wirkungen zeigen. Das gilt vor allem dann, wenn es um institutionelle Gleichstellungsinstrumente geht. Es sollte daher eine Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verankert werden. Dabei müssen jedoch u.a. die Organisationsfreiheit der Leistungserbringer und die Art der Einrichtung beachtet werden. Im Interesse eines effektiven Instruments, sollten auch grundlegende Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie notwendige Rahmenbedingungen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte rechtlich normiert werden.

Die verschiedenen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und die Wohnheime sind hinsichtlich ihrer Organisationsformen und der Art der Trägerschaft sehr unterschiedlich ausgestaltet. Eine rechtliche Verpflichtung sollte dennoch für alle Rehabilitationseinrichtungen, unabhängig von ihrer Rechtsform und ihrer Träger, einheitlich gestaltet werden. Die Rechtspraxis der Werkstatt für behinderte Menschen in Bremen zeigt, dass es auch in öffentlichen Einrichtungen einer Klarstellung bedarf. Die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder für den öffentlichen Dienst eignen sich dafür, aufgrund ihrer unterschiedlichen Ausgestaltung und der zwischen Bund und Ländern geteilten Gesetzgebungskompetenzen, nicht.

Die Erfahrungen mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming bei der Vergabe von Zuwendungen an Rehabilitationseinrichtungen, aber auch die Umsetzung der Verpflich-

tung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in Einrichtungen der Diakonie zeigen, dass eine gesetzliche Verpflichtung allein nicht genügt. Es bedarf einer Unterstützung und Kontrolle der Umsetzung.

IX.2 Rechtliche Machbarkeit einer Verpflichtung

IX.2.1 Förderung der Gleichberechtigung behinderter Frauen in der Phase der Leistungsgewährung

Die Zuständigkeit für die Beratung und die Entscheidung über Art und Umfang der Rehabilitationsleistungen liegt in der Verantwortung der jeweiligen Rehabilitationsträger. Die Überprüfung der Art und Weise der Umsetzung der gesetzlichen Aufgaben ist auf eine Rechtsaufsicht beschränkt. Eine Durchsetzung der Grundsätze aus §§ 1 Satz 2, 33 Abs. 2 SGB IX bzw. § 1 Satz 4 BGG und § 7 Abs. 1 BGG i.V. m. § 2 BGG setzt daher Strukturen voraus, die eine Umsetzung fördern bzw. Verpflichtungen, deren Einhaltung überprüft werden kann.

Folgende Möglichkeiten kommen in Betracht:

- Die Einrichtung von Beauftragten bei den Rehabilitationsträgern, die eine Umsetzung der sozial- und gleichstellungsrechtlichen Pflichten fördern und kontrollieren. Die Beauftragten beraten und unterstützen behinderte Frauen in der Phase Leistungsgewährung.

Eine Einrichtung von Beauftragten bei den Rehabilitationsträgern selbst muss in einem formellen Gesetz hinreichend bestimmt geregelt werden. Eine Verpflichtung zur Einrichtung von Beauftragten steht dem Selbstverwaltungsrecht der Rehabilitationsträger nicht entgegen, soweit die konkrete Umsetzung hinreichend offen bleibt. Dem Bund steht die Gesetzgebungskompetenz für die Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung nur für diejenigen Rehabilitationsträger zu, die der Bundesverwaltung zuzuordnen sind. Dem Bund fehlt die Gesetzgebungskompetenz, soweit er Rehabilitationsträger verpflichten will, die den Landes- oder Kommunalverwaltungen zugeordnet werden. Um dennoch zu einheitlichen Regelungen zu kommen, kann dieses Hindernis durch eine kooperative Abstimmung zwischen Bund und Ländern überwunden werden, die darauf gerichtet ist, in Bund und Ländern vergleichbare Regelungen zu verankern.

- Hinwirkung auf eine Vereinbarung der Rehabilitationsträger in Gemeinsamen Empfehlungen nach § 13 Abs. 1 und 2 SGB IX zur Gewährleistung der Belange behinderter Frauen in der Beratung, den Kriterien für die Entscheidung über Art und Umfang von Leistungen sowie die Erhebung und Auswertung geschlechts- und behinderungssensibler Daten.
- Die Gemeinsamen Empfehlungen werden im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Rehabilitationsträger abgeschlossen. Die Träger der Sozialhilfe und der Jugendhilfe sind an der Erarbeitung zu beteiligen und können den Vereinbarungen beitreten. Die Bundesarbeitsgemeinschaft selbst bzw. die Verbände der Rehabilitationsträger sind aufgrund ihrer privatrechtlichen Organisationsform

ausschließlich über die Grundsätze in §§ 1 SGB IX gebunden. Das BMGS kann die Bundesarbeitsgemeinschaft nach § 13 Abs. 7 SGB IX zu einem entsprechenden Vorschlag auffordern. Das an den Verhandlungen beteiligte BMGS hat darauf hinwirken, dass die Belange behinderter Frauen in die Gemeinsamen Empfehlungen Eingang finden.

- Verpflichtung der Rehabilitationsträger zur Erhebung und Auswertung geschlechter- und behinderungssensibler Daten durch eine Verankerung in § 12 Abs. 1 SGB IX.
- Eine entsprechende Verpflichtung für alle Rehabilitationsträger muss in einem formellen Gesetz geregelt werden, dass der Zustimmung des Bundesrates bedarf, da Verwaltungseinrichtungen der Länder betroffen sind.

IX.2.2 Förderung der Gleichberechtigung behinderter Frauen in der Phase der Leistungserbringung

Die Einrichtung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Rehabilitationseinrichtungen selbst ist eine Berufsausübungsregelung, die in die durch Art. 12 GG geschützte Berufsfreiheit der (freien) Träger eingreift. Wenn eine solche Verpflichtung nicht verbunden wird mit der Verpflichtung, eine ganz bestimmte Form der Verankerung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten zu wählen, bleibt den Trägern von Einrichtungen bezogen auf ihre Organisationsfreiheit ein großer Spielraum. Insofern ließe sich der Eingriff verfassungsrechtlich auch rechtfertigen. Die Verpflichtung muss aber in einem formellen Gesetz hinreichend bestimmt geregelt werden. Für eine Verankerung bieten sich verschiedene Möglichkeiten im SGB IX, das sowohl für die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation als auch für Wohnheime gilt, die als Einrichtungen der sozialen Rehabilitation betrachtet werden.

Folgende Möglichkeiten kommen in Betracht:

- Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte als verpflichtenden Inhalt der Leistungserbringungsverträge (§ 21 Abs. 1 SGB IX) bei gleichzeitiger Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der Umsetzung dieser Verpflichtung festzuschreiben.

In Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, die nicht von den Rehabilitationsträgern selbst betrieben werden, kann die Einrichtung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als verpflichtender Bestandteil der Leistungserbringungsverträge verankert werden. Die Leistungserbringungsverträge werden zwischen den zuständigen Rehabilitationsträgern und den Einrichtungen geschlossen, die nicht in der Trägerschaft eines Rehabilitationsträgers stehen. Der Katalog in § 21 SGB IX müsste um eine entsprechende Regelung erweitert werden.

Die konkrete Umsetzung in den Einrichtungen bleibt den Leistungserbringern überlassen oder kann Teil eines Aushandlungsprozesses zwischen Rehabilitationsträger und Leistungserbringer sein, dessen Ergebnis im Leistungserbringungsvertrag festgeschrieben wird. Nach dieser Regelung kann offen bleiben, ob als Frauen- oder Gleichstel-

lungsbeauftragte eine Rehabilitandin oder eine Mitarbeiterin der Einrichtung zu bestellen ist.

Der Organisationsfreiheit der Leistungserbringer ließe sich auch mit einer Zwei-Stufen-Regelung, wie sie der Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft vorsah, gewährleisten. Danach wären es auf einer ersten Stufe den Leistungserbringern überlassen, innerhalb eines bestimmten Zeitraumes selbst gewählte Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen. Kommen die Leistungserbringer dieser Verpflichtung nicht nach, sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte verpflichtend einzurichten. Mit diesem Modell können auch Gleichstellungsmaßnahmen, wie sie jetzt schon das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk oder die Bodelschwingschen Werkstätten umsetzen, anerkannt werden.

In Rehabilitationseinrichtungen, die durch die Rehabilitationsträger selbst betrieben werden, müssen sich diese an den Anforderungen orientieren, die sie für freie Träger aufstellen.

- Verankerung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in den Werkstatt- bzw. Heimwirkungsverordnungen (Anpassung der Verordnungsermächtigungen und Änderung der Mitwirkungsverordnungen).

Alternativ kann eine Verpflichtung zur Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten auch in den Mitwirkungsverordnungen für Werkstätten und Heime normiert werden. Die Verordnungsermächtigungen müssten entsprechend angepasst werden. Auch an die Einführung entsprechender institutionalisierter Mitwirkungsregelungen für die Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke sowie die ähnlichen Einrichtungen müsste gedacht werden. Das macht Änderungen im SGB IX notwendig.

Die Kontrolle einer Umsetzung kann im Rahmen des Qualitätsmanagements i.S.v. § 20 Abs. 2 SGB IX sowie durch Vereinbarungen in den Verträgen nach § 21 Abs. 1 SGB IX sichergestellt werden.

Für die freien privatwirtschaftlich organisierten Träger steht dem Bund gemäß Art. 74 Nr. 11 GG (Recht der Wirtschaft) die Gesetzgebungskompetenz zu.

Mit Blick auf die eigenen Einrichtungen der Rehabilitationsträger bzw. in die Landes- oder Kommunalverwaltung eingegliederte öffentlich-rechtliche Einrichtungen gilt folgendes:

Dem Bund steht die Gesetzgebungskompetenz für die Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung nur für diejenigen (Rehabilitations)Träger zu, die der Bundesverwaltung zuzuordnen sind. Dem Bund fehlt die Gesetzgebungskompetenz, soweit er Rehabilitationsträger und Träger verpflichten will, die den Landes- oder Kommunalverwaltungen zugeordnet werden. Um dennoch zu einheitlichen Regelungen zu kommen, kann dieses Hindernis durch eine kooperative Abstimmung zwischen Bund und Ländern überwunden werden, die darauf gerichtet ist, in Bund und Ländern vergleichbare Regelungen zu verankern.

Die notwendigen Kosten, die den Leistungserbringern entstehen, müssen in den Vergütungsvereinbarungen Berücksichtigung finden. Die Höhe der Kosten richtet sich nach

der konkreten Ausgestaltung der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in den jeweiligen Rehabilitationseinrichtungen. Gegenstand der Verträge nach § 21 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX ist auch die Übernahme von Grundsätzen der Rehabilitationsträger zur Vereinbarung der Vergütungen. Zu diesen Grundsätzen gehört auch der der Wirtschaftlichkeit. Die Leistungserbringer können dann nur die Berücksichtigung derjenigen Kosten verlangen, die anfallen würden, wenn sie unter gleich geeigneten Umsetzungsmöglichkeiten der Verpflichtung die kostengünstigste wählen würden.

IX.3 Einführung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in die Praxis

Für eine bundesweite Einführung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen besteht nach den Erkenntnissen der sozialwissenschaftlichen Prüfung zwar faktisch ein Bedarf. Nach den Schlussfolgerungen aus der Prüfung der rechtlichen Rahmenbedingungen fehlen aber die rechtlichen Voraussetzungen, um deren Einsetzung verbindlich von den Trägern der Rehabilitationseinrichtungen zu fordern. Gleichzeitig gibt es noch kaum Erfahrungen mit Frauenbeauftragten in der Praxis der Rehabilitationseinrichtungen, auf deren Grundlage entsprechende rechtliche Neuregelungen in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern entwickelt werden können. Die Ergebnisse der Recherche zur Machbarkeitsstudie zeigen aber auch, dass in verschiedenen Einrichtungen an Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern gearbeitet wird und bereits erste gleichstellungsorientierte Maßnahmen intern umgesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund haben die Expert/innen aus Rehabilitationseinrichtungen sowohl für den Zuständigkeitsbereich einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten als auch für die personelle Besetzung unterschiedliche Modelle diskutiert. In der Auswertung wurden die Modelle systematisiert und nach Einrichtungstypen gegliedert: Konsens der weiblichen und männlichen Expert/innen war, dass beim ersten Schritt einer systematischen Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen der Schwerpunkt auf die Gleichstellung von Frauen gelegt werden sollte, obwohl auch Männer in den Einrichtungen benachteiligt sind. Während die Benachteiligung von Frauen die Benachteiligung als geschlechtsspezifisch verstanden wurde, wurde sie bei den Männern eher als behindertenspezifisch eingeordnet. Weiter sollten bei der Einführung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten auch die weiblichen Angehörigen des Personals der Rehabilitationseinrichtungen einbezogen werden.

Als Modelle wurden vorgeschlagen:

- Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit einer geistigen Behinderung (auch Mehrfachbehinderte)
 - Frauenbeauftragte ist eine behinderte Mitarbeiterin mit externer Assistenz. Sie ist ausschließlich zuständig für behinderte Mitarbeiterinnen.
 - Frauenbeauftragte ist eine behinderte Mitarbeiterin mit einer Vertrauensperson, die sie sich aus dem Personal wählt. Sie ist ausschließlich zuständig für behinderte Mitarbeiterinnen.

- Frauenbeauftragte ist eine weibliche Angehörige des Personals, der ein Beirat zur Seite gestellt wird, dem behinderte Mitarbeiterinnen angehören. Sie ist zuständig für das weibliche Personal und für behinderte Mitarbeiterinnen.
- Der Werkstattbeirat benennt eine Frau aus seinem Kreis als Ansprechpartnerin für Frauen (Frauenbeauftragte im Werkstattbeirat). Sie ist ausschließlich zuständig für behinderte Mitarbeiterinnen.
- Die Werkstatt hat zwei Frauenbeauftragte, eine für das Personal, (eine Angehörige des Personals) und eine behinderte Mitarbeiterinnen. Die Frauenbeauftragte des Personals ist zugleich die Vertrauensperson für die behinderte Mitarbeiterin und unterstützt sie (Bremer Modell).
- Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte in Wohneinrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung (auch Mehrfachbehinderte): Hier sind die Modelle abhängig von der Größe der Wohneinrichtungen. In größeren Wohnheimen könnten die Modelle ähnlich wie in den Werkstätten umgesetzt werden, außer dem Modell, das an den Werkstattbeirat gebunden ist. In kleineren Wohneinrichtungen und beim begleiteten Einzelwohnen ist die Frauenbeauftragte eine weibliche Angehörige des Personals, der ein Beirat mit behinderten Bewohnerinnen zur Seite gestellt wird.
- Frauenbeauftragte in Berufsbildungs- und Berufsförderwerken (Ausbildungsstätte und Internate): Rehabilitandinnen wird es kaum selbst möglich sein, die Funktion einer Frauenbeauftragten wahrnehmen, weil viele Maßnahmen relativ kurzfristig sind, eine Verlängerung der Maßnahme z. B. wegen der Wahrnehmung der Funktion einer Frauenbeauftragten aus Kostengründen nicht wahrscheinlich sein wird und weil aufgrund der Ausbildungsanforderungen die Übernahme zusätzlicher Aufgaben nicht möglich ist. Das Modell hier könnte sein, dass die Frauenbeauftragte eine weibliche Angehörige des Personals ist, der ein Beirat zur Seite gestellt wird, dem Rehabilitandinnen angehören. Sie ist gleichzeitig zuständig für das weibliche Personal und die Rehabilitandinnen.

An den Erfahrungen und Interesse in der Praxis könnte angeknüpft werden, um die Erkenntnislücken in Bezug auf die Möglichkeiten einer rechtlichen Verpflichtung, die Ausgestaltung der Zuständigkeits- und Aufgabenbereiche der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in der Praxis, ihre organisatorische Einbindung, die Finanzierung und Fragen der Rechtsaufsicht zu schließen. Diese Kenntnisse könnten in den unterschiedlichen Modellen gewonnen werden, die von den Rehabilitations- und Leistungsträgern selbst unter Berücksichtigung ihrer Organisationsfreiheit, ihrer wirtschaftlichen und gemeinnützigen Strukturen und der Interessen des Personals und der Rehabilitand/innen entwickelt und erprobt werden.

Als geeignetes Instrument für die Erprobung neuer Arbeitsansätze in der Praxis haben sich Modellvorhaben der Bundesregierung erwiesen. Mit finanzieller Förderung aus Bundesmitteln werden Modelle in der Praxis erprobt, wobei in der Modellkonzeption immer auch die Verpflichtung zur Übertragung in die Regelpraxis enthalten ist.

Dieses Instrument könnte auch für die Erprobung der Einführung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen genutzt werden. Daher wird empfohlen, einen bundesweiten Teilnahmewettbewerb für Träger von Rehabilitationseinrichtungen dazu auszuschreiben. Ziel des Modellvorhabens wäre zum einen, Träger zu gewinnen, sich verstärkt den Aufgaben der Gleichstellung anzunehmen bzw. schon begonnene Ansätze systematisch weiter zu entwickeln. Zum anderen könnten in der Erprobungsphase Erkenntnisse gewonnen werden, um die Fragen zur Einrichtung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen, die in der sozialwissenschaftlichen und in der rechtlichen Prüfung aufgeworfen worden sind, beantworten zu können. Die Modellprojekte sollten daher wissenschaftlich begleitet und in Bezug auf die Möglichkeiten einer verbindlichen Einführung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in die Regelpraxis evaluiert werden. An der Erprobung sollten alle Typen der Leistungsträger teilnehmen. Außerdem sollte bei der Auswahl der Teilnehmer auch die Unterschiedlichkeit der wirtschaftlichen Strukturen der Region, in der sie angesiedelt sind, mit berücksichtigt werden. Ebenso sollten Träger aus den alten und aus den neuen Bundesländern einbezogen werden.

Ein bundespolitisches Interesse an einem solchen Projekt ist zu bejahen, weil u. a. auch Fragen zu gesetzlichen Regelungen beantwortet werden sollen, die in der Gesetzgebungskompetenz des Bundes liegen.

X **Literatur**

X **Literatur**

X.1 **Literatur zur sozialwissenschaftlichen Prüfung**

- Arge-BFW – Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke: *Trotz schwieriger Rahmenbedingungen: 62 % der BFW- Absolventinnen und -Absolventen bundesweit wiedereingegliedert. Ergebnisse der Zwei-Jahres-Nachbefragung 2003 der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke*. Hamburg, 11. Okt. 2004a
- Arge-BFW – Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke: *Berufliche Rehabilitation von Frauen in den Berufsförderungswerken. Statistische Auswertung*. Hamburg 26. Oktober 2004b
- Arnade, Sigrid: *Ratgeber: Informationen, Fakten, Angebote, Anschriften für behinderte Mädchen und Frauen in Berlin*. In Zsarb. mit dem Referat III C. Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen - Öffentlichkeitsarbeit Frauenpolitik/III L1. Berlin 1999
- BAG Berufsbildungswerke: *Statistik der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke. Belegungs- und Anmeldesituation in den Berufsbildungswerken und Teilnehmer-Nachbefragung 2001 und 2002*. Offenburg 2003
- Beeres-Fischer, Eva/ Windhofer, Marie-Theres (Hg.): *Ich : AndreaAnjaAnnette ElfriedeKajaMargret MarleneNicoleNiniaStefanie. Selbstbildnisse geistigbehinderter Frauen*. Ulm 1999
- Behrendt, Martin: *Die Situation von körperbehinderten Eltern : eine empirische Untersuchung auf der Basis von Gesprächen*. Dissertation, Hamburg 1998
- Beiderwieden, Kay: *Langfristige Wiedereingliederung nach der beruflichen Rehabilitation. Ergebnisse einer Langzeituntersuchung der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 34. Jg./2001
- BMBF: *Berufsbildungsbericht 2003. Mai 2003*
- BMGS: *Berufsförderungswerke. Einrichtungen zur beruflichen Eingliederung erwachsener Menschen mit Behinderung*. Oktober 2003
- BMGS: *Bericht der Bundesregierung über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe – Arbeitsentwurf*. November 2004a
- BMGS: *Berufsbildungswerke. Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation junger Menschen mit Behinderung*. September 2004b
- Bundesagentur für Arbeit: *Teilhabe durch berufliche Rehabilitation: Online-Handbuch für Beratung, Förderung, Aus- und Weiterbildung*. Ausgabe 2004
- Bundesorganisationsstelle behinderte Frauen: *Frauen mit Behinderung in der Rehabilitation. Neue Chancen der Gleichstellung durch das SGB IX*. Kassel 2002
- Bundesregierung: *Bericht der Bundesregierung über die Situation behinderter und schwerbehinderter Frauen und Männer auf dem Ausbildungsstellenmarkt*. 2005
Download unter:
http://www.bmgs.bund.de/downloads/Bericht_schwerbehind_Maenner-Frauen.pdf
- Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V.: *Dokumentation der Tagung Vernetzung 2001. Interessenvertretung von Frauen mit geistiger Behinderung in Einrichtungen*. Marburg-Cappel 22. bis 24. Oktober 2001
- Con_Sens: *Bestands- und Bedarfserhebung Werkstätten für behinderte Menschen*. Im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Hamburg 2003
- Cornelißen, Waltraud (Hrsg): *Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*. Im

- Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Erstellt durch das Deutsche Jugendinstitut e. V. in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt.
- Deutscher Bundestag: *Bericht der Bundesregierung über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe*. Drucksache 15/4575 vom 16.12.2004
- Deutsche Rentenversicherung Bund: *VDR-Statistik Rehabilitation des Jahres 2004. Band 154* Berlin 2004
- Ehrig, Heike: *Behinderung und Geschlecht*. In: www.familienhandbuch.de
- Eiermann, Nicole/Häußler, Monika/Helfferich, Cornelia: *Live, Leben und Interessen vertreten - Frauen mit Behinderung : Lebenssituation, Bedarfslagen und Interessenvertretung von Frauen mit Körper- und Sinnesbehinderungen*. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Stuttgart, Berlin, Köln 2000
- European platform for rehabilitation: *Participation of Women in Vocational Rehabilitation Programmes. A comparative Research*. Februar 2002
- Hermes, Gisela: *Umfrage in den Berufbildungs- und Berufsförderungswerken. Zur Situation von Frauen und Mädchen mit Behinderungen*. Herausgegeben vom BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin/Kassel 2001
- Hermes, Gisela: *Behinderung und Elternschaft leben - kein Widerspruch! : eine Studie zum Unterstützungsbedarf körper- und sinnesbehinderter Eltern in Deutschland*. Neu-Ulm 2004
- Hermes, Gisela: *Zur Situation behinderter Eltern : unter besonderer Berücksichtigung des Unterstützungsbedarfs bei Eltern mit Körper- und Sinnesbehinderungen*. Dissertation Marburg 2004
- Hessisches Sozialministerium: *Situation von Frauen mit Behinderungen in hessischen Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe. Dokumentation der Fachtagung zur Vorstellung und Diskussion einer Erhebung des Hessischen Koordinationsbüros für behinderte Frauen*. Wiesbaden 2001
- Igl, G./Dünnes, S.: *Das Recht der Pflegebedürftigen auf Pflegepersonen des eigenen Geschlechts unter besonderer Berücksichtigung der Situation pflegebedürftiger Frauen*. Rechtsgutachten veröffentlicht im Internet durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <http://www.bmfsfj.de> (Suchbegriff „behinderte Frauen“). 2002
- Klein, Susanne/Wawrok, Silke: *Sexuelle Gewalt in der Lebenswirklichkeit von Mädchen und Frauen mit geistiger Behinderung – die Sicht der Betroffenen, Analyse bestehender institutioneller Hilfsmöglichkeiten und eine bedarfsorientierte Versorgungsplanung*. Im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, „Förderprogramm Frauenforschung“ des Senats zu Berlin. Berlin 1998
- Lindmeier, Christian: *Geistige Behinderung*. In: *Online-Familienhandbuch*. 2004. http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Aktuelles/a_Behinderung/s_334.html
- Lux, Ulrike: *Behinderte Eltern: (fast) unsichtbar und doch überall : Expertise zur Lebenssituation von Eltern mit Körper- und Sinnesbehinderungen in der Bundesrepublik Deutschland*. Erstellt vom Bildungs- und Forschungsinstitut zum Selbstbestimmten Leben Behinderter - bifos e.V. im Auftr. des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bonn 2000
- May, Angela/Remus, Norbert: *Sexualisierte Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen*. Bundesarbeitsgemeinschaft Prävention & Prophylaxe e.V.. Berlin 2000
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.): *Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Konzepte und Erfahrungen*. 2003
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.): *Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt*. 2001

- Niehaus, Mathilde/Kurth-Laatsch, Sylvia/Nolteernsting, Elke: *Wohnortnahe berufliche Rehabilitation. Evaluationsforschung zum Modellprojekt für Frauen in der betrieblichen Rehabilitation*. Odenburg/Wien 2001
- Noack, C. / Schmid, H: *Sexuelle Gewalt gegen Menschen mit geistiger Behinderung*. Esslingen VEEM 1996
- Nottelefon und Beratungsstelle für Frauen gegen sexuelle Gewalt: *Nein, das will ich nicht. Eine Broschüre über sexuelle Gewalt für Frauen mit geistiger Behinderung*. Zu beziehen bei Nottelefon, PF 8760, 8036 Zürich
- Ostendorf, Helga: *Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution. Die Mädchenpolitik der Berufsberatung*. Opladen 2005
- Pfeuffer, Frank/Engel, Heike/Engels, Dietrich: *Einrichtung und Arbeitsweise Gemeinsamer Servicestellen für Rehabilitation*. Wissenschaftliche Begleitforschung des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik e. V. im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung, integrierter Abschlussbericht. Köln 2004
- Pixa-Kettner, Ursula/Bargfrede, Stefanie/Blanken, Ingrid: *„Dann waren sie sauer auf mich, daß ich das Kind haben wollte...“*. Eine Untersuchung zur Lebenssituation geistigbehinderter Menschen mit Kindern in der BRD. Baden-Baden 1996
- Pixa-Kettner, Ursula: *Ein Stück Normalität - Eltern mit geistiger Behinderung Ergebnisse einer Follow-up-Studie*. 1998
- Prangenberg, Magnus: *Zur Lebenssituation von Kindern, deren Eltern als geistig behindert gelten. Eine Exploration der Lebens- und Entwicklungsrealität anhand biografischer Interviews und Erörterung der internationalen Fachliteratur*. 2003
- Schildmann, Ulrike: *Geschlecht und Behinderung*. Download unter:
http://www.bpb.de/publikationen/GGOTEJ,0,0,Geschlecht_und_Behinderung.html
- Schön, Elke: *Behinderte Frauen auf dem Arbeitsmarkt*. In: Frauenbeauftragte der Stadt Tübingen/Evangelische Fachhochschule für Sozialwesen: *Mädchen und Frauen mit sogenannter geistiger Behinderung in der Region Reutlingen – Tübingen. Erste Überlegungen _ Situation und berufliche Förderung*. Tübingen 1992
- Schön, Elke: *Frauen und Männer mit geistiger Behinderung auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein Forschungsbericht*. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung und des Landeswohlfahrtsverbands Württemberg-Hohenzollern. Reutlingen 1993
- Schön, Elke/Richter-Witzgall, Gudrun/Klein, Birgit: *Berufliche Teilhabe von Frauen mit (unterschiedlichen) Behinderungen unter der besonderen Berücksichtigung von Frauen mit Betreuungspflichten. Wissenschaftliche Begleitung zur Umsetzung des SGB IX- Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen*. Unter Trägerschaft des SFS – Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund. Dortmund 2004
- Sellach u. a.: *Besonderheiten der Zeitverwendung von Frauen und Männern*. In: *Wirtschaft und Statistik*, 1/2006
- Sellach, Brigitte/Heyer, Alexandra/Niehaus, Mathilde/Odrich, Walter: *Barrieren überwinden. Situation von Mädchen und Frauen mit Behinderungen in Schleswig Holstein*. Unter Trägerschaft von GSF – Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e. V. Frankfurt 1999
- Stiftung Warentest: *Weiterbildung. Allein auf weiter Flur*. Beratungen der Institutionen zur beruflichen Weiterbildung im Test. In: *Zeitschrift Test* 4/004
- Weiß, Hans: *Lernbehinderung*. In: *Online-Familienhandbuch*. 2004.
http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Aktuelles/a_Behinderung/s_586.html
- Zemp, A./Pircher, E.: *Weil das alles weh tut mit Gewalt. Sexuelle Ausbeutung von Frauen und Mädchen mit Behinderung. Schriftenreihe des Frauenministeriums*. Wien 1996

- Zinsmeister, Julia: *Das neue SGB XII und seine Auswirkungen auf behinderte Frauen*. In: „Politische Interessenvertretung behinderter Frauen“ des Weibernetz e.V.(Hrsg.): SGB XII, Hartz IV, Gesundheitsversorgung - aus Sicht von Frauen mit Behinderung. 2005
- Zinsmeister, Julia (Hrsg.): *Sexuelle Gewalt gegen behinderte Menschen und das Recht : Gewaltprävention und Opferschutz zwischen Behindertenhilfe und Strafjustiz*. Dokumentation des Potsdamer Rechtssymposiums. Opladen 2003

X.2 Literatur zur rechtlichen Prüfung

- Allmendinger, Jutta/Möller, Iris: Betriebe können noch mehr für die Chancengleichheit tun, IAB-Kurzbericht Nr. 12/2003, <http://doku.iab.de/kurzber/2003/kb1203.pdf>.
- Becker, Ulrich: Organisation und Selbstverwaltung der Sozialversicherung, in: Bernd Baron von Maydell/Ruland, Franz (Hg.): Sozialrechtshandbuch, 3. Aufl., 2003, S. 225ff.
- Begander, Elke/Schwertberger, Sibylle: Kommunalpolitik und Verwaltung. Gleichstellungsarbeit in der Kommune, 1995.
- Behning, Ute/Sauer, Birgit: Von der Kritik zur Analyse: das Problem der Bewertung von Gender Mainstreaming, in: Behning, Ute/Sauer, Birgit (Hrsg.): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen, 2005, S. 11ff.
- Bieritz-Harder, Renate: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA als Teil der beruflichen Rehabilitation – Vergabe öffentlicher Aufträge oder Leistungserbringung im sozialrechtlichen Dreiecksverhältnis, erscheint demnächst in der RsDE (60) 2005.
- Bieritz-Harder, Renate: Die Schutzpflichten des Rehabilitationsleistungsträgers gegenüber der Leistungsempfängerin in Bezug auf sexualisierte Gewalt, in: Zinsmeister, Julia (Hrsg.), Sexuelle Gewalt gegen behinderte Menschen und das Recht, Gewaltprävention und Opferschutz zwischen Behindertenhilfe und Strafjustiz, 2003, S. 199.
- Bieritz-Harder, Renate: Neue Chancen der Gleichstellung durch das SGB IX, „Besondere Bedürfnisse“ behinderter Frauen im Sinne des § 1 Satz 2 SGB IX, Broschüre des BMBFSJ 2001.
- BMFSFJ (Hg.): Beschäftigtenschutzgesetz in der Praxis, 2002.
- BMGS (Hg.): Übersicht über das Sozialrecht, Ausgabe 2004, 1. Aufl., 2004.
- BMGS: Berufsbildungswerke. Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation junger Menschen mit Behinderung, Stand September 2004.
- BMGS: Berufsförderungswerke. Einrichtungen zur beruflichen Eingliederung erwachsener Menschen mit Behinderung, Stand Oktober 2003.
- Bundesagentur für Arbeit: Verzeichnis der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, Stand August 2001.
- Bundesregierung: Was ist Gender Mainstreaming?, 2002.
- Dau, Dirk H./Düwell, Franz Josef/Haines, Hartmut: Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Lehr- und Praxiskommentar (LPK-SGB IX), 2002.
- Degener, Theresia: Behinderte Frauen im Recht der beruflichen Rehabilitation, Rechtsgutachten, bifos 1995.
- Dreier, Horst (Hrsg.): Grundgesetz. Kommentar, Band 1, 2. Auflage, 2004.
- Europarat: Gender Mainstreaming. Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken, 1998.
- Fitting, Karl u.a.: Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar, 22. Auflage, 2004.
- Fricke, Detlef u.a.: Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz, Kommentar für die Praxis, 1995.
- Fuchs, Maximilian/Preis, Ulrich: Sozialversicherungsrecht, 2005.

- Germelmann, Claas-Hinrich: Personalvertretungsgesetz Berlin. Kommentar für die Praxis, 2. Auflage, 2002.
- Hermes, Gisela: Umfrage in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken zur Situation von Mädchen und Frauen mit Behinderung, Teilprojekt eines Projekts des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in der Trägerschaft des Bildungs- und Forschungsinstituts zum selbstbestimmten Leben Behinderter – bifos-e.V., Stand März 2001.
- Hermes, Sascha.: Die Rechtliche Stellung des Rehabilitanden in außerbetrieblichen Rehabilitationseinrichtungen. Ein Beitrag zur systemorientierten Argumentation, 2001
- Igl, Gerhard/ Dünnes, Sibylle: Das Recht auf Pflegekräfte des eigenen Geschlechts unter besonderer Berücksichtigung pflegebedürftiger Frauen, Rechtsgutachten, im Auftrag des BMFSFJ, 2003, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/PRM-24314-Rechtsgutachten.property=pdf.pdf>.
- Jarass, Hans D./ Pieroth, Bodo: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Kommentar, 7. Auflage 2004.
- Köbsell, Swantje, Gender Mainstreaming und Behinderung, Vortrag auf der Tagung. Gender und Behinderung, 16.06. 2005,
- Krahmer, Utz (Hrsg.): Sozialgesetzbuch Allgemeiner Teil, Lehr- und Praxiskommentar, LPK-SGB I, 2003.
- Krell, Gertraude./Ortlieb, Renate: Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft Eine Befragung des Managements von 500 Unternehmen zur Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit im Auftrag des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung, 2004.
- Kruse, Jürgen/Hänlein, Andreas (Hg.): Lehr- und Praxiskommentar (LPK-SGB V), 2. Aufl., 2003
- Kunkel, Peter-Christian (Hrsg.): Kinder- und Jugendhilfe, Lehr- und Praxiskommentar (LPK-SGB VIII), 2003.
- Lachwitz, Klaus/ Schellhorn, Walter/Welti, Felix: HK-SGB IX, Handkommentar zum Sozialgesetzbuch IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, 2002.
- Meier, R.: Der Anspruch der Träger der freien Jugendhilfe auf Abschluss von Leistungs-, Qualitätssicherungs- und Vergütungsvereinbarungen mit den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe, Sozialrecht aktuell 2003, 35.
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.), Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Konzepte und Erfahrungen, 2003.
- Mrozynski, Peter: SGB IX Teil 1, Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen, Kommentar, 2002.
- Mückenberger, Ulrich/ Spangenberg, Ulrike u.a.: Familienförderung und Gender Mainstreaming, Forschungs- und Beratungsprojekt für das Bundesministerium der Finanzen (unveröff.), 2002, vgl. auch Mückenberger, Ulrich: Steuern steuern, Vortrag Gender Lectures, HU-Berlin, www.gender-mainstreaming.net/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/pdf-Anlagen/vortrag-mueckenberger-steuern.property=pdf.pdf.
- Müller, Petra /Kurtz, Beate: Gender Mainstreaming als roter Faden der aktiven Arbeitsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit, Zeitschrift für Evaluation 2/2004, S. 265ff.
- Münder, Johannes (Hrsg.): Sozialgesetzbuch II, Grundsicherung für Arbeitsuchende, Lehr- und Praxiskommentar, 2005.
- Münder, Johannes u.a.: Frankfurter Kommentar zum SGB VIII: Kinder und Jugendhilfe, 4. Aufl., 2003.
- Naendrup, Peter Hubert Außerbetriebliche berufliche Rehabilitation, 1984.

- Neumann, Volker (Hrsg.): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Handbuch SGB IX, 2004.
- Neumann, Volker/Bieritz-Harder, Renate: Die leistungsgerechte Pflegevergütung, Heimgesetznovelle, Pflege-Qualitätssicherungsgesetz und Grundgesetz, 2002.
- Neumann, Volker: Freiheitsgefährdung im kooperativen Sozialstaat, Rechtsgrundlagen und Rechtsformen der Finanzierung der freien Wohlfahrtspflege, 1992.
- Pfeuffer, Frank/Engels, Heike/Engels, Dietrich: Einrichtung und Arbeitsweise Gemeinsamer Servicestellen für Rehabilitation, Wissenschaftliche Begleitforschung des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik e.V., Im Auftrag des BMGS, Integrierter Abschlussbericht, Juli 2004
- Pieroth, Bodo/Schlink, Bernhard: Grundrechte. Staatsrecht II, 17. Auflage 2001.
- Rogge, Philipp Laurence: Staatliche Finanzkontrolle freier Wohlfahrtspflege, 2001.
- Sachs, Michael (Hrsg.): Grundgesetz. Kommentar, 3. Auflage, 2003.
- Sachsofsky, Ute: Das Grundrecht auf Gleichberechtigung. Eine rechtsdogmatische Untersuchung zu Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, 2. Aufl., 2002.
- Schiek, Dagmar u.a.: Frauengleichstellungsgesetz des Bundes und der Länder. Kommentar für die Praxis, 2002.
- Schmidt-Bleibtreu, Bruno/Klein, Franz (Hrsg.): Kommentar zum Grundgesetz, 10. Auflage, 2004.
- Schön, Elke/ Richter-Witzgall, Gudrun/klein, Birgit: Berufliche Teilhabe von Frauen mit (unterschiedlichen) Behinderungen unter der besonderen Berücksichtigung von Frauen mit Betreuungspflichten, Wissenschaftliche Begleitung zur Umsetzung des SGB IX-Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung, Abschlussbericht des sfs (Sozialforschungsstelle Dortmund) 2004.
- Statistisches Bundesamt: Fachserie 13; Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder und Jugendhilfe , 2002.
- Thomas, Helgard/Wawrok, Silke /Klein, Susanne u.a.: Umgang mit sexueller Selbstbestimmung und sexueller Gewalt in Wohneinrichtungen für junge Menschen mit geistiger Behinderung, in: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie 8/02., S. 636ff.
- Thüsing, Gregor: Zulässige Ungleichbehandlung weiblicher und männlicher Arbeitnehmer – Zur Unverzichtbarkeit i.S. des § 611a Abs. 1 Satz 2 BGB, Recht der Arbeit 2001, S. 319.
- v. Münch, Ingo/Kunig, Philip: Grundgesetz-Kommentar, Band 3 (Art. 70 bis Art. 146 und Gesamtregister), 5. Auflage 2003.
- Wasberg-Schwarz, Monika (Hrsg.): Kommentar zum Landesgleichstellungsgesetz des Landes Brandenburg, 1999
- Welti, Felix: Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe? In: Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe u.a. (Hrsg.), Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe?, 2001, S. 12.
- Wissing, Gerhard u.a. (Hg.): Sozialgesetzbuch III. Arbeitsförderung. Praxiskommentar, 2. Aufl., 2004.
- Wissing, Gerhard/Mutschler, Bernd u.a. (Hrsg.): Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderung, Praxiskommentar, 2. Auflage, 2004.
- Zacher, Hans F.: Der soziale Rechtsstaat in der Verantwortung für Menschen mit Behinderungen, in: Igl, Gerhard/Welti, Felix (Hrsg.), Die Verantwortung des sozialen Rechtsstaats für Personen mit Behinderung u. für Rehabilitation, 2001, S. 1.
- Zemp, Alia: Sexualisierte Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in Institutionen, Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie 8/02, S. 610ff;

Zinsmeister, Julia: Behinderte Wege aus der Gewalt – die Bekämpfung der Gewalt gegen behinderte Mädchen und Frauen, in: Dokumentation 29. Feministischer Juristinnentag, 2003, S. 10.

Zinsmeister, Julia: Sexuelle Gewalt gegen behinderte Menschen und das Recht, 2003.

Zinsmeister, Julia: Mehrdimensionale Diskriminierung - das Recht behinderter Frauen auf Gleichberechtigung und seine Gewährleistung durch Art. 3 GG und das einfache Recht, Dissertation 2005 (bisher unveröffentlicht)

Übersicht 1: Verpflichtungen aus den Gleichstellungsgesetzen für Frauen und Männer: Bund und Bundesländer (Stand März 2006)

Bund/ Land	Sachlicher Geltungsbereich	Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte	Hinwirkungspflicht bei Beteiligung an privaten Rechtsformen	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an staatliche Leistungsgewährung	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an öffentliche Auftragsvergabe	Gender Mainstreaming
Bund Bundesgleichstellungsgesetz, BGleGG v. 30.11.2001	§ 3 Unmittelbare und mittelbare Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform; in bundeseigener Verwaltung geführte öffentliche Unternehmen	§ 16 Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen m. 100 Besch. nach Wahl aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von den weiblichen Beschäftigten	-	§ 3 Abs. 3 Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarung sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. (...)	-	§ 2 Alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen. § 1 Abs. 1 Satz 4 <i>Berücksichtigung der Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen</i>
Baden-Württemberg Chancengleichheitsgesetz BaWü v. 10.10.2005	§ 3 Behörden des Landes, einschl. Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, unter alleiniger Aufsicht des Landes, mit Ausnahme: u.a. der Sozialversicherungsträger (Krankenkassen, Landwirtschaftliche Alterskassen und Un-	§ 16 Bestellung einer Beauftragten für Chancengleichheit und einer Stellvertreterin nach Wahl durch die Beschäftigten in jeder personalverwaltenden Dienststelle ab 50 Beschäftigten; in anderen Dienststellen Bestellung einer Ansprechpartnerin	-	-	-	§ 2 Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leit-

Abkürzungen:

LKO: Landkreisordnung; GO: Gemeindeordnung; KO: Kommunalordnung; KSVG: Kommunal selbstverwaltungsgesetz

Regelungen der Kommunalverfassungen, Gemeinde- und Landkreisordnungen zur Bestellung kommunaler Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragter sind nicht berücksichtigt.

Bund/ Land	Sachlicher Geltungsbereich	Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte	Hinwirkungspflicht bei Beteiligung an privaten Rechtsformen	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an staatliche Leistungsgewährung	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an öffentliche Auftragsvergabe	Gender Mainstreaming
	fallversicherungsträger) § 3 Abs. 2 Auf Gemeinden, Zweckverbände, Landkreise finden nur §§ 23, 24 Anwendung.	§ 23 Abs. 2 Die Stadt- und Landkreise benennen eine Person oder eine Organisationseinheit, die Aufgaben [zur Förderung der Chancengleichheit, Abs. 1] der fachlichen und inhaltlichen Begleitung wahrnimmt.				prinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle.

Abkürzungen:
LKO: Landkreisordnung; GO: Gemeindeordnung; KO: Kommunalordnung; KSVG: Kommunal selbstverwaltungsgesetz
Regelungen der Kommunalverfassungen, Gemeinde- und Landkreisordnungen zur Bestellung kommunaler Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragter sind nicht berücksichtigt.

Bund/ Land	Sachlicher Geltungsbereich	Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte	Hinwirkungspflicht bei Beteiligung an privaten Rechtsformen	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an staatliche Leistungsgewährung	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an öffentliche Auftragsvergabe	Gender Mainstreaming
Bayern Bayerisches Gleichstellungsgesetz, BayGIG v. 24. 05. 1996, zuletzt geändert: 16.12.1999 <i>läuft 2006 aus</i>	Art. 1 Behörden und sonstige öffentliche Stellen, Gemeinden, Gemeindeverbände und sonst. der Aufsicht unterstehenden jur. Personen des öffentlichen Rechts	Art. 15 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten bei den obersten Landesbehörden und personalverwaltenden Dienststellen; Juristische Personen des öffentlichen Rechts können GB bestellen Art. 20 In Bezirken, Landkreisen, kreisfreien Gemeinden werden kommunale Gleichstellungsbeauftragte bestellt	Art. 1 Abs. 1 Es ist darauf hinzuwirken, dass Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder ganz in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen.	-	-	
Berlin Landesgleichstellungsgesetz, LGG v. 06.09.2002, zuletzt geändert 29. 06. 2004	§ 1 Berliner Verwaltung, landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen	§ 16 Wahl einer Frauenvertreterin und einer Stellvertreterin in jeder Dienststelle	§ 1 Abs. 2 Soweit das Land Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts unmittelbar oder mittelbar hält, hat es darauf hinzuwirken, dass die Grundsätze dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des privaten Rechts beachtet werden.	§ 14 Die Gewährung von Leistungen auf die kein Anspruch besteht, auf der Grundlage von Landesgesetzen, ist von Verpflichtung des Empfängers zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen (...) zu machen.	§ 13 Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen, die einen Aufwand vom mehr als 50.000 € erfordern, ist in den jeweiligen Vertrag die Verpflichtung des Auftragnehmers aufzunehmen, Maßnahmen zur Frauenförderung oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu beachten sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.	

Abkürzungen:

LKO: Landkreisordnung; GO: Gemeindeordnung; KO: Kommunalordnung; KSVG: Kommunal selbstverwaltungsgesetz

Regelungen der Kommunalverfassungen, Gemeinde- und Landkreisordnungen zur Bestellung kommunaler Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragter sind nicht berücksichtigt.

Bund/ Land	Sachlicher Geltungsbereich	Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte	Hinwirkungspflicht bei Beteiligung an privaten Rechtsformen	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an staatliche Leistungsgewährung	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an öffentliche Auftragsvergabe	Gender Mainstreaming
Brandenburg Landesgleichstellungsgesetz, LGG v. 04.07.1999, zuletzt geändert: 24. 05. 2004	§ 2 Verwaltung des Landes, die der Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie Eigenbetriebe (...) Gemeinden, Ämter, Landkreise	§ 20 Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragte und Vertreterin in jeder Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten aus dem Kreis der Beschäftigten	-	§ 15 Bei der Gewährung von freiwillige Leistungen an Arbeitgeber nach Landesrecht soll in geeigneten Fällen die Förderung der Beschäftigung von Frauen berücksichtigt werden.	§ 14 Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Aufwand von über 100 000 Deutsche Mark soll bei gleichwertigen Angeboten derjenige Anbieter bevorzugt werden, der sich der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben angenommen hat.	
Bremen Landesgleichstellungsgesetz, LGG v. 29. 11. 1990	§ Verwaltungen des Landes Bremen, Stadtgemeinde Bremen und Bremerhaven und die sonstigen nicht bundsunmittelbaren Körperschaften im Lande Bremen	§ 11 Wahl einer Frauenbeauftragten und einer Stellvertreterin in jeder Dienststelle, in der ein Personalrat zu wählen ist	-	-	-	
Hamburg Gleichstellungsgesetz, GlG v. 27. 03. 1991, zuletzt geändert: 21. 03. 2005	§ 2 Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg, landesunmittelbare juristische Personen des öffentlichen Rechts	§ 14 Die Dienststellen können jeweils weibliche Beschäftigte benennen, an die sich Frauen in Gleichstellungsfragen wenden.	-	-	-	§ 1 Satz 2 <i>Besondere Berücksichtigung behinderter Frauen</i>

Abkürzungen:

LKO: Landkreisordnung; GO: Gemeindeordnung; KO: Kommunalordnung; KSVG: Kommunales Selbstverwaltungsgesetz

Regelungen der Kommunalverfassungen, Gemeinde- und Landkreisordnungen zur Bestellung kommunaler Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragter sind nicht berücksichtigt.

Bund/ Land	Sachlicher Geltungsbereich	Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte	Hinwirkungspflicht bei Beteiligung an privaten Rechtsformen	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an staatliche Leistungsgewährung	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an öffentliche Auftragsvergabe	Gender Mainstreaming
Hessen Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, HGIG v. 21.02. 1993, zuletzt geändert 22.06. 1998 <i>läuft 2006 aus</i>	§ 2 Landesverwaltung (...), Gemeinde, Gemeindeverbände, kommunale Zweckverbände, Landeswohlfahrtsverband Hessen, unter der alleinigen Aufsicht des Landes Hessen stehende juristische Personen des öffentlichen Rechts mit 20 und mehr Beschäftigten	§ 16 Bestellung einer Frauenbeauftragten in jeder Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten In Gemeinden, Gemeindeverbänden, Zweckverbänden kann Aufgabe Frauenbüro oder vergleichbaren Stelle nach § 4b HGO, § 4a HLKO zugeordnet werden.	-	-	-	
Mecklenburg-Vorpommern Gleichstellungsgesetz, GlG M-V. v. 27. 06. 1998, zuletzt geändert 15. 07. 2002	§ 1 Landesverwaltung, landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Eigenbetriebe des Landes	§ 11 Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterin in jeder Dienststelle, in der ein Personalrat zu wählen ist	-	-	-	

Abkürzungen:

LKO: Landkreisordnung; GO: Gemeindeordnung; KO: Kommunalordnung; KSVG: Kommunalselbstverwaltungsgesetz

Regelungen der Kommunalverfassungen, Gemeinde- und Landkreisordnungen zur Bestellung kommunaler Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragter sind nicht berücksichtigt.

Bund/ Land	Sachlicher Geltungsbereich	Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte	Hinwirkungspflicht bei Beteiligung an privaten Rechtsformen	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an staatliche Leistungsgewährung	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an öffentliche Auftragsvergabe	Gender Mainstreaming
Niedersachsen Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz, GlG v. 15. 06. 1994, zuletzt geändert 11.12.1997 <i>Gesetzesentwurf v. 2005</i>	§ 2 Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und der Landkreise, Verwaltungen der auf Landesrecht beruhenden sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 30 und mehr Beschäftigten	§ 18 Bestellung einer Frauenbeauftragten und einer Stellvertreterin in jeder Dienststelle. Bei jeder personalverwaltenden Fachabteilung einer Bezirksregierung sind zusätzliche Frauenbeauftragte und Vertreterinnen zu bestellen § 17 § 18 gilt nicht für Verwaltungen der Landkreise und Gemeinden	-	-	-	<i>Entwurf: § 1 Abs. 3 Family-Gender Mainstreaming</i>
Nordrhein-Westfalen Landesgleichstellungsgesetz, LGG v. 09.11.1999, zuletzt geändert 02. 07.2002	§ 2 Verwaltungen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und sonstiger der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Ausnahme der Provinzialversicherungsanstalten der Rheinprovinz	§ 15 Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertreterin in jeder Dienststelle mit mind. 20 Beschäftigten. § 21 Beschränkte Anwendung für Gemeinden und Gemeindeverbände	§ 2 Abs. 3 Satz 2 Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in der Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreter/innen darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.		§ 5 Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe an Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 GG und der Umsetzung dieses Gesetzes zu berücksichtigen. (...)	§ 1 Abs. 3 Die Erfüllung des Verfassungsauftrages des Art. 3 Abs. 2 GG und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Abkürzungen:

LKO: Landkreisordnung; GO: Gemeindeordnung; KO: Kommunalordnung; KSVG: Kommunal selbstverwaltungsgesetz

Regelungen der Kommunalverfassungen, Gemeinde- und Landkreisordnungen zur Bestellung kommunaler Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragter sind nicht berücksichtigt.

Bund/ Land	Sachlicher Geltungsbereich	Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte	Hinwirkungspflicht bei Beteiligung an privaten Rechtsformen	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an staatliche Leistungsgewährung	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an öffentliche Auftragsvergabe	Gender Mainstreaming
Rheinland-Pfalz Landesgleichstellungsgesetz, LGG v. 11.07.1995, zuletzt geändert: 05. 04. 2005	§ 2 Verwaltungen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts, öffentlich-rechtliche Betriebe des Landes und der kommunalen Gebietskörperschaften	§ 15 Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertreterin in jeder Dienststelle mit mindestens 30 regelmäßig Beschäftigten. In Dienststellen mit weniger Beschäftigten kann eine GB bestellt werden. Gemeinden und Gemeindeverbände können die Aufgabe einer weiblichen Beschäftigten der Gleichstellungsstelle nach § 2 GO/LKO übertragen.	§ 2 Abs. 3 Gehören dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband an einem Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts Anteile in dem in § 53 HGrG bezeichneten Umfang, so haben die Vertreter/innen der beteiligten Gebietskörperschaft darauf hinzuwirken, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden, gesellschaftsrechtliche Bestimmungen bleiben unberührt.	-	-	

Abkürzungen:
LKO: Landkreisordnung; GO: Gemeindeordnung; KO: Kommunalordnung; KSVG: Kommunales Selbstverwaltungsgesetz
Regelungen der Kommunalverfassungen, Gemeinde- und Landkreisordnungen zur Bestellung kommunaler Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragter sind nicht berücksichtigt.

Bund/ Land	Sachlicher Geltungsbereich	Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte	Hinwirkungspflicht bei Beteiligung an privaten Rechtsformen	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an staatliche Leistungsgewährung	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an öffentliche Auftragsvergabe	Gender Mainstreaming
Saarland Landgleichstellungsgesetz, LGG v. 01. 01. 1998, zuletzt geändert: 23. 06.04	§ 2 Verwaltungen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, des Stadtverbandes, sowie der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes, der Gemeindeverbände oder der Gemeinden unterstehen	§§ 21, 22 Wahl einer Frauenbeauftragten von den weiblichen Beschäftigten in jeder Dienststelle	§ 2 Abs. 2 Soweit das Land, die Gemeinden oder die Gemeindeverbände, sowie der Stadtverband Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts halten oder erwerben, haben sie darauf hinzuwirken, dass die Grundzüge dieses Gesetzes auch von juristischen Personen des privaten Rechts, an denen eine öffentliche Beteiligung besteht, beachtet werden.	§ 27 Abs. 1 Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen sowie bei allen freiwilligen staatlichen und kommunalen Leistungen soll durch vertragliche Vereinbarung bzw. Auflagen sichergestellt werden, dass bei der Ausführung des Auftrages bzw. der Verwendung der Mittel die Grundzüge dieses Gesetzes Beachtung finden.	§ 27 Abs. 3 Soweit Aufträge öffentlich ausgeschrieben werden, ist auf die in Absatz 1 und 2 enthaltenen gesetzlichen Bestimmungen hinzuweisen; ebenso darauf, dass der Zuschlag zwischen zwei wirtschaftlich gleichwertigen Angeboten danach erfolgen kann, welcher Anbieter eine relativ größere Anzahl von Frauen beschäftigt oder bereits konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung ergriffen hat.	

Abkürzungen:
LKO: Landkreisordnung; GO: Gemeindeordnung; KO: Kommunalordnung; KSVG: Kommunales Selbstverwaltungsgesetz
Regelungen der Kommunalverfassungen, Gemeinde- und Landkreisordnungen zur Bestellung kommunaler Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragter sind nicht berücksichtigt.

Bund/ Land	Sachlicher Geltungsbereich	Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte	Hinwirkungspflicht bei Beteiligung an privaten Rechtsformen	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an staatliche Leistungsgewährung	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an öffentliche Auftragsvergabe	Gender Mainstreaming
Sachsen Sächsisches Frau- enförderungsgesetz, SächsFFG v. 31.03.1994	§ 1 Behörden, sonstige öffentlich-rechtlich organisierte Einrichtun- gen des Freistaates Sachsen, kommunale Träger der Selbstver- waltung, sowie die sonstigen der Aufsicht des Landes unterste- henden juristischen Personen des öffentli- chen Rechts	§ 18 Bestellung einer Frau- enbeauftragten auf Vorschlag der weibli- chen Beschäftigten in jeder Dienststelle, in der mindestens 10 Frauen nicht nur vorüberge- hend beschäftigt sind In den Gemeinden und Landkreisen können die Aufgaben auf die nach § 64 Abs. 2 SächsGO, § 60 Abs. 2 SächsLKO zu bestellenden Gleichstel- lungsbeauftragten über- tragen werden.	-	-	-	

Abkürzungen:
LKO: Landkreisordnung; GO: Gemeindeordnung; KO: Kommunalordnung; KSVG: Kommunalselbstverwaltungsgesetz
Regelungen der Kommunalverfassungen, Gemeinde- und Landkreisordnungen zur Bestellung kommunaler Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragter sind nicht berücksichtigt.

Bund/ Land	Sachlicher Geltungsbereich	Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte	Hinwirkungspflicht bei Beteiligung an privaten Rechtsformen	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an staatliche Leistungsgewährung	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an öffentliche Auftragsvergabe	Gender Mainstreaming
Sachsen-Anhalt Frauenfördergesetz, FrFG v- 27.05. 1997, zuletzt geändert: 16.07.2003	§ 2 Dienststellen und Einrichtungen des Landes, der kommunalen Gebietskörperschaften und der andern der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für ihre Beschäftigten.	§§ 14 Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in jeder obersten Landesbehörde mit mehr als 300 Beschäftigten § 17 Wahl einer/eines ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreter/in von den weiblichen Beschäftigten in jeder Dienststelle und Einrichtung mit mindestens 5 weiblichen Beschäftigten. In Kommunen und Verwaltungsgemeinschaften kann auf eine Wahl verzichtet werden.	-	§ 20b Bei der Gewährung von staatlichen Leistungen auf der Grundlage von Landesgesetzen und bei der Neuauflage von Förderprogrammen werden Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern berücksichtigt.	-	

Abkürzungen:

LKO: Landkreisordnung; GO: Gemeindeordnung; KO: Kommunalordnung; KSVG: Kommunales Selbstverwaltungsgesetz

Regelungen der Kommunalverfassungen, Gemeinde- und Landkreisordnungen zur Bestellung kommunaler Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragter sind nicht berücksichtigt.

Bund/ Land	Sachlicher Geltungsbereich	Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte	Hinwirkungspflicht bei Beteiligung an privaten Rechtsformen	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an staatliche Leistungsgewährung	Bindung gleichstellungsrechtlicher Pflichten an öffentliche Auftragsvergabe	Gender Mainstreaming
Schleswig-Holstein Gleichstellungsgesetz, GStG v. 13. 02. 1994, zuletzt geändert: 24. 10. 1996	§ 2 Land, Gemeinden, Kreise und Ämter und die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, die rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, keine Geltung für die gemeinsamen mit anderen Ländern	§ 18 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in allen Dienststellen mit mindestens fünf ständig Beschäftigten, in Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten ist darüber hinaus Stellvertreterin zu Bestellen §§ 17 § 18 gilt nicht für Gemeinden, Ämter und Kreise.	-	-	-	
Thüringen Thüringer Gleichstellungsgesetz, ThürGIG v. 03. 11. 1998	§ 1 Verwaltungen des Landes, kommunale Gebietskörperschaften und sonstige der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.	§ 14 Bestellung einer Frauenbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten in jeder personalführenden Dienststelle bzw. mit mehr als 20 Beschäftigten In Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Landkreisen sollen die nach §§ 33, 111 ThürKO zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragte die Aufgaben der Frauenbeauftragten übernehmen.	§ 2 bei Privatisierung und Ausgliederung von Aufgaben oder Betrieben der öffentlichen Verwaltung soll sichergestellt werden, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern gewährleistet bleibt)	§ 23 Bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen an Arbeitgeber nach Landesrecht soll in geeigneten Fällen die Förderung der Beschäftigung von Frauen berücksichtigt werden.	§ 22 Die öffentlichen Auftraggeber im Geltungsbereich des Gesetzes wirken auch beim Abschluss von Verträgen mit einem Auftragswert von über 250.000 DM an der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen mit und achten darauf, dass nicht gegen Diskriminierungsverbote verstoßen wird.	

Abkürzungen:

LKO: Landkreisordnung; GO: Gemeindeordnung; KO: Kommunalordnung; KSVG: Kommunal selbstverwaltungsgesetz

Regelungen der Kommunalverfassungen, Gemeinde- und Landkreisordnungen zur Bestellung kommunaler Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragter sind nicht berücksichtigt.

Übersicht 2: Gesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen: Bund und Bundesländer (Stand März 2006)

Bundesland	Geltungsbereich Benachteiligungsverbot	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange	Beauftragte/r	Berücksichtigung der Lebensbedingungen von Frauen und Männern als Aufgabe
<p>Bund Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen v. 27. 04. 2002</p>	<p>§ 7 Dienststellen und sonstige Einrichtungen der Bundesverwaltung einschl. der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts; Landesverwaltungen soweit sie Bundesrecht ausführen</p>	<p>§ 2 (§ 2 BgleiG) Berücksichtigung der besonderen Belange von behinderter Frauen und Beseitigung bestehender Benachteiligung. Besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen sind zulässig</p>	<p>§ 14 Beauftragte/r für die Belange behinderter Menschen</p>	<p>§ 15 Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbedingungen von behinderten Frauen und Männern von Benachteiligung</p>
<p>Baden-Württemberg Landesgesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung v. 20.04.2005</p>	<p>§ 5 Dienststellen und Einrichtungen der Landesverwaltung, einschl. der landesunmittelbaren Körperschaften, Stiftungen, Anstalten des öff. Rechst, Gemeinden, Gemeindeverbände</p>	<p>§ 5 Berücksichtigung der besonderen Belange von behinderten Frauen und Beseitigung bestehender Benachteiligung. Besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen sind zulässig § 6 Bei der Anwendung von Gesetzen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist den besondern Belangen von behinderten Frauen Rechnung zu tragen.</p>	<p>§ 13 Beauftragter der Landesregierung</p>	<p>§ 14 Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbedingungen von behinderten Frauen und Männern und Beseitigung von Benachteiligung</p>

Bundesland	Geltungsbereich Benachteiligungsverbot	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange	Beauftragte/r	Berücksichtigung der Lebensbedingungen von Frauen und Männern als Aufgabe
<p>Bayern Bayrisches Gesetz zur Gleichstellung, Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderung v. 09. 07. 2003</p>	<p>Art. 9 Behörden und sonstige öffentliche Stellen, Gemeinden, Gemeindeverbände und sonst. der Aufsicht unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts (Ausnahme: Rundfunk, StA)</p> <p>Ferner ist darauf hinzuwirken, dass auch Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, diese Ziele berücksichtigen.</p>	<p>Art. 3 Berücksichtigung der besonderen Belange von behinderten Frauen und Beseitigung bestehender Benachteiligung. Besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen sind zulässig Art. 9 Bei der Anwendung von Gesetzen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist den besonderen Belangen behinderter Frauen Rechnung zu tragen.</p>	<p>Art. 17 Beauftragter der Staatsregierung</p> <p>Art. 18 Beauftragte auf kommunaler Ebene</p>	<p>Art. 17 Zusammenarbeit mit Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen</p>

Bundesland	Geltungsbereich Benachteiligungsverbot	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange	Beauftragte/r	Berücksichtigung der Lebensbedingungen von Frauen und Männern als Aufgabe
<p>Berlin Berliner Landesgleichberechtigungsgesetz v. 29.09.2004</p>	<p>§ 1 Abs. 2 Berliner Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wirken auf das Erreichen des Ziels hin. Das Gleiche gilt für Betriebe oder Unternehmen, die mehrheitlich vom Land Berlin bestimmt werden.</p>	<p>§ 10 Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen in der Gesellschaft; zur Verbesserung der Situation behinderter Frauen ist auf die Überwindung bestehender geschlechtsspezifischer Nachteile hinzuwirken</p>	<p>§5 Landesbehindertenbeauftragte/r § 7 Bezirksbehindertenbeauftragte/r</p>	<p>§ 5 Abs. 3 Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbedingungen von behinderten Frauen und Männern und Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligung</p>
<p>Brandenburg Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen v. 20. 03. 2003</p>	<p>§ 6 oberste Landesbehörden, die Landesoberbehörden und die sonstigen unteren Landesbehörden, einschließlich der landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts</p>	<p>§ 2 Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter Frauen und Beseitigung bestehender Benachteiligung. Besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen sind zulässig § 6 Abs. 1 Bei der Anwendung von Gesetzen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist den besondern Belangen behinderter Frauen Rechnung zu tragen.</p>	<p>§ 11 Landesbehindertenbeauftragte/r</p>	<p>§ 12 Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensbedingungen von behinderten Frauen und Männern und Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen</p>

Bundesland	Geltungsbereich Benachteiligungsverbot	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange	Beauftragte/r	Berücksichtigung der Lebensbedingungen von Frauen und Männern als Aufgabe
Bremen Bremisches Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen v. 18.12.2003	§ 5 Landesbehörden, Stadtgemeinde Bremen und Bremerhaven, sonstigen nicht unmittelbaren Körperschaften, Anstalten, Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Sitz im Land Bremen	§ 7 Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter Frauen und Beseitigung von Nachteilen; Gleichberechtigung soll durch besondere Maßnahmen gefördert und bestehende Benachteiligung abgebaut, beseitigt, und verhindert werden	-	-
Hamburg Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen v. 21. 03. 2005	§ 6 Abs. 1 Behörden und sonstige Einrichtungen der Verwaltung, einschließlich der landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten, Stiftungen des öffentlichen Rechts Ferner ist darauf hinzuwirken, dass auch Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar, ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, diese Ziele berücksichtigen.	§2 Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter Frauen Besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen sind zulässig § 6 Bei der Anwendung von Gesetzen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist den besonderem Belangen von behinderten Frauen Rechnung zu tragen.	§13 Koordinator/in des Senats	§ 13 Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligung behinderter Frauen

Bundesland	Geltungsbereich Benachteiligungsverbot	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange	Beauftragte/r	Berücksichtigung der Lebensbedingungen von Frauen und Männern als Aufgabe
Hessen Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen v. 07. 09. 2004	§ 9 Land, seine Behörden und Dienststellen sowie die seiner Aufsicht unterliegenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Ausnahme der kommunalen Gebietskörperschaften; Prüfung der Umsetzung durch kommunale Gebietskörperschaften Berücksichtigung der Ziele in Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich mehrheitlich im Eigentum des Landes befinden	§ 5 Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter Frauen und Beseitigung bestehender Benachteiligung. Besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen sind zulässig	§ 19 Beauftragte/r der Landesregierung	-
Mecklenburg-Vorpommern	-	-	-	-
Niedersachsen	-	-	-	-
Nordrhein-Westfalen Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung v. 16. 12.2003	§ 1 Dienststellen und Einrichtungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, u.a. Eigenbetriebe Gemeinden und Gemeindeverbände	§ 2 Berücksichtigung der besonderen Belange von behinderten Frauen und Beseitigung von Benachteiligung Dazu werden auch besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von behinderten Frauen ergriffen.	§ 11 Beauftragte/r der Landesregierung für Belange von Menschen mit Behinderung § 13 Gemeinde und Gemeindeverbände nach Satzung	§ 12 Beseitigung besonderer Benachteiligungen von behinderten Frauen, Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensbedingungen von behinderten Frauen und Männern

Bundesland	Geltungsbereich Benachteiligungsverbot	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange	Beauftragte/r	Berücksichtigung der Lebensbedingungen von Frauen und Männern als Aufgabe
Rheinland-Pfalz Landesgesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen v. 04.12. 2002	§ 5 Unmittelbare und mittelbare Landesverwaltung, Gemeinden, Gemeindeverbände	§ 4 Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen und Beseitigung bestehender Benachteiligung; Besondere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung behinderter Frauen, die dem Abbau oder dem Ausgleich bestehender Ungleichheiten dienen, sind zulässig.	§ 11 Landesbeauftragte/r	§ 11 Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensbedingungen von behinderten Frauen und Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen
Saarland v. 26. 11. 2003	§ 4 Unmittelbare und mittelbare Landesverwaltung, Gemeinden, Gemeindeverbände Soweit das Land, die Gemeinden oder die Gemeindeverbände Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts halten oder erwerben, haben sie darauf hinzuwirken, dass die Grundzüge dieses Gesetzes auch von juristischen Personen des privaten Rechts, an denen eine Mehrheitsbeteiligung besteht, beachtet werden.	§ 2 Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen und Beseitigung bestehender Benachteiligung; Besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen sind zulässig	§ 15 Landesbeauftragte/r § 19 Berater/in in Gemeinden und Gemeindeverbänden	§ 16 Abbau und Verhinderung geschlechtsspezifischer behinderungsbedingter Benachteiligung von behinderten Frauen

Bundesland	Geltungsbereich Benachteiligungsverbot	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange	Beauftragte/r	Berücksichtigung der Lebensbedingungen von Frauen und Männern als Aufgabe
Sachsen Sächsisches Integrationsgesetz v. 23. 04. 2004	§ 1 Behörden und öffentliche Stellen, Betriebe und Unternehmen in mehrheitlich öffentlicher Hand	§ 4 Abs. 4 Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und Männern sind deren Lebensbedingungen und geschlechtsspezifischen Besonderheiten zu berücksichtigen. Besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen sind zulässig	§ 10 Beauftragter der Staatsregierung	§ 10 Abs. 2 Berücksichtigung der besonderen Belange von behinderten Frauen und Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen

Bundesland	Geltungsbereich Benachteiligungsverbot	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange	Beauftragte/r	Berücksichtigung der Lebensbedingungen von Frauen und Männern als Aufgabe
Sachsen-Anhalt Behindertengleichstellungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt v. 26. 03. 2004	§ 4 Abs. 2 und 3 Land, kommunale Körperschaften, deren Behörden und Dienststellen sowie Betriebe und Unternehmen, an denen das Land oder die kommunalen Körperschaften beteiligt sind, Körperschaften und Anstalten § 4 Abs. 4 Empfänger öffentlicher Zuwendungen und institutionelle Empfänger sonstiger öffentlicher Leistungen sind nach Maßgabe der jeweils geltenden haushalts- und förderrechtlichen Bestimmungen zu verpflichten, sich für die Förderung im Sinne der in § 1 festgehaltenen Ziele einzusetzen.	§ 1 Abs. 1 Geschlechtsspezifische Diskriminierungen und Benachteiligungen behinderter Menschen sind abzubauen und zu verhindern. § 18 Berücksichtigung im Gesetzgebungsverfahren sowie bei der Erarbeitung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Landes § 5 Leitlinien für Hilfe, Dienste und Einrichtungen für behinderte Menschen haben sich am Bedarf der Betroffenen zu orientieren. Gewährleistung der Selbständigkeit und Ermöglichung selbst organisierter Hilfeformen. Auf geschlechtsspezifische Anforderungen ist besonders Rücksicht zu nehmen.	§ 7 Beauftragte/r der Landesregierung § 74 b GO, LKO Behindertenbeauftragte/r	-
Schleswig-Holstein Landesbehindertengleichstellungsgesetz v. 16.12.2002	§ 1 Träger der öffentlichen Verwaltung	§ 1 Abs. 3 Bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sind die besonderen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen. Besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen sind zulässig	§ 4 Landesbeauftragte7r	§ 5 Aktive Hinwirkung auf Abbau und Verhinderung der geschlechtsspezifischen Benachteiligungen von behinderten Frauen

Bundesland	Geltungsbereich Benachteiligungsverbot	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange	Beauftragte/r	Berücksichtigung der Lebensbedingungen von Frauen und Männern als Aufgabe
<p>Thüringen Thüringisches Gesetz zur Gleichstellung und Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderung Stand 16. 12. 2005</p>	<p>§ 6 Abs. 1 Land, kommunale Gebietskörperschaften, deren Dienststellen und Behörden, sowie die landesunmittelbaren Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts</p> <p>Die in Abs. 1 benannten Stellen wirken darauf hin, dass auch Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in deren Hand befinden, diese Ziele berücksichtigen.</p> <p>Empfänger öffentlicher Zuwendungen können nach Maßgabe der jeweiligen haushalts- und förderrechtlichen Bestimmungen verpflichtet werden, die in § 1 festgehaltenen Ziele zu beachten.</p>	<p>§ 8 Abs.1 Bei der Anwendung von Rechtsvorschriften zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann ist den besonderen Belangen behinderter Frauen Rechnung zu tragen. Das Thüringer Gleichstellungsgesetz [...] bleibt hiervon unberührt.</p>	<p>§ 16 Landesbeauftragter § 19 Kommunale Beauftragte für Menschen mit Behinderungen</p>	<p>§ 17 Nr. 3 Hinwirkung auf Abbau und Verringerung geschlechtsspezifischer behinderungsbedingter Benachteiligungen behinderter Frauen</p>

Rehabilitationsträger (§ 6 Abs. 1 i.V.m. § 5 SGB IX)

Leistungen der medizinischen Rehabilitation	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation)	Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft (soziale Rehabilitation)
<ul style="list-style-type: none"> • Träger der gesetzlichen Krankenversicherung • Träger der gesetzlichen Unfallversicherung • Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und der Alterssicherung der Landwirte • Träger der Kriegsopferversorgung und der Kriegsopferfürsorge • Jugendhilfeträger (für seelisch behinderte junge Menschen) • Sozialhilfeträger 	<ul style="list-style-type: none"> • Träger der gesetzlichen Unfallversicherung • Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und der Alterssicherung der Landwirte • Träger der Kriegsopferversorgung und der Kriegsopferfürsorge • Bundesagentur für Arbeit • Jugendhilfeträger (für seelisch behinderte junge Menschen) • Sozialhilfeträger 	<ul style="list-style-type: none"> • Träger der gesetzlichen Unfallversicherung • Träger der Kriegsopferversorgung und der Kriegsopferfürsorge • Jugendhilfeträger • Sozialhilfeträger

- ☞ **Träger der gesetzlichen Krankenversicherung (§§ 143 ff. SGB V):** Allgemeine Ortskrankenkassen, Betriebskrankenkassen, Innungskrankenkassen, See-Krankenkasse, landwirtschaftliche Krankenkassen, Bundesknappschaft, Ersatzkassen.
- ☞ **Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 114 Abs. 1 SGB VII):** gewerbliche und landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften; Unfallkasse des Bundes, Eisenbahn-Unfallkasse, Unfallkasse Post und Telekom, Unfallkassen der Länder, Gemeindeunfallversicherungsverbände und Unfallkassen der Gemeinden, Feuerwehr-Unfallkassen, gemeinsame Unfallkassen für den Landes- und den kommunalen Bereich.
- ☞ **Träger der gesetzlichen Rentenversicherung (§§ 125 ff. SGB VI):** Überregionale Träger (Deutsche Rentenversicherung Bund, Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) und regionale Träger (die bisherigen LVA).
- ☞ **Träger der Alterssicherung der Landwirte (§ 111 ALG) bisher:** landwirtschaftliche Alterskassen.
- ☞ **Träger der Kriegsopferversorgung und der Kriegsopferfürsorge (Gesetz über die Errichtung von Verwaltungsbehörden in der Kriegsopferversorgung i.d.F. des 2. Zuständigkeitslockerungsgesetzes v. 3.5.2000, BGBl. I, S. 632):** Versorgungsämter und Landesversorgungsämter.

Regelungen zur Finanzierung von Einrichtungen der beruflichen und sozialen Rehabilitation anderer Träger

Übersicht 4

Regelungen zur Entgeltfinanzierung

1. Allgemeine Regelungen im SGB IX

- § 21 enthält Regelungen zum Mindestinhalt der Verträge über die Ausführung von Leistungen durch Rehabilitationsdienste und –einrichtungen, die nicht in der Trägerschaft eines Rehabilitationsträgers stehen. Aus der Existenz solcher Verträge ergibt sich auch die Notwendigkeit zum Abschluss entsprechender Vergütungsvereinbarungen.
- § 35 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4: Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation müssen die Leistungen zu angemessenen Vergütungssätzen ausführen.

2. Spezielle gesetzliche Regelungen

- SGB VI (RV-Träger):
 - SGB VII (UV-Träger):
 - BVG (Versorgungsverwaltung):
 - SGB III (BA):
- } keine Regelungen
- SGB II (BA): § 17 Abs. 2
Pflicht zur Vergütung von Leistungen i.S.d. § 16 Abs. 2 und 3 (vgl. Minder in LPK-SGB II, § 17 Rz 36 ff.) besteht nur, wenn Leistungs-, Qualitäts- und Vergütungsvereinbarungen mit den Einrichtungsträgern oder ihren Verbänden abgeschlossen worden sind
 - SGB VIII (Jugendhilfeträger): § 77, 78a Abs. 1 Nr. 5, 78b ff.:
Die Jugendhilfeträger sind zur Übernahme der Vergütung für Leistungen in teilstationären und stationären Einrichtungen nur verpflichtet, wenn Leistungs-, Qualitäts- und Vergütungsvereinbarungen mit den Einrichtungsträgern oder ihren Verbänden abgeschlossen worden sind.
☞ § 78c Abs. 2 Satz 4: Bei der Berechnung der Vergütungen sind Förderungen aus öffentlichen Mitteln (Zuwendungen) zu berücksichtigen!!!
 - SGB XII (Sozialhilfeträger): § 75 Abs. 3 bis 5, §§ 76 ff.:
Die Sozialhilfeträger sind zur Übernahme der Vergütung nur verpflichtet, wenn Leistungs-, Qualitäts- und Vergütungsvereinbarungen mit den Trägern der Einrichtungen oder ihren Verbänden abgeschlossen worden sind
☞ § 76 Abs. 2 Satz 2: Bei der Berechnung der Vergütungen sind Förderungen aus öffentlichen Mitteln (Zuwendungen) zu berücksichtigen!!!

Regelungen zur Zuwendungsfinanzierung

A) Zuwendungen von Rehabilitationsträgern an Leistungserbringer

1. Allgemeine Regelung des SGB IX

- § 19 Abs. 5: Die Rehaträger können nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften Einrichtungen fördern, wenn
 - dies zweckmäßig ist und
 - die Arbeit der Einrichtungen in anderer Weise nicht sichergestellt werden kann.
- ☞ Zuwendungen also nur in Ausnahmefällen und nur, wenn diese auch durch die spezialgesetzlichen Regelungen vorgesehen sind!

2. Spezielle gesetzliche Regelungen

- SGB VI (RV-Träger)
 - SGB VII (UV-Träger)
 - BVG (Versorgungsverwaltung)
 - SGB II (BA)
- } keine Regelungen
- SGB III (BA): § 248 i.V.m. § 19 Abs. 5 SGB IX
Förderung von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation einschließlich der Wohnheime ist unter engen Voraussetzungen möglich.
 - SGB VIII (Jugendhilfeträger): § 74 i.V.m. § 19 Abs. 5 SGB IX
Die Förderung von freien, gemeinnützigen Trägern der Jugendhilfe ist möglich. Die Zuwendungen werden aber beim Abschluss von Vergütungsvereinbarungen angerechnet (Vermeidung einer Wettbewerbsverzerrung..)
 - SGB XII (Sozialhilfeträger): § 5 Abs. 3 Satz 2 i.V.m. 19 Abs. 5 SGB IX
Die Förderung von freien, gemeinnützigen Trägern ist möglich. Die Zuwendungen werden aber beim Abschluss von Vergütungsvereinbarungen angerechnet (Vermeidung einer Wettbewerbsverzerrung).

B) Zuwendungen durch Bund und Länder

- § 23 BHO und landesrechtliche Regelungen i.V.m. den Haushaltstiteln: unter engen Voraussetzungen möglich.