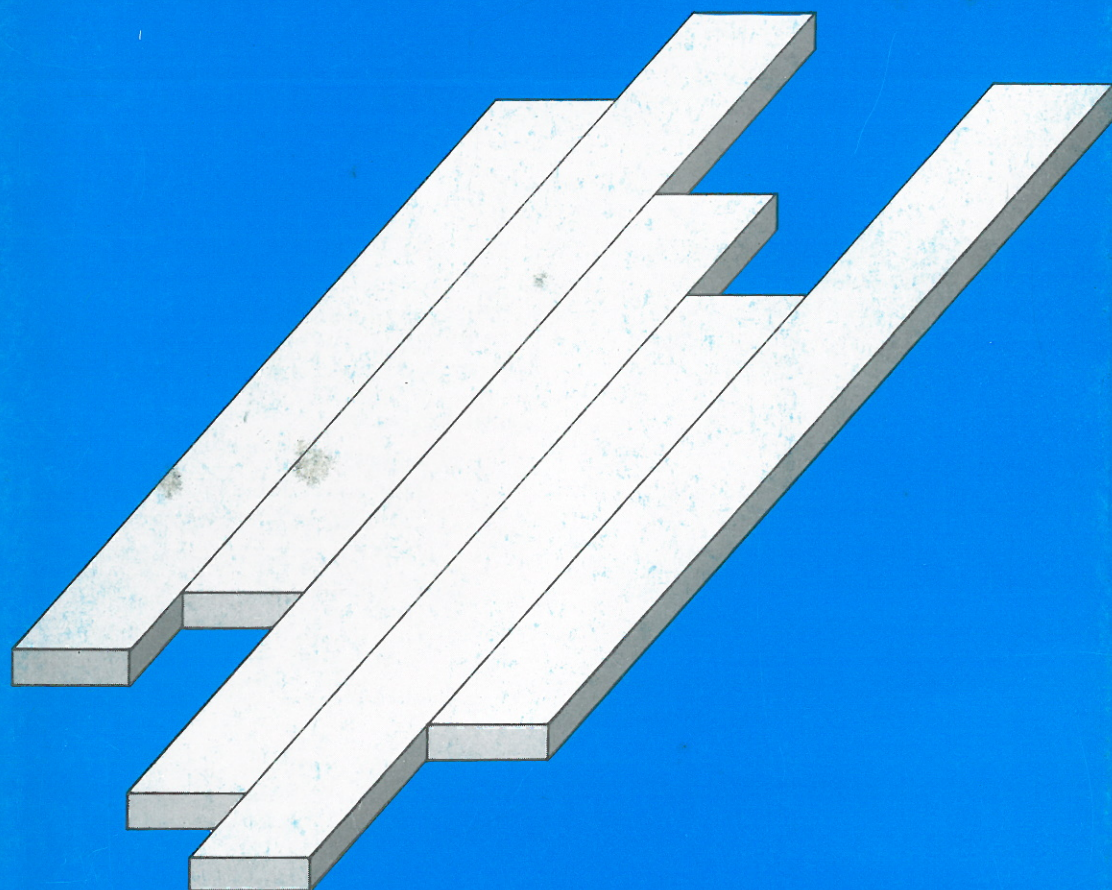


Heft 2/1993
33. Jahrgang

RUNDSCHAU



HALLER / HESCHL / HAERPFER: Arbeit, Wirtschaft und Politik
in alten und neuen Demokratien *

BUCHINGER / GÖDL / PIRCHER / SENSENIG / SPANNRING:
Frauen und Arbeitswelt *

SWS-BILDSTATISTIKEN * Neue Demokratien Barometer II 1992. *

Doppelt geschützt, dreifach benachteiligt

Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt: Theoretische In/Fragestellungen

Erika Pircher/ Eugene Sensenig (Salzburg)

Einleitung

Im vorliegenden Beitrag versuchen wir das ‚Gegensatzpaar‘ Arbeit und Behinderung anhand der Erwerbsarbeitsverhältnisse von Frauen mit Behinderung theoretisch aufzuarbeiten. Entwickelt haben wir diese Überlegungen im Rahmen eines qualitativ ausgerichteten Forschungsprojektes zur beruflichen Eingliederung von Frauen mit Behinderung in Südtirol (Pircher 1993).

Die meisten empirischen und theoretischen Arbeiten zum Lebens- und Arbeitszusammenhang von Menschen mit Behinderung ignorieren in der Regel das Geschlecht und die Geschlechterverhältnisse. Ausgehend davon richten sich die folgenden Überlegungen einerseits an ein Publikum, das sich mit Behinderung und Arbeit auseinandersetzt. Andererseits läßt sich auch in der feministischen Forschung eine unzulässige Vereinheitlichung der unterschiedlichen Problemlagen von Frauen feststellen. Infolge großer Kritik aus den eigenen Reihen wendet sie sich aber neuerdings ansatzweise ihren ‚blinden Flecken‘ zu und beginnt sich mit Fragen der Ethnizität, Behinderung und Homosexualität zu befassen. Vor diesem Hintergrund wollen wir anhand einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitszusammenhang von Frauen mit Behinderung aufzeigen, daß die Kategorie des sozialen Geschlechts wesentlich differenzierter behandelt werden muß.

„Der Wert eines Menschen bemißt sich in unserer Leistungsgesellschaft hauptsächlich an seiner Arbeitsleistung“ vermerken Ewinkel/Hermes (1985, 7) kritisch. Einem ‚Glaubenssatz‘ gleich gilt er den meisten Menschen – Frauen wie Männern, mit oder ohne Behinderung – als Selbstverständlichkeit. Der Schutz von Eigentum und Wohlstand, als unmittelbare Produkte von Arbeit, wurde durch die westlichen Industrieländer zu einer gesellschaftlichen Hauptaufgabe erhoben.

Im Rahmen der allgemeinen Demokratisierung der Gesellschaft im Laufe der letzten hundert Jahre wurde das Recht auf Erwerbsarbeit und Eigentum auch auf die bis dahin entrechteten Teile der Bevölkerung ausgedehnt. Heute genießen Frauen, ethnische und religiöse Minderheiten, Menschen mit Behinderung und teilweise AusländerInnen und Flüchtlinge arbeitsrechtlichen Schutz, zumindest auf dem Papier.

Die Wirklichkeit sieht oft anders aus. Als Reaktion auf die inhumanen Erwerbsarbeitsverhältnisse im vergangenen Jahrhundert forderten die ArbeitnehmerInnen

wie auch zahlreiche caritative Verbände eine Regulierung der Arbeitsbedingungen. Daraufhin wurde ein breites Spektrum an Gesetzen zum Schutz von ArbeitnehmerInnen verabschiedet. Der heute geltende arbeitsrechtliche Schutz am Arbeitsplatz orientiert sich noch immer am ‚Normalarbeitsverhältnis‘ eines inländischen, erwachsenen Mannes ohne Behinderung. Aus dieser Sicht ‚abweichende‘ Gruppen,¹ wie Frauen, Menschen mit Behinderung, junge und ältere Menschen sowie AusländerInnen, werden durch zusätzliche Regelungen gesondert geschützt.

Die Spaltung der ArbeitnehmerInnen und des Arbeitsmarktes in einen ‚normalen‘ und ‚abweichenden‘ Bereich wird heute genauso wenig hinterfragt, wie das Bemessen des ‚Normalarbeitnehmers‘² an seiner Erwerbsarbeitsleistung allein. Durch die gesellschaftliche Absonderung weiblicher, behinderter, jugendlicher, älterer und ausländischer Beschäftigter und Arbeitsuchender werden diese Gruppen, als BesitzerInnen von „Arbeitskraft minderer Güte“ (Jantzen 1987, 30), zu unselbständigen Schützlingen abgewertet.

Statt ihre Anwesenheit am Arbeitsmarkt als Ausdruck gesellschaftlicher Vielfalt zu betrachten, liegt die Betonung auf ihrer Abweichung vom ‚Normalarbeitnehmer‘; dies macht sie wenig attraktiv. Für den Arbeitgeber sind sie in der Regel nur dann interessant, wenn sie entweder billiger als ‚Normalarbeitnehmer‘ – die begehrten Objekte – sind oder wenn ihre Beschäftigung durch staatliche Maßnahmen erzwungen (Pflichteinstellung) bzw. erkauft wird.

Frauen mit Behinderung werden am geschlechtshierarchisch segregierten Arbeitsmarkt mehrfach benachteiligt. Als Frauen wird ihnen der Zugang zu besser bezahlten Arbeitsplätzen in höheren Positionen in der Regel versperrt. Als Menschen mit Behinderung werden sie in den für diesen Bevölkerungsteil reservierten Beschäftigungsbereich gedrängt, in vielen Fällen ist das eine geschützte Werkstatt, ein ungeschützter und unregulierter Arbeitsplatz am grauen, halblegalen Arbeitsmarkt oder die institutionalisierte, unbezahlte ‚Arbeitstherapie‘. Darüberhinaus werden sie aus dem ‚normalen‘ Bildungssystem großteils ausgegrenzt; die schulische Integration ist in Österreich erst in Ansätzen vorhanden. Dadurch können sie sich kaum die fachlichen Qualifikationen sowie gesellschaftlichen Fähigkeiten erwerben, die erforderlich sind, damit sie sich auf dem immer rauher werdenden ‚normalen‘ Arbeitsmarkt als Frau und als Mensch mit Behinderung behaupten können (Ewinkel/Hermes 1985).

Die theoretische und rechtliche Spaltung des Arbeitsmarktes in ‚normale‘ und ‚schutzbedürftige‘ ArbeitnehmerInnen kommt den Bedürfnissen der Unternehmen nach möglichst flexiblen, jederzeit einsetzbaren und unkomplizierten Arbeitskräften entgegen. Die Verdrängbarkeit und Rotation der ‚schutzbedürftigen‘ ArbeitnehmerInnen geht zwar immer weniger reibungslos vor sich, aber tendenziell sind ‚abweichende‘ ArbeitnehmerInnen als Gruppe wesentlich leichter in den unregulierten Arbeitsbereich abzudrängen als ihre ‚normalen‘ KollegInnen.

Die soziale und kulturelle Differenzierung von Menschen in Personen ersten und zweiten Grades widerspricht jedoch der Komplexität der Bevölkerung als Ganzes. Durch die Reduzierung des Menschen auf seinen Wert als fertiggestellte und voll einsatzfähige Arbeitskraft werden die gesellschaftlichen Kosten der Erziehung, Pflege und Reproduktion aus der arbeitsmarktpolitischen Gesamtrechnung gestrichen. Die

Teilung der Erwerbsbevölkerung in zwei ungleiche Bereiche wird gegenwärtig sowohl von den Sozialpartnern als auch vom Staat getragen.

1. Der geschlechtsspezifische Arbeitsbegriff

Die Bedeutung von Erwerbsarbeit, gerade für gesellschaftlich benachteiligte Gruppen, wurde in der traditionellen Fachliteratur breit diskutiert. Ging man in der internationalen Diskussion während der 70er und 80er Jahre noch von der Möglichkeit einer politisch gesteuerten Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den ‚normalen‘ Arbeitsmarkt aus, so haben sich diese Aussichten erheblich getrübt.³

Um den besonderen Schwierigkeiten, die die Erwerbsarbeitsverhältnisse von Frauen mit Behinderung prägen, gerecht zu werden, muß die Arbeitswelt als Ganzes betrachtet werden. Neben einer Tätigkeit am geteilten ‚produktiven‘ Erwerbsarbeitsmarkt müssen Frauen gewöhnlicherweise für die Reproduktion ihrer eigenen Arbeitskraft wie auch die ihrer Familie aufkommen. Diese Arbeit wird in der Regel, einem Liebesdienst gleich, unsichtbar und unentschädigt verrichtet. Frauen mit Behinderung können in der Regel nicht alle die Aufgaben erfüllen, die zum – gesellschaftlich zugewiesenen – Verantwortungsbereich einer Frau ohne Behinderung selbstverständlich dazugehören. Sie sind auch seltener in der Lage, ihre Kinder ohne Hilfe von außen zu pflegen und zu erziehen. Aus diesem Grund verzichten viele Frauen darauf, Kinder zu bekommen und werden dadurch dieser, für unsere Gesellschaft als wesentlich erachteten Möglichkeit der Bestätigung und Anerkennung, beraubt. Die öffentliche Hand lehnt die Übernahme der Erziehungskosten von Kindern behinderter Mütter auch deshalb ab, weil sie verhindern möchte, daß sich auch Frauen ohne Behinderung zunehmend weigern, diese Arbeit unentgeltlich zu verrichten. Auch mit der Hausarbeit kommen Frauen mit Behinderung schwer zurecht. Manuelle Arbeiten können von Frauen mit Körperbehinderungen nur verlangsamt oder überhaupt nicht geleistet werden. Die Führung eines modernen Haushalts übersteigt oft die Fähigkeiten geistig und/oder physisch behinderter Frauen. Auch hier wären bezahlte Hilfskräfte vonnöten. Schließlich übernehmen Frauen traditionell die Verantwortung für die emotionale und psychische Betreuung überforderter und belasteter Ehemänner/Partner und Kinder: leisten die sogenannte Beziehungsarbeit. Frauen mit Behinderung bedürfen selber einer Betreuung, die sie nur in den seltensten Fällen von einem männlichen Partner erwarten können (Lugmayr 1991).

1.1 „Arbeitskräfte haben wir gerufen, Menschen sind gekommen“

Diese, von Max Frisch stammende Feststellung über die Folgen von Arbeitsimmigration, könnte analog auch für den Bereich der Frauenerwerbsarbeit gelten. Welche Bedeutung der Haus- und Familienarbeit von Frauen gesellschaftlich beigemessen wird, zeigt die Annahme, die der Sozialpolitik der Nachkriegszeit zugrunde liegt: in Konjunkturzeiten wäre es möglich, Frauen, AusländerInnen und Menschen mit Behinderung auf den Erwerbsarbeitsmarkt zu ‚rufen‘, ohne die dadurch entstehenden sozialen und infrastrukturellen Folgekosten (entsprechende Kinderkrippen, Kindergärten, Ganztagschulen usw.) decken zu müssen. Diese Einstellung scheint noch

immer bzw. schon wieder vorherrschend zu sein, auch wenn sie sich zumindest bei den Frauen an deren veränderten Erwerbsverhalten speißt, das – wie Studien nachweisen – auf kontinuierliche Erwerbstätigkeit hinzielt. Die Frage ist auch, welchen Einfluß die rechtliche Absicherung in Form zahlreicher Bestimmungen in den Bereichen Kündigungsschutz, Gleichbehandlungsgesetzgebung, EG-Frauenarbeits- und Wanderarbeiterschutz sowie Förderungsmaßnahmen der EG-Kommission für Frauen und Menschen mit Behinderung diesbezüglich haben wird.

In der Debatte über das ‚Recht auf Erwerbsarbeit für alle Menschen‘ bleiben in der Regel die sich daraus ergebenden gesellschaftlichen und privaten Folgekosten unberücksichtigt. Im Fall von Frauen, und vor allem von Frauen mit Behinderung bedeutet dies, daß die Forderung nach Gleichbehandlung⁴ am Arbeitsplatz im luftleeren Raum geführt wird. Das Verlangen der Wirtschaft nach fertiggestellten, reproduzierten und allseits einsetzbaren Arbeitskräften reduziert alle Beschäftigten zur reinen Ware. Das Gebären, Erziehen und Betreuen dieser Ware wird im großen und ganzen aus der gesamtgesellschaftlichen Kalkulation ausgeklammert und den Frauen überlassen. Von diesen wird erwartet, daß sie neben der Erwerbsarbeit, sozusagen in unbezahlten Freischichten, die Ware Arbeitskraft herstellen bzw. wiederherstellen. Daß Frauen mit Behinderung kaum in der Lage sind, diesem ‚Anspruch‘ gerecht zu werden, liegt auf der Hand.

1.2 *Recht auf Erwerbsarbeit, Pflicht zur Erwerbsarbeit*

Das Recht auf Erwerbsarbeit setzt in der Praxis die Fähigkeit bzw. Bereitschaft voraus, sich an die Bedingungen eines ‚Normalarbeitsplatzes‘ anzupassen. Viele Frauen sind – sofern sie familiäre Verantwortung tragen – oft nicht in der Lage bzw. auch nicht gewillt, diese Voraussetzung zu erfüllen.

Frauen mit Behinderung weichen von der Norm des erwünschten und dadurch gerne beschäftigten Arbeitnehmers mehrfach ab. Ihr Sein am Erwerbsarbeitsmarkt wird – vor allem in Konjunkturzeiten – eher als Zugeständnis an das ‚Abnormale‘ gesehen. Wegen ihrer Nichterfüllung der gesellschaftlichen Voraussetzungen für das Erwerbsleben stehen sie unter zusätzlichem Leistungsdruck. Sie werden als „Arbeitskraft minderer Güte“ lediglich geduldet, nie als gleichwertige Kolleginnen akzeptiert (Schildmann 1985, 98ff.).

Bereits bei der Ausbildung wird Mädchen und jungen Frauen mit Behinderung vermittelt, daß sie sich nur bei überdurchschnittlicher Leistung das ‚Recht‘ auf einen ‚normalen‘ Arbeitsplatz erwerben können (Ewinkel/Hermes 1985, 149). Diese Pflicht zur Hochleistung mündet in eine Arbeitspflicht, da bei Minderleistung Menschen mit Behinderung in die geschützten Werkstätten, auf den grauen Arbeitsmarkt oder in die ‚Arbeitstherapie‘ abgedrängt werden. Angesichts des existierenden Doppelstandards von Normalität, der sich an der Geschlechtszugehörigkeit orientiert, trifft dies auf Frauen mit Behinderung in einem noch größeren Maß zu als für Männer mit Behinderung. Frauen, die Haus- und Familienarbeit sowie Erwerbsarbeit nicht unter einen Hut bringen können, werden auf den unregulierten – sprich prekarierten – Erwerbsarbeitsmarkt abgedrängt. Daraus folgt, daß sich Frauen mit Behinderung ihr ‚Recht auf Arbeit‘ täglich neu verdienen müssen.

Von erwerbstätigen Frauen mit Behinderung wird in der Regel erwartet, daß sie „stets fleißig, intelligent, freundlich, sauber und hilfsbereit, aber gleichzeitig zurückhaltend und bescheiden“ seien. „Auf behinderungsbedingte Einschränkungen wird bei ihnen kaum Rücksicht genommen“ (Maier-Lenz 1990, 100). Für geistig behinderte Frauen, die sich am Erwerbsarbeitsmarkt bewegen, gelten die ‚normalen‘ Arbeitszeit- und Urlaubsbestimmungen. „Das bedeutet, daß sie neben den geistigen und manuellen Fähigkeiten, einen Arbeitsgang vollständig erfassen, verstehen und ausführen zu können, auch über eine entsprechende körperliche und nervliche Belastbarkeit verfügen müssen.“ Viele geistigbehinderte Frauen fühlen sich zwar durch die Anforderungen und vor allem die Dauer eines ‚normalen‘ Arbeitstages überfordert, ertragen jedoch diese Nachteile, um überhaupt im Erwerbsleben bleiben zu dürfen. Zunehmend häufigere Krankheiten und Krampfanfälle in den späten Arbeitsstunden sind oft das Ergebnis dieser ‚freiwilligen‘ Überstrapazierung der eigenen Arbeitskraft (Barzen 1991, 44).

2. Geschützte und ungeschützte Arbeitsverhältnisse

Die Begriffe geschützte bzw. ungeschützte Arbeitsverhältnisse werden sowohl im Zusammenhang mit dem ‚normalen‘ Arbeitsmarkt als auch mit dem Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderung angewendet. In beiden Fällen wirkt sich der Schutz, der den jeweiligen ArbeitnehmerInnengruppen als angeblich geschlechtsneutrale Einheit gewährt wird, eher zum Nachteil der Frauen aus.

2.1 Schutz und Spaltung der Arbeit

Die Spaltung des Erwerbsarbeitsmarktes in einen bevorzugten und einen benachteiligten Bereich wird durch die Anpassung bzw. Abweichung des jeweiligen Arbeitsalltags an bzw. von den Standards des ‚Normalarbeitsverhältnisses‘ definiert. Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse werden an ihrer Abweichung von den Standards der gewerkschaftlich und staatlich geschützten Arbeit gemessen. Diese umfassen u.a.:

- Ein unbefristetes Vollarbeitsverhältnis. Das daraus erzielte Einkommen soll die Reproduktion des/der Beschäftigten und seiner/ihrer Familie absichern.
- Löhne und Arbeitsbedingungen werden durch tarifliche Mindestbedingungen und betriebliche Mitbestimmung mitgestaltet.
- Kontinuierliche Beschäftigung, betriebliche Leistungen und Kündigungsfristen richten sich nach der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit.
- Das ‚Normalarbeitsverhältnis‘ ist eng verbunden mit einem ‚Normalarbeitstag‘: unterstellt ist der 8-Stunden-Tag.

Dieses ‚Normalarbeitsverhältnis‘ setzt eine klassische Teilung zwischen Reproduktions- und Produktionsarbeit voraus. Wegen zusätzlicher Haus- und Familienarbeit können erwerbstätige Frauen nur schwer den Anforderungen des ‚patriarchalisch deformierten Normalarbeitsverhältnisses‘ entsprechen. Aufgrund ihrer besonderen Bedürfnisse nach z.B. kürzerer Arbeitszeit, Wohnortnähe des Arbeitsplatzes usw. befinden sie sich eher am ‚abweichenden‘ ungeschützten Arbeitsmarkt. Diesen prägen befristete Arbeitsverträge, niedrige Löhne, keine gesicherte kontinuierliche Be-

schäftigung sowie diverse Formen von Teilzeitarbeit. Frauen, die im ungeschützten Bereich arbeiten, erlangen in der Regel kein existenzsicherndes Einkommen und keinen ausreichenden Sozialversicherungsschutz (Hinz 1991).

2.2 Ein Arbeitsmarkt mit Behinderung

Der Schutz des ‚normalen‘ Arbeitnehmers stützt sich auf die Annahme, daß seine Arbeitskraft von seinem weiblichen Umfeld (Mutter, Partnerin usw.) wiederhergestellt wird. Die so entstandenen schützenden Bestimmungen dienen objektiv der Benachteiligung ‚abweichender‘ ArbeitnehmerInnen am ‚normalen‘ Arbeitsmarkt.

ArbeitnehmerInnen mit Behinderung steht seit einigen Jahrzehnten der ‚normale‘ Arbeitsmarkt grundsätzlich offen. Durch eine Einstellungspflicht von Menschen mit Behinderung⁵ und die Einhebung einer Ausgleichstaxe für nicht besetzte Arbeitsplätze – die meisten Betriebe kaufen sich nämlich frei – erhoffte man sich staatlicherseits, die Aufnahme von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung durch die Arbeitgeberschaft zu erzwingen. Subventionen, Prämien und Umbauförderungen sollten als finanzielle Anreize dienen, um die Schaffung eines geschützten ‚Normalarbeitsverhältnisses‘ zu erleichtern. Der besondere Schutz von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung vor ungerechtfertigten Kündigungen hätte schließlich die Anwesenheit erwerbsfähiger und arbeitswilliger Menschen mit Behinderung am ‚normalen‘ Arbeitsmarkt festigen sollen.

Während der konjunkturellen Aufschwungphase der 60er und frühen 70er Jahre scheiterte eine umfassende Beschäftigungspolitik für alle Menschen mit Behinderung vor allem an der mangelnden subjektiven Bereitschaft der Sozialpartner und Betreuungseinrichtungen, Frauen mit Behinderung adäquat auszubilden, umzuschulen und offensiv auf Arbeitsplätze zu vermitteln. Seit dem Ende der Vollbeschäftigung, ab Mitte der 70er Jahre, scheint das Konzept der beruflichen Integration von Frauen mit Behinderung als Ganzes in einer grundsätzlichen Krise zu stecken. Es wird immer schwieriger, Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt unterzubringen. Das System der geschützten Werkstätten wird zunehmend zum Abstellgleis für vermeintlich unvermittelbare ArbeitnehmerInnen mit Behinderung degradiert. In Österreich gilt ein/e ArbeitnehmerIn dann als unvermittelbar, wenn ihre oder seine potentielle Arbeitsleistung nach dem subjektiven Ermessen eines dafür zuständigen Fachgremiums unter 50 % eines Normalarbeitnehmers (männlich, inländisch, erwachsen, ohne Behinderung) liegt. Wird eine Frau oder ein Mann mit Behinderung einmal als vermittlungsunfähig abgestempelt, so bleibt sie oder er das ganze Leben im System der ‚Beschäftigungs- oder Arbeitstherapie‘ hängen. Das Verbannen schwerbehinderter Menschen in Tagesheimstätten wird als besondere Form des Schutzes gewertet (Schönwiese 1991; Zobl 1986).

Oberstes Ziel aller Rehabilitationsmaßnahmen in geschützten Werkstätten wäre es, Menschen mit Behinderung durch geeignete Förderungen in die Lage zu versetzen, einen ‚normalen‘, geschützten Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt einzunehmen (Zobl 1986, 22). Frauen mit Behinderung werden durch den ihnen erteilten Schutz sowohl auf dem ‚normalen‘ wie auf dem ‚be/hinderten‘ Arbeitsmarkt benachteiligt. Als Frauen werden sie im ‚be/hinderten‘ Bildungs- und Ausbildungssystem in

typische Frauenberufe (Hauswirtschaft, Büroarbeit usw.) gedrängt. Gerade diese eher minderqualifizierten und schlechtbezahlten Arbeitsplätze sind von der Rationalisierung bedroht. So ist der Verbleib nicht- oder schlechtausgebildeter Frauen in den geschützten Werkstätten bzw. das Abdrängen in den halblegalen grauen Arbeitsmarkt oder die Arbeitstherapie vorprogrammiert.

Als Frauen mit Behinderung werden Arbeitnehmerinnen eher als ihre männlichen Kollegen an schlechtest bezahlten Arbeitsplätzen eingesetzt, da Frauen als anpassungsfähiger und ‚weniger kompliziert‘ gelten. Aus den besser bezahlten Bereichen, die auch einen Aufstieg in höhere Positionen ermöglichen (könnten), werden sie als Frauen fast immer ausgegrenzt. Hier kommt das – durch Studien längst widerlegte – Vorurteil zum Tragen, daß Frauen (mit familiärer Verantwortung) Erwerbsarbeit vielfach als Zuverdienst auffassen, dies obwohl Frauen mit Behinderung in den seltensten Fällen in der Lage sind, eine Familie zu gründen.

2.3 Eine Arbeitswelt?

Die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung wirkt sich unmittelbar auf den Arbeitsmarkt aus. Frauen mit Behinderung sind, neben Ausländerinnen, die Hauptleidtragenden dieser arbeitsmarktpolitischen Apartheid. Obwohl sie für bestimmte Erwerbsarbeiten, die sonst niemand mehr ausführen will (Hauswirtschaft, Putzdienste, serielle Arbeiten in der Industrie), gebraucht werden, werden sie verpflichtet, ihre Anwesenheit am Erwerbsarbeitsmarkt täglich zu erarbeiten. Die Gestaltung einer integrierten Arbeitswelt, die alle Menschen miteinbezieht, setzt aber die Erarbeitung eines neuen Arbeits- und Zeitbegriffs voraus.

Das von der Katholischen Sozialakademie Österreichs erarbeitete Konzept zur Humanisierung der Arbeitswelt greift in Anbetracht der mehrfachen Spaltung der Arbeitswelt insofern zu kurz, als es sich lediglich auf die Erwerbsarbeit bezieht. Sollte die ‚normale‘ Arbeitswelt in den kommenden Jahren – und dies ist sehr unwahrscheinlich – derart humanisiert werden, daß sie einerseits das un/behinderte Mitarbeiten von Menschen mit Behinderung ermöglicht und andererseits unversehrte ArbeitnehmerInnen weder krank noch behindert macht (Etlinger 1981; Heinze/Runde 1979), so ändert dies wenig an der grundsätzlichen Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz. Die Anpassung der gesamten Produktionsabläufe an die Bedürfnisse der Beschäftigten mit und ohne Behinderung berührt lediglich die eine Hälfte der Entmenschlichung des ‚Normalarbeitsverhältnisses‘. Die patriarchale Deformierung der Arbeitswelt als Ganzes bleibt unangetastet. ‚Eine Arbeitswelt‘ müßte die Erwerbs- sowie Haus- und Familienarbeit einerseits und die ‚normalen‘ und ‚abnormalen‘ ArbeitnehmerInnen andererseits vereinen.

3. Definitionsmonopol und Selbstdefinition – Auf dem Weg zu einer feminisierten Arbeitswelt?

„Für die Benachteiligung von Behinderten am Arbeitsplatz sind, wie Untersuchungen zeigen, vor allem deren häufig schlechte Qualifikation und der niedrige Berufsstatus ausschlaggebend“. (Natter/Reinprecht 1992, 370) Diese Einschätzung über

die Berufschancen von Menschen mit Behinderung trifft auf Frauen mit Behinderung auf zweifache Weise zu.

Die Benachteiligung von Frauen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf stützt sich auf die ideologisch begründete Geringschätzung der Arbeit sowohl von Frauen als auch von Menschen mit Behinderung. Diese wiederum ergibt sich aus der bereits angesprochenen Definition des Arbeitnehmers. Das Recht, arbeitende Menschen wie auch Arbeit an sich zu definieren, beanspruchen staatliche Behörden, die Sozialpartner und die öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen. Die Humanisierung bzw. Feminisierung der Arbeitswelt würde voraussetzen, daß sich ausgegrenzte potentielle ArbeitnehmerInnen an einer gemeinsamen Definition von Arbeit beteiligen dürften, um Erwerbsarbeitsbedingungen so umzudeuten, daß sie auch ihren Bedürfnissen und Wünschen entgegenkommt. Das Durchbrechen des gegenwärtigen gesellschaftlichen Definitionsmonopols wird jedoch erst dann möglich sein, wenn die Betroffenen selber – Frauen wie Menschen mit Behinderung – die Ressourcen entwickeln, um zuerst einmal untereinander die Frage ihres eigenen Selbstverständnisses aufzuarbeiten.

3.1 Eltern und Sozialisation

Die Grundlage für die Benachteiligung von Frauen mit Behinderung wird bereits in der frühen Kindheit gelegt. Die bisherigen Arbeiten über die Einstellung der Eltern von Mädchen mit Behinderung macht deutlich, daß es das Phänomen Eltern gar nicht gibt. Vornehmlich kümmert sich die Mutter um ihre Tochter mit Behinderung. Die Mutter eines Mädchens mit Behinderung leidet auf verschiedenen Ebenen unter ihrem gesellschaftlichen ‚Versagen‘ im Bereich der Reproduktion. ‚Opfer‘ der Behinderung ist nicht nur das Kind, sondern auch der Vater, dem ein gesunder Nachwuchs vorenthalten wird. Betroffene Mütter sprechen oft von Schuldgefühlen ihrem Partner gegenüber. Außerdem verlieren diese Mütter die Möglichkeit, ihr eigenes Selbst durch ihre Tochter fortzusetzen. Ein Mädchen mit Behinderung ist in den seltensten Fällen in der Lage, die weiblichen Pflichten und Tugenden einer Mutter und Hausfrau zu erlernen bzw. zu erfüllen. Nicht selten führt dieser Zustand zu latenten oder sogar offen auftretenden Konflikten zwischen der nichtbehinderten Mutter und ihrer behinderten Tochter (Schildmann 1985, 102ff; Ewinkel/Hermes 1985, 12ff).

Sind Mütter eher für die konkreten Hilfeleistungen und psychische Unterstützung ihrer Töchter im frühen Lebensalter allein verantwortlich, so beteiligen sich beide Elternteile auf unterschiedliche Weise an der Zukunftsplanung ihres Kindes. Mädchen mit Behinderung werden in der Regel entweder „geschlechtslos, ein bißchen weiblich oder eher männlich erzogen“ (Ewinkel/Hermes 1985, 11). Ausgehend von der Annahme, daß die Tochter es nicht zur Gründung von geregelten Familienverhältnissen bringen können wird, versucht frau/man dafür zu sorgen, daß sie wenigstens zu einem geregelten Arbeitsverhältnis kommt. Zahlreiche Einzelstudien belegen, daß bis zur Pubertät sowohl körperlich wie auch geistig behinderte Mädchen und Burschen, in bezug auf das spätere Berufsleben, ähnlich behandelt werden. Ab der Pubertät gestaltet sich die Erziehung traditionell geschlechtsspezifisch. Mädchen mit Behinderung werden nicht nur verstärkt dazu angehalten, auf Körperpflege und ein ordentli-

ches Äußeres zu achten; die Forderung nach Zurückhaltung, Unterordnung und ein möglichst unauffälliges Verhalten wird vielmehr von der Mutter bzw. den ErzieherInnen bewußt in den Mittelpunkt gestellt. Väter von Mädchen mit Behinderung tun sich vor allem dann hervor, wenn es darum geht, dem Mädchen den zukunftsichernden Platz in einer Regelschule, Berufsbildungswerkstatt oder Berufsschule zu erwirken oder gar zu erkämpfen (Barzen 1991, 42; Ewinkel/Hermes 1985, 166ff).

3.2 Schule und Integration

Das Unterrichtsmaterial in Sonderschulen ist wesentlich stärker von sexistischen Ideologien geprägt, als dies in den Regelschulen der Fall ist. Zeichnen sich Mädchen mit Behinderung in der Schule durch größere Lernbereitschaft, Anpassungsfähigkeit und Praxisorientierung aus, so werden sie trotzdem gerne von ihren BetreuerInnen, ErzieherInnen, SozialarbeiterInnen und ÄrztInnen in eine typisch weibliche Erwerbslaufbahn (Büroarbeit, Hauswirtschaft, Reinigung, Pflegebereich) gedrängt (Schildmann 1985, 108f).

Hier wird deutlich, daß sich die Spaltung des Arbeitsmarktes nach Kriterien des Geschlechts (Sexismus) und des körperlichen Befindens (Physikalismus)⁶ gegenseitig bedingen. Das erklärte Ziel der Behindertenpädagogik und Sozialpolitik ist zwar, allen Menschen mit Behinderung, unabhängig ihres Geschlechts, den Zugang zu einem geschützten ‚Normalarbeitsplatz‘ zu gewährleisten; Mädchen mit Behinderung werden jedoch bereits bei der Ausbildung aus den zukunftssträchtigen Erwerbsbereichen ausgegrenzt, vor allem durch eine Einschränkung der Fachwahl (Pircher 1993, 58ff). Dadurch werden ihre Chancen, ein Leben lang im Berufsleben zu bleiben, stark beeinträchtigt. Generell gilt nämlich, daß mit steigendem Berufsstatus auch die Wahrscheinlichkeit abnimmt, daß frau/man aufgrund einer Behinderung berufliche Nachteile erleiden muß (Natter/Reinprecht 1992, 369ff).

3.3 Selbstdefinition und Bewegung

Die Benachteiligung von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt aus sexistischen, physikalistischen und bildungspolitischen Gesichtspunkten wird zum Teil durch die Verinnerlichung dieser Vorurteile durch die Frauen selber begünstigt. Die dreifache Verbauung des Zugangs zu einer beruflichen Perspektive scheint für die meisten Frauen schier unüberwindbar zu sein. Die überwiegende Mehrzahl gibt sich bescheiden mit dem zufrieden, was von seiten der Wirtschaft und der Betreuungseinrichtungen angeboten wird. Der schrittweise Abbau der sozialen, kulturellen und materiellen Sperren mittels Infragestellung der heute gültigen Definition des Begriffs ‚normal‘, gelingt am ehesten dann, wenn die Betroffenen nicht mehrmals benachteiligt sind.

Die feministische Forschung hat den von den androzentrisch inspirierten Sozialwissenschaften definierten ‚Normalarbeitsplatz‘ nach seiner Brauchbarkeit für ein geschlechtsspezifisches Verständnis der gesamtgesellschaftlichen Arbeit hinterfragt und durchleuchtet. Ausschlaggebend für die Erarbeitung einer umfassenden geschlechtsspezifischen Arbeitsdefinition war die Erkenntnis, daß das, was in der traditionellen Wissenschaft derzeit als normal gilt, das Männliche ist, und daß das Weibliche als davon abweichend definiert wird. Männlich ist gleich normal, weiblich

ist gleich nicht-männlich, also abnormal (Cavarero 1989). So gesehen muß jeder Versuch, die Arbeitswelt nach geschlechtsspezifischen Kriterien zu ver/menschlichen, zwangsläufig an die Grenzen der herr/schenden, männlichen Arbeitstheorie und -praxis stoßen. Die Frauenbewegung hat aber bisher die Frage der Benachteiligung aus physikalistischen Gründen kaum berücksichtigt.⁷

3.4 „Independent Thinking“

Das Hinterfragen gesellschaftlicher Normen und Definitionen hat bei den verschiedenen Emanzipationsbewegungen in den USA eine lange Tradition. Die Minderheitenbewegung der 50er und 60er Jahre entwickelte als erste den Ansatz, daß sich die Betroffenen zuerst unter sich über ihre Diskriminierung auseinandersetzen müßten, um daraufhin gemeinsam ihre Rechte einzufordern. Diese Herangehensweise haben zuerst die Frauenbewegung und dann die Behinderten- und Seniorenbewegung aufgegriffen und erfolgreich angewendet. ‚Independent thinking‘, ‚independent living‘ und ‚independent politics‘ – also das von dem Herr/schenden-Normalen unabhängige Denken, Leben und gesellschaftliche Engagement – stellen das derzeit gültige Definitionsmonopol allgemein in Frage. Aus diesen Bewegungen entstanden zuerst das Bewußtsein und dann die sprachlichen und organisatorischen Mittel, die es den jeweiligen Betroffenen ermöglicht haben, sich von den herr/schenden Definitionen zu emanzipieren. Auf der Ebene der sprachlichen Ausdrucksformen wurden Begriffe geschaffen, die die Absonderung bzw. Benachteiligung bestimmter Bevölkerungsgruppen nach Kriterien des Geschlechts (sexism), körperlichen – sprich physischen – Befindens (physicalism) und Alter (ageism) kennzeichnen.

In Anlehnung an die Selbsterfahrungs- und -behauptungsgruppen der amerikanischen Frauenbewegung haben die Behinderteninitiativen ‚Peer Support‘-Gruppen gegründet, die das Rüstzeug für die praktische und emotionale Bewältigung eines selbstbestimmten Lebens vermitteln. Um eine Support-Gruppe leiten zu können, ist einerseits Voraussetzung, selbst betroffen zu sein und andererseits, einen gewissen Grad an Selbstbestimmung selber erreicht zu haben. Folgende Bereiche werden von diesen selbstorganisierten Unterstützungsgruppen in den Vordergrund gestellt:

- Inanspruchnahme von Hilfe;
- Umgang mit Behörden;
- Umgang mit ArbeitgeberInnen;
- Kontakt zu Menschen ohne Behinderung;
- Sexualität;
- Bevormundung durch Eltern, Ärzte, SozialarbeiterInnen usw.;
- selbstbewußtes Auftreten.

Derzeit fehlen dieser Bewegung gutausgebildete Menschen mit Behinderung, die in der Lage wären, flächendeckend Führungspositionen zu übernehmen. Aus diesem Grund legen die Support-Gruppen besonderen Wert auf die Forderung nach mehr Führungskräften und einem gezielten Fortbildungsangebot und Trainingsprogrammen (Paul 1989).

Im deutschsprachigen Raum ist die Behindertenbewegung erst im Entstehen. In Österreich können die AktivistInnen (siehe das „Krüppelforum“) an zwei Händen ab-

gezählt werden. Wie im Fall der Frauenbewegung gehen viele Impulse von den USA aus. Ein wichtiger Unterschied besteht allerdings im Fehlen eines übergreifenden Konsenses darüber, daß Frauen wie Personen mit Behinderung unter den gleichen gesellschaftlichen Normalitätsvorstellungen zu leiden haben.

4. Normalisierung der Arbeitswelt

In Österreich stellen die Frauen mit rund 52 % die Mehrheit der Bevölkerung. 1,6 Millionen BürgerInnen haben – in welcher Form auch immer – eine Behinderung oder sind chronisch krank. Andere benachteiligte ArbeitnehmerInnengruppen, wie ethnische und religiöse Minderheiten, GastarbeiterInnen, Jugendliche und ältere Menschen, machen je nach Bemessungsgrundlage und Arbeitsmarktstrategie weitere ansehnliche ‚Minderheiten‘ aus. So gesehen wäre die Arbeitswelt, würde sie der tatsächlichen Zusammensetzung der Bevölkerung entsprechen, äußerst heterogen. Derzeit weicht aber die erwerbstätige Bevölkerung von der ‚normalen‘ Bevölkerung stark ab. Viele ArbeitnehmerInnen werden aufgrund der herr/schenden Praktiken des Sexismus, Physikalismus, Rassismus und ‚Ageismus‘ vom Erwerbsarbeitsmarkt ferngehalten bzw. an die schlechtest ausgestatteten Arbeitsplätze verwiesen. Diesen abweichenden, abnormalen Zustand gilt es zu normalisieren.

Frauen mit Behinderung haben gleich zwei Hürden zu überwinden und zwei Definitionsmonopole zu durchbrechen. Die Normalisierung der Arbeitswelt würde für sie zuallererst bedeuten, daß die Frauenbewegung ihre ‚physikalistischen Scheuklappen‘ und die noch im Entstehen begriffene Behindertenbewegung eventuelle sexistische Vorurteile jeweils ablegen müssen. Ein geschlechtsspezifisch normaler Arbeitsbegriff müßte dementsprechend sowohl die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung im Bildungs- und Erwerbsarbeitsbereich berücksichtigen, als auch die Bedürfnisse der Frauen an einer Umverteilung der Verantwortung für Erwerbsarbeit sowie Haus- und Familienarbeit integrieren.

Die gegenwärtige Normalisierungsdebatte, wonach Menschen mit Behinderung befähigt werden sollen, ein weitestgehend normales Leben als ArbeitnehmerInnen führen zu können, ignoriert aber die Frage des Sexismus vollkommen. Das skandinavische Modell der Normalisierung geht zwar von dem Prinzip aus, daß Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung die gleichen Rechte erhalten und unter den gleichen Bedingungen leben und arbeiten sollen, läßt aber die Tatsache außer acht, daß die Werte dieser gesellschaftlichen Normalität nach dem Muster männlicher Bedürfnisse gewoben sind und denen von Frauen nicht entsprechen (Bank-Mikkelsen/Berg 1982, 109–110).

Derzeit werden Frauen mit Behinderung lediglich am Arbeitsmarkt als Frauen benachteiligt. Da sie als Frauen mit Behinderung als für die Reproduktionsarbeit untauglich und sexuell unattraktiv erachtet werden, werden sie selten auf ihren Körper reduziert. Besonders eindrücklich schildert dies Aiha Zemp, der angesichts ihrer Behinderung von katholischen Dorfgeistlichen bei der Taufe der Name Maria verweigert wurde, mit der Begründung, daß Maria die Empfangende und Gebärende wäre, dem dieses Mädchen mit einer solchen Behinderung nie gerecht werden könne (1992).

Eine Normalisierung im Sinne des skandinavischen Modells würde – überspitzt ausgedrückt – bedeuten, daß Frauen mit Behinderung nicht nur im Erwerbsleben, sondern auch im Reproduktionsbereich als Frauen diskriminiert werden sollen. Ewinkel/Hermes schildern diesen Widerspruch folgendermaßen: Nichtbehinderte Frauen „kämpfen dagegen, daß sie von Männern zum Objekt gemacht werden und daß ihr Körper als Sexual- und Lustobjekt des Mannes dient; sie kämpfen gegen die Reduzierung von Frauen auf ihren Körper. So gesehen sind die Ziele der Frauenbewegung genau in unserem Sinne. Jedoch sind unsere Ausgangspunkte andere als jene nichtbehinderter Frauen: Nichtbehinderte Frauen wollen vom Objekt zur Person werden, und wir Krüppelfrauen wollen vom Nicht-Objekt zur Person werden. (...) Unser Ziel kann nicht die Anpassung an eine Normalität sein, in der Frauen minderwertige Wesen sind“ (Ewinkel/Hermes 1985, 60).

5. Annäherung an die Realität

Die derzeitige Auseinandersetzung über Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt bettet sich ein in eine allgemeine Diskussion über den Wert der Erwerbsarbeit in einer stark im Wandel begriffenen Welt. Die Prekarisierung der Erwerbsverhältnisse trifft Frauen, Menschen mit Behinderung, AusländerInnen, Jugendliche und Ältere besonders. Von dieser Entwicklung profitiert der erwachsene, gutausgebildete, inländische Mann ohne Behinderung.

Bei der internationalen Konkurrenz zwischen den wirtschaftlichen Zentren werden ArbeitnehmerInnen verstärkt nach ihren Fähigkeiten bemessen, Dauerstreß und zunehmend komplizierte Arbeitsvorgänge ohne Ausfall zu bewältigen. Arbeitnehmerschutz und Arbeitsmarktgestaltung kommen hierbei zunehmend unter Druck. Mit dem zu erwartenden vollständigen Abbau der innereuropäischen Binnengrenzen im Laufe der 90er Jahre werden die heute praktizierten Formen der Arbeitsmarktverwaltung vollkommen überholt sein. Für Frauen mit Behinderung scheint es in der zukünftigen Arbeitswelt kaum einen Platz zu geben.

Das in der Krise steckende Konzept des Arbeitnehmerschutzes orientiert sich an den Interessen des ‚normalen‘ Arbeitnehmers als stützende Säule der klassischen, gewerkschaftlich organisierten industriellen Stammbesellschaft. Frauen und Menschen mit Behinderung galten bisher einerseits als zusätzlich schutzbedürftig bzw. schützenswürdig und andererseits lediglich als (äußerste) Reserve, auf die bei konjunkturell bedingter Arbeitskräfteknappheit zurückgegriffen werden konnte. In Zeiten der Wirtschaftsflaute kommt der besondere Schutz gegen Menschen mit Behinderung als zu unflexible Arbeitskräfte zum Tragen.

Durch die sich anbahnende Umbruchsphase in den westlichen Industriezentren werden die herkömmlichen frauen-, behinderten- und minderheitenfeindlichen Schutzbestimmungen Schritt für Schritt außer Kraft gesetzt. Um den dadurch entstehenden Spielraum für sich ausnutzen zu können, müssen Frauen wie Menschen mit Behinderung die Durchsetzung ihrer Interessen selber übernehmen. Nur so können ihre Forderungen an die Politik und Sozialverwaltung angemessen erarbeitet und zum Ausdruck gebracht werden. Die Voraussetzung hierfür ist allerdings die

Durchbrechung und Aufhebung der derzeit gültigen Normalitätsvorstellung, die lediglich dazu geeignet ist, diese Emanzipationsbestrebungen unvorstellbar und dadurch unmöglich zu machen.

Anmerkungen

- 1 Das Sex/Gender-System durchzieht alle Lebensbereiche. Diese Herangehensweise impliziert, daß die jeweilige Gruppe unter geschlechtsspezifischen Vorzeichen analysiert werden muß.
- 2 Falls in der Folge von Normalarbeitnehmern etc. die Rede ist, geben wir damit die in den Untersuchungen gebräuchlichen Termini wider. Die ‚neutral‘ gehaltene Sprache ist u.a. auch ein Zeichen des Verschweigens des weiblichen Subjekts und der frauenspezifischen Problemstellung.
- 3 vgl. hierzu u.a. Jantzen 1987; Butzke/Bordel 1989.
- 4 Im Gleichbehandlungsgesetz blieben Frauen mit Behinderung bislang ausgeklammert.
- 5 Laut § 1 des Behinderteneinstellungsgesetz sind alle Betriebe mit mehr als 25 ArbeitnehmerInnen verpflichtet, eine Person mit Behinderung einzustellen (BMAS 1992, 5).
- 6 Dieser in den USA geläufige Begriff (physicalism) bezeichnet die Diskriminierung von Menschen nach ihrem körperlichen (physical) Befinden.
- 7 Die Diskriminierung von Frauen nach Gesichtspunkten der Staatsbürgerschaft, Ethnie, sexuellen Präferenz stellen neben jener von Frauen mit Behinderung weitere Problemfelder dar, mit denen sich die feministische Forschung umfassender auseinandersetzen wird müssen (siehe Hügel/Lange u.a. 1993; Caraway 1991).

Literatur

- Bank-Mikkelsen, N.E./ E. Berg (1982) „Das dänische Verständnis von Normalisierung und seine Umsetzung in ein System von Hilfs- und Pflegediensten zur Integration.“ *Behinderte Hilfe oder Selbstbestimmung der Behinderten, Kongreßbericht der internationalen Tagung „Leben, Lernen, Arbeiten in der Gemeinschaft“*. München 24.-26.3.1982, 108-113.
- Barzen, Karin (1991) „Die Lebenssituation geistig behinderter Frauen.“ *Behinderte* 1/1991 41-53.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (1992) *Behinderteneinstellungsgesetz*. Wien.
- Cavarero, Adriana u.a. (Hg.) (1989) *Diotima, Philosophinnengruppe aus Verona. Der Mensch ist zwei*. Wien.
- Caraway, Nancie (1991) *Segregated Sisterhood, Racism and the Politics of American Feminism*. The University of Tennessee Press, Knoxville.
- Denz, Hermann (1987) „Arbeitsbegriff und Rehabilitationskonzept, Überlegungen zum gesellschaftlichen Struktur- und Wertwandel.“ *Behinderte* 5/1987, 5-11.
- Eflinger, Heinz (1981) „Integration behinderter Arbeitnehmer durch alternative Arbeitsformen und Bildung im Betrieb.“ *Behinderte* 4/1981, 8-17.
- Ewinkel, C./ G. Hermes u.a. (1985) *Geschlecht behindert, besonderes Merkmal Frau. Ein Buch von behinderten Frauen*. München.
- Heinze, Rolf G./ Peter Runde (1979) „Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen zur beruflichen Integration Behinderter und betriebliche Strategie.“ Heinze/Runde (Hg.) *Chancengleichheit für Behinderte: sozialwissenschaftliche Analysen für die Praxis*. 83-98, Neuwied-Darmstadt.
- Hinz, Lieselotte (1991) „Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen von Frauen im privaten Dienstleistungsbereich – Aufgaben und Perspektiven gewerkschaftlicher Frauenpolitik.“ *Tagungsdokumentation*. 25-38, Wien.

- Hügel, Ika/ Chris Lange/ May Ayim/ Ilona Bubeck/ Gülsen Aktas/ Dagmar Schultz (1993) *Entfernte Verbindungen, Rassismus, Antisemitismus, Klassenunterdrückung*. Berlin.
- Lugmayr, Silvia (1991) „Frau sein und behindert – eine doppelte Diskriminierung?“ *Behinderte* 1/1991, 35–40.
- Maier-Lenz, R.J. (1991) „Frauen in der beruflichen Rehabilitation“ – Arbeitstagung der BAR vom 29.–30.11.1990 in Nürnberg, Tagungsbericht. *Rehabilitation* 30/1991: 98–101.
- Natter, Ehrenfried/ Christof Reinprecht (1992) *Achtung Sozial Staat*. Wien.
- Paul, Ottmar (1989) „Bewegung in den USA“ *die rundschau* 12/1989: 6–11.
- Pircher, Erika (1993) *De Behinderung kann i afn Mond schiaßn. Zur beruflichen Eingliederung von Frauen mit Behinderung in Südtirol, Autonome Provinz Bozen*. Bozen.
- Schildmann, Ulrike (1985) „Zur Situation behinderter Mädchen, Realität und Träume im Kontrast.“ Diezinger, Angelika u.a. (Hg.) (1985) *Am Rande der Arbeitsgesellschaft: Weibliche Behinderte und Erwerbslose*: 92–139. Opladen.
- Schönwiese, Volker (1991) „Recht auf Arbeit? Recht auf erfülltes Leben ohne Arbeit?“ Einleitungsreferat für die Podiumsdiskussion „Arbeitswelt und Behinderung“. Arbeiterkammer Wien, 24.5.1991, hektographiert.
- Zemp, Aiha (1992) „Wir behinderten Frauen – das abgesprochene Geschlecht.“ Referat gehalten anlässlich der Tagung „Gegen sexuelle Belästigung/Gewalt an Frauen mit Behinderung“, Wien, vom 9.–11.November 1992, hektographiert.
- Zobl, Rudolf (1986) „Behinderte: Staatliche Politik – Unternehmensstrategien (zur Aushöhlung der Beschäftigungsbestimmungen).“ *Beschäftigungsprogramme für Problemgruppen*, 1+2/1986, 17–24.