

PARTIZIPATIVE UMSETZUNG DES FORSCHUNGSPROJEKTES

Ein zentrales Anliegen der Studie ist es, den Forschungsprozess sowie die Entwicklung von Handlungsempfehlungen partizipativ zu gestalten und systematisch die Expertise und Perspektive psychisch erkrankter Menschen zu Diskriminierungsrisiken im Arbeitsleben einzubeziehen.

Ein wesentliches Element der Partizipation ist die gemeinsame Arbeit mit einem Beirat, der sich überwiegend aus Vertreter*innen zusammensetzt, die aus dem Bereich der Selbsthilfe bzw. Betroffenenverbände kommen. Gemeinsam werden Fragen zum Vorgehen besprochen oder Leitfragen für die Interviews erarbeitet.

Darüber hinaus wird einem Teil der Befragten die Möglichkeit eingeräumt, die aufgearbeiteten Ergebnisse gemeinsam mit dem Forschungsteam zu reflektieren und zu kommentieren.

GEFÖRDERT DURCH:



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

PROJEKTTEAM



Dr. Susanne Drescher
susanne.drescher@uni-due.de



Dr. Daniela Böhringer
daniela.boehringer@uni-due.de



Prof. Dr. Martin Brussig
martin.brussig@uni-due.de

Institut Arbeit und Qualifikation
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

www.uni-due.de/iaq

Stand: Januar 2025

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes berät und unterstützt Sie bei Diskriminierungserfahrungen:

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/wir-beraten-sie-node.html>

DISKRIMINIERUNGSRIKEN AUFGRUND PSYCHISCHER ERKRANKUNGEN IM ARBEITSLEBEN (DaPEA)

KURZVORSTELLUNG

Psychische Erkrankungen sind keine Seltenheit: Die Wahrscheinlichkeit, an einer psychischen Störung zu erkranken, liegt in Europa bei 27 Prozent. Es besteht die Gefahr, dass Personen aufgrund einer psychischen Erkrankung im Erwerbsleben benachteiligt werden, etwa bei Einstellungen, der Übertragung von Aufgaben oder beim Zugang zu Weiterbildungen. Dazu gibt es bisher nur wenig Forschung.

Vor diesem Hintergrund untersuchen wir die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer psychischen Erkrankung im Arbeitsleben. Besonders interessieren uns die Erfahrungen von Betroffenen, auf deren Grundlage Diskriminierungsrisiken in unterschiedlichen Phasen des Erwerbslebens und an unterschiedlichen Schnittstellen bei Arbeitsmarktübergängen aufgedeckt werden können.

Unser Projekt verfolgt einen explorativen Forschungsansatz und umfasst eine Literaturanalyse, qualitative Interviews und Fokusgruppen mit Menschen mit psychischen Erkrankungen und mit Vertreter*innen von Selbsthilfegruppen sowie Workshops mit Vertreter*innen des Hilfesystems und von Betrieben.

Ein Beirat begleitet die Umsetzung der Studie.

Mit den Erkenntnissen unserer Studie möchten wir die Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit psychischen Erkrankungen analysieren und die strukturellen Diskriminierungsrisiken im Kontext von Beschäftigung identifizieren. Auf Grundlage dieser Ergebnisse entwickeln wir Handlungsempfehlungen, die betriebliche und außerbetriebliche Akteure dabei unterstützen, Diskriminierung in der Arbeitswelt zu reduzieren. Das Projekt läuft von Januar 2025 bis April 2026.

BEFRAGUNG VON BETROFFENEN

Leitfragen

- Welche Diskriminierungen erleben Menschen mit psychischen Erkrankungen in der Arbeitswelt?
- Welche Diskriminierungserfahrungen gibt es in den verschiedenen Phasen oder an unterschiedlichen Übergängen der Erwerbstätigkeit?
- Wie gehen Betroffene mit Diskriminierungserfahrungen um und von wem wünschen sie sich welche Unterstützung?
- Welche übergreifenden Diskriminierungsrisiken lassen sich aus den einzelnen Erfahrungen ableiten und welche intersektionalen Merkmalskombinationen führen zu besonderen Diskriminierungsrisiken?

Methoden

- Leitfadengestützte Interviews mit Betroffenen
- Fokusgruppen mit Betroffenen

SIE WOLLEN IHRE ERFAHRUNGEN EINBRINGEN?

Sie haben Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund einer psychischen Erkrankung (Angst/Zwang, Depression und Sucht) im Arbeitsleben gemacht oder nehmen Diskriminierungsrisiken in ihrem Arbeitsumfeld wahr und wollen davon in einem wissenschaftlichen Interview berichten?

Melden Sie sich hier: dapea@uni-due.de

Wir möchten ein möglichst großes Spektrum an Personen mit psychischen Erkrankungen und Diskriminierungserfahrungen in der Arbeitswelt befragen. Wir bitten um Verständnis, dass wir nach einer ersten Kontaktaufnahme zu Ihnen darüber entscheiden, ob wir Sie um ein ausführliches Interview bitten.

WORKSHOPS MIT ARBEITGEBERN

Leitfragen

- Welche Diskriminierungsrisiken für Menschen mit psychischen Erkrankungen sind in der Arbeitswelt besonders relevant?
- Welche Besonderheiten gibt es bei unterschiedlichen Anforderungsprofilen, Beschäftigungsbereichen, Beschäftigungsverhältnissen, Organisationstypen einerseits und Arten von Erkrankungen andererseits?
- Welche Möglichkeiten der Prävention und Intervention werden genutzt und als besonders effektiv bewertet?

Methoden

- Expertenworkshops mit Personen mit betrieblicher Personalverantwortung und Expert*innen von Einrichtungen des Hilfesystems

DISKRIMINIERUNG

Unter Diskriminierung verstehen wir in Anlehnung an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) jegliche Benachteiligung im Arbeitsleben oder bei Alltagsgeschäften

Diskriminierung zeigt sich beispielweise in Form von Belästigungen, Mikroaggressionen, Ausgrenzung, Zugangsverweigerung, Nichterhalt einer Leistung oder Nichtberücksichtigung und Abwertungen. Auch verweigerte angemessene Vorkehrungen für die Teilhabe am Arbeitsleben lassen sich nach Art. 2 UN-Behindertenrechtskonvention als Diskriminierung verstehen.