



universität  
wien

# Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Veränderungen in der persönlichen  
Entwicklung benachteiligter Jugendlicher  
durch Eingliederung in den  
Arbeitsprozess

Verfasserin

Bernadette Johanna Lemmerer

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Oktober 2008

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Ao. Univ. Prov. Dr. Thomas Slunecko

(in Zusammenarbeit mit Herrn Ao. Univ. Prof. Dr. Michael Kundi)



## **Danksagung**

An dieser Stelle möchte ich mich bei Werner, meinem Lebenspartner, meiner Familie und meine Freunden bedanken, die mich während meines Studiums und vor allem in der Diplomarbeitsphase stets unterstützt haben, mir mit Rat und Tat zur Seite gestanden sind und an mich geglaubt haben.

Mein ganz besonderer Dank gilt auch Herrn Ao. Univ. Prof. Dr. Michael Kundi für die außerordentlich nette und konstruktive Betreuung meiner Diplomarbeit.

Weiters möchte ich mich auch noch bei Herrn Ao. Prof. Dr. Thomas Slunecko bedanken, der die offizielle Betreuung meiner Diplomarbeit übernommen hat.

Bernadette Johanna Lemmerer

Was lange währt, wird endlich gut.



<b>1. Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2. Theoretische Grundlagen</b>	<b>2</b>
<b>2.1 Behinderung</b>	<b>2</b>
2.1.1 Definitionen von Behinderung .....	4
2.1.2 Arten von Behinderung .....	8
<b>2.2 Geistige Behinderung</b>	<b>9</b>
2.2.1 Definitionen von geistiger Behinderung .....	10
2.2.2 Exkurs: Abgrenzung geistige Behinderung – Lernbehinderung – Benachteiligung.....	12
2.2.4 Klassifikation von geistiger Behinderung .....	17
<b>2.3 Geistige Behinderung und Arbeit</b>	<b>27</b>
2.3.1 Definitionen von Arbeit.....	28
2.3.2 Arten von Arbeit .....	32
2.3.3 Bedeutung der Arbeit für Menschen – mit und auch ohne geistiger Behinderung bzw. Benachteiligung .....	33
2.3.4 Einstellung gegenüber Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Auswirkungen bei der Arbeitssuche.....	38
2.3.5 Derzeitige Situation benachteiligter Menschen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt .....	41
<b>2.4 Prinzipien für die persönliche Entwicklung von behinderten Menschen</b>	<b>48</b>
2.4.1 Normalisierungsprinzip .....	48
2.4.2 Integrationsprinzip.....	53
2.4.3 Rehabilitationsprinzip .....	57
2.4.4 Empowerment .....	62
2.4.5 Inklusion .....	65
2.4.6 Weitere Prinzipien .....	67
<b>2.5 Das Behindertenkonzept der Österreichischen Bundesregierung (beschlossen Dezember 1992)</b>	<b>70</b>
<b>2.6 Gesetzliche Grundlagen für die Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung</b>	<b>72</b>
2.6.1 Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) und Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG).....	72
2.6.2 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) .....	74
2.6.3 Bundesbehindertengesetz (BBG) .....	80
2.6.4 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) .....	81
2.6.5 Behindertengleichstellungspaket .....	83
<b>2.7 Formen von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit geistiger Behinderung</b>	<b>84</b>
2.7.1 Allgemeiner Arbeitsmarkt .....	84
2.7.1.1 Nicht geschützter Bereich .....	84
2.7.1.2 Geschützter Arbeitsplatz.....	85
2.7.1.3 Transitarbeitsplatz .....	87
2.7.2 Teilgeschützte Beschäftigung .....	87
2.7.3 Integrative Betriebe (Geschützte Werkstätten) .....	89
2.7.4 Ersatzarbeitsmarkt.....	93
2.7.4.1 Geschützte Werkstätten nach Landesgesetz .....	93
2.7.4.2 Beschäftigungswerkstätten.....	94

<b>2.8 Formen der Berufsausbildung für Jugendliche mit Benachteiligung und/oder Behinderung</b>	<b>95</b>
2.8.1 Lehre.....	95
2.8.2 Integrative Berufsausbildung.....	96
2.8.3 Anlehre.....	98
<b>2. 9 Politische Strategien zur beruflichen Integration behinderter Menschen</b>	<b>98</b>
2.9.1 Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) .....	98
2.9.3 Weitere politische Fördermaßnahmen.....	101
2.9.3.1 Förderungen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.....	101
2.9.3.2 Europäischer Sozialfonds (ESF) .....	101
2.9.3.3 EQUAL.....	102
2.9.3.4 HELIOS II.....	104
2.9.3.5 Arbeitsplatzoffensive „Aktion 500“ .....	104
<b>2.10 Fördermaßnahmen zur beruflich-sozialen Integration benachteiligter Menschen</b>	<b>105</b>
2.10.1 Clearing.....	105
2.10.4 Arbeitstraining .....	109
2.10.5 Arbeitserprobung.....	110
2.10.6 Berufsvorbereitung.....	110
2.10.7 Supported Employment (Unterstützte Beschäftigung) .....	113
2.10.8 Arbeitsassistentz.....	117
2.10.9 Qualifizierung am Arbeitsplatz – Job Coaching.....	118
2.10.10 Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz .....	119
2.10.11 Erwachsenenbildung geistig behinderter Menschen .....	120
<b>2.11 Projekte zur beruflich-sozialen Integration benachteiligter Menschen</b>	<b>124</b>
2.11.1 BOK – Berufsvorbereitungskurs für benachteiligte Jugendliche .....	124
2.11.3 WUK faktor i – Informationszentrum für junge Menschen mit Handicap .....	127
2.11.4 WUK-Domino.....	127
2.11.5 Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ) .....	129
2.11.7 alpha nova.....	131
2.11.8 Jugend am Werk (Wien) .....	132
2.11.9 Wien Work – integrative Betriebe und AusbildungsgesmbH .....	133
2.11.10 biv integrativ – Akademie für integrative Bildung .....	135
<b>3. Empirischer Teil</b>	<b>136</b>
<b>3.1 Problemstellung</b>	<b>136</b>
<b>3.2 Material und Methodik</b>	<b>137</b>
<b>3.2.1 Entscheidung zum qualitativen Forschen</b>	<b>137</b>
<b>3.2.2 Methodenauswahl qualitativer Sozialforschung</b>	<b>141</b>
3.2.2.1 Untersuchungspläne – Forschungsdesigns .....	142
3.2.2.2 Erhebungsverfahren.....	144
3.2.2.3 Auswertungsverfahren .....	145
<b>3.3 Durchführung der Untersuchung</b>	<b>147</b>
3.3.1 Beschreibung der Stichprobe .....	147
3.3.2 Untersuchungsmethode .....	148
3.3.3 Interviewsituation .....	149
<b>3.4 Transkription</b>	<b>150</b>

<b>3.5 Ergebnisse</b>	<b>151</b>
3.5.1 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring .....	151
3.5.2 Kategorien aus der Inhaltsanalyse und deren Interpretation .....	155
3.5.2.1 Stellenwert der Arbeit für die befragten Personen selbst bzw. für ihr Umfeld .....	155
3.5.2.2 Probleme bei der Arbeitsplatzsuche .....	160
3.5.2.3 Subjektive Zufriedenheit mit sich selbst und Selbstwert .....	164
3.5.2.4 Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung vorhandener Fähigkeiten und Kompetenzen .....	166
3.5.2.6 Persönliche Neigungen, Berufswünsche und beruflicher Informationsstand sowie Berufswahl .....	175
3.5.2.7 Berufliche Perspektiven und Zukunftspläne .....	181
3.5.2.8 Veränderungen in den letzten neun Monaten .....	185
<b>3.6 Diskussion</b>	<b>186</b>
3.6.1 Erkenntnisse aus dieser Untersuchung .....	186
3.6.2 Möglichkeiten der Weiterführung dieses Themas .....	189
<b>3.7 Grounded Theory vs. Qualitative Inhaltsanalyse</b>	<b>190</b>
<b>3.8 Zusammenfassung</b>	<b>191</b>
<b>4. Literatur</b>	<b>194</b>
<b>5. Anhang</b>	<b>207</b>





# 1. Einleitung

Arbeit hat seit jeher für den Menschen einen hohen Stellenwert. Es kann davon ausgegangen werden, dass sinnvolle Erwerbsarbeit für einen Menschen – unabhängig von einer möglichen Behinderung – einen kompensatorischen Effekt haben kann, da er sich durch seine Tätigkeit definieren und dadurch besser selbstverwirklichen kann, wodurch auch ein höheres Selbstwertgefühl aufgebaut wird. Dies trifft natürlich auch genauso auf Menschen mit körperlicher und/oder geistiger Behinderung bzw. Benachteiligung zu.

In unserer Gesellschaft werden behinderte und/oder benachteiligte Menschen (leider) meist nur durch finanzielle Zuwendungen abgespeist und bekommen keine Möglichkeit sich in der Arbeitswelt einzubringen. Diese gesellschaftliche Verpflichtung zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen wird zwar in der Regel nicht in Zweifel gezogen, doch wird sie vielfach nicht als Recht des behinderten Menschen betrachtet, sondern als wohlfahrtsstaatliches Angebot, demgegenüber keine tiefergehende Kritik entgegenzubringen ist (vgl. Foster 1981, S. 196). Dieser Ansatz wird zwar mittlerweile von verschiedenen Organisationen versucht, aufzuweichen, ist aber noch immer stark im Denken unserer Gesellschaft verankert.

Daher haben gerade Menschen mit Behinderung und/oder Benachteiligung eine besonders schwierige Ausgangssituation auf dem Arbeitsmarkt, der noch dazu immer stärker von Konkurrenz- und Wettbewerbsdenken beherrscht wird, da ihnen gegenüber häufig Vorurteile, aber auch Unsicherheiten seitens der Arbeitgeber bzw. Personalleiter bestehen. Den behinderten/benachteiligten Menschen selbst werden ambivalente Gefühle zwischen Mitleid und Ablehnung entgegengebracht. Häufig werden Leistungsfähigkeit und Potential der betroffenen Personen unterschätzt und deren Motivation, Einsatz und Leistung nur wenig gewürdigt. Es wird dabei meist übersehen, dass Menschen mit Behinderung zwar nicht auf jedem Arbeitsplatz in einem Betrieb eingesetzt werden können – wie jeder andere nicht behinderte Arbeitnehmer auch – sie aber ihren individuellen Fähigkeiten entsprechend in einem für sie geeigneten

Tätigkeitsbereich sehr wohl wertvolle Arbeit leisten können.

Genau durch diese Möglichkeit einer Berufsausübung können behinderte Menschen wirtschaftliche und soziale Unabhängigkeit erlangen und haben die Möglichkeit, ihre Akzeptanz in der Gesellschaft zu steigern und mehr soziale Kontakte zu knüpfen. Gleichzeitig erfahren sie durch die Eingliederung in den Arbeitsmarkt ein größeres Ausmaß an Selbstbestätigung und erreichen dadurch ein höheres Selbstwertgefühl.

Einen wichtigen Beitrag zur Integration von benachteiligten Menschen am Arbeitsmarkt leistet unter anderem auch die Volkshochschule Meidling. Dort werden Berufsvorbereitungskurse für Menschen – in erster Linie Jugendliche - mit geistiger Behinderung angeboten. Die Kursteilnehmer werden einerseits in den unterschiedlichsten Bereichen gefördert (schulisch, motorisch, personell und auch psychosozial) und gleichzeitig werden sie aufgrund ihrer eigenen Möglichkeiten und Wünsche bezüglich Berufswahl mit Hilfe von Praktika und Schnuppertagen in Berufsschulen und Betrieben ins Berufsleben geführt. Aus einem dieser Kurse haben sich freundlicherweise einige Teilnehmer für meine Interviews zur Verfügung gestellt.

## **2. Theoretische Grundlagen**

### **2.1 Behinderung**

Die Tatsache, dass es bis heute kein einheitliches Verständnis von Behinderung gibt, zeigt, wie komplex und vielfältig dieser Begriff ist. Je nach Disziplin, die versucht, „Behinderung“ zu definieren, werden bei der Begriffsbestimmung unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Gleichzeitig ist die Definition von Behinderung sowohl durch gesellschaftliche und ökonomische als auch durch individuelle Normen geprägt.

Wiesinger (1991) unterscheidet zwischen sieben verschiedenen Ansätzen, die Kriterien für die Beurteilung von Behinderung darstellen:

- a) Im gesellschaftlichen und ökonomischen Ansatz wird das Individuum nach seiner Adaptionfähigkeit an die normativen Anforderungen der Gesellschaft beurteilt. Behinderung wird als Mangel dieser Adaptionfähigkeit gesehen. Die Einschätzung auftretender Defizite wird hierbei nicht von den Betroffenen selbst getroffen, sondern von außen aufgezwungen.
- b) Im Funktionalitätsansatz wird Behinderung in Bezug auf eine konkrete Funktionalität (z. B. Sehvermögen, Mobilität) im Vergleich zu anderen Personen definiert. Allerdings erfährt jeder Menschen in irgendeiner Weise Defizite seiner persönlichen Funktionalität im Vergleich zu anderen Menschen. Aus diesem Blickwinkel heraus kann es die „Gruppe der Behinderten“ im eigentlichen Sinne nicht geben.
- c) Im Arbeitsfähigkeitsansatz erfolgt die Unterscheidung in „behindert“ und „nicht behindert“ über das Kriterium der Arbeitsfähigkeit eines Menschen. Dieser Ansatz steht vor allem in der Arbeitsmarktpolitik im Vordergrund.
- d) Der medizinische Ansatz gliedert körperliche, geistige und seelische Defektzustände nach medizinischen Kategorien. Dazu zählen sowohl Art, Ursache und Grad der Behinderung. Aber erst durch das Erkennen der sozialen Folgen eines Defekts sowie die Einbeziehung der sekundären sozialen und psychischen Folgen kann eine umfassendere Begriffsbestimmung erfolgen. In diesem Ansatz wird Behinderung mit Leiden gleichgesetzt, worunter man weit reichende, von der Norm abweichende Mängel versteht, die Lebensfunktionen beeinträchtigen.
- e) Im soziologischen Ansatz wird Behinderung in Zusammenhang mit der mangelnden Aussicht, aufgrund von Verminderung körperlicher oder geistiger Fähigkeiten eines Menschen einen geeigneten Beruf zu finden, gesehen.

- f) Der Schwerpunkt beim pädagogischen Ansatz hingegen liegt auf Störungen der Bildbarkeit, auf Bildungsbehinderung und Erziehungshemmung, wobei auch Behinderung durch Lernausfälle, Schwierigkeiten bei der sozialen Anpassung und bei der Sprachbildung miteinbezogen werden.
- g) Einen wesentlichen – und oft vergessenen – Aspekt der Behinderung stellt die „soziale Behinderung dar“, die einerseits Ursache eines Handikaps sein kann, aber auch dessen Wirkung verstärken kann. Diese sozialen Auffälligkeiten und Verhaltensstörungen als Produkte schlechter Lebensverhältnisse oder zerrütteter Familienverhältnisse werden nach der gegebenen Gesetzeslage allerdings nicht immer als Behinderung anerkannt. Bei bereits vorhandenen Behinderungen erfolgt eine soziale Diskriminierung einerseits durch das häufige Fehlen von Spezialschulen und Sondereinrichtungen im ländlichen Bereich und andererseits durch die soziale Herkunft der Eltern behinderter Kinder, die deren Aufstiegschancen stark beeinflusst.

Die anhand dieser verschiedenen Ansätze formulierten Definitionen zeichnen auch ein unterschiedliches Bild von Behinderung. Einige dieser Definitionen werden im folgenden Absatz exemplarisch aufgezeigt.

### **2.1.1 Definitionen von Behinderung**

Nach dem Wiener Behindertengesetz (1986) gelten jene Menschen als behindert, „die infolge eines Leidens oder Gebrechens in ihrer Fähigkeit, eine angemessene Erziehung und Schulbildung zu erhalten oder einen Erwerb zu erlangen oder beizubehalten, dauernd wesentlich beeinträchtigt sind“ (Wr. BHG LGBl. 1986/16 §1a, Absatz 1).

Nach dem Österreichischen Komitee für Sozialarbeit (1990) sind behinderte Menschen Personen jeglichen Alters, die in einem lebenswichtigen sozialen

Beziehungsfeld (z. B. Erziehung, Schulbildung, Erwerbstätigkeit, Beschäftigung, Kommunikation, Wohnen und Freizeitgestaltung) körperlich, geistig oder seelisch dauernd wesentlich beeinträchtigt sind oder denen eine solche Beeinträchtigung in absehbarer Zeit droht. Sie haben Rechtsanspruch auf die erforderliche Rehabilitation und Betreuung, die auch Pflege umfasst.

Nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG BGB1. I 1999/17, §3) versteht man unter Behinderung „die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung, die auf einem regelwidrigen körperlichen, geistigen oder psychischen Zustand beruht. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten“.

Nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG BGB1. 1976/23) gelten Versicherte als behindert, „wenn sie infolge eines Leidens oder Gebrechens ohne Gewährung von Maßnahmen der Rehabilitation die besonderen Voraussetzungen für eine Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit, ausgenommen der einer Knappschaftspension, wahrscheinlich erfüllen oder in absehbarer Zeit erfüllen werden. Vorwiegend altersbedingte Leiden oder Gebrechen gelten nicht als Leiden oder Gebrechen im Sinne dieses Absatzes“ (ASVG BGB1. 1976/23, § 300 Abs. 2).

Bleidick (1992) sowie Bleidick und Hagemeister (1977) definieren jene Personen als behindert, „die infolge einer Schädigung ihrer körperlichen, geistigen oder seelischen Funktionen soweit beeinträchtigt sind, dass ihre unmittelbare Lebensverrichtungen oder ihre Teilhabe am Leben der Gesellschaft erschwert werden.“ Bleidick und Hagemeister (1992) betonen noch besonders die Relativität von Behinderung, da Behinderungen in unterschiedlichem Maße im unmittelbaren Lebensvollzug und in sozialer Hinsicht wirksam werden. D. h. eine Schädigung kann einen Menschen in geringerem oder stärkerem Maße behindern. Der Grad der Behinderung hängt auch stark davon ab, „wie das soziale Umfeld auf Defekte, Mängel, Schädigung und Behinderung reagiert und wie der davon Betroffene selbst mit seinem Behindertsein fertig wird“.

Hier sind bereits jene Kernpunkte enthalten, die Behinderung ausmachen (Vernooij, 2007):

- Schädigung in wesentlichen Funktionsbereichen
- Behinderung der individuellen Lebensführung (= unmittelbare Auswirkung für den betroffenen Menschen, psychisch und pragmatisch)
- Erschwerung der kollektiven Lebensführung (mittelbare Auswirkung im gesellschaftlichen Leben, sozio-emotional und pragmatisch)

Im international weitgehend anerkannten Klassifikationssystem der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zur Beschreibung von Behinderungen – der International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICDH) – werden in der Fassung von 1980 drei Dimensionen der Betrachtung unterschieden (Vernooij, 2007; Antor & Bleidick, 2006; Hensle & Vernooij, 2002; Bleidick & Hagemeister, 1998;):

- Impairment (Schädigung): Darunter wird eine Funktionsstörung bzw. Schädigung auf der organischen Ebene verstanden („medizinische Problematik“).
- Disability (Beeinträchtigung, Behinderung, Unzulänglichkeit): Hier werden Störungen auf der individualen und personalen Ebene beschrieben, d. h. die Beeinträchtigung eines Menschen, der aufgrund seiner Schädigung in der Regel eingeschränkte Fähigkeiten im Vergleich zu nichtgeschädigten, gleichaltrigen Menschen besitzt („psychologische Problematik“).
- Handicap (Benachteiligung): Dieser Bereich beschreibt die Störungen und Konsequenzen auf der sozialen Ebene, d. h. die erlebte Benachteiligung, die ein Mensch aufgrund seiner Schädigung von seiner Umwelt erfährt („soziologische bzw. sozialpolitische Problematik“).

In dieser Fassung der WHO von 1980 herrscht eine individuumzentrierte Sichtweise mit einer defizitorientierten Bewertung der individuellen Situation vor. In der Neufassung der WHO von 1998 steht eine systemorientierte Betrachtung im Vordergrund, die Behinderung immer auch im sozialen und institutionellen Kontext sieht und die positiven Möglichkeiten innerhalb des jeweiligen engeren und weiteren Lebensraumes eines behinderten Menschen herausstellt.

Auch in der Fassung von 1998 wird Impairment als Schädigung definiert. Der Begriff „Disability“ wurde allerdings durch „Activity“ ersetzt. Darunter werden sämtliche Fähigkeits- und Aktivitätsmöglichkeiten (inklusive Einschränkungen) auf der personalen (psychologisch, pädagogisch, pragmatisch) Ebene verstanden. Anstatt von „handicap“ wird nun von „Participation“ gesprochen und damit die „Teilhabe“ eines behinderten Menschen auf der gesellschaftlich-sozialen (soziologischen) Ebene beschrieben.

Auf diesen drei genannten Ebenen muss eine ganzheitliche Förderung behinderter Menschen stattfinden. Dazu ist die Koordination und interdisziplinäre Zusammenarbeit aller Fachkräfte und Institutionen der beteiligten medizinischen, sozialen und pädagogischen Bereiche von größter Bedeutung.

2001 wurde von der WHO eine völlig modifizierte Form der Klassifikation veröffentlicht: die „International Classification of Functioning, Disability and Health“ (ICF). Diese Fassung kann von der Grundorientierung her sowohl als ressourcenorientiert als auch als defizitorientiert eingestuft werden.

Auch wenn eine ausführliche Behandlung der ICF in diesem Rahmen nicht möglich ist, so soll in der nachfolgenden Aufstellung (nach DIMDI 2005) zumindest die wesentliche ICF-Struktur veranschaulicht werden.

Die ICF besteht aus 2 Teilen mit je zwei Komponenten:

- a) Teil 1: Funktionsfähigkeit (alle Aspekte der funktionalen Gesundheit) und Behinderung (Oberbegriff zu Beeinträchtigungen der Funktionsfähigkeit)  
Komponenten des 1. Teils:
  - Körperfunktionen (physiologische und psychologische Funktionen von Körpersystemen) und Körperstrukturen (Körperanatomie: Organe, Gliedmaßen)
  - Aktivitäten (Handlungsdurchführung/Aktion) und Partizipation (Teilhabe, das Einbezogenensein in eine Lebensgesamtsituation)
- b) Teil 2: Kontextfaktoren (repräsentieren den Lebenshintergrund eines Menschen, sowohl sozioökonomisch, soziokulturell als auch umfeld- und personenbezogen)

Komponenten des 2. Teils:

- Umweltfaktoren (umfassen materielle, soziale, wertungs- und einstellungsbezogene Faktoren der Umwelt, in der Menschen leben)
- Personenbezogene Faktoren (erfassen den individuell spezifischen Lebenshintergrund und bestehen aus: Personen-daten, Lebensbewältigungsformen, Persönlichkeitsmerkmale, Erfahrungshintergrund)

Wesentlich ist, dass jede Komponente in positiver oder in negativer Form beschrieben werden kann. Außerdem hat die ICF durch ihre Klassifikation von „Komponenten der Gesundheit“ nicht nur für Menschen mit Behinderung Gültigkeit, sondern kann vielmehr in Zusammenhang mit jedem gesundheitlichen Problem angewendet werden.

### **2.1.2 Arten von Behinderung**

In der Literatur wird nach den unterschiedlichen Beeinträchtigungen unterschieden, die einer Behinderung zugrunde liegen (Aufschlüsselung nach Vernooij 1997 zitiert nach Vernooij, 2007):

Zu den sozialen bzw. kommunikativen Beeinträchtigungen werden Sprach- und Verhaltensstörungen gezählt. Bei geistigen Beeinträchtigungen wird zwischen geistigen Behinderungen und Lernbehinderungen unterschieden. Sinnesbehinderungen werden in auditive und visuelle Behinderungen eingeteilt. Bei Körperbehinderungen aufgrund körperlicher Beeinträchtigungen erfolgt zusätzlich noch eine Unterscheidung nach auftretender Intelligenzveränderung und Möglichkeit selbständiger Fortbewegung.

Zusätzlich zu dieser Aufschlüsselung des Phänomens Behinderung nach Vernooij muss auch der Bereich der psychischen Behinderung gleichermaßen berücksichtigt werden.

Auch der Schweregrad der Behinderung stellt noch eine zusätzliche Kategorie dar. Vor dem Gesetz gilt eine Beeinträchtigung erst dann als Behinderung, wenn ihr Ausmaß mehr als 20 % erreicht. Gerade diese prozentmäßige Einschätzung ist sehr problematisch, da sie einerseits von außen erfolgt und



keinerlei Aussagen über das subjektive Empfinden über das Ausmaß der Behinderung der betroffenen Person zulässt und andererseits unklar ist, was unter „zu Hundert Prozent nicht behindert“ zu verstehen ist.

## **2.2 Geistige Behinderung**

Der Terminus „geistige Behinderung“ ist einerseits zwar weithin gebräuchlich, aber auch ebenso unklar. Eine allgemein verbindliche Definition dazu gibt es nicht.

Daher sind auch zahlreiche unterschiedliche Definitionsversuche in der Literatur zu finden, wo im nachfolgenden Punkt auch nur eine Auswahl davon angeführt werden kann. Eine besondere Herausforderung an diese Begriffsbestimmung stellt wohl die Vielzahl an unterschiedlichen Ursachen und Erscheinungsbildern dar, die der Begriff „geistige Behinderung“ umfasst.

Gleichzeitig besteht hier auch die Gefahr der Stigmatisierung, also dass der hier gemeinte Personenkreis der geistig behinderten Menschen durch die Begriffsbestimmung davon bedroht ist, sozial abgewertet, benachteiligt und ausgeschlossen zu werden.

Der Großteil der Definitionsversuche ist sehr defizitorientiert und bringt damit eine sehr reduzierte Sichtweise von Menschen mit geistiger Behinderung zum Ausdruck.

In den meisten Ansätzen gelten Beeinträchtigungen von intellektuellen Fähigkeiten als wesentlicher Bestandteil von geistiger Behinderung. Häufig werden zusätzlich noch Schwächen bzw. Entwicklungsrückstände im sensorischen, motorischen, verbalen und psychischen Bereich, sowie eine verminderte soziale Anpassungsfähigkeit als typische Merkmale geistig Behinderter beschrieben (Sonnentag, 1991).

## **2.2.1 Definitionen von geistiger Behinderung**

Bereits Thalhammer (1974) weist auf die Schwierigkeit einer Definition für geistige Behinderung hin. Er meint, dass man auf den geistig behinderten Menschen lediglich hinweisen kann, weil er begrifflich nicht zu fassen ist. Eine Definition von „geistiger Behinderung“ scheitert an der Ratlosigkeit desjenigen, der dieses Phänomen beschreiben und interpretieren will, da er die existentielle Wahrheit und Wirklichkeit, in der sich der geistig behinderte Mensch vorfindet und definiert, mit seinen Kriterien und Argumenten nicht erreicht. Er ging vielmehr von „Kognitivem Anderssein als dem primären Konstitutivum bei geistig behinderten Menschen aus. Diese eigene Seinsweise macht eine besondere lebenslange mitmenschliche Hilfe zur Selbstverwirklichung in individuellen Dimensionen und kommunikativen Prozessen notwendig.“

Nach einer Definition des Deutschen Bildungsrates gilt als geistig behindert, „wer infolge einer organisch-genetischen oder anderweitigen Schädigung in seiner psychischen Gesamtentwicklung und seiner Lernfähigkeit so sehr beeinträchtigt ist, dass er voraussichtlich lebenslanger sozialer und pädagogischer Hilfen bedarf. Mit den kognitiven Beeinträchtigungen gehen solche der sprachlichen, sozialen, emotionalen und der motorischen Entwicklung einher. Die Ergebnisse von validen Intelligenztests, motorischen Tests und Sozialreifeskalen können Orientierungsdaten für die Abgrenzung der geistigen Behinderung zur Lernbehinderung liefern. Die Grenze wird in der Regel bei drei Standardabweichungen unterhalb des Mittelwertes zu ziehen sein“ (Deutscher Bildungsrat, S. 37).

Bach (1979) beschreibt behinderte Menschen als „Personen, deren Lernverhalten wesentlich hinter der auf das Lebensalter bezogenen Erwartung zurückbleibt und durch ein dauerndes Vorherrschen des anschaulich-vollziehenden Aufnehmens, Behaltens und Speicherns von Lerninhalten und eine Konzentration des Lernfelds auf direkte Bedürfnisbefriedigung gekennzeichnet ist, was sich in der Regel bei einem Intelligenzquotienten von unter 55/60 findet“.

Eine im Gegensatz zu den zahlreichen defizitorientierten Ansätzen erstaunlich relationale Definition, in der weder auf das Lern- und Leistungsverhalten eingegangen wird, noch die Defizite im Vergleich zu nichtbehinderten Menschen betont werden, stammt von Pfeffer (1984): „Geistige Behinderung kann beschrieben werden als das Resultat der Wechselwirkung zwischen einer konkreten, in bestimmter Weise gestalteten Umwelt und gegebenen Handlungspositionen des Einzelnen.“

Die American Association on Mental Retardation (AAMR: Luckasson et al., 1992; zitiert nach Weber, 1997) definiert intellektuelle Behinderung als „das Ergebnis einer Wechselwirkung zwischen den persönlichen Fähigkeiten (Intelligenzstruktur sozial-adaptiven Kompetenzen), den psychologisch-emotionalen Gegebenheiten der Person, den biologischen Einschränkungen (Ätiologie und Gesundheit), der Umwelt (Elternhaus, Schule/Berufswelt und der Gemeinschaft) sowie den benutzbaren realen Unterstützungsmaßnahmen“. Diese Definition geht nicht mehr von Defiziten in unterschiedlichen Bereichen aus, sondern zeigt auf, welche konkreten Unterstützungen die betroffenen Personen in verschiedenen sozialen Rollen benötigen.

Diese Definition für „mental retardation“ wurde 2002 von Luckasson et al. noch modifiziert: „Geistige Behinderung ist durch substanzielle Einschränkungen einer Person charakterisiert, Einschränkungen, die sowohl ihre intellektuellen Fähigkeiten betreffen, als auch ihre soziale Anpassung, wie sich bei der Konzeptbildung sowie beim sozialen und praktischen Anpassungsverhalten zeigt. Die Behinderung tritt vor Vollendung des 18. Lebensjahres auf“ (10. Definition der AAMR, nach Luckasson et al, 2002, zitiert nach Biermann & Goetze, 2005). Geistige Behinderung wird hier nicht nur als besonderer Status der Funktionsfähigkeit über mehrere Dimensionen hinweg gesehen, sondern unter Berücksichtigung der jeweiligen Umgebungsfaktoren der betroffenen Person im Sinne eines multidimensionalen und ökologischen Ansatzes werden die Wechselwirkungen zwischen Individuum und Umwelt erhoben, um so den individuellen Förderbedarf zu ermitteln.

Auch bei Speck (2007) steht die Mehrdimensionalität und Komplexität des

Begriffes „geistige Behinderung“ im Vordergrund. Er weist darauf hin, dass sich der Terminus als Fachausdruck nicht nur auf eine psycho-physische Schädigung des Gehirns, sondern auf den gesamten Entwicklungsprozess und seine Umweltbedingungen bezieht. Biologisch-organische Beeinträchtigungen bilden lediglich den Ausgangspunkt für die Entstehung einer „geistigen Behinderung“, die weitere Entwicklung der betroffenen Person hängt nicht nur vom Schweregrad der Hirnschädigung, sondern auch von individuellen und externen (sozialen) Aufwuchsbedingungen ab.

Gleichzeitig postuliert er auch, den Begriff „geistige Behinderung“ wegen seiner Defizitbezogenheit und seiner Stigmatisierungswirkung abzuschaffen oder möglichst zu vermeiden. Dies entspricht auch allgemeinen aktuellen Bestrebungen und radikalen Versuchen in anderen Ländern, den Begriff „geistige Behinderung“ total zu tilgen oder zumindest in der offiziellen Kommunikation nicht zu verwenden, was sich in der Umsetzung in die Praxis, wo häufig Kennzeichnungen nötig sind, um Unterscheidungen treffen zu können, aber oft als schwierig erweist.

### **2.2.2 Exkurs: Abgrenzung geistige Behinderung – Lernbehinderung – Benachteiligung**

Im angloamerikanischen Sprachraum werden Lernbehinderung und geistige Behinderung gemeinsam als „mental deficiency“ oder „mental retardation“ bezeichnet. Für lernbehinderte Menschen findet sich aber auch die Bezeichnung „slow learners“.

In der ICD-10 (WHO) werden Lernbehinderungen – im Gegensatz zu geistiger Behinderung – in der Kategorie „Entwicklungsstörungen“ – Umschriebene Entwicklungsstörungen schulischer Fertigkeiten – beschrieben. Dazu zählen Lese- und Rechtschreibstörung, isolierte Rechtschreibschwäche, Rechenstörung (Akalkulie, Dyskalkulie), kombinierte Störung schulischer Fertigkeiten, sonstige Entwicklungsstörungen schulischer Fertigkeiten sowie Entwicklungsstörungen schulischer Fertigkeiten ohne nähere Bezeichnung.

Ein weiteres Merkmal von Personen mit Lernbehinderung ist die „grenzwertige Intelligenz“ (auch: Grenzdeibilität oder niedrigere Intelligenz). Diese wird zwar in der ICD-10 Klassifikation nicht gesondert angeführt, wird aber von der WHO als unterdurchschnittliche Intelligenz mit einem IQ von 70 bis (unter) 85 definiert.

Das Intelligenzmaß ist bei der Förderung von Menschen mit Lernbehinderung aber eher zweitrangig. Im Vordergrund stehen vielmehr der deutliche Entwicklungs- und Leistungsrückstand (vgl. Vernooij, 2007).

In den letzten 25 Jahren haben sich bis heute zwei unterschiedliche Ansätze zur Lernbehinderung entwickelt: einerseits die personorientierte bzw. individuumzentrierte Sichtweise andererseits die umfeldorientierte bzw. gesellschaftsorientierte Sichtweise. Neuere Ansätze versuchen, beide Sichtweisen zu verbinden, indem sie berücksichtigen, dass sich die menschliche Entwicklung in ständiger Interaktion zwischen Anlage und Umwelt vollzieht. In weiterer Folge weist Kanter in seinem Definitionsversuch auf die multifaktorielle Bedingtheit von Lernbehinderung hin: „Als lernbehindert im eigentlichen Sinne werden Personen bezeichnet, die schwerwiegend, umfänglich und langdauernd in ihrem Lernen beeinträchtigt sind und dadurch deutlich normabweichende Leistungs- und Verhaltensformen aufweisen“ (Kanter 1977, S. 47).

Als Kriterien für Lernbehinderung nennt Kanter (1974, 1977, zitiert nach Vernooij, 2007):

- ein bezogen auf die Altersnorm deutlicher Rückstand in der psychischen Entwicklung und schulischen Leistung (von etwa 2 bis 3 Jahren)
- ein Gesamt-IQ, der nicht wesentlich höher als 75 liegt, gemessen mit einem validen Intelligenzmessverfahren
- ein retardiertes Sozialverhalten

Lernstörungen grenzt Kanter als „eine weniger gravierende Beeinträchtigung des Lernens partiell, temporär und/oder reaktiv ab“, wobei der Übergang der Formen sowie auch der Gradausprägungen von Lernbeeinträchtigung fließend ist. Unter ungünstigen Bedingungen können sich aus Lernstörungen durchaus Lernbehinderungen entwickeln.

Neuere Erkenntnisse zeigen allerdings, dass Lernbehinderung nicht einfach mit Intelligenzschwäche gleichzusetzen ist, da lernbehinderte Schüler und Schülerinnen in ihren Intelligenzleistungen eine hohe Streuung von unter 60 bis über 100 IQ-Punkten aufweisen (vgl. Weiß, 2003, zitiert nach Baudisch, 2004). Weiß (2003) definiert Lernbehinderung vielmehr als „ein Missverhältnis zwischen den Handlungs- und Lernmöglichkeiten eines konkreten Kindes und den in der allgemeinen Schule üblicherweise bestehenden und in den Lehrplänen festgelegten Lernanforderungen“.

Preiser (2003, zitiert nach Baudisch, 2004) weist zwar auf die Korrelation von Intelligenz und Schulleistung hin, stellt aber gleichzeitig fest, dass Intelligenz als Variable für die Bestimmung der individuellen Schulleistung nicht ausreicht.

Der im angloamerikanischen Raum häufig verwendete Terminus „learning disabilities“ umfasst auch keine allgemein gültige Definition. Nach Esser (1991, zitiert nach Baudisch, 2004) kann darunter in einer engen Fassung eine Leseschwäche und in einer weiten Fassung „jegliche Leistungsprobleme bei normaler Intelligenz“ verstanden werden.

Die Gruppe der benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen hingegen ist sehr heterogen zusammengesetzt. Es sind dort sowohl Menschen mit körperlichen und/oder intellektuellen Einschränkungen bzw. Teilleistungsschwächen und Lernbehinderungen und/oder sonstigen Entwicklungsstörungen zu finden, als auch Jugendliche, die auf Grund ihres Migrationshintergrundes mangelnde Deutschkenntnisse und/oder Anpassungsschwierigkeiten aufweisen, sowie Personen mit sonstigen Sozialisationsdefiziten wie etwa Schulverweigerer (vgl. Baudisch & Bojanowski, 2002). Diese große inhomogene Gruppe wird auch in dem Begriff „Sonderpädagogischer Förderbedarf“ zusammengefasst.

### **2.2.3 Ursachen von geistiger Behinderung**

Im Gegensatz zur Lernbehinderung, deren Ursachen eher im soziokulturellen Bereich zu suchen sind. Stehen bei der geistigen Behinderung vor allem die organischen Ursachen im Vordergrund, nach Wendeler etwa 71 % (Wendeler

1993, zitiert nach Vernooij, 2007). Nach Weber (1997) bleiben trotz des ständig steigenden Wissens über intellektuelle Behinderung ungefähr 30 bis 40 % der Fälle aus ätiologischer Sicht nicht näher bestimmbar. Weber weist außerdem darauf hin, dass jene Faktoren am häufigsten auftreten, die zu Störungen in der frühen embryonalen Zeit führen, und nicht erblich bedingt sind.

Die folgende Tabelle soll einen kurzen Überblick über mögliche schädigende Einflüsse und deren Auswirkungen verschaffen:

*Tab. 1: Systematik ätiologischer Faktoren, die häufig mit einer intellektuellen Behinderung einhergehen, mit ausgewählten diagnostischen Kategorien und Zustandsbildern (nach Rojahn, & Weber, 1996, und in Anlehnung an Luckasson et al., 1992)*

<b>Kategorien schädigender Einflüsse</b>	<b>Zeitpunkt des schädigenden Einflusses</b>		
	<b>Pränatal</b>	<b>peri-/neonatal</b>	<b>postnatal</b>
Infektionen und Vergiftungen	mütterliche Röteln, HIV, Syphilis, Alkohol		Bleivergiftung
Physische Traumata	traumatische Verletzung des Fötus	Gehirnverletzung Plazentainsuffizienz gestörter Geburtsvorgang	frühkindliches Schädeltrauma
Ernährungs- und Stoffwechselerkrankungen (SWE)	Aminosäure-SWE (z. B. Phenylketonurie), Kohlenhydrate-SWE z.B. Hurler- Syndrom, Nukleinsäure-SWE (z. B. Lesch-Nyhan-Syndrom)	Hyperbilirubinämie, Hypoglykämie, Hypothyroidismus	Dehydrierung, Hypoglykämie zerebrale Ischämie
Erkrankungen Des ZNS	Neurofibromatose, Gehirntumor		Demyelinisierungs-erkrankung, degenerative Erkrankungen (z. B. Rett-Syndrom), Anfallsleiden
Chromosomale Störungen	Autosomal (nicht erblich) (z. B. Non-disjunction Down-Syndrom), X-gebunden (erblich) (z. B. fragiles X-Syndrom), 21. Chromosom (rezessiv-erblich) (z. B. Translokations-Trisomie		



<b>Kategorien schädigender Einflüsse</b>	<b>Zeitpunkt des schädigenden Einflusses</b>		
	<b>Pränatal</b>	<b>peri-/neonatal</b>	<b>postnatal</b>
Unbekannte somatische Störungen	Menigozele, Hydrozephalus		
Syndromale Erkrankungen	Neurokutane Erkrankungen (z. B. Sturge-Weber-Syndrom), Muskelerkrankungen (z. B. Muskeldystrophien), Kraniofaziale Erkrankungen (z. B. Akrozephalie) Skelettale Erkrankungen (z. B. Akrodysostosis)		
Psychosozial bedingte Faktoren	unzureichende Ernährung der Mutter, mangelnde ärztliche Betreuung während der Schwangerschaft		Soziale Deprivation, intellektuelle Verarmung, Kindesmisshandlung

---

Wie die Tabelle zeigt, kann für die meisten Fälle ein multifaktorielles ätiologisches Bedingungsgefüge vermutet werden. Weiters kann davon ausgegangen werden kann, dass sich sowohl biologische als psychosoziale Faktoren bei einer vorhandenen geistigen Behinderung auswirken (Weber, 1997).

## **2.2.4 Klassifikation von geistiger Behinderung**

Da bei zahlreichen Kategorisierungsversuchen von geistiger Behinderung stets die Minderung der Intelligenz im Vordergrund stand, wurde geistige Behinderung direkt als „intellektuelle Retardierung“ bezeichnet. Bereits seit Binet und Simon (1905) wurde mit Hilfe spezieller Intelligenz-Testverfahren der

Grad der Intelligenzminderung gemessen. Aus Intelligenzalter und Intelligenzrückstand – als Resultate dieser Tests – wurde später der Intelligenzquotient errechnet.

Im Wesentlichen haben sich drei Klassifikationssysteme durchgesetzt, die sich mit der Klassifizierung von geistiger Behinderung befassen:

- a) International Classification of Diseases (ICD-10) der WHO
- b) Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-IV) der APA (American Psychiatric Association)
- c) Klassifikation nach AAMR (American Association on Mental Retardation)  
Auch: AAMD (American Association on Mental Deficiency)

Sowohl bei der ICD-10 der WHO als auch bei dem DSM-IV der APA handelt es sich um multiaxiale Klassifikationssysteme für psychische Störungen, in denen Intelligenzminderung als eigene Kategorie vorkommt. Die Klassifikation nach AAMR hingegen bezieht sich spezifisch auf intellektuelle Behinderung und beinhaltet dementsprechend deutlich weiterentwickelte Konzepte (vgl. Weber, 1997).

Zur Intelligenzminderung bei geistig behinderten Personen kommen in der Regel häufig Verhaltensstörungen (psychiatrische Störungen) und Anpassungsstörungen und oft auch noch körperliche Schädigungen hinzu.

#### **a) International Classification of Diseases (ICD-10) der WHO**

Auch in der aktuellen „Internationalen Klassifikation psychischer Störungen“ (ICD-10 Kapitel V (F), WHO 2000) wird geistige Behinderung als „Intelligenzminderung“ bzw. „Oligophrenie“ (=Schwachsinn) angeführt. Als Intelligenzminderung nach ICD-10 gilt „eine sich in der Entwicklung manifestierende, stehen gebliebene oder unvollständige Entwicklung der geistigen Fähigkeiten, mit besonderer Beeinträchtigung von Fertigkeiten, die zum Intelligenzniveau beitragen, wie z. B. Kognition, Sprache, motorische und soziale Fähigkeiten“ (ICD-10, Kapitel V (F), S. 254, Dilling 2006).

Tab. 2: Internationale Klassifikation psychischer Störungen (ICD 10 der WHO)  
(vgl. DIMDI, 2008)

<b>Grade der Intelligenzminderung</b>	<b>dazugehörige Begriffe</b>	<b>Intelligenzalter bei Erwachsenen</b>
F70 – Leichte Intelligenzminderung (IQ 50 – 69)	leichte geistige Behinderung (Debilität)	9 bis unter 12 Jahre
F71 – Mittelgradige Intelligenzminderung (IQ 35 – 49)	mittelgradige geistige Behinderung	6 bis unter 9 Jahre
F72 – Schwere Intelligenzminderung (IQ 20 – 34)	schwere geistige Behinderung	3 bis unter 6 Jahre
F73 – Schwerste Intelligenzminderung (IQ unter 20)	schwerste geistige Behinderung	unter 3 Jahre

F74 – Dissoziierte Intelligenz liegt vor, wenn eine deutliche Diskrepanz (mindestens 15 IQ-Punkte) z. B. zwischen Sprach-IQ und Handlungs-IQ liegen.

F78 – Sonstige Intelligenzminderung: Diese Kategorie kommt zur Anwendung, wenn die Einstufung der Intelligenzminderung mit Hilfe der klassischen Verfahren (Intelligenztests) aufgrund zusätzlich bestehender körperlicher oder sensorischer Beeinträchtigungen (z. B. bei tauben, blinden oder taubstummen Menschen) oder schweren Verhaltensstörungen außerordentlich schwierig oder unmöglich ist.

F79 – Nicht näher bezeichnete Intelligenzminderung: Hier werden Menschen mit offensichtlicher Intelligenzminderung eingestuft, wenn die Informationen für eine Zuordnung in die oben dargestellten Kategorien nicht ausreichen.

Mit der vierten Stelle kann das Ausmaß der Verhaltensbeeinträchtigung beschrieben werden, wenn diese sich nicht auf eine andere Störung bezieht (Dilling, 2006):

F7x.0 keine oder geringfügige Verhaltensstörung

F7x.1 deutliche Verhaltensstörung, die Beobachtung oder Behandlung erfordert

F7x.8 sonstige Verhaltensstörung

## F7x.9 nicht näher bezeichnete Verhaltensstörung

**Leichte Intelligenzminderung** ist charakterisiert durch verzögerten Spracherwerb (aber meist für die normale Konversation in ausreichendem Umfang) und allgemein langsames Entwicklungstempo – sowohl schulisch als auch in den Bereichen des täglichen Lebens. Allerdings erlangen die meisten der betroffenen Personen sehr wohl volle Unabhängigkeit in der Selbstversorgung (Essen, Waschen, Anziehen, Darm- und Blasenkontrolle). Auch ist das Anlernen einer Arbeit möglich, wo eher praktische als schulische Fähigkeiten im Vordergrund stehen.

Bei Menschen mit **mittelgradiger Intelligenzminderung** sind Entwicklung von Sprachverständnis und Sprachgebrauch nicht nur verlangsamt, sondern die Fähigkeiten in diesem Bereich sind auch sehr begrenzt. Dies gilt auch für die Bereiche Selbstversorgung und Motorik. Manche Betroffene benötigen lebenslange Beaufsichtigung und Hilfestellung. Mit Hilfe von Lernprogrammen können diese Menschen grundlegende schulische Fertigkeiten erwerben. Im späteren Leben können sie unter Beaufsichtigung und Anleitung Tätigkeiten verrichten, die gut strukturiert sind. Eine vollständige Unabhängigkeit im Erwachsenenalter wird nur selten erreicht. Allerdings sind die Betroffenen meist körperlich aktiv und verfügen über die Fähigkeit, soziale Kontakte zu knüpfen.

Bei **schwerer Intelligenzminderung** nach ICD-10 ist ein ähnliches klinisches Bild wie bei mittelgradiger Intelligenzminderung zu beobachten, nur dass sämtliche Defizite eine massivere Ausprägung zeigen. Allerdings treten bei den meisten Personen dieser Gruppe eine deutlich ausgeprägte motorische Schwäche oder andere Ausfälle auf, welche auf das Bestehen einer klinisch bedeutsamen Schädigung oder Fehlentwicklung des Zentralnervensystems hinweisen (Dilling, 2006).

Menschen mit **schwerster Intelligenzminderung** sind kaum fähig, Aufforderungen oder Anweisungen zu verstehen und danach zu handeln. Sie sind immobil oder in ihrer Bewegungsfähigkeit stark eingeschränkt, meist inkontinent und nonverbal. Für ihre Grundbedürfnisse können sie kaum oder

gar nicht Sorge tragen und benötigen ständige Hilfe und Beaufsichtigung.

## **b) Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-IV) der APA (American Psychiatric Association)**

Im DSM-IV der American Psychiatric Association (APA) erfolgt die Beurteilung einer Person auf fünf verschiedenen Achsen:

- Achse I      Klinische Störungen  
                  Andere Klinisch Relevante Probleme
- Achse II     Persönlichkeitsstörungen  
                  Geistige Behinderung
- Achse III    Medizinische Krankheitsfaktoren
- Achse IV    Psychosoziale und Umgebungsbedingte Probleme
- Achse V     Globale Beurteilung des Funktionsniveaus

Geistige Behinderung wird unter Achse II erfasst und im Abschnitt „Störungen, die Gewöhnlich Zuerst im Kleinkindalter, in der Kindheit oder Adoleszenz Diagnostiziert werden“ näher beschrieben.

Damit von geistiger Behinderung gesprochen werden kann, müssen folgende drei Kriterien gleichzeitig vorliegen (nach Saß, Wittchen, Zaudig & Houben, 2003):

- Unterdurchschnittliche intellektuelle Leistungsfähigkeit: IQ von ca. 70 oder weniger bei einem individuell durchgeführten Intelligenztest
- Eingeschränkte soziale Anpassungsfähigkeit in mindestens zwei der folgenden Bereiche: Kommunikation, Eigenständigkeit, häusliches Leben, soziale/zwischenmenschliche Fertigkeiten, Nutzung öffentlicher Einrichtungen, Selbstbestimmtheit, schulische Fertigkeiten, Arbeit, Freizeit, Gesundheit sowie Sicherheit.
- Beginn der Störung vor Vollendung des 18. Lebensjahres

Tab. 3: Kategorien des DSM-IV (nach Baumann & Perrez, 1998; vgl. auch Saß, Wittchen, Zaudig & Houben, 2003)

Kategorie nach DSM-IV	Verbreitung	IQ
Leichte Geistige Behinderung DSM-IV 317	80 % der Gesamtgruppe Geistigbehinderter	50 – 55 bis ca. 70
Mittelschwere Geistige Behinderung DSM-IV 318.00	12 % der Gesamtgruppe Geistigbehinderter	35 – 40 bis 50 – 55
Schwere Geistige Behinderung DSM-IV 318.10	7 % der Gesamtgruppe Geistigbehinderter	20 – 25 bis 35 – 40
Schwerste Geistige Behinderung DSM-IV 318.20	Weniger als 1 % der Gesamtgruppe Geistigbehinderter	unter 25

Geistige Behinderung mit Unspezifischem Schweregrad – DSM-IV 319:

Wenn mit hoher Wahrscheinlichkeit eine geistige Behinderung vorliegt, die Intelligenz der betroffenen Person jedoch nicht mit Standard-Tests messbar ist.

Je nach Schweregrad der geistigen Behinderung bestehen Unterschiede in Lernfähigkeit und Entwicklungserwartungen der betroffenen Personen.

*Tab. 4: Allgemeine Lernfähigkeit und Entwicklungserwartungen bei einzelnen Schwergraden Geistiger Behinderung (American Psychiatric Association, 1996; zitiert nach Baumann & Perrez, 1998)*

	<b>Allgemeine Lernfähigkeiten im</b>		
	<b>Vorschulalter</b>	<b>Schulalter</b>	<b>Erwachsenenalter</b>
Leichte Geistige Behinderung	Erlernen sozialer und kommunikativer Fertigkeiten; minimale sensomotorische Behinderungen	Schulkenntnisse bis zur 6. Klasse	Soziale und berufliche Bildung möglich, die zur Selbsterhaltung ausreichen; soziale Anpassung (erlaubt einige Unabhängigkeit in der Gemeinde) Anleitung und Hilfe bei größeren sozialen und ökonomischen Belastungen,
Mittelschwere Geistige Behinderung	Sprachfähigkeit, wenig Sinn für soziale Konventionen	Erwerb sozialer und beruflicher Fertigkeiten; Kenntnisse bis zum Niveau der 2. Klasse; eingeschränkter Erwerb alltagspraktischer Eigenschaften	Einfache Arbeiten in beschützenden Werkstätten; Aufsicht bei leichter sozialer und ökonomischer Belastung notwendig;
Schwere Geistige Behinderung	Entwicklung massiv eingeschränkt; minimale Sprachfähigkeit;	Erwerb eingeschränkter Kommunikationsfähigkeit; Training elementarer Hygiene-Fertigkeiten	Ausführung von Einfachen Arbeiten unter Aufsicht, Erwerb sozialer Anpassung im Haus und in der unmittelbaren Umgebung
Schwerste Geistige Behinderung	Geringe Leistung bei sensomotorischen Aufgaben; ständige Aufsicht notwendig;	Motorische Weiterentwicklung möglich; minimales Training möglich;	Unfähigkeit, prinzipielle Selbstversorgungsfertigkeiten zu erlernen; völlige Hilfe und Aufsicht über die gesamte Lebensspanne erforderlich;

### **c) Klassifikation nach AAMR (American Association on Mental Retardation Auch: AAMD (American Association on Mental Deficiency)**

Das Klassifikationsmodell der AAMR ist multidimensional und besteht seit der letzten Revision, die in Übereinstimmung mit dem Disability-Modell der ICF (WHO, 2001) erfolgte, aus 5 Dimensionen: (AAMR, 2002):

- Dimension I:            Intellektuelle Fähigkeiten
- Dimension II:          Adaptives Verhalten (Konzeptbildung (z. B. Sprache, lesen schreiben oder der Umgang mit Geld) sowie soziale und (lebens-) praktische Fertigkeiten)
- Dimension III:        Partizipation, Interaktionen und soziale Rollen
- Dimension IV:        Gesundheit (physische und geistige Gesundheit, Ätiologie)
- Dimension V:        Kontext (Umweltfaktoren, Kultur)

Die Erstellung einer Diagnose nach AAMR erfolgt in 3 Schritten:

1. Stufe:            Diagnose einer geistigen Behinderung mit Hilfe von IQ-Tests, Skalen zur Messung des adaptiven Verhaltens sowie Bestimmung des Alters bei Beginn der intellektuellen Behinderung. (Dimensionen I und II)
2. Stufe:            Klassifikation und Beschreibung: Erstellung eines „Stärken-Schwächen-Profiles in den Dimensionen III, IV und V.
3. Stufe:            Erhebung von Art und Ausmaß des Unterstützungsbedarfs

Die „American Association of Mental Deficiency“ (AAMD, 1959; zitiert nach Speck, 2005) unterscheidet zwischen fünf Stufen geistiger Retardierung (eine Stufe umfasst jeweils eine Standardabweichung der Intelligenzverteilung):



Tab. 5: *Grade geistiger Retardierung (AAMD 1959, zitiert nach Hensle & Vernooij, 2002)*

Grad geistiger Retardierung			Standardabweichung	IQ-Bereich
Profound	–	sehr schwer	-5 und darunter	Weniger als 25
Severe	–	schwer	-5 bis -4	26 bis 39
Moderate	–	mäßig	-4 bis -3	40 bis 54
Mild	–	leicht	-3 bis -2	55 bis 69
Borderline	–	Grenzfälle	-2 bis -1	70 bis 84

Hensle & Vernooij (2002; vgl. Vernooij, 2007) weisen darauf hin, dass die beiden letztgenannten Gruppen weniger den Geistigbehinderten, sondern vielmehr der Gruppe der Lernbehinderten zuzurechnen sind, bzw. bei einem IQ zwischen 55 und 69 („mild“) im Überschneidungsbereich beider anzusiedeln sind.

In der 1983 nach Grossman revidierten Fassung war die Borderline-Stufe nicht mehr mit eingeschlossen, da die Spanne bis zur zweiten Standardabweichung verkürzt wurde (AAMD, 2002).

Tab. 6: *Stufen geistiger Retardierung (AAMR, 1983)*

Stufe der geistigen Behinderung	Standardabweichungen	Stanford-Binet-IQ	Hamburg-Wechsler-IQ
Leicht (mild)	-2 bis -3	67 – 52	69 – 55
Mäßig (moderate)	-3 bis -4	51 – 36	54 – 40
Schwer (severe)	-4 bis -5	35 – 20	–
Schwerst (profound)	-5 und darunter	< 20	–

Die Autoren dieses Klassifikationsverfahrens betonen nachdrücklich, dass das bloße Ermitteln eines niedrigen IQ für die Diagnose einer geistigen Retardierung auf keinen Fall ausreichend ist. Sowohl das Andauern bis zum vollendeten 18. Lebensjahr als auch insbesondere das adaptive Verhalten müssen gleichermaßen berücksichtigt werden.

In den weiteren Revisionen der Klassifikation nach AAMR (1992, 2002) wird auf eine Unterteilung in verschiedene Ausprägungsklassen des IQ verzichtet. Im AAMR-System von 2002 wird das Kriterium „intellektuelles Funktionsniveau“ zur Diagnose von geistiger Behinderung bei zwei Standardabweichungen unter dem Durchschnitt festgelegt. Dabei werden sowohl der Standardmessfehler als auch die jeweiligen Stärken und Schwächen der verwendeten Messinstrumente berücksichtigt. Die Einteilung nach Behinderungsgraden der vorhergegangenen Klassifikationssysteme der AAMR wird durch das „Ausmaß des Unterstützungsbedarfs“ ersetzt, das auf Grund der Kriterien „Dauer“ und „Intensität“ in vier Abstufungen unterteilt ist (AAMR, 2002):

- Intermittent (zeitweise)  
Die betroffenen Personen benötigen während ihres Lebens immer wieder vorübergehend Unterstützung (z. B. bei Jobverlust oder gesundheitlichen Krisen).
- Limited (begrenzt)  
Es wird innerhalb eines gewissen Zeitraums ständig Unterstützung benötigt  
(z. B. zeitlich begrenzte Hilfe und Förderung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz durch spezielle Trainingsprogramme).
- Extensive (ausgedehnt)  
Darunter versteht man die regelmäßige (z. B. täglich) Unterstützung in einigen Bereichen (z. B. Schule, Arbeit oder zu Hause) ohne zeitliche Begrenzung.
- Pervasive (allumfassend)  
In diesem Fall benötigen die betroffenen Personen permanent Unterstützung in sämtlichen Bereichen ihres Lebens.

Je nach Lebensalter werden die adaptiven Kompetenzen in unterschiedliche Bereiche eingeteilt (AAMD, 1992; zitiert nach Speck, 2005):

### **Frühkindheits- und Vorschulalter:**

1. Sensomotorische Fertigkeiten

2. Kommunikative Fertigkeiten (einschließlich Sprechen und Sprache)
3. Fertigkeiten der Selbstversorgung
4. Sozialverhalten (Interaktion mit anderen)

**Schul- und frühe Jugendzeit:**

5. Anwendung grundlegender Kulturtechniken im Alltag
6. Anwendung angemessener Begründungen und Urteile in der Bewältigung der Umwelt
7. Sozialfertigkeiten (Teilnahme an Gruppenfertigkeiten und interpersonale Beziehungen)

**Heranwachsende und Erwachsene:**

8. Berufliche und soziale Verantwortlichkeiten und Leistungen

Zur Beurteilung der adaptiven Kompetenzen kommen verschiedene Testverfahren zur Anwendung wie z. B. die Adaptive Behavior Scale von Nihira, Foster, Shellhaas und Leland (1969 herausgegeben von der AAMD, Revision 1975; zitiert nach Speck, 2005). Je nach Bereich des adaptiven Verhaltens (Konzeptbildung, soziale oder praktische Anpassung), der gemessen werden soll, wird ein adäquates Testverfahren ausgewählt (vgl. AAMR, 2002, S. 77).

## **2.3 Geistige Behinderung und Arbeit**

Der Bereich „Arbeit“ nimmt im Leben der meisten Menschen – sowohl der nicht behinderten als auch der behinderten – einen hohen Stellenwert ein. Auch wenn man einerseits seine Arbeit als „Pflicht“ empfindet und sich über seine Freizeit freut, so hat das Fehlen von Arbeit bzw. der Verlust des Arbeitsplatzes massive Auswirkungen (meist negative) Auswirkungen auf die betroffenen Menschen. In der Arbeitslosenforschung wurden diesbezüglich zahlreiche Untersuchungen durchgeführt und dementsprechende Ergebnisse über die negativen Folgen des „Nicht-Arbeiten-Könnens“ gewonnen (vgl. Jahoda oder Lazarsfeld). Dies zeugt von einer hohen Wichtigkeit von Arbeit auf unser persönliches Leben. Aus soziologischer Sicht wird daher sogar von einem

„Recht des Menschen auf Arbeit“ gesprochen. Dieses „Recht auf Arbeit“ ist seit 1949 sogar in den Menschenrechten verankert.

### **2.3.1 Definitionen von Arbeit**

Nach Kwant (1968, zitiert nach Stuffer, 1975) lässt sich eine klare Abgrenzung zwischen Tätigkeiten, die Arbeit sind und jenen, die nicht Arbeit sind, nicht eindeutig bestimmen. Arbeit ist nicht nur durch Mühsal und Anstrengung charakterisiert und dient auch nicht allein ökonomischen Zwecken zur Sicherung der menschlichen Existenz. Einer der Hauptunterschiede zwischen Tätigkeit und Arbeit ist, die Honorierung von Arbeit. Diese Bezahlung zeugt von der Anerkennung der betreffenden Tätigkeit als Arbeit und ergibt sich aus dem Wert, den die Arbeit eines Individuums für andere bzw. für einen Sozialverband darstellt. Arbeit stellt nach Kwant ein „soziales Müssen“ dar und ist objektiv notwendig und objektiv motiviert. Art und Dauer der Arbeit werden aus dem Selbsterhaltungstrieb eines Sozialverbandes heraus bestimmt, der ohne Arbeit seiner Mitglieder verkümmern oder sich auflösen würde.

Da Arbeit mit Zwängen, Anstrengungen, Erschwernissen, Verpflichtungen und sehr oft auch mit gesundheitlichen Schädigungen verbunden ist, bezeichnet Stuffer (1983) dieses „Arbeiten müssen“ als wesentlichstes Attribut von Arbeit.

Stirn (1980, zitiert nach Luczak, 1998) versteht Arbeit als Tätigsein des Menschen, bei dem dieser mit anderen Menschen und (technischen) Hilfsmitteln in Interaktion tritt, wobei unter wirtschaftlichen Zielsetzungen Güter und Dienstleistungen erstellt werden, die (zumeist) entweder vermarktet oder von der Allgemeinheit (Steuern, Subventionen) finanziert werden. Gemäß dieser Definition dient Arbeit direkt oder indirekt zur Erhaltung der eigenen Existenz oder der Existenz der Gesellschaft soweit sie von der Gesellschaft akzeptiert und honoriert wird. Luczak (1998) unterscheidet weiters zwei Aspekte von Arbeit: einerseits Arbeit im ursprünglichen (subjektbezogenen) Sinn als Anstrengung, andererseits Arbeit als Produktion von Gütern oder Dienstleistungen (objektorientiert).

Schmale (1995) beschreibt den Begriff „Arbeit“ aus unterschiedlichen Blickwinkeln:

1. **Etymologisch** ist Arbeit eng mit Bedeutungen wie Mühsal, Bedrängnis und Not verwandt. Arm, Erbe und Arbeit haben auch die selbe Wurzel. Weiters bedeutet das germanische Verb „arbejo“ „verwaistes – und daher zu harter körperlicher Arbeit verdingtes – Kind sein“ (Kluge, 1975, zitiert nach Schmale, 1995).
2. **Mythologisch** ist Arbeit mit der Vertreibung aus dem Paradies verbunden: „Im Schweiß deines Angesichts sollst du dein Brot essen.“ Gleichzeitig wird in der Bibel Arbeit nicht nur als soziale und ethische Aufgabe gesehen, sondern auch als Strafe.
3. Wird Arbeit als **ökonomische** und **technologische** Kategorie gesehen, steht im Wesentlichen ihr ökonomisches Ziel im Vordergrund. Die Ökonomie als Wissenschaft, die menschliches Verhalten als Beziehung zwischen Zwecken und knappen Mitteln untersucht, und beschäftigt sich auch mit dem Produktionsfaktor „Arbeit“ und mit effizienten Einsatzmöglichkeiten.
4. Die **Ontologie** sowie auch die **Anthropologie** fragen nach dem Wesen des Menschen und sehen in der Arbeit einen entscheidenden Enkulturationsfaktor, und zwar den Schritt vom Tier zum Menschen. Dieser Bereich umfasst wiederum mehrere unterschiedliche Ansätze:
  - Arbeit als Medium der Bewusstwerdung:  
Hegel sieht eine enge Verbindung zwischen Arbeit und Ich-Bildung (Identitätsfindung). Identität wird aus der Erfahrung, aus Bildungsprozessen gewonnen, deren Medien die Kategorien der symbolischen Darstellung (Sprache) des Arbeitsprozesses (Werkzeuggebrauch) und der Interaktion (Familie) sind.  
Für Habermas ist Arbeit jede spezifische Weise der Triebbefriedigung, die den existierenden Geist von der Natur unterscheidet. Sowohl Sprache als auch Arbeit besitzen eine vergleichbar wichtige Bedeutung für die Ich-Bildung.  
Freud hingegen sieht Arbeit als Resultat der Sublimation von Triebenergie. Darunter versteht er die Fähigkeit des Menschen, ein Bedürfnis aufzuschieben und die Triebenergie nicht für die

direkte Befriedigung des aufgetretenen Bedürfnisses einzusetzen, sondern auf die Erreichung anderer Ziele umzuleiten.

- Arbeit als Grundbegriff gesellschaftlicher Praxis:  
Karl Marx beschreibt Arbeit als ein konstitutives Element menschlicher Bewusstwerdung und menschlicher Geschichte. Diesbezüglich unterscheidet er drei Teilaspekte:
  - Produktion des materiellen Lebens: Essen, Trinken, Wohnung: sind zwar wichtig, reichen aber nicht aus, um Mensch zu sein
  - Erzeugung neuer Bedürfnisse: Zur Befriedigung ihrer Bedürfnisse planen Menschen Befriedigungshandlungen und verändern zu diesem Zweck ihre Umwelt.
  - Gesellschaftliche Verhältnis: Darunter wird das Zusammenwirken mehrerer Individuen verstanden – gleichviel unter welchen Bedingungen, auf welche Weise und zu welchem Zweck.
- Herbert Marcuse unterscheidet zwischen Arbeit und Spiel. Arbeit ist eine dauerhafte Tätigkeit, während das Spiel nur zeitweise geschieht. Weiters geht Marcuse davon aus, dass Menschen durch Arbeit – im Gegensatz zum Spiel – durch ihr Produkt einen „Stand in ihrer Welt“ erlangen und Arbeit von außen auferlegt ist.
- Lukács (1973, zitiert nach Schmale, 1995) sieht in der Verschiebung einer Triebkraft eine wesentliche Voraussetzung der menschlichen Arbeit. Bedingung dafür ist die „Herrschaft des menschlichen Bewusstseins über den eigenen Leib“. Ziel und Handlungsschritte zur Zielerreichung müssen vor der Verrichtung der Arbeitstätigkeit bewusst vorgestellt und antizipiert werden.
- Karl Barth sieht Arbeit aus theologischer Sicht als Ausdruck tätiger Daseinsbejahung. Der Sinn menschlicher Arbeit sind in den Aspekten Sachlichkeit (Erhaltung und Sicherung des menschlichen Lebens), Würde, Humanität (Förderung der Interaktion), Besinnlichkeit (Anregen sämtlicher Sinne des Menschen) und Selbstverwirklichung begründet.
- Strukturalistische Ansätze versuchen menschliche Arbeit auf

sämtlichen Strukturen des Lebens – sowohl materielle als auch geistige – zu erfassen.

Zusammenfassend versucht Schmale (1995) anhand der oben beschriebenen Ansätze einen normativen Arbeitsbegriff zu definieren:

1. Arbeit ist eine bewusste und bewusstseinsschaffende Auseinandersetzung des Menschen mit der Natur zum Zwecke einer optimalen Anpassung der Natur an den Menschen.
2. Dieser Prozess ist dialektisch, da jede Veränderung der Natur auch den Menschen selbst verändert. Daraus resultiert eine doppelte ökonomische Verantwortung der Arbeitsgestaltung, die sowohl auf den Menschen als auch auf die Umwelt ausgerichtet ist.
3. Der Einsatz von Kräften und technologisch aufbereiteten Energien und Arbeitsmitteln sollte sinnvollerweise angesichts der Knappheit der Ressourcen nach ökonomischen Gesichtspunkten erfolgen.
4. Die menschlichen Energien, die in den Arbeitsprozess einfließen, werden durch eine zeitliche und gerichtete Verschiebung von Triebenergien gewonnen.
5. Arbeit erfolgt in einem gesellschaftlichen Rahmen und ist in einen geschichtlichen Ablauf eingebettet und daher abhängig vom Stand der Entwicklung der Produktionsmittel und ihrer gesellschaftlichen Organisation. Um Arbeit in sämtlichen Aspekten wirksam werden zu lassen, muss dieser geschichtlich-gesellschaftliche Bezug in der konkreten Aufgabe, in der Art und in der Zweckgerichtetheit der Arbeitstätigkeit der Menschen zum Ausdruck kommen.

Nach Hacker (2005) ist die Arbeitstätigkeit als Bestandteil des Arbeitsprozesses durch folgende psychologisch relevante Eigenschaften charakterisiert:

1. Sie ist eine bewusste, zielgerichtete Tätigkeit,
2. die auf das Verwirklichen von Ergebnissen, die (soweit möglich) im Ziel vorweggenommen und damit
3. vor dem Handeln ideell gegeben sind.
4. Sie wird in Absichten (Intentionen) willensmäßig auf das bewusste Ziel hin reguliert.
5. Bei der Erstellung des Ergebnisses formt sich zugleich die

Persönlichkeit. Diese persönlichkeitsformende Wirkung ist nicht auf die Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten beschränkt, sondern betrifft auch Einstellungen.

6. Arbeitstätigkeiten, auch die innerhalb der gesellschaftlichen Arbeitsteilung isoliert ausgeübten, sind in ihren wesentlichen Merkmalen gesellschaftlich bestimmt. Sie sind stets bezogen auf Bedürfnisse anderer Menschen und gewinnen daraus einen ausschlaggebenden Teil ihres Sinns.
7. Zielgerichtete Tätigkeiten enthalten nicht-zielgerichtete, bedingungsgeleitete Teile, die Operationen (= Teilhandlungen, die wiederum aus mehreren einzelnen Bewegungen bestehen).

Meyer's Lexikon (2007) definiert Arbeit als „bewusstes, zielgerichtetes Handeln des Menschen zum Zweck der Existenzsicherung wie der Befriedigung von Einzelbedürfnissen. Gleichzeitig stellt Arbeit ein wesentliches Moment der Daseinserfüllung dar.“

### **2.3.2 Arten von Arbeit**

Die wohl häufigste Unterscheidung von Arbeitsformen ist die Einteilung in körperliche (physische) und geistige (intellektuelle) Arbeit. Gemeint ist hier allerdings das Vorherrschen einer der beiden Aspekte, da in der realen Arbeitswelt kaum ausschließlich physische oder intellektuelle Arbeit anzutreffen ist.

Unter physischer Arbeit sind sämtliche Arbeiten zu verstehen, in denen der Einsatz der Muskelkraft erforderlich ist. Für geistige Tätigkeiten steht vielmehr das Denken im Vordergrund, dazu zählen unter anderem administrative, planende oder leitende Aufgaben, aber auch schöpferische Arbeiten.

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht werden diese beiden Formen menschlicher Arbeit als energetische und informatorische Arbeit im Sinne von reinem Energie- bzw. Informationsumsatz bezeichnet (vgl. Luczak, 1998).

Auch wenn durch zunehmende Automatisierung die Muskelkraft des Menschen vermehrt durch Maschinen ersetzt wird, so ist in den westlichen



Industrieländern das Ansehen von körperlicher Arbeit so stark gesunken, dass aufgrund dieses Trends die meisten Jugendlichen in höhere Schulen drängen und für manche Tätigkeiten kaum Lehrlinge zu bekommen sind. Nach Murr (1993) besteht genau in dieser Entwicklung die Chance für Menschen mit Benachteiligungen, da Betriebe durch den Mangel an Bewerbern für Arbeitsplätze, die physische (unattraktive) Arbeit erfordern, eher dazu bereit sind, auch behinderte Menschen einzustellen. Allerdings ist durch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung das Angebot dieser Arbeitsplätze trotz alledem im Sinken begriffen, da immer mehr Firmen diese manuellen Tätigkeiten in Billiglohnländern verrichten lassen bzw. Fremdarbeiter aus Niedriglohnländern zu deren Tarifen beschäftigen.

### **2.3.3 Bedeutung der Arbeit für Menschen – mit und auch ohne geistiger Behinderung bzw. Benachteiligung**

Bereits Freud (1948) bezeichnet Arbeit als die stärkste Bindung des Menschen an die Realität. Durch Arbeit wird gewährleistet, „dass der einzelne sich in die menschliche Gemeinschaft sicher einfügt“ (Freud, 1948, zitiert nach Sonnentag, 1991).

Seifert (1981) betont, dass der Stellenwert der Arbeit wesentlich im Zweck für ein sinnerfülltes Leben begründet ist. Speziell für behinderte Menschen bedeutet Erwerbstätigkeit neben dem Zweck der Existenzsicherung vor allem auch die wirtschaftliche und soziale Eigenständigkeit und Unabhängigkeit und dadurch die Bestätigung, ein aktiv partizipierendes Mitglied unserer Gesellschaft zu sein. Gleichzeitig eröffnen sich durch die Berufstätigkeit neue Kontaktmöglichkeiten, die unter anderem auch dazu beitragen, dass Menschen mit Behinderung ihre behinderungsbedingte soziale Isolation überwinden können.

Nach Klicpera und Innerhofer (1992) ist Arbeit für den Menschen in zahlreichen Bereichen von großer Bedeutung:

#### **a) Sicherung der Existenz**

Auch wenn über das staatliche Sozialsystem Leistungen angeboten werden, die allen Bürgern in gleichem Maß zugänglich sind, so gehen doch die meisten Menschen einer Arbeit nach, um mit dem so verdienten Geld ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Außerdem entsprechen die Leistungen durch das Sozialsystem nur einer Minimalversorgung, wodurch der Anreiz, einer geregelten Arbeit nachzugehen, natürlich gesteigert wird. Arbeitende Menschen können sich (im Regelfall) „mehr leisten“.

#### **b) Gewisses Maß an Unabhängigkeit**

Personen mit eigenem Einkommen durch Erwerbsarbeit, müssen sich der Gesellschaft gegenüber weniger verpflichtet fühlen. Sie sind nicht von sozialen Hilfsleistungen abhängig und können sich freier fühlen – und sind auch ihrer Umwelt finanziell keine Rechenschaft schuldig.

#### **c) Einfluss auf persönlichen Status**

In unserer Gesellschaft hängt der Status, der einem Menschen von seinem Umfeld zugesprochen wird, stark davon ab, ob die betroffene Person in der Lage ist, seinen persönlichen Lebensunterhalt durch eine geregelte Arbeit zu erwirtschaften. Ist dies bei einer Person nicht gegeben, wird dies als Unzulänglichkeit angesehen und auf andere Bereiche ihres täglichen Lebens umgelegt. Dadurch nimmt das gesellschaftliche Ansehen dieser Person stark ab. Außerdem kann durch soziale Unterstützung allein kein Lebensstandard aufrechterhalten werden, der in unserer Gesellschaft als angemessen erachtet wird.

#### **d) Erweiterung des geistigen und sozialen Horizonts**

Bereits Jahoda kam im Zuge ihrer Arbeitslosenforschung zum Ergebnis, dass die Erweiterung des sozialen Horizonts eine der wesentlichen Funktionen von Arbeit ist (Jahoda, 1995).

Sehr allgemein festgestellt beschreibt der Begriff „Arbeit“ unsere oft mühevollen, aber auch befriedigende Auseinandersetzung mit der Umwelt. Durch diese ständige Auseinandersetzung im Arbeitsprozess sind wir gezwungen, uns der Realität zu stellen und laufen nicht ein eine

Phantasiewelt abzugleiten. Ohne Arbeit findet das Leben hauptsächlich im persönlich-familiären Bereich statt, was sich für Personen, die nicht ausschließlich mit diesem Bereich verbunden sind, sondern noch andere Erwartungen an ihre Lebensplanung haben, als sehr unbefriedigend erweist. Bei den betroffenen Personen tritt bald nach Arbeitsplatzverlust eine Orientierungslosigkeit gefolgt von Interesse- und Teilnahmslosigkeit ein. Nach Jahoda (1995) sind Männer bei Erwerbslosigkeit davon stärker betroffen als Frauen, da Frauen aufgrund der immer noch vorherrschenden geschlechtstypischen Rollenverteilung eine Alternative in der traditionellen Hausfrauenrolle finden, und sie dadurch eine ungefähre Zeitstruktur und ein gewisses Gefühl der Zweckbestimmung, des Status und des Beschäftigtseins erfahren – auch wenn die Bandbreite der verfügbaren sozialen Erfahrungen nach Verlust des Arbeitsplatzes stark eingeschränkt ist.

#### **e) Strukturierung des Alltags**

Regelmäßige Arbeit ist ein wesentliches Hilfsmittel zur Strukturierung unseres Alltags. Bestimmte zeitliche Abläufe unserer Tagesgestaltung werden uns dadurch vorgegeben, z. B. wann wir aufstehen oder das Haus verlassen. Weiters werden die Wochen und Monate in Arbeits- bzw. Feiertage und Wochenenden sowie in Zeiten, in denen wir arbeiten oder frei haben, gegliedert. Fällt diese äußere Gliederung weg, ist der Tagesablauf für die meisten Menschen kaum strukturierbar. Dies war auch eines der Hauptergebnisse der Arbeitslosenforschung von Lazarsfeld und Jahoda in den 30er Jahren. Fällt diese Tagesstruktur aufgrund eines Arbeitsplatzverlustes weg, verlieren die betroffenen Personen allmählich das Zeitgefühl und der Tag vergeht für sie langsamer, was sich auch in ihren zunehmend gemächlicheren Bewegungen ausdrückt.

#### **f) Teilhabe am gesellschaftlichen Leben**

Arbeit bietet zahlreiche Gelegenheiten, soziale Kontakte außerhalb der Familie zu knüpfen – nicht nur in der Arbeitssituation selbst, sondern auch darüber hinaus, z. B. durch betriebsinterne Feiern.

Da ein Großteil unserer Auseinandersetzung mit der Umwelt in der Arbeit

ihren strukturierten Ausdruck gefunden hat, wird durch Erwerbstätigkeit die Voraussetzung zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben in einem noch viel grundlegenderem Sinne geschaffen.

Da jeder einzelne im Arbeitsprozess sich immer wieder mit Veränderungen, Ideen und Neuerungen auseinandersetzen muss, ist eine Teilnahme an den ständig stattfindenden gesellschaftlichen Umwälzungen – zumindest bis zu einem gewissen Ausmaß garantiert. Dadurch wird die Gefahr der Vereinsamung erheblich verringert.

Dieser Punkt ist für geistig behinderte und auch für benachteiligte Menschen von besonderer Bedeutung, da speziell diese Personen wenig Möglichkeiten haben, soziale Beziehungen aufzubauen (vgl. Menning, 1979; Meyer, 1982; Schmitz et al, 1981, zitiert nach Sonnentag, 1991)

#### **g) Persönliche Entwicklung**

Durch Arbeit werden immer neue Anforderungen an uns herangetragen, die wir bewältigen müssen. Dadurch erweitern wir kontinuierlich unsere Fähigkeiten und entwickeln uns weiter. Genau diese Herausforderung an seine Fertigkeiten macht die Arbeit für den Menschen interessant und erhöht seine persönliche Zufriedenheit. Wenn diese Herausforderung nicht gegeben ist, macht sich bei der betroffenen Person meist Unzufriedenheit über den Arbeitsplatz bemerkbar. Dies erkannten auch Whelan & Speake (1981): Auch Menschen mit geistiger Behinderung sind bereit, eine einfache, repetitive – für sie aber langweilige – Tätigkeit, für die sie zwar bezahlt bekommen, gegen eine anspruchsvollere – für sie herausfordernde – Arbeit zu tauschen, selbst wenn sie dafür eine geringere oder keine Bezahlung erhalten.

Aber nicht nur die eigenen Fähigkeiten werden durch die Herausforderungen am Arbeitsplatz weiterentwickelt, sondern auch das persönliche Selbstkonzept – besonders auch bei geistig behinderten Menschen. Mit Hilfe einer eigens für geistig behinderte Menschen entwickelten Selbstkonzept-Skala stellten Whelan & Speake (1981) in einer Untersuchung fest, dass die Betroffenen nach dem Ausüben verschiedener Tätigkeiten in einer realen Arbeitssituation ihre Selbsteinschätzung deutlich verbessern konnten, d. h. es gelang ihnen

eine realistischere Selbsteinschätzung ihrer eigenen Fähigkeiten.

#### **h) Übernahme von Verantwortung**

Das Ausüben eines Berufs bedeutet, Verantwortung zu übernehmen – sowohl für sich selbst als auch in der Gesellschaft. Dies ist ein deutlicher Schritt in Richtung Erwachsenwerden und Mündigkeit. Daher ist Berufstätigkeit von so großer Bedeutung für das Selbstbewusstsein eines Menschen. Dies gilt auch für geistig behinderte Menschen, die einer geregelten Arbeit nachgehen: Auch ihnen wird von ihrer Umwelt ein größeres Ausmaß an Selbständigkeit zuerkannt. Außerdem haben sie größere Chancen, als erwachsene Menschen respektiert zu werden.

#### **i) Identitätsfindung**

Arbeit trägt einen großen Teil zur persönlichen Identität bei, da der Mensch sich – zumindest teilweise – über seine eigene Produktivität definiert. Das Selbstverständnis des Menschen von heute wird stark durch seine Tätigkeit bzw. durch die Firma, wo er beschäftigt ist, bestimmt.

Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Ausführungen über die Bedeutung von Arbeit sowohl für Menschen mit als auch ohne Behinderung Gültigkeit haben, wenngleich auch die Gewichtung der einzelnen Punkte eine andere sein wird. Auch wenn nach Seifert (1981) für behinderte Menschen die Möglichkeit, eine subjektiv und objektiv befriedigende berufliche Tätigkeit erlernen bzw. ausüben zu können, von größerer existenzieller Bedeutung ist als für Menschen ohne Behinderung, so darf auch der ideelle Wert des selbst erwirtschafteten Lohns nicht übersehen werden. Dadurch erfährt der behinderte Mensch die Bestätigung, ein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft zu sein.

Nach Adams (2005) ist für den Stellenwert der Arbeit nicht nur der finanzielle Aspekt von Bedeutung, sondern auch die Normalität, die das Leben durch Erwerbstätigkeit erlangt, sowie auch die Erweiterung der Sozialkontakte und das Gefühl des „Gebrauchtwerdens“.

Hasenöhl (1998) zeigte in ihrer Untersuchung den positiven Einfluss von

Erwerbsarbeit auf das Selbstkonzept des Menschen auf. Bei den nach einer längeren Phase der Erwerbslosigkeit durch eine Berufsintegrationsmaßnahme eingegliederten Personen konnte eine Stärkung der Selbstwertgefühle, Erhöhung der beruflichen Motivation, Förderung der positiven Kognitionen sowie eine Reduktion der sozialen Isolation nachgewiesen werden.

Bei einer Befragung von Jugendlichen, die an einem Projekt zur Förderung des Übertritts aus einer Beschäftigungswerkstätte in Betriebe der freien Wirtschaft wurden folgende Ausgangsmotive zur Teilnahme an diesem Projekt genannt (Friedrich, 2005):

- „mehr Geld als in der Beschäftigungswerkstätte verdienen“
- „etwas anderes kennenlernen“
- erhoffte Statusverbesserung durch Erreichen beruflicher Normalität
- persönliche Aufwertung durch die Chance zur Demonstration der fachlichen Fähigkeiten bzw. zum Erwerb neuer beruflicher Fertigkeiten
- „dabei sein“ (Damit ist die grundsätzliche Teilnahme am Projekt gemeint.)

### **2.3.4 Einstellung gegenüber Menschen mit geistiger**

#### **Behinderung und ihre Auswirkungen bei der Arbeitssuche**

Nach Thimm (2006) sind Einstellungen „gesellschaftlich vermittelte Dispositionen, auf bestimmte Merkmale in bestimmter Weise denkend, fühlend und handelnd zu reagieren. Sie werden zu sozialen Vorurteilen, wenn Personen oder Personengruppen ungeprüft (meist) negative Eigenschaften aufgrund kategorialer Merkmale (Geschlecht, Rasse, Nationalität, äußeres Aussehen u. a.) zugeschrieben werden“. Auch Behinderungen als Abweichungen von physischen und/oder psychischen Normen werden von jeher in allen Gesellschaften als ein solches kategoriales Merkmal verstanden. Betroffene Personen werden dadurch mit sozialen Vorurteilen konfrontiert. (Thimm, 2006, S. 119)

Thimm (2006) fasst die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchungen zu

Vorurteilen gegenüber Behinderten in drei Stichworten zusammen:

**Informationsmangel:** Die Bevölkerung differenziert sehr wenig, sowohl in Bezug auf Art als auch auf Schweregrad der Behinderung. Dadurch besteht auch kaum Bewusstsein dafür, dass bei jeder Behinderung je nach Art und Schweregrad auch unterschiedliche Probleme auftreten. Durch diesen Informationsmangel entsteht in konkreten Begegnungssituationen massive Unsicherheit. Auch die generelle Unkenntnis über die Verursachung von Behinderungen wirkt sich insbesondere für die Familien von behinderten Kindern stigmatisierend aus, da die Eltern häufig irrationale Schuldzuschreibungen ausgesetzt sind.

**Soziale Distanz:** Je geringer in einem Interaktionsangebot die soziale Distanz wird, umso stärker kommt die ablehnende Haltung zum Vorschein. Zum Beispiel könnten sich rund ein Drittel der befragten Personen vorstellen, mit einem körperlich behinderten Menschen (Rollstuhlfahrer) eine Freundschaft zu knüpfen oder ihn als Arbeitskollegen zu akzeptieren. Allerdings einer Heirat mit einem Menschen mit körperlicher Behinderung für sich oder seine Kinder würden nur mehr sehr wenige zustimmen. Dies ist bei psychisch und geistig behinderten Menschen noch in verstärkter Form zu beobachten. Der Ausdruck dieser Ablehnungen erfolgt sehr subtil und ist in ein positiv sanktioniertes Gefühl gekleidet, nämlich in Mitleid.

**Zuschreibung von Andersartigkeit:** Das eigentliche Behinderungsmerkmal (physisch, psychisch oder geistig) signalisiert Menschen ohne Behinderung nicht nur einen klar definierten Funktionsausfall, sondern Menschen mit Behinderung werden eine ganze Kette von Merkmalen, die Andersartigkeit begründen, zugeschrieben. So wird ein Mensch mit Lernbehinderung, der schlechte Schulleistungen erbringt, nicht nur erwiesenermaßen als minderbegabt angesehen, sondern eben auch als frech, faul und sozial unangepasst. Durch die Zuschreibung dieser negativen Eigenschaften wird der betroffenen Person die volle Kompetenz für das Schulversagen zugeschoben.

Die dadurch entstandenen Vorurteile beeinflussen auch die Einstellung von Personalverantwortlichen gegenüber behinderten Menschen. So wird Menschen mit Behinderung häufig eine geringe Arbeitsproduktivität, eine hohe Unfallhäufigkeit, eine geringe Anpassungsfähigkeit an neue Arbeitstätigkeiten, häufiger Ausfall infolge von Krankheiten, geringes Verantwortungsgefühl gegenüber dem Betrieb sowie eine geringe Kooperationsbereitschaft zugeschrieben (vgl. Frieling & Sonntag, 1987, zitiert nach Hübl, 1998). Allerdings ist auch die Art der Behinderung von Bedeutung, da körperbehinderten Menschen, die im Arbeitsprozess stehen, eher Fleiß, Pünktlichkeit, Einsatzfreude und Willensstärke als besondere Eigenschaften zugeordnet werden als Menschen, deren Behinderung weniger sichtbar ist (Frieling & Sonntag, 1987, zitiert nach Hübl, 1998).

Murr (1993) weist in seiner Arbeit darauf hin, dass zahlreiche Betriebsleiter selbst zwar positiv oder neutral gegenüber geistig behinderten Menschen eingestellt wären, einige von ihnen aber denken, dass ihre Mitarbeiter Kunden oder Nachbarn eine negative Einstellung gegenüber Menschen mit geistiger Behinderung hätten. Dies lässt auf die dringende Notwendigkeit der Vorbereitung aller Beteiligten bei einer möglichen Anstellung eines geistig behinderten Menschen.

Weiters halten nach Murr (1993) zwar rund drei Viertel der befragten Betriebe eine Eingliederung geistig behinderter Menschen in Betrieben der freien Wirtschaft für sinnvoll, allerdings erklärten sich nur 42 Prozent bereit, tatsächlich Menschen mit geistiger Behinderung zu beschäftigen.

Auch wenn nach Cloerkes (2007) die Ausgangssituation zur Änderung von Einstellungen zu Menschen mit Behinderung sehr schlecht erscheint, da diesbezügliche Einstellungen sehr stabil und änderungsresistent veranlagt sind, so zeigt er dennoch einige Strategien zur Veränderung der sozialen Reaktion auf behinderte Menschen auf:

- Verbesserung der Information und Vermittlung von Wissen über Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung von Aspekten der



Informationsstrategien und –verarbeitung wie zum Beispiel selektive Wahrnehmung, das Bewusstmachen affektiver Komponenten, mögliches Erzeugen von Ängsten und Ausnutzen von Schuldgefühlen durch falsch übermittelte Information, eine positive Darstellung der Information sowie das Miteinbeziehen von Meinungsführern, Experten und Betroffenen;

- Förderung des Kontakts zwischen Menschen mit und ohne Behinderung (günstigenfalls bereits in der Kindheit)
- Simulation von Behindertsein durch Rollenspiele
- Gezielte Einwirkung auf persönlichkeitspezifische Merkmale der Einstellungsträger durch Training von Selbst-Einsicht, Gruppentherapie und Psychotherapie, wobei auch hier eine grundsätzliche Bereitschaft, die eigenen Einstellungen kritisch zu hinterfragen, vorausgesetzt werden muss;
- Kombination der bereits genannten Strategien
- Veränderungen des normativen Kontextes wie zum Beispiel Maßnahmen der Gesetzgebung, Sozialisationsinhalte und –praktiken sowie Verschiebungen in der gesellschaftlichen Wertestruktur;

Allerdings hängt der Gesamterfolg der Einstellungsänderung immer noch von der Bereitschaft des Einstellungsträgers ab, seine Haltung zu überdenken und ändern zu wollen. Gleichzeitig besteht immer noch das Risiko, dass ungünstige Haltungen unter Umständen noch verstärkt werden.

### **2.3.5 Derzeitige Situation benachteiligter Menschen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt**

Wie bereits oben angeführt sind Menschen mit Behinderung stets mit Vorurteilen und Benachteiligungen konfrontiert, da man ihnen schon in Voraus geringe Qualifikationen und Leistungsfähigkeit sowie vermehrte Abwesenheiten durch Krankheit und auch ein erhöhtes Unfallrisiko zuschreibt. Dies kommt vor allem dann zum Tragen, wenn die Arbeitsmarktsituation angespannt und die Gesamtarbeitslosigkeit hoch ist. Erst in Zeiten hoher Personalnachfrage und

guter Konjunktur ergeben sich für Menschen mit Behinderung Chancen am ersten Arbeitsmarkt.

Allerdings ist bei benachteiligten Jugendlichen das Problembewusstsein diesbezüglich kaum ausgeprägt und sie betrachten ihre Zukunft durchaus optimistisch, was für sie eine Chance darstellt, dadurch einer Stigmatisierung zu entkommen (Heckl, Dorr & Sheikh, 2004).

Die nachfolgenden Tabellen sind eine Darstellung sämtlicher beim Arbeitsmarktservice vorgemerakter arbeitsloser Personen mit und ohne gesundheitliche Einschränkungen (Jahresdurchschnitt 2007). Die Gruppe der beim AMS erfassten Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen setzt sich zusammen aus:

- Begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz und/oder dem Opferfürsorgegesetz;
- Menschen mit Behinderung, die nach Landesbehindertengesetzen begünstigt sind;
- Menschen mit Behinderung, die sowohl nach dem Behinderteneinstellungsgesetz/Opferfürsorgegesetz als auch nach dem Landesbehindertengesetz begünstigt sind;
- Personen mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen; Zu diesem Personenkreis zählen Menschen mit einer physischen, psychischen oder geistigen Einschränkung (unabhängig vom Grad ihrer Behinderung), die durch ein ärztliches Gutachten belegt ist.

Tab. 7: Übersicht über arbeitslose Personen mit gesundheitlichen bzw. ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen (Quelle: AMS Wien, Frau Eichinger)

<b>Arbeitslose Personen mit bzw. ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen Jahresdurchschnitt 2007</b>						
	Frauen					
	Jugendl. < 25	Erwachsene 25-44	Älter > 44	Jugendl. < 25	Erwachsene 25-44	Älter > 44
Begünstigt nach BeinstG und/oder OFG	91	557	590	122	907	1.141
Begünstigt nach LBehg	85	328	150	130	493	288
Beides	13	92	70	24	151	159
Arbeitslose behinderte Personen	189	976	810	276	1.551	1.558
Sonstige gesundheitliche Vermittlungs-Einschränkungen	764	4.862	4.344	1.055	7.218	7.760
Personen mit gesundheitlichen Vermittlungs-Einschränkungen	952	5.838	5.154	1.331	8.769	9.348
Personen ohne gesundheitliche Vermittlungs-Einschränkungen	14.635	49.109	22.214	18.222	53.414	33.262
Gesamt	15.588	54.947	27.368	19.553	62.184	42.610

*Tab. 8: Relativer Anteil von Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen an den Gesamtarbeitslosen für 2007 (Quelle: AMS Wien, Frau Eichinger)*

Gesamtarbeitslose	44,05 %	55,95 %	100,00 %
Anteil begünstigter Behinderter an den Gesamtarbeitslosen	0,89 %	1,54 %	2,43 %
Anteil von Personen mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen an den Gesamtarbeitslosen	4,49 %	7,21 %	11,70 %
Anteil von allen Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen an den Gesamtarbeitslosen.	5,37 %	8,75 %	14,12 %

Im Jahr 2007 waren im Jahresschnitt österreichweit insgesamt 222.248 Menschen ohne Beschäftigung. Der Anteil arbeitsloser Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, wo sämtliche Formen von Behinderung zusammen-gefasst sind, liegt bei etwa 14,12 % der Gesamtarbeitslosen. Lediglich 2,43 % aller Menschen ohne Beschäftigung waren begünstigte Behinderte.

*Tab. 9: Anteil der Arbeitslosen mit Behinderungen an der Gesamtarbeitslosigkeit im Vergleich der vergangenen Jahre (Quelle: AMS Wien, Frau Eichinger)*

<b>Anteil der Arbeitslosen mit Behinderungen an der Gesamtarbeitslosigkeit</b>				
	2004	2005	2006	2007
Arbeitslosigkeit				
Gesamt	243.880	252.654	239174	222.248
Frauen	103.618	108.416	103.396	97.902
Männer	140.262	144.238	135.778	172.148

---

**Anteil der Arbeitslosen mit Behinderungen an der Gesamtarbeitslosigkeit**

---

	2004	2005	2006	2007
<hr/>				
Als arbeitslos vorgemerkte Menschen mit Behinderung				
Gesamt	28.860	28.537	29.058	31.392
Frauen	10.241	10.151	10.647	11.944
Männer	18.620	18.386	18.411	19.448
Anteil der Menschen mit Behinderung an den Arbeitslosen				
Gesamt	11,80 %	11,30 %	12,10 %	14,12 %
Frauen	9,90 %	9,40 %	10,30 %	12,20 %
Männer	13,30 %	12,70 %	13,60 %	15,64 %
Als arbeitslos vorgemerkte „begünstigte Behinderte“				
Gesamt	5.158	5.360	5.332	5.389
Frauen	1.817	1.901	1.928	1.974
Männer	3.342	3.459	3.405	3.415

---

Der Anteil an beim AMS erfassten Personen mit Behinderung lag im Jahresdurchschnitt 2007 bei 31.392 und ist im Vergleich zum Vorjahr um 8,03 % gestiegen. Diese Zunahme ist vor allem auf einen statistischen Effekt zurückzuführen, da aufgrund des „Sonderprogramms für Behinderte“ im Jahr 2006/2007 vermehrt vorgemerkte Personen mit Vermittlungshindernissen als Menschen mit Behinderung eingestuft wurden, damit diese an dem Sonderprogramm teilnehmen konnten. Die Anzahl der vorgemerkten „begünstigten Behinderten“ stieg hingegen nur um 1,07 %.

Da eine genauere Differenzierung zwischen den einzelnen Arten von Behinderung anhand dieser Daten nicht möglich ist, werden diesbezüglich Daten aus dem Jahre 2004 herangezogen. Nachdem in den Jahren vor 2004 die Verteilung der Arbeitslosen nach Behinderungsarten relativ konstant geblieben ist, kann davon ausgegangen werden, dass diese Prozentuelle Verteilung im Wesentlichen auch für das Jahr 2007 Gültigkeit hat. Im Jahr 2004 war der größte Teil mit 34,16 % der arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung körperlich beeinträchtigt, 15,57 hatten psychische Beeinträchtigungen, 14,93 % waren Menschen mit geistiger Behinderung und 8,49 % Menschen mit Sinnesbehinderungen. Über 26 % der geförderten Personen waren von lern- oder emotional-sozialen Beeinträchtigungen

betroffen. Dieser hohe Prozentsatz betrifft hauptsächlich Jugendliche und entspricht auch dem umfangreichen Förderangebot für diese Personengruppe in den genannten Bereich. (Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm, 2005)

Menschen mit geistiger Behinderung oder mit Lernbehinderung werden von den Arbeitsämtern hauptsächlich in einfache Anlern- oder Hilfsarbeitertätigkeiten in kleinere Betriebe vermittelt. Allerdings kann nur ca. die Hälfte der vermittelten Personen mit Behinderung den Arbeitsplatz längerfristig behalten. Als Gründe dafür werden von den Betrieben vor allem Unzufriedenheit mit der Arbeitsleistung der behinderten Arbeitnehmer sowie soziale Kompetenzmängel genannt (vgl. Schabmann & Klicpera, 1994). Weiters zeigte diese Untersuchung, dass nur etwa 1 % der vorhandenen Hilfs- und Anlerntätigkeiten in den befragten Betrieben von lern- oder geistigbehinderten Menschen ausgeführt wurde. Insgesamt steht die grundsätzliche Bereitschaft, behinderte Menschen einzustellen, in keinem Verhältnis zur tatsächlichen Beschäftigungsquote lern- bzw. geistigbehinderter Menschen.

Das Österreichische Komitee für Sozialarbeit hat sich mit der Problematik behinderter Menschen betreffend der Einstellung auf dem offenen Arbeitsmarkt und der daraus resultierenden geringen Beschäftigungszahl Behinderter beschäftigt und hat folgende Gründe für die schlechte Arbeitslage von Menschen mit Behinderung erarbeitet (ÖKSA, 1990):

- keine adäquaten Qualifikationen behinderter Menschen
- Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung
- strengere Auflagen und umfassenderer Kündigungsschutz nach dem Behinderteneinstellungsgesetz
- Sowohl das Informationsangebot als auch die zur Verfügung gestellte Beratung für Unternehmer sind unzureichend.

Diese Gründe konnten in der Untersuchung von Schabmann & Klicpera (1994) bestätigt werden, wobei das hohe Maß an Desinformation bezüglich gesetzlicher Regelungen betreffend verstärkter Kündigungsschutz und finanzielle Förderungen, Unwissenheit über die Leistungsfähigkeit behinderter Menschen sowie Unsicherheit über Möglichkeiten der Arbeitsplatzvorbereitung

und der Betreuung am Arbeitsplatz besonders hervorgehoben wurden.

Leichsenring & Strümpel (1997) haben neben der unzureichenden Ausbildung der betroffenen Personen noch folgende Barrieren für die berufliche Eingliederung behinderter Menschen festgestellt:

- Zahlreiche Maßnahmen bieten nur punktuelle Unterstützung (zum Beispiel Umschulungen), ohne dass das soziale Umfeld, die veränderten Lebensumstände und Berufschancen einbezogen werden.
- Auch der Einfluss der Eltern und deren Einstellung zur Selbständigkeit ihrer Kinder ist von entscheidender Bedeutung, ob eine Rehabilitationsmaßnahme erfolgreich verläuft bzw. überhaupt eingesetzt wird. Häufig ziehen es Eltern vor, ihre Kinder in Einrichtungen unterzubringen, die eine ähnlich überfürsorgliche Haltung einnehmen wie sie selbst. Außerdem mangelt es Angehörigen von Menschen mit Behinderung oft an Informationen über das Entwicklungspotential ihrer behinderten Verwandten, sodass die Sorge besteht, dass im Falle einer beruflichen Integration die Menschen mit Behinderung überfordert werden.
- Menschen mit Behinderung haben oft zahlreiche Ängste in Bezug auf eine Arbeit in der freien Wirtschaft, wie etwa die (gelernte) Befürchtung, dass sie durch die Arbeit überfordert sind und sozial isoliert werden. Diese soziale Isolation wird vor allem von jenen Personen befürchtet, die etwa in einer Integrativen Werkstätte über ein gut ausgebautes Sozialsystem verfügen (vgl. Schabmann & Klicpera, 1994).
- Auch wenn die betroffenen Menschen mit Behinderung grundsätzlich die Wahlfreiheit zwischen Grundsicherung und Erwerbsarbeit haben sollten, so sollten doch Anreize für eine berufliche Integration so gestaltet werden, dass jene Behinderte, die eine Arbeit der Grundsicherung vorziehen, keine Einbußen an Einkommen und Vergünstigungen hinnehmen müssen (vgl. Klicpera & Innerhofer, 1992). Dadurch wird insbesondere eine Teilzeitbeschäftigung, die speziell für manche Menschen mit Behinderung eine günstige Form der Arbeit wäre, außerordentlich unattraktiv (vgl. Seyfried, 1990).
- Häufig fehlt es auch an wohnortnahen Informationsstellen, die sowohl

über die zersplitterte Kompetenzlage als auch über Förderungs- und Arbeitsmöglichkeiten Auskunft geben, sowie an der Koordination der vorhandenen Beratungseinrichtungen. Diese Stellen sind oft in Großstädten konzentriert und mangels behindertengerechter öffentlicher Verkehrsmittel oder Fahrtendienste für viele Menschen mit Behinderung kaum erreichbar.

## **2.4 Prinzipien für die persönliche Entwicklung von behinderten Menschen**

Bisher wurden Menschen mit Behinderung vor allem nach dem Normalisierungs-, Integrations- und Rehabilitationsprinzip gefördert. Aus diesen Prinzipien haben sich in den letzten Jahren in einem dynamischen Prozess die Prinzipien des Empowerments und der Inklusion weiterentwickelt.

### **2.4.1 Normalisierungsprinzip**

Das Prinzip der Normalisierung wurde aus dem skandinavischen Raum übernommen und erstmals in den späten 50er Jahren vom dänischen Juristen Bank-Mikkelsen im Zuge eines in Dänemark erlassenen Fürsorgegesetzes beschrieben und 1968 von dem schwedischen Psychologen Nirje weiterentwickelt und in die Fachliteratur eingeführt. Es besagt, dass im Sinne von Normalität, das dem Normalisierungsprinzip unterliegt, auf der Ebene des Lebensstandards sämtliche Lebensbedingungen, Rechte, Wahl- und Partizipationsmöglichkeiten jenen der Nichtbehinderten entsprechen, sodass das Leben eines geistig behinderten Menschen soweit als möglich jenem eines nicht behinderten Menschen nahe kommt und zumindest annähernd vergleichbare Lebenszusammenhänge geschaffen werden können. Eine der Hauptforderungen war die Abschaffung der isolierten Unterbringung von behinderten Menschen in Massenunterbringungseinrichtungen, die unter anderem durch geschlechtergetrennte Unterbringung (im Sinne einer impliziten positiven



eugenischen Maßnahme), anonyme Schlafsäle mit typischer Krankenhausatmosphäre, reglementierte Zubettgehzeiten, Unterbringungsräume ohne individuelle Gestaltungsmöglichkeiten, kaum Kontakt nach außen sowie ein reglementiertes, meist stupides Arbeits- bzw. Beschäftigungsangebot charakterisiert waren.

Bank-Mikkelsen hatte das Ziel, diese Grundgedanken und Rechte der behinderten Menschen in der Gesetzgebung zu verankern (vgl. Thimm, 2005; Speck, 2005; Mattner, 2000).

Erst zehn Jahre später erfolgte durch Bengt Nirje 1969 die Darstellung des Normalisierungsprinzips in der Fachliteratur. Nirje beschreibt acht verschiedene Aspekte als Folgerungen des Normalisierungsprinzips, wobei er sich ausdrücklich an den Grundideen von Bank-Mikkelsen orientiert hat (Nirje, 1977, zitiert nach Mattner, 2000; vgl. auch Thimm, 2005, sowie Greving und Niehoff, 2004;).

### **1. Normaler Tagesrhythmus**

„Schlafen, Aufstehen, Anziehen, Mahlzeiten, Wechsel von Arbeit und Freizeit – der gesamte Tagesrhythmus ist dem altersgleicher Nichtbehinderter anzupassen.“ Dieser soll sich an den Bedürfnissen der Menschen mit Behinderung orientieren und nicht von ihren Betreuern oder der Einrichtung vorgegeben werden.

### **2. Trennung von Arbeit, Freizeit und Wohnen**

„Klare Trennung dieser Bereiche, wie das bei den meisten Menschen der Fall ist. Das bedeutet auch: Ortswechsel und Wechsel der Kontaktpersonen. Es bedeutet ferner, täglich Phasen von Arbeit zu haben und nicht nur einmal wöchentlich eine Stunde Beschäftigungstherapie. Bei Heimaufenthalt: Verlagerung von Aktivitäten nach draußen.“ Durch eine deutliche Trennung dieser Lebensbereiche, kann der Wohnbereich der Erholung dienen, und auch die beiden anderen Bereiche können spezifiziert werden.

### **3. Normaler Jahresrhythmus**

„Ferien, Verreisen, Besuche, Familienfeiern; auch bei Behinderten haben solche im Jahresverlauf wiederkehrende Ereignisse stattzufinden.“

### **4. Normaler Lebensablauf**

„Angebote und Behandlung sollten klar auf das jeweilige Lebensalter bezogen sein (auch geistig Behinderte ist Kind, Jugendlicher, junger Erwachsener usw.!).“ Menschen mit geistiger Behinderung müssen die Möglichkeit haben, altersentsprechende Erfahrungen zu machen und die damit verbundenen Normen zu übernehmen.

### **5. Respektierung von Bedürfnissen**

„Behinderte sollten so weit wie möglich in die Bedürfnisermittlung einbezogen werden. Wünsche, Entscheidungen und Willensäußerungen Behinderter sind nicht nur zur Kenntnis zu nehmen, sondern auch zu berücksichtigen.“ Die Betreuer von Menschen mit geistiger Behinderung müssen einen Raum schaffen, wo sowohl das Erfahren als auch das Leben eigener Bedürfnisse möglich sind.

### **6. Angemessene Kontakte zwischen den Geschlechtern**

„Geistig Behinderte sind Jungen und Mädchen, Männer und Frauen mit Bedürfnissen nach (anders-)geschlechtlichen Kontakten. Diese sind ihnen zu ermöglichen.“ Oft ist pädagogische Begleitung vonnöten, damit Erfahrungen mit der eigenen Sexualität und der der anderen gemacht werden können.

### **7. Normaler wirtschaftlicher Standard**

„Dieser ist im Rahmen der sozialen Gesetzgebung sicherzustellen.“ Menschen mit Behinderung soll es möglich sein, ihr zur Verfügung stehendes Geld selbst zu verwalten und auszugeben. Die Höhe des Geldbetrags soll adäquat und mit jenem von Menschen ohne Behinderung vergleichbar sein.

## 8. Standards von Einrichtungen

„Im Hinblick auf Größe, Lage, Ausstattung usw. sind in Einrichtungen für geistig Behinderte solche Maßstäbe anzuwenden, wie man sie für uns „Normale“ für angemessen hält.“ Die Standards der alltäglichen Wohn- und Lebensbedingungen sind Grundlage für die Integration von Menschen mit Behinderung und orientieren sich an den durchschnittlichen Lebensbedingungen und –möglichkeiten.

Durch den allgemeinen Wortlaut des Begriffs „Normalisierung“ sind zahlreiche Missverständnisse entstanden, die Bank-Mikkelsen immer wieder zu klären versuchte. Er betonte vor allem, dass Normalisierung keine neues Dogma oder eine neue Theorie darstellt, sondern vielmehr ein Anti-Dogma, das keine eigene Existenz bekommen darf, da dadurch ansonsten sein ursprünglicher, allgemein gültiger Grundgedanke aufgehoben werden würde.

Weiters bedeutet Normalisierung auch nicht (nach Nirje, & Perrin, 1999):

- ... die Menschen mit Behinderung „normal zu machen“;
- ... dass spezielle Hilfen mit dem Normalisierungsprinzip unvereinbar sind;
- ... dass Leute in ihrer Gemeinde ohne Unterstützung ausgesetzt werden;
- ... dass Normalisierung ein „Alles-oder-nichts-Konzept“ ist, das sich ausschließlich auf ein völlig selbständiges Leben bezieht;
- ... dass sich Normalisierung „nur für leichter Behinderte eignet“;
- ...dass Menschen mit geistiger Behinderung am besten mit ihresgleichen und vor den „Härten der Gesellschaft geschützt werden sollen“;
- ... dass Normalisierung „eine skandinavische Erfindung ist“, die bei uns nicht übernommen und umgesetzt werden kann;
- ... dass Normalisierung zwar ein humanistisches Konzept ist, das aber idealisiert und unpraktisch ist;

In den USA hat sich Wolfensberger (zitiert nach Vernooij, 2007) mit der Präzisierung des Normalisierungsprinzips beschäftigt. Aus dieser Perspektive wird Normalisierung mit physischer und sozialer Integration im Sinne eines sukzessiven Einführens in normale Lebenszusammenhänge und –bedingungen (vgl. Speck, 2005, Thimm, 2005). In Bezug auf die praktische Umsetzung dieses Prinzips hat Wolfensberger ein erweitertes Konzept erarbeitet, das

sechs mögliche Wege zur Normalisierung auf drei verschiedenen Ebenen, jeweils interaktions- und interpretationsmäßig darstellt.

*Tab. 10: Wege zur Normalisierung (in Anlehnung an Wolfensberger, 1972, zitiert nach Vernooij, 2007)*

	Interaktion/Aktion	Interpretation
Person	Aufbau von alltagsgebräuchlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten Gewohnheiten bei Geistigbehinderten (z. B. Begrüßungsregeln, Umgangsformen);	Bei Benennung und Vorstellung Geistigbehinderter NICHT Abweichung, sondern die Normalität betonen; Umgangsformen einhalten (z. B. erwachsene Geistigbehinderte Siezen)
Primäre Sozialisations-systeme Familie	Schaffen bzw. Stabilisieren von Institutionen wie Schule, Nachbarschaft, Arbeitsplatz unter dem Aspekt des Hineinwachsens in normale Lebensbezüge;	Gestaltung und Darstellung von Primärinstitutionen für Geistigbehinderte bedürfnis- UND umfeldgerecht, z. B. Wohnmöglichkeiten innerhalb von Wohngebieten;
Gesellschaftliche Systeme	Modifizierung der Gesetzgebung bezogen auf normalisierungschaffende bzw.- ermöglichende Sozialsysteme; Verbesserung der Finanzierung;	Einwirkung auf Wert- und Normsysteme, auf Einstellungen gegenüber Geistigbehinderten in Richtung erhöhter Toleranz, Akzeptanz und Integrationsbereitschaft;

Auf den ersten beiden Ebenen wurden in den letzten Jahrzehnten zwar schon zahlreiche Maßnahmen gesetzt, auf der Ebene der gesellschaftlichen Systeme besteht diesbezüglich allerdings noch großer Nachholbedarf.

Seyfried (1990) sieht das Normalisierungsprinzip als Gegenpol zur institutionellen Aussonderung und Segregation behinderter Menschen. Normalisierung ist die Definition eines Ziels, während Integration als aktiver Vorgang sowohl das Ziel als auch die entsprechenden Mittel zur Erreichung beinhaltet.

Dass die Umsetzung des Normalisierungsprinzips in der Praxis nur ansatzweise vorhanden ist, zeigte 1985 eine Untersuchung von Thimm und Ferber (Thimm, 2005). Weder in der Bundesrepublik noch in Dänemark waren die notwendigen rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen geschaffen, um das gesamte Konzept in allen Bereichen umsetzen zu können. Die Normalisierungsbestrebungen waren vorwiegend auf Institutionen und professionelle Einrichtungen beschränkt. Die geforderte „Rückverlagerung der Hilfeleistungen in familiäre, verwandtschaftliche und nachbarschaftliche Strukturen“ war kaum bzw. höchstens ansatzweise vorhanden.

## **2.4.2 Integrationsprinzip**

Es ist schwierig den Integrationsbegriff klar einzugrenzen, da er zahlreiche Aspekte beinhaltet und von den verschiedenen Professionen aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet wird. Bonderer 1980, (zitiert nach Bleidick, 1985 bzw. nach Cloerkes, 2007) hat in seiner „Analyse der Integrationsbegriffe in der Behindertenpädagogik“ folgende Schwerpunkte festgestellt:

- Erziehungsziel (finaler Akzent): Integration als Eingliederung in das soziale Gesamt (Spielgruppe, Volksschule, Berufswelt);
- Erziehungsmittel bzw. Methode (instrumentaler Akzent): Integration durch Förderung sozialer Beziehungen zwischen Behinderten und Nichtbehinderten;
- Vereinheitlichung (Normalisierungs-Akzent): konfliktfreies Zusammenleben von Menschen mit und ohne Behinderung;
- Teilintegration (Relativierungs-Akzent): Teilintegration Behinderter und Nichtbehinderter unter Berücksichtigung sozialsituativer und individuell sonderpädagogischer Möglichkeiten und Einschränkungen;
- Akzeptation (sozialreformerischer Akzent): Integration als Entstigmatisierung Behinderter einerseits und als Aufbau gesellschaftlich verbreiteter Anerkennung und Beziehungsfähigkeit gegenüber Behinderten andererseits;
- Anpassung (utilitaristischer Akzent): Integration als „Ertüchtigung des

Behinderten und Einpassung in die bestehenden Lebensverhältnisse“;

- Solidarität (dialogischer Akzent): Integration als gegenseitige Teilhabe und Kommunikation mit Selbstzweck und mit eigenem Sinn;
- Emanzipation (personaler Akzent): Integration als Respektieren der individuellen Eigenart sowie Souveränität auf sozialer, beruflich-ökonomischer und politischer Ebene;

Bonderer weist besonders darauf hin, dass jeder pädagogische Begriff von Integration stets mehrere der oben genannten Aspekte umfasst.

Bach (1979) versteht unter Integration die Ermöglichung bzw. das Vorhandensein von:

- normaler Beachtung des Behinderten durch die Nichtbehinderten,
- intensiven persönlichen Kontakten zwischen Menschen mit und ohne Behinderung,
- verschiedenartigen gegenseitigen Anregungen,
- vielfältigen gemeinsamen Tätigkeiten,
- der Übernahme bestimmter Aufgaben durch den Behinderten in einer Gruppe
- sowie gegenseitiger Respektierung von Besonderheiten und Bedürfnissen der Behinderten und Nichtbehinderten.

Nirje (1999) definiert Integration als „eine Beziehung zwischen Menschen, die auf der gegenseitigen Anerkennung der Integrität des Anderen und auf gemeinsamen Grundwerten und Rechten beruht“. Er beschreibt sechs Ebenen der Integration, die er als Grundlage für zwischenmenschliche Beziehungen versteht:

### **1. Räumliche Integration**

Erwerbsarbeitsmöglichkeiten für behinderte Menschen in den üblichen Industrie- und Geschäftsvierteln, Werkstätten in Wohngegenden, Schulklassen in Regelschulgebäuden;

### **2. Funktionale Integration**

Erfüllung der Bedürfnisse behinderter Menschen in den dafür vorgesehenen Teilen der Umwelt: Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln, Besuch von Schwimmbädern, Restaurants, etc.;

### **3. Soziale Integration:**

Respekt und Achtung in zwischenmenschlichen und anonymen sozialen Beziehungen, Abbau sozialer Blockaden durch ein realistisches Bild in den Medien;

### **4. Personale Integration:**

Möglichkeit eines zufrieden stellenden Privatlebens mit sinngebenden persönlichen Beziehungen zu nahe stehenden Menschen;

### **5. Gesellschaftliche Integration:**

Selbstbestimmung und Mitbestimmung als gleichwertige Bürger unserer Gesellschaft mit gesetzlichen Ansprüchen und der Möglichkeit zu persönlichem Wachstum, einem erfüllten Leben und der Respektierung der persönlichen Würde;

### **6. Organisatorische Integration:**

Beanspruchung öffentlicher Dienste oder spezialisierter Einrichtungen, die nach dem Vorbild allgemeiner Einrichtungen gestaltet sind;

Speck (2005) unterscheidet zwischen personaler und sozialer Integration. Die personale Integration ist für die Persönlichkeitsbildung von größter Bedeutung und wird als sinnvolles Zusammenwirken der psycho-physischen Einzelprozesse des Individuums verstanden. Hauptziele der personalen Integration sind vor allem die Gewinnung von (relativer) Autonomie und Selbstbestimmung. Die soziale Integration hingegen ist essentiell für die Koppelung des Individuums mit der sozialen Umwelt. Dies geschieht durch Eingliederung in soziale Rollensysteme sowie in soziale Bezüge, durch Status- und Kompetenzerweiterung, durch Konfliktreduktion, durch Abbau sozialer Blockierungen, durch Zeigen von sozialer Zugehörigkeit und sozialer Identität bzw. sozialer Distanz im Falle einer Bedrohung. Beide Bereiche der Integration stehen in Wechselwirkung zueinander und ergänzen sich wechselseitig.

Nach Markowetz (2003) ist eine positiv erlebte personale Integration für die Entfaltung eines positiven Privaten Selbst (Selbstbild) und eine gelungene soziale Integration für die Entfaltung eines positiven Sozialen Selbst (vermutetes Fremdbild) förderlich.

Bis heute existieren zwei unterschiedliche Ansätze vom begrifflichen

Verständnis von Integration:

Nach Hinz (2007) wird einer Person entweder Integrationsfähigkeit im Sinne einer Eigenschaft zugeschrieben, die Menschen mit geistiger Behinderung oft nicht erwartungsgemäß erfüllen (vgl. Bach, 1979) und daher keine integrativen Unterstützungsmaßnahmen erhalten, oder Integration wird als bürgerrechtlich begründeter universeller Anspruch ausnahmslos aller Menschen auf Teilhabe in sämtlichen Bereichen des täglichen Lebens verstanden (vgl. Feuser, 2005).

Auch wenn Integration in der Arbeit mit behinderten Menschen schon seit langem als Leitsatz dient, findet dieses Prinzip derzeit hauptsächlich im Bildungsbereich Anwendung. In sämtlichen anderen Bereichen des täglichen Lebens sind zwar mehr oder weniger ausgeprägte Ansätze zur Integration vorhanden, wo aber noch Möglichkeiten und auch der Bedarf zur Erweiterung bestehen würde. Dies gilt besonders auch für den beruflichen Bereich.

Die Umsetzung dieses Prinzips in der integrativen Praxis stellt sich (leider) eher so dar, dass zwei Gruppen nebeneinander bestehen bleiben: jene der dominierenden „Nichtbehinderten“ und jene der nur scheinbar akzeptierten „Behinderten“. Grund dafür ist, dass die Integration auf der institutionellen Ebene (zum Beispiel Schule oder Werkstätte) endet und kaum soziale Beziehungen oder gemeinsame kooperative Tätigkeiten initiiert und gefördert werden. (Hinz, 2007)

Außerdem bestehen noch zahlreiche integrationshemmende Faktoren (vgl. Kaschade, 1993):

- Faktoren aus dem gesellschaftlichen Umfeld: soziale Gesetzgebung, Anwendung von Gesetzen, Vergünstigungen des Sozialstaates, Sonderprogramme für behinderte Menschen, adäquate Umrüstung der Welt auf Behinderten-Gerechtigkeit, Bildungspolitik, Schule;
- Faktoren aus dem Umfeld des behinderten Menschen: behindertenspezifische Vereinigungen, Vertretung von Behinderteninteressen, berufliche Anforderungen, getrennte Ausbildung, Berufsmöglichkeiten, Spezialisierung im Beruf, Professionalisierung, Stigmatisierung durch Sprache;



- Faktoren, die sich aus den Anforderungen an den Menschen ergeben: individuellen Unterschiede der Menschen, subjektive Einschätzung der Behinderung von Menschen ohne Behinderung, Sympathie, Normalität und ihre Abweichungen, „Sein-Wollen wie die anderen, aber doch anders sein“, Konkurrenzverhalten, Prestigedenken, Zumutbarkeit für behinderte Menschen, Leistung und Leistungsbewertung;
- Faktoren, die das Menschliche betreffen: Geben (im Sinne von Altruismus), Egoismus, Neid, Ehrgeiz, Ungeduld, Rücksichtnahme (von Nichtbehinderten auf Behinderte), Empfindlichkeit (mangelnde Empfindlichkeit bei Behinderten und häufige Überempfindlichkeit bei Nichtbehinderten), Schuldgefühle, Liebe;

### **2.4.3 Rehabilitationsprinzip**

Ursprünglich stammt der Begriff „Rehabilitation“ aus dem Französischen mit der Bedeutung „Wiederherstellung“ und wurde im Sinne von „Wiederherstellung der staatsbürgerlichen Ehrenrechte“ von der Rechtssprechung übernommen. Erst in jüngerer Zeit wurde der Begriff auch im Zusammenhang von medizinischen und sozialen Sachverhalten verwendet (Theunissen, Kulig & Schirbort, 2007).

Rehabilitation ist nach Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Weltgesundheitsorganisation (WHO) „die Summe jener aufeinander abgestimmten Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, körper-, seelisch- und/oder geistig behinderte Menschen bis zum höchsten individuell erreichbaren Grad geistiger, sozialer, beruflicher und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit herzustellen oder wiederherzustellen, damit sie einen angemessenen Platz in der Gemeinschaft finden“ (Das Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung, beschlossen 1992, herausgegeben 1993).

Rehabilitation nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz umfasst „medizinische und berufliche Maßnahmen und soweit dies zu ihrer Ergänzung erforderlich, soziale Maßnahmen mit dem Ziel, behinderte Menschen bis zu einem solchen Grad ihrer Leistungsfähigkeit herzustellen oder

wiederherzustellen, der sie in die Lage versetzt, im beruflichen und wirtschaftlichen Leben in der Gemeinschaft einen ihnen angemessenen Platz möglichst dauernd einnehmen zu können“ (Pröbsting, 1995).

Das Österreichische Komitee für Sozialarbeit versteht unter Rehabilitation von behinderten Menschen „alle Maßnahmen, die notwendig sind, um die Folgen einer durch einen voraussichtlich dauernden körperlichen, geistigen oder seelischen Schaden bedingten Behinderung zu beseitigen oder zu vermeiden, wobei besonders die Eingliederung in das berufliche und gesellschaftliche Leben berücksichtigt werden muss. Dementsprechend umfasst die Rehabilitation nicht nur medizinische, sondern auch berufliche und soziale Maßnahmen“ (Pröbsting, 1995).

Auch im Behindertenkonzept der Österreichischen Bundesregierung von 1992 wird zwischen dem medizinischen, beruflichen, sozialen und pädagogischen Bereich unterschieden, wobei Rehabilitation ursprünglich fast ausschließlich auf medizinische Maßnahmen beschränkt war und der berufliche, soziale und pädagogische Bereich erst allmählich an Bedeutung gewann.

### **1. Medizinische Rehabilitation**

Ziel der medizinischen Rehabilitation ist nach dem Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung, eine bestehende Behinderung zu beseitigen, zu vermindern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten. In Österreich erfolgt dies meist in einigen wenigen großen Rehabilitationszentren, die sich auf bestimmte Krankheiten spezialisiert haben. Vorteilhafter wären allerdings Rehabilitationsabteilungen in Krankenhäusern, um eine durchgehende Behandlung zu gewährleisten. Weiters besteht auch die Forderung nach ambulanter Rehabilitation zur Sicherstellung der Nachbetreuung sowie nach Rehabilitation in Alten- und Pflegeheimen. Die österreichische Bundesregierung strebt aber auch eine Erweiterung des medizinischen Bereichs auf klinisch-psychologische, gesundheitspsychologische und psychotherapeutische Maßnahmen an.

### **2. Berufliche Rehabilitation**

Durch berufliche Rehabilitationsmaßnahmen sollen Menschen mit Behinderung

in die Lage versetzt werden, erstmals einen Beruf, seinen früheren Beruf oder erforderlichenfalls einen neuen Beruf auszuüben (Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung). Dies geschieht durch Ein- und Umschulung, Weiterbildung, Maßnahmen zur Berufsberatung, –orientierung und –findung, berufsvorbereitende, ausbildungsunterstützende und –begleitende Maßnahmen, sowie Unterstützung bei Arbeitsplatzsuche und –gestaltung. Zusätzlich zur Bereitstellung eines flächendeckenden Angebots dieser Maßnahmen strebt die österreichische Bundesregierung eine erhöhte Durchlässigkeit zwischen Ausbildungslehrgängen beziehungsweise einen fließenden Übergang zwischen Ausbildung und Beruf, die Anpassung der Ausbildungseinrichtungen an die Erfordernisse des allgemeinen Arbeitsmarkts sowie eine flexiblere Gestaltung der Berufsausbildungsvorschriften an.

### **3. Pädagogische Rehabilitation**

Pädagogische Rehabilitationsmaßnahmen zielen darauf ab, behinderten Kindern und Jugendlichen die bestmögliche Erziehung und Bildung zu sichern (Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung). Speziell in diesem Bereich ist die Früherkennung und Frühförderung von großer Bedeutung. Das Angebot dazu umfasst Vorsorgeuntersuchungen, medizinische und psychologische Diagnostik, Erziehungs- und Sozialberatung sowie die Herstellung von Kontakten zu verschiedenen Hilfs- und Rehabilitationsträgern. Pädagogische Maßnahmen erfolgen je nach Möglichkeit in allgemeinen Kindergärten, eigenen Integrationsgruppen oder heilpädagogischen Sonderkindergärten und danach in allgemeinen Schulen mit zusätzlicher sonderpädagogischer Betreuung oder in Sonderschulen. Ziele im Behindertenkonzept sind eine lückenlose medizinische Betreuung bis zur allgemeinen Schulpflicht, eine bessere Vernetzung und Koordination der medizinischen, therapeutischen, pädagogischen und psychologischen Fördermaßnahmen, die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen therapeutischen Einrichtungen, Kindergärten, Schulen und Elternvereinigungen, eine Ausweitung der integrativen Kinderbetreuungseinrichtungen, die Einrichtung von Beratungsdiensten für Kinder und Jugendliche in allen Bundesländern, ein Sonderschulangebot statt des verpflichtenden Sonderschulbesuchs, verschiedene Organisationsformen für integrativen Unterricht und

sonderpädagogische Förderung sowie verstärkte Fördermöglichkeiten in allgemeinbildenden und berufsbildenden mittleren und höheren Schulen.

#### **4. Soziale Rehabilitation**

Soziale Rehabilitationsmaßnahmen sollen Menschen mit Behinderung die Eingliederung in die Gesellschaft ermöglichen (Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung). Die Unterstützung des behinderten Menschen und seiner Familie bei der Bewältigung des täglichen Lebens erfolgt durch Beratung, finanzielle Hilfen (zum Beispiel Darlehen zur Adaptierung der Wohnung), Unterbringung in geeigneten Wohnformen (Wohnungen, Wohneinheiten oder Heimen), Unterbringung auf einem Arbeitsplatz, in einer Werkstätte oder Beschäftigungstherapieeinrichtung, aber auch durch kulturelle und sportliche Angebote.

Die grundsätzlichen Leitgedanken in der Rehabilitation – wie auch viele andere pädagogische Prinzipien – in den letzten Jahren und Jahrzehnten stark gewandelt und lauten wie folgt (vgl. Baudisch & Bojanowski, 2002):

- Hilfe zur Selbsthilfe (Prinzip des bestimmten Lebens)
- Interaktion und Kommunikation in realen Lebensweltbereichen (Integrations- und Normalisierungsprinzip)
- Individuelle Gerichtetheit der Förderung; der ganze Mensch mit seinen Entwicklungsbedürfnissen, nicht nur mit seinen Mängeln und Defiziten (Individualisierungsprinzip)
- Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen sind Experten ihrer Biografie (Dialogisches Prinzip).
- Interdisziplinarität in Praxis und Theorie der Behindertenhilfe (Kooperationsprinzip)
- Assistenz statt Betreuung, Begleitung statt Führung (Deprofessionalisierungsprinzip)
- Rehabilitation vor Rente; Arbeit und Beschäftigung vor Versorgung und Pflege (Ermächtigungsprinzip)

Sämtliche Maßnahmen zur Umsetzung werden laut Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung von 1992 je nach Bereich von

unterschiedlichen Kostenträgern getragen (Bund, Länder, Sozialversicherung, Arbeitsmarktservice), wobei allerdings bei Leistungen von Sozialversicherungsträgern der Versicherte keinen Rechtsanspruch darauf hat, sondern diese Leistungen nur nach „pflichtgemäßem Ermessen“ erbracht werden müssen.

Allerdings hat sich die Österreichische Bundesregierung im Behindertenkonzept zum Ziel gesetzt, dass Rehabilitation unabhängig von der Ursache der Behinderung angeboten werden muss (= Finalitätsprinzip). Dieser Grundsatz umfasst die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Rehabilitation, die Abkehr vom Kosten-Nutzen-Prinzip in der Rehabilitation und die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Rehabilitationseinrichtungen.

Auch Baudisch (2004) postuliert zum Teil ähnliche Anforderungen an Rehabilitationsmaßnahmen:

- Rehabilitationspädagogische Förderung und Begleitung sollte einerseits präventiv wirken und andererseits bei auftretenden Behinderungen möglichst früh einsetzen.
- Im Sinne der Unterstützung eines selbstbestimmten Lebens erfüllen Rehabilitationsmaßnahmen ihre Aufgabe nur dann umfassend, wenn sie die betroffenen Menschen gleichberechtigt einbeziehen und das Lernen als interaktiven Prozess gestalten.
- Die Rahmenbedingungen des Rehabilitationsprozesses sollen frei von Faktoren der Isolation und Stigmatisierung sein.
- Je nach Handlungs- und Lebensbereich kommen im Rehabilitationsprozess unterschiedliche Formen der Interaktion und Kooperation zur Anwendung, die jeweils spezifische methodische Merkmale erfüllen. Aus diesem Blickwinkel erscheint es als durchaus sinnvoll, zwischen Spielen, Förderung, Unterricht, praktischer Ausbildung, Therapie, Assistenz und Begleitung sowie Beratung zu unterscheiden.
- Sowohl im Bereich der Wissenschaft als auch in der praktischen rehabilitationspädagogischen Arbeit ist die Interdisziplinarität von größter Bedeutung.

## 2.4.4 Empowerment

Der Begriff „Empowerment“ stammt aus den USA und tritt erstmals Ende der 50er Jahre in Bürgerrechtsbewegungen der schwarzen Minderheitsbevölkerung Amerikas sowie auch in pädagogisch-politischen Aufklärungsprogrammen in Lateinamerika auf, auch wenn der Grundgedanke des Empowerment ansatzweise bereits in der US-amerikanischen Sozialgeschichte des 19. Jahrhunderts zu finden ist (Herriger, 2006, zitiert nach Theunissen, 2007). Die Leitgedanken dieser Bewegung wie Partizipation und Verteilungsgerechtigkeit wurden zur Grundlage zahlreicher weiterer sozialer Bewegungen (z. B. Independent Living Bewegung körper- und sinnesbehinderter Menschen, People First Bewegung) (Theunissen, 2007).

Häufig wird Empowerment mit „Selbstbefähigung“, „Selbstermächtigung“ oder „Selbstbemächtigung“ übersetzt, was jedoch nicht ausreicht, das Anliegen und den gesamten Inhalt des Empowerment-Konzepts zu beschreiben. Dieses Konzept umfasst vier Zugänge (nach Theunissen, 2007):

Empowerment verweist auf Individuelle Selbstverfügungskräfte, vorhandene Stärken oder Ressourcen, die es dem Einzelnen ermöglichen, eigene Lebensumstände zu kontrollieren, Probleme, Krisen oder Belastungssituationen aus eigener Kraft zu bewältigen sowie ein relativ autonomes Leben zu führen. Eine „empowered person“ wäre in diesem Fall zum Beispiel ein Mensch mit Lernschwierigkeiten, der sich seiner Schwächen zwar bewusst ist, damit aber souverän umgehen kann.

Empowerment wird mit einer politisch ausgerichteten Durchsetzungskraft verbunden, indem sich Gruppen von Menschen aus einer Position relativer Ohnmacht durch politische Einflussnahme zu emanzipieren versuchen (zum Beispiel Gruppen behinderter Menschen oder Eltern behinderter Kinder setzen sich für einen Abbau von Benachteiligungen und Vorurteilen, für „Barrierefreiheit“, rechtliche Gleichstellung und Gerechtigkeit ein.)

Im reflexiven Sinne steht Empowerment für einen selbstbestimmten Lern- und Handlungsprozess, in dem Randgruppen der Gesellschaft (zum Beispiel Menschen mit Behinderung oder Eltern behinderter Kinder) ihre

Angelegenheiten selbst in die Hand nehmen, sich dabei ihrer eigenen Fähigkeiten bewusst werden, sich eigenständig weiteres Wissen und Kompetenzen aneignen und bestehende soziale Ressourcen nutzen.

Bei Empowerment im transitiven Sinne werden einzelne Empfänger sozialer Dienstleistungen sowie gesellschaftliche Randgruppen (zum Beispiel Menschen mit Behinderung oder Lernschwierigkeiten oder auch Angehörige) angeregt und ermutigt, eigene (häufig verschüttete) Stärken, Fähigkeiten und Kompetenzen zur Selbstgestaltung zu entdecken, zu entwickeln und zu nutzen. Dies soll den Betroffenen ermöglichen, ein autonomes, selbstverantwortliches Leben zu führen. An dieser Stelle steht Empowerment für eine professionelle Praxis, die sich im Gegensatz zur bisherigen paternalistisch-dominanten Haltung durch Prozesse des gemeinsamen Suchens nach Lösungen, Beratens und Verhandelns auszeichnet.

Als methodisches Instrument des Empowerment-Konzepts spielt die Stärken-Perspektive eine bedeutende Rolle (Saleebey, 1997, zitiert nach Antor & Bleidick, 2006), die besagt, dass es sinnvoller ist, die Fähigkeiten und Stärken sowie auch die sozialen Ressourcen einer Person zu fördern, als ihr immer wieder ihre Probleme, Defizite, Fehlverhaltensweisen und Leistungsversagen vor Augen zu führen. Sämtliche Grundgedanken des Empowerment-Konzept nehmen in der Philosophie der Stärken ihren Ausgang. Zu diesen Grundeinsichten zählen (nach Antor & Bleidick, 2006):

- die Abkehr vom Defizit-Blickwinkel,
- die unbedingte Annahme des Anderen und Akzeptanz seines „So-Seins“,
- das Vertrauen in individuelle und soziale Ressourcen,
- der Respekt vor der Sicht des Anderen und seinen Entscheidungen,
- die Akzeptanz unkonventioneller Lebensentwürfe,
- der Respekt vor der „eigenen“ Zeit und vor „eigenen“ Wegen des Anderen,
- der Verzicht auf etikettierende, entmündigende und denunzierende Expertenurteile,
- die Grundorientierung an der Rechte-Perspektive, der Bedürfnis- und Interessenslage sowie der Lebenszukunft des Betroffenen;

Diese Grundideen lassen auf den ethischen Werterahmen schließen, der bis in die Anfänge der Empowerment-Bewegungen zurückgeht. Zentrale ethische Grundpfeiler im Empowerment-Ansatz sind (nach Antor & Bleidick, 2006):

- die Selbstbestimmung des Menschen, die sozial vermessen wird;
- die kollaborative und demokratische Partizipation, die besagt, dass Menschen, die von Entscheidungen betroffen sind, ein Recht auf Anhörung, Mitsprache und Mitbestimmung haben (vgl. Prilleltensky, 1994, zitiert nach Antor & Bleidick, 2006);
- die faire und gerechte Verteilung von Ressourcen und Lasten in der Gesellschaft (Abbau sozialer Benachteiligung und Ausgrenzung gesellschaftlicher Gruppen, Eintreten für soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Inklusion);

Für Menschen mit Behinderung kommt das Empowerment-Konzept auf vier Handlungsebenen zum Tragen. Auf der subjektzentrierten Ebene sind Wege dargestellt, die den Einzelnen darin unterstützen sollen, neue Lebenskräfte und Handlungskompetenzen zu entwickeln. Auf gruppenbezogener Ebene steht die (Wieder-)Herstellung tragfähiger Beziehungen und Verbindungen privater Netzwerke (Familie, Freundeskreis) im Vordergrund, sodass soziale Ressourcen und soziale Unterstützung in unmittelbarer Umgebung mobilisiert werden kann. Im Bereich der institutionellen Ebene, die zahlreiche Menschen mit Behinderung betrifft, die in Institutionen untergebracht sind, soll der institutionelle Veränderungsbedarf von den betroffenen Personen und ihren Bezugspersonen (Betreuern, Mitarbeitern) erarbeitet werden. Dieser bezieht sich sowohl auf die Entlegitimierung und den Abbau von Hierarchien, Zentralinstanzen und Bürokratien zugunsten demokratischer Entscheidungsstrukturen und Partizipationsformen als auch durch gemeindeintegrierte, häusliche Wohnangebote in Verbindung mit sozialen Netzen, formellen und informellen Unterstützungsangeboten. Auf der Ebene der Gemeinde- und Sozialpolitik steht Empowerment für politische Einmischung und Einflussnahme von Menschen mit Behinderung und wendet sich gegen die üblichen Verfahrensweisen von Sozialverwaltungen und Wohlfahrtsverbänden, Konzepte (psycho-)sozialer und rehabilitativer Hilfen weitgehend unter Ausschluss der Betroffenen zu planen und umzusetzen.



Ohne dem Engagement der Empowerment-Bewegungen – allen voran die Gruppe „People First“, in der sich betroffene inzwischen weltweit organisiert haben – wären auch viele gesetzliche und rechtliche Grundlagen im Bereich Gleichstellung wohl kaum oder nur ansatzweise zustande gekommen.

## **2.4.5 Inklusion**

Ein wesentlicher Teilbereich der Inklusion stellt die Teilhabe dar. Damit ist nicht nur eine vergleichsweise passive Teilnahme am Gemeinwesen gemeint, sondern vielmehr eine elementare Einflussnahme auf die Gestaltung in sämtlichen alltäglichen Lebensbereichen. Eine vollständige gesellschaftliche Teilhabe wäre weitgehend mit Inklusion identisch. In diesem Idealfall hätte ein Mensch trotz individueller Behinderung die Möglichkeit, sein Leben so zu leben, wie ein Mensch ohne Behinderung. Die betroffenen Personen würden direkt im jeweiligen Lebensbereich unterstützt, wo sie eben Hilfestellung benötigen, zum Beispiel Kindergarten, Schule, Beruf, Wohnen oder Freizeit (Niehoff, 2007).

Während das Thema der Inklusion im schulischen Bereich sehr umstritten ist, bestehen hierzu in der außerschulischen Behindertenarbeit klare Positionen. Folgende Standpunkte wurden von der Organisation „The Arc of New Jersey“ (1995, zitiert nach Theunissen, 2006):

„Alle Menschen, mit oder ohne geistiger Behinderung, haben das Recht, vollständig in ihre verschiedenen gesellschaftlichen Umweltbedingungen eingegliedert zu sein.“ Kinder mit geistiger Behinderung sollten:

- in einer Familie leben,
- mit Bezugspersonen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Familie aufwachsen,
- eine Integrationsklasse gemeinsam mit Kindern ohne Behinderung in einer Schule in ihrer Nachbarschaft besuchen,
- mit anderen Kindern mit und ohne Behinderung spielen und an gemeinsamen Freizeitaktivitäten teilnehmen;

Erwachsene mit geistiger Behinderung sollten die Möglichkeit haben:

- so weit als möglich ihr eigenes Leben zu kontrollieren und zu gestalten,

- sämtliche Formen erwachsener Beziehungen zu führen und zwar vom Knüpfen von Freundschaften bis zu partnerschaftlichen Beziehungen,
- in einem eigenen Zuhause zu wohnen,
- einer sinnvollen und ausreichend bezahlten Arbeit nachzugehen,
- an verschiedenen Freizeitaktivitäten teilzunehmen,
- ein religiöses Leben zu führen;

Die benötigte Unterstützung sollten die Menschen mit geistiger Behinderung in ihren Heimatgemeinden erhalten, während sie mit Menschen ohne Behinderung leben, lernen, arbeiten und spielen. Dies erfordert von der Gemeinde eine Bereitstellung von Unterstützungsmaßnahmen in sämtlichen Bereichen: unterstützte Bildung (supported education), Arbeitsassistenz (supported Employment), Wohnungen, die von Menschen mit Behinderung gemietet werden können und wo Assistenten je nach individuellem Hilfebedarf zur Verfügung stehen (supported living) und schließlich auch die Entwicklung von Konzepten zur Unterstützung von behinderten Menschen in der Pension (supported retirement – unterstütztes Rentnerleben) (vgl. Goldmeier & Herr, 1998, zitiert nach Theunissen, 2006).

Das Modell der Inklusion fordert demnach nicht eine alleinige Integration von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft oder eine Anpassung behinderter Menschen an normale Lebensstandards von Menschen ohne Behinderung im Sinne von Normalisierung, sondern postuliert ein Gesellschaftsmodell, in dem alle Menschen – mit oder ohne Behinderung – als gleichberechtigte Bürger, Lernende, Arbeitnehmer, Konsumenten oder auch Kulturschaffende dazugehören, ohne dabei diskriminiert oder auch privilegiert zu werden und wo das Individuum als Mensch keine soziale Ausgrenzung erfährt, sondern respektiert und angenommen wird (Renzaglia et al., 2003, zitiert nach Theunissen, 2006).

Diese Gesellschaftsform setzt voraus, dass allen Mitgliedern dieselben Partizipationsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Menschen mit Behinderung müssen im Sinne von Teilhabe über ihre demokratischen Partizipationsrechte informiert sein und in ihrer Rolle als Entscheidungsträger unterstützt werden und wenn nötig zur Fähigkeit, eigenständig-verantwortliche Entscheidungen zu

treffen, hingeführt werden. In diesem Zusammenhang ist auch Ermöglichung, Wahrung und Förderung der Selbstbestimmung unerlässlich (Theunissen, 2006).

#### **2.4.6 Weitere Prinzipien**

- **Selbstverwirklichung in sozialer Integration (Mühl, 2000):**

Auch wenn Selbstverwirklichung, die sich auf das Individuum bezieht, mit sozialer Integration, wo die Beziehung des Individuums zu anderen gesellschaftlichen Gruppen steht, in scheinbarer Konkurrenz zueinander stehen, so sind diese beiden Dimensionen nicht unabhängig voneinander zu sehen, sondern bilden sich in einem wechselseitigen, spiraligen Aufbau. Die Entwicklung von Selbstverwirklichung als Identitätsfindung ist nur möglich, wenn es gelingt, in Gruppen aufgenommen zu werden und dort zu interagieren. Umgekehrt ist für ein Gelingen der gesellschaftlichen Integration von wesentlichem Vorteil, wenn Ichbildung und Identitätsfindung in einem gewissen Ausmaß bereits stattgefunden haben.

- **Selbstbestimmung**

Menschen mit geistiger Behinderung haben seit jeher in hohem Maße und zumeist lebenslang Fremdbestimmung erfahren. Auch wenn geistig behinderte Menschen zum Teil auf Grund ihrer Behinderung in ihrer Selbstbestimmung und damit in ihren Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt sind, so erfolgt eine wesentliche Beschränkung durch die vorliegenden Sozialisationsbedingungen. Je schwerer die Behinderung manifestiert ist, umso höher ist der Grad der Fremdbestimmung (vgl. Hahn, 1981, zitiert nach Mühl, 2000). In den letzten Jahren ist daher die Förderung der Selbstbestimmung immer mehr in den Vordergrund getreten, da für alle Menschen – unabhängig davon ob eine Behinderung vorliegt oder nicht – die selben Entwicklungsziele gelten müssen. Zur Erfahrung der Grenzen der Selbstbestimmung einer Person – nämlich dort wo die Selbstbestimmung einer anderen Person in Frage gestellt

wird – ist die (oben genannte) Entwicklung der Selbstbestimmung in sozialer Integration von Bedeutung.

In den USA wird die Bedeutsamkeit und Umsetzung von Selbstbestimmung in der Arbeit mit behinderten Menschen unter folgenden Gesichtspunkten diskutiert (Lindmeier & Lindmeier, 2003):

- Selbstbestimmung als Bündel von Fähigkeiten und Fertigkeiten bzw. Kompetenzen, die gelernt werden können – und gelehrt werden müssen;
- Selbstbestimmung als innerer Antrieb zu autonomen, selbst gesteuertem und selbstbewusstem Verhalten (in dem Sinne, sich seiner selbst bewusst zu sein);
- Selbstbestimmung als Form menschlicher Selbstgestaltung, die sich nur im Rahmen kommunikativer und sozialer Beziehungen vollzieht;
- Selbstbestimmung als ein politisches Recht, als Bürgerrecht, das jedem Menschen unabhängig vom Grad seiner Behinderung zusteht;
- Selbstbestimmung als Aufforderung zur Veränderung des Systems der Hilfen für Menschen mit geistiger Behinderung;

Zur Fähigkeit geistig behinderter Menschen zu selbstbestimmtem Handeln existieren allerdings innerhalb der Professionisten unterschiedliche Positionen. Während ein Teil davon ausgeht, dass jeder Mensch über die Fähigkeit zur Selbstbestimmung verfügt, wird von anderen der Standpunkt vertreten, dass dies zumindest für bestimmte Personengruppen nicht zutrifft (zum Beispiel für Menschen mit schwerer geistiger Behinderung) (Lindmeier & Lindmeier, 2003).

- **Handlungs- und Erlebnisfähigkeit (Mühl, 2000)**

Im Bereich der Handlungsfähigkeit werden Qualifikationen eines (behinderten) Menschen wie das Setzen von Zielen, Planen, Umsetzen dieser Pläne und Kontrolle gefördert. In der Zielsetzung und Planung kommt auch noch der Aspekt der Mitbestimmung und Mitentscheidung zum Ausdruck, der aber auch Verantwortung und Verantwortlichkeit

verlangt. Als wesentlich schwieriger erweist sich aber die Förderung der Erlebnisfähigkeit, da diese in hohem Maße der Subjektivität unterliegt und kaum in lehrbare Teile analysierbar ist. Allerdings treten immer wieder Überschneidungen beider Bereiche auf, da das Handeln selbst auch Erlebnisanteile als affektive und motivationale Aspekte enthält.

- **Kontinuitäts- und Flexibilitätsprinzip (Bürli, 1997)**

Durch einen grundlegenden Paradigmenwechsel in der Behindertenförderung seit den 50er Jahren, wird Behinderung immer weniger als unveränderliche, mit der betroffenen Person fix verbundenen Gegebenheit angesehen, sondern zunehmend die Ansicht vertreten, dass der Status der Behinderung durch konkrete Förder- und Lernangebote verändert werden kann. Die frühere klar definierbare Kategorisierung von Behinderungen wurde von der Annahme abgelöst, dass die unterschiedlichen Ausprägungen von Behinderung nicht eindeutig voneinander zu trennen sind, sondern sogar beträchtliche Überlappungen zwischen den Behinderungen bestehen. Aus dieser Perspektive heraus erschien es praktikabler, Behinderungen auf einem Kontinuum zu beschreiben als sie in Kategorien zu klassifizieren.

Durch weiteres Umdenken wurde die Erkenntnis gewonnen, dass persönliche Eigenschaften – wie zum Beispiel Intelligenz – nicht angeboren und unabänderlich sind, sondern durch pädagogische Maßnahmen und Förderangebote verändert werden können. Daraus entstand das Flexibilitätsprinzip.

Durch diese veränderten Grundannahmen wurden auch die sonderpädagogischen Fördermaßnahmen als Kontinuum angelegt, das von der vollständigen Integration bis zur vollständigen Segregation reicht. Dies ermöglicht eine individuellere Förderung der betroffenen Personen, die an den jeweiligen Unterstützungsbedarf angepasst ist.

## **2.5 Das Behindertenkonzept der Österreichischen Bundesregierung (beschlossen Dezember 1992)**

Bereits im Jahr 1977 wurde im Bundesministerium für soziale Verwaltung ein Konzept zur Eingliederung Behinderter (Rehabilitationskonzept) erarbeitet, das vor allem Fragen der Rehabilitation, Beratung von behinderten Menschen sowie die Grundsätzen der Geschützten Werkstätten zum Inhalt hatte und durch Verbesserungen des Beratungsangebotes und der Koordinationsmaßnahmen sowie durch die Errichtung und den Ausbau der Geschützten Werkstätten größtenteils umgesetzt wurde.

Da die Probleme und Anliegen behinderter Menschen zunehmend ins allgemeine Bewusstsein gerückt sind, haben die Vereinten Nationen das Jahr 1981 zum Jahr der Behinderten erklärt und die Jahre 1983 bis 1992 zur Dekade der behinderten Menschen. Bis zum Ende dieser Dekade wurde das Behindertenkonzept erarbeitet und soll für die nächste Zukunft das Leitbild in der Behindertenpolitik der österreichischen Bundesregierung bilden.

Da die Auswirkungen einer Behinderung sämtliche Lebensbereiche beeinflussen können, wird Behindertenpolitik von der österreichischen Bundesregierung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe betrachtet. Das erarbeitete Behindertenkonzept ist ein Versuch, einem umfassenden Verständnis von Behindertenpolitik gerecht zu werden. Daher orientiert sich das Behindertenkonzept an folgenden Grundsätzen (Einige davon wurden im vorangegangenen Kapitel bereits näher beschrieben.):

- Prävention: Das Entstehen von Behinderung soll durch Vorsorgemaßnahmen nach Möglichkeit vermieden werden.
- Integration: Die bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben muss für Menschen mit Behinderung gesichert werden.
- Normalisierung: Das Leben von Menschen mit Behinderung soll sich so wenig als möglich von dem nichtbehinderter Menschen unterscheiden.
- Selbstbestimmung: Menschen mit Behinderung sollen Entscheidungen, die sie betreffen, im gleichen Maß wie nichtbehinderte Menschen selbst treffen oder zumindest an ihnen mitwirken.

- Hilfe zur Selbsthilfe: Die angebotenen Unterstützungsmaßnahmen sind so zu gestalten, dass die Fähigkeiten des behinderten Menschen und seines sozialen Umfeldes gestärkt werden und ihm größtmögliche Selbständigkeit verschafft wird.
- Finalität: Die Hilfen für Menschen mit Behinderung müssen unabhängig von der Ursache der Behinderung erbracht werden.
- Gewöhnlicher Aufenthalt: Das Unterstützungsangebot muss unabhängig von der Staatsbürgerschaft allen Menschen mit Behinderung zustehen, die in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben.
- Individualisierung: Je nach den individuellen Bedürfnissen der betroffenen Personen ist ein abgestuftes System von Unterstützungsmaßnahmen anzubieten, wobei besonders auf Kurzzeit- und Übergangshilfen zu achten ist.
- Dezentralisierung: Die Hilfen für Menschen mit Behinderung müssen leicht erreichbar bzw. nach Möglichkeit in der Nähe des Wohn- oder Arbeitsortes sein.
- Fließende Übergänge: Die Unterstützungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung müssen einander ergänzen, wobei besonders auf die Schnittstellen zwischen den verschiedenen Lebensbereichen zu achten ist.
- Rehabilitation: Bevor Renten oder Pflegeleistungen bewilligt werden, sind alle Möglichkeiten der Rehabilitation auszuschöpfen.
- Mobile und ambulante Hilfe: Nach Möglichkeit sollten stationäre Aufenthalte zugunsten mobiler, ambulanter oder teilstationärer Hilfe vermieden werden.
- Überschaubarkeit: Bei allen Einrichtungen sind kleine, überschaubaren Einheiten gegenüber großen zu bevorzugen.
- Zugänglichkeit: Das Unterstützungsangebot muss den betroffenen Personen durch Information und Beratung gleichermaßen zugänglich gemacht werden.

Nach diesen Grundsätzen wurde im Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung für die Bereiche Recht, Integration, Kindheit, Schule,

Berufsausbildung, Arbeit, Gesundheit, Freizeit, Wohnen, Bauen, Verkehr, rechtlicher Schutz, Pflegevorsorge sowie Behindertenpolitik der derzeitige Stand erhoben und für die Zukunft Zielsetzungen konzipiert.

Gleichzeitig wurde mit dem Bundesbehindertengesetz ein erster Schritt in Richtung einheitliche Kompetenzverteilung auf Bundesebene gesetzt, da bisher das Behindertenwesen in über 90 Bundes- und Landesgesetzen geregelt ist.

## **2.6 Gesetzliche Grundlagen für die Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung**

Auch wenn zur Unterstützung von behinderten Menschen zahlreiche Gesetze Anwendung finden, so werden im folgenden Abschnitt nur jene angeführt, die vor allem für die Arbeitswelt und auch für die Integration von behinderten Menschen von Bedeutung sind.

### **2.6.1 Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) und Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)**

Da diesen beiden Gesetze eng miteinander verzahnt sind, werden sie in den folgenden Ausführungen gemeinsam abgehandelt. In beiden Gesetzen kommt die Verantwortung für den Arbeitsmarkt durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zum Ausdruck.

Im Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) vom Dezember 1968 sind sämtliche Maßnahmen und Richtlinien zur Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung sowie zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit festgelegt. Die Aufgaben des AMFG sind die Regelung der Voraussetzungen für die Ausübung der (privaten) Arbeitsvermittlung, der betrieblichen Arbeitsmarktförderung, der Kurzarbeitsbeihilfe und das so genannte Frühwarnsystem.

Das Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) regelt die Aufgaben und die Organisation des Arbeitsmarktservice, das für die Durchführung der



Arbeitsmarktpolitik des Bundes zuständig ist, und bildet auch die gesetzliche Grundlage für die Förderungen, die das AMS gewährt.

Das AMS ist gesetzlich dazu verpflichtet, Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt als benachteiligt gelten – wozu unter anderem auch behinderte Menschen zählen – bei der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes besonders zu fördern, sodass eine größtmögliche Gleichheit mit anderen Arbeitskräften hergestellt wird (§ 31, Abs. 3 AMSG).

Menschen mit Behinderungen profitieren von diesen beiden Gesetzen in zwei Bereichen:

#### **a) Individueller Bereich**

- Information über Arbeitsmarkt und Berufswelt und Beratung bei der Wahl des Berufes
- Berufsvorbereitungskurse
- Arbeitserprobung
- Arbeitstraining
- Ein-, Um- und Nachschulungen
- Qualifizierung und Weiterentwicklung im Beruf
- (Transit-)Beschäftigungseinrichtungen
- Finanzielle Förderungen (Beihilfen) wie zum Beispiel während einer Vorbereitung auf eine Arbeitsaufnahme, Lehrlings-/Ausbildungsbeihilfe oder Hilfen zur wirtschaftlichen Selbständigkeit;
- Bereitstellen von technischen Arbeitshilfen bzw. Arbeitsplatzadaptierungen
- Unterstützung durch eine Arbeitsassistentin
- Kostenübernahme für eine Begleitperson oder einen Dolmetsch

Weiters werden vom AMS meist in Kooperation mit anderen Organisationen – wie zum Beispiel der Arbeiterkammer und Sozialversicherungsträgern – zahlreiche Projekte zur Eingliederung von arbeitslosen behinderten Menschen angeboten.

#### **b) Firmenpolitische Förderungen**

- Unterstützung der Unternehmen bei der Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen

- Finanzielle Fördermaßnahmen wie zum Beispiel Lohnkostenzuschüsse, Förderung der Lehrlingsausbildung von Jugendlichen mit Behinderung, Integrationsbeihilfen, Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen;
- Erstattung von Kosten für konkrete Arbeitsplatzadaptierungen, technische Hilfsmittel und Schulungen;
- Unterstützung bei Investitionsmaßnahmen
- Förderung spezifischer Beschäftigungsprojekte
- Begleitung durch eine Arbeitsassistenz
- Multiplikatorenausbildung (Behindertenvertrauenspersonen und Betriebsräten bzw. Betriebsrätinnen in behindertenspezifischen Fragen)

## **2.6.2 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)**

Das Behinderteneinstellungsgesetz wurde ursprünglich zur beruflichen Rehabilitation der Kriegsinvaliden der beiden Weltkriege geschaffen, ist aber im Laufe der Jahre an die heutigen Gegebenheiten angepasst worden. Ziel des Behinderteneinstellungsgesetzes ist die Integration von körperlich und/oder geistig behinderten Menschen in den Arbeitsprozess und eine damit verbundene berufliche Gleichstellung mit Menschen ohne Behinderung.

### **a) Beschäftigungspflicht**

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BeinstG) verpflichtet die Arbeitgeber, pro 25 Dienstnehmer einen begünstigten Behinderten einzustellen (§ 1 BeinstG).

### **b) Definition des Begriffes Behinderung nach BEinstG**

Behinderung nach § 3 des BEinstG wird als Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen definiert, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

### **c) Begünstigte Personen**

Das BeinstG gewährt aber nicht allen Personen mit einer Behinderung einen

besonderen Schutz, sondern nur so genannten begünstigten Behinderten. Als begünstigte Behinderte wiederum gelten österreichische Staatsbürger, EWR Bürger oder Flüchtlinge, denen Asyl gewährt wurde, wenn sie einen nach § 14 BeinstG nachgewiesenen Grad der Behinderung von mindestens 50 % aufweisen. Nicht als begünstigte Behinderte im Sinne des BeinstG gelten behinderte Personen, „die sich entweder in Schul- oder Berufsausbildung befinden, oder das 65. Lebensjahr überschritten haben und nicht in Beschäftigung stehen, oder nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften Geldleistungen wegen dauernder Erwerbs-unfähigkeit (dauernder Berufsunfähigkeit) bzw. Ruhegenüsse oder Pensionen aus dem Versicherungsfall des Alters beziehen und nicht in Beschäftigung stehen, oder infolge des Ausmaßes ihrer Gebrechen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auch auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einer geschützten Werkstätte nicht geeignet sind (BEinstG, § 2 Abs. 2)

#### **d) Feststellung der Begünstigung**

Die Feststellung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit nach § 14 des BEinstG und damit des Grades der Behinderung erfolgt durch:

- Bescheid eines Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen (oder Schiedskommission) bzw. des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen oder der Bundesberufungskommission im Sinne des Bundesberufungskommissionsgesetzes (BGBl. I Nr. 150/2002)
- Bescheid eines Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung
- Urteil des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichtes
- Bescheid eines Landeshauptmanns (des Bundesministers für Arbeit und Soziales) in Verbindung mit der Amtsbescheinigung gemäß § 4 des Opferfürsorgegesetzes
- Bescheid in Vollziehung der landesgesetzlichen Unfallfürsorge

Liegt weder ein Bescheid noch ein Urteil vor, so hat das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen den Grad der Behinderung einzuschätzen.

#### **e) Berechnung der Pflichtzahl**

Die Anzahl der begünstigten Behinderten, die von einem Unternehmen eingestellt werden müssen – die so genannte Pflichtzahl, hängt von der

Gesamtzahl der Arbeitnehmer ab, die in einem Unternehmen beschäftigt sind. Für die Berechnung der Pflichtzahl sind in die festgestellte Gesamtzahl der Dienstnehmer die beschäftigten begünstigten Behinderten und die Inhaber von Amtsbescheinigungen oder Opferausweisen nicht einzurechnen (§ 4 BeinstG). Folgende Personen mit Behinderung sind auf die Pflichtzahl doppelt anzurechnen: Blinde, begünstigte Behinderte vor Vollendung des 19. Lebensjahres, begünstigte Behinderte nach Vollendung des 19. Lebensjahres für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses, begünstigte Behinderte nach Vollendung des 50. Lebensjahres, wenn und solange der Grad ihrer Behinderung mindestens 70 % beträgt, begünstigte Behinderte nach Vollendung des 55. Lebensjahres, begünstigte Behinderte, die überwiegend auf den Gebrauch eines Krankenfahrstuhles (Rollstuhles) angewiesen sind sowie Inhaber einer Amtsbescheinigung oder eines Opferausweises gemäß § 4 Opferfürsorgegesetz vor Vollendung des 19. und nach Vollendung des 55. Lebensjahres.

Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales kann diese Pflichtzahl für bestimmte Wirtschaftszweige derart abändern, dass nur auf je höchstens 40 Dienstnehmer mindestens ein begünstigter Behinderter einzustellen ist. Voraussetzung dafür ist, dass die Beschäftigung von Behinderten auf Grund der diesen Wirtschaftszweigen eigentümlichen Strukturen auch unter Nutzung aller technischen Möglichkeiten und Unterstützungsstrukturen nicht möglich ist. Weiters kann der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales bestimmen, dass Dienstgeber Arbeitsplätze, die sich für die Beschäftigung von Behinderten besonders eignen, diesen Behinderten oder bestimmten Gruppen von Behinderten vorbehalten sind. Auf Bund, Länder und Gemeinden findet der erste Satz keine Anwendung (§ 1, Abs. 2).

#### **f) Erfüllung der Beschäftigungspflicht**

Wenn Firmen dieser Beschäftigungspflicht nicht nachkommen, müssen sie pro behinderte Person, die einzustellen wäre, eine Zahlung an den Ausgleichstaxfonds leisten. Diese Ausgleichstaxe für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre, wurde mit 1. Juli 2001 auf monatlich 196,22 Euro festgesetzt. Dieser Betrag wird ab Jänner durch einen durch das Allgemeine

Sozialversicherungsgesetz festgesetzten Anpassungsfaktor jährlich erhöht und beträgt für 2007 monatlich 209 Euro.

Wenn Betriebe mehr begünstigte Behinderte beschäftigen, als sie dem Gesetz nach müssten, erhalten sie aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds eine Prämie. Aus den Mitteln des Fonds werden weiters Fördermaßnahmen bezahlt, die zur Unterstützung von behinderten Menschen am Arbeitsplatz dienen. Betriebe sind nach § 6 sogar dazu verpflichtet, bei Beschäftigung von begünstigten Behinderten im konkreten Fall erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, außer diese Maßnahmen würden den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten. Für die Anschaffung technischer Arbeitshilfen, für die Schaffung von bestimmten Arbeits- und Ausbildungsplätzen, für Ein-, Um- oder Nachschulungen und für Lohnkosten werden Betrieben Zuschüsse oder Darlehen aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds zur Verfügung gestellt.

#### **g) Diskriminierungsverbot**

In den §§ 7 bis 7f des BEinstG sind sämtliche Diskriminierungsverbote verankert, die Menschen mit Behinderung betreffen können. Einerseits das Entgelt, das den im Sinne dieses Bundesgesetzes beschäftigten begünstigten Behinderten gebührt, darf aus dem Grunde der Behinderung nicht gemindert werden.

Andererseits darf auf Grund einer Behinderung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß § 7a niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei:

- Begründung des Dienstverhältnisses,
- Festsetzung des Entgelts,
- Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beruflichem Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
- sonstigen Arbeitsbedingungen,
- Beendigung des Dienstverhältnisses (diskriminierende Kündigungen)

oder Entlassungen können bei Gericht angefochten werden),

- Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Dienstverhältnisses,
- Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
- Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

In den §§ 7c bis 7f ist verankert, wann eine Diskriminierung bzw. eine Belästigung vorliegt und welche Rechtsfolgen dadurch nach sich gezogen werden.

Durch dieses Diskriminierungsverbot, das durch die letzte Gesetzesnovelle im Jänner 2006 verankert wurde, findet die Rahmenrichtlinie Beschäftigung und Beruf der Europäischen Kommission für den Bereich der Menschen mit Behinderung in Bundeskompetenz Umsetzung.

#### **h) Kündigungsschutz**

Begünstigte Behinderte unterliegen – sofern das Dienstverhältnis mindestens 6 Monate gedauert hat – einem besonderen Kündigungsschutz. Das Dienstverhältnis eines begünstigten Behinderten darf vom Dienstgeber nur unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen und nach Zustimmung des Behindertenausschusses gekündigt werden.

Der Behindertenausschuss hat bei seiner Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten die besondere Schutzbedürftigkeit des Dienstnehmers zu berücksichtigen und unter Beachtung der Regelungen über die Beschäftigung von begünstigten Behinderten sowie der Förderungsmaßnahmen (§ 6 BeinstG) zu prüfen, ob dem Dienstnehmer der Verlust des Arbeitsplatzes zugemutet werden kann.

Eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses ist nach § 8 Abs. 4 BEinstG dem Dienstgeber insbesondere dann nicht zumutbar:

- wenn der Tätigkeitsbereich des begünstigten Behinderten entfällt und der Dienstgeber nachweist, dass der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne

erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann.

- wenn der begünstigte Behinderte unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und der Dienstgeber nachweist, dass der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann.
- wenn der begünstigte Behinderte die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

Bei Beendigung befristeter Dienstverhältnisse durch Fristablauf, begründeten Entlassungen, Beendigung während des Probemonats, Kündigungen, sofern das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung nicht länger als 6 Monate gedauert hat und wenn der begünstigte Behinderte zum Betriebsrat gewählt wurde und dem besonderen betriebsrätlichen Kündigungs- oder Entlassungsschutz unterliegt, besteht kein besonderer Kündigungs- bzw. Beendigungsschutz durch das BeinstG.

#### **i) Behindertenvertrauenspersonen**

Sind in einem Betrieb ständig mehr als fünf begünstigte Behinderte beschäftigt, so sind durch diese zur Vertretung ihrer Interessen eine Behindertenvertrauensperson sowie ein Stellvertreter für die Periode von vier Jahren zu wählen (BeinstG § 22a).

Zu den Aufgaben der Behindertenvertrauensperson zählen:

- Vertreten der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten Behinderten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat
- Überwachung der Anwendung und Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes

Sind in einem Betrieb dauernd mindestens 15 begünstigte Behinderte beschäftigt, so sind für jede Behindertenvertrauensperson zwei Stellvertreter zu wählen. Als Betriebe gelten auch integrative Betriebe nach § 11.

### **j) Integrative Betriebe**

Auf diese spezielle Form der Beschäftigungsmöglichkeit für Menschen mit Behinderung, die dem Behinderteneinstellungsgesetz unterliegt, wird im Punkt 2.7.2 noch genauer eingegangen.

## **2.6.3 Bundesbehindertengesetz (BBG)**

Dieses Gesetz soll durch die darin verankerten Maßnahmen Menschen mit Behinderung eine bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben sichern.

Das Bundesbehindertengesetz umfasst sämtliche Bereiche des täglichen Lebens, die einen Menschen mit Behinderung betreffen:

- Vereinbarungen mit den Rehabilitationsträgern
- Einrichten eines Bundesbehindertenbeirats und Definition seiner Aufgaben
- Schaffen eines Behindertenanwalts und Definition seiner Aufgaben
- Unterstützung von behinderten Menschen durch Auskunft, Beratung und Betreuung
- Aufzeigen sämtlicher finanzieller Unterstützungsmöglichkeiten
- Ermäßigungsmöglichkeiten für behinderte Menschen und Ausstellung eines Behindertenpasses

In der Novelle zum Bundesbehindertengesetz vom August 2005 wurde der Aufgabenbereich des Behindertenanwaltes geschaffen, der für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen zuständig ist. Er ist in beratender und unterstützender Funktion von Personen zuständig, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes oder des Diskriminierungsverbots des Behinderteneinstellungsgesetzes diskriminiert fühlen.



## **2.6.4 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)**

„Ziel dieses Bundesgesetzes ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.“ (§ 1BGStG)

Die Definition von Behinderung in diesem Gesetz kommt jener gleich, die bereits im Behinderteneinstellungsgesetz angeführt wurde.

### **a) Geltungsbereich**

Im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz ist das Diskriminierungsverbot sowohl für den Bereich der gesamten Verwaltung des Bundes (Hoheits- und Privatwirtschaftsverwaltung mit Ausnahme des Dienstrechts) als auch im Verkehr zwischen Privaten beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (also vor allem Verbrauchergeschäfte) geregelt. Im Zusammenhang mit bestehenden Gebäuden und dem Bereich Verkehr gelten allerdings noch Übergangsbestimmungen. Die Diskriminierung in der Arbeitswelt selbst wird im Behinderteneinstellungsgesetz geregelt.

### **b) Diskriminierungsverbot**

Im § 4 des BGStG wird dieses Diskriminierungsverbot genauer definiert:

- Niemand darf infolge einer Behinderung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.
- Dies gilt auch für jeden Elternteil, der aufgrund der Behinderung eines von ihm betreuten Kindes diskriminiert wird.
- Das Diskriminierungsverbot hat auch für Angehörige Gültigkeit, wenn diese durch die Behinderung einer von ihnen betreuten Person diskriminiert werden.
- Weiter findet es auch im Falle der Belästigung gemäß § 5 Abs. 3 auf Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner Anwendung.

### **c) Diskriminierung nach § 5 BGStG**

- **Unmittelbare Diskriminierung:** Diese liegt dann vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt wird, als eine andere Person (geschieht meist mit Absicht).
- **Mittelbare Diskriminierung:** Eine mittelbare Diskriminierung kann durch scheinbar neutrale Vorschriften (z. B. Hausordnungen, allgemeine Geschäfts- oder Beförderungsbedingungen, bauliche Gegebenheiten – keine Gesetze!) auftreten, durch die behinderte Menschen gegenüber anderen Menschen benachteiligt werden. Ein wichtiger Punkt an dieser Stelle ist die Diskriminierung durch Barrieren jeglicher Art.
- **Belästigung:** Werden im Kontext mit Behinderung unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Bemerkungen und Verhaltensweisen getätigt, sodass die betroffene Person in ihrer Würde verletzt wird und ein einschüchterndes, demütigendes Umfeld für sie geschaffen wird, ist dies eine Diskriminierung im Sinne von Belästigung.
- **Auf Anweisung:** Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person eine andere Person dazu anweist, einen Menschen auf Grund seiner Behinderung zu belästigen oder zu diskriminieren.

### **d) Unverhältnismäßige Belastungen (§ 6 BGStG)**

Wenn die Beseitigung von benachteiligenden Bedingungen – insbesondere von Barrieren – rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre, liegt keine mittelbare Diskriminierung vor. Bei der Prüfung der Unverhältnismäßigkeit werden mehrere Aspekte berücksichtigt wie z. B. der Aufwand der Beseitigung, die wirtschaftliche Lage der bestreitenden Partei oder auch die Auswirkung der Benachteiligung auf die allgemeinen Interessen jenes Personenkreises, der durch dieses Gesetz betroffen ist.

Der Bund hat sich in diesem Gesetz dazu verpflichtet, dieses Gesetz umzusetzen und zu wahren, wenn nötig auch konkrete Maßnahmen zu treffen. Wenn ein Fall auftritt, der von besonderem öffentlichem Interesse ist, kann die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation eine Verbandsklage auf Feststellung einer Diskriminierung einbringen. Wird eine Verletzung des

Diskriminierungsverbots oder eine Belästigung gemäß § 5 gerichtlich bestätigt, hat die betroffene Person Anspruch auf Schadenersatz. Es besteht auch die Möglichkeit durch Schlichtung und Mediation eine außergerichtliche Einigung herbeizuführen.

### **2.6.5 Behindertengleichstellungspaket**

Das Behindertengleichstellungspaket, das mit 1. Jänner 2006 in Kraft getreten ist, regelt das Verbot einer Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung in sämtlichen Bereichen des täglichen Lebens. In diesem Paket soll vor allem nachfolgende Verfassungsbestimmung umgesetzt werden:

„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“ (BGBl. I Nr. 87/1997)

Hauptinhalte des Behindertengleichstellungspakets sind vor allem das neue Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, eine Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz (Diskriminierungsverbot im Bereich Arbeit) sowie eine Novelle zum Bundesbehindertengesetz (Gründung des Behindertenanwaltes). Gleichzeitig wurden aber auch noch das Bundessozialamtsgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz novelliert. Der Geltungsbereich dieses Gesetzes erstreckt sich auch nur über jene Bereiche, die der gesetzlichen Zuständigkeit des Bundes unterliegen. Die meisten Länder haben den Diskriminierungsschutz im Bereich Arbeit in ihren Landesgesetzen verankert und auch darüber hinaus noch umfassende Antidiskriminierungsgesetze erlassen.

## **2.7 Formen von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit geistiger Behinderung**

Nach Stuffer (1983) sollte Arbeit für Menschen mit geistiger Behinderung so beschaffen sein, dass die betroffenen die Aufgaben aus eigener Kraft, aber unter Umständen mit Hilfe, bewältigen können, das fertige Produkt zu sehen bekommen und ihre Leistung daran erkennen können. Außerdem sollte dem Endprodukt ein wirksamer sozialer Wert beigemessen werden können.

Dürr (1992, zitiert nach Suhrweier, 1999) erwähnt folgende Merkmale von Arbeit für Menschen mit geistiger Behinderung: Die Arbeit sollte der geistigen Behinderung angepasst sein, ein Mindestmaß an Abwechslung bieten, soziale Kontakte ermöglichen, nach Ziel und Zweck motivierbar sein, Erfolgserlebnisse garantieren, mehrere Funktionsbereiche umfassen, subjektiv sinnvoll sein sowie materiell anerkannt werden.

Diese Anforderungen an die Arbeit von Menschen mit Behinderung sollten in jeder Beschäftigungsform zumindest zum Teil vorhanden sein, um die Zufriedenheit der betroffenen Personen zu gewährleisten.

### **2.7.1 Allgemeiner Arbeitsmarkt**

#### **2.7.1.1 Nicht geschützter Bereich**

In diesem Bereich finden geistig behinderte oder lernschwache Menschen Arbeit, die nicht als behindert im Sinne des § 3 BEinstG gelten. Dazu zählen etwa viele Sonderschulabgänger. Wie auch bei einem geschützten Arbeitsplatz arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung zusammen. Auch die Arbeitgeber sind ähnliche und werden im folgenden Punkt genauer beschrieben. Auch im nicht geschützten Bereich sind Förderungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich, die aber immer individuell von der

fördernden bzw. auszahlenden Stelle (AMS, Bundessozialamt, Bundesländer) auf bestehenden Anspruch überprüft und bei Bedarf zuerkannt werden (telefonische Auskunft vom Bundessozialamt, Landesstelle Steiermark). Grundsätzlich besteht auf diese Förderungen kein Rechtsanspruch.

### **2.7.1.2 Geschützter Arbeitsplatz**

Als „Geschützte Arbeit“ wird ein geförderter Arbeitsplatz im Sinne von Ausbildung und Beschäftigung nach § 3 des BEinstG auf dem offenen Arbeitsmarkt verstanden. Bestimmung dieser Arbeitsplätze ist die Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern, die auf Grund ihrer Behinderung mit Nichtbehinderten auf dem Arbeitsplatz nicht erfolgreich konkurrieren können, zu betriebsüblichen bzw. kollektivvertraglichen Bedingungen. Durch die gewährten Förderungen kann einerseits eine Adaptierung des Arbeitsplatzes bzw. die Schaffung besonderer Arbeitsbedingungen für den behinderten Arbeitnehmer erfolgen, und andererseits eine eventuelle Minderleistung durch Lohnkostenzuschuss ausgeglichen werden.

Im Gegensatz zum Ersatzarbeitsmarkt arbeiten hier behinderte Menschen gemeinsam mit Menschen ohne Behinderung. Diese Art von Arbeitsplätzen ist zu finden:

- **In Unternehmen der freien Wirtschaft:**

Verglichen mit dem Ersatzarbeitsmarkt werden hier keine speziellen Projekte oder Betriebe eingerichtet, sondern es wird ein Arbeitsplatz in einem Unternehmen der freien Wirtschaft durch verschiedene Zuschüsse im Rahmen des BEinstG, der einzelnen Landesgesetze (Sozialhilfegesetze) aber auch durch das Arbeitsmarktförderungsgesetz gefördert, wenn der betroffene Arbeitnehmer aufgrund seiner Behinderung dauerhaft nicht in der Lage ist, die volle Arbeitsleistung zu erbringen. Weitere Unterstützungsmaßnahmen erfolgen durch Finanzierung der Adaptierung des Arbeitsplatzes mit speziellen Geräten oder zur Schaffung besonderer Arbeitsbedingungen, die dem

behinderten Arbeitnehmer eine annähernd normale Arbeitsleistung ermöglichen (Homepage des Arbeitsmarktservice, 2008).

- **In Form von teilgeschützter Beschäftigung in Verantwortung einer außerbetrieblichen Einrichtung:**

In Betrieben können neben den eigenen Angestellten auch Menschen arbeiten, die einer anderen sozialen oder integrativen Einrichtung zugehörig sind und für die ein finanzieller Beitrag im Verhältnis zu ihrer reduzierten Arbeitsleistung gezahlt wird.

- **In Betrieben der öffentlichen Hand (Bund, Länder, Gemeinden) bzw. in denen die öffentliche Hand die Mehrheit aufgrund des Aktiengesetzes besitzt:**

Dieser Bereich umfasst staatliche Behörden, Regionen und Kommunen, aber auch öffentliche oder halböffentliche Einrichtungen: Staatsbetriebe, Körperschaften, Schulen, Universitäten, Sozialversicherungskassen. Dazu zählen aber auch (meist soziale) Verbände, die gelegentlich mit Anliegen behinderter Menschen konfrontiert sind und hauptsächlich durch öffentliche Mittel finanziert werden.

Der öffentliche Sektor unterliegt gleichermaßen der Beschäftigungspflicht wie der private Sektor, auch wenn für Träger von Krankenanstalten gewisse Erleichterungen gelten. Dieser Beschäftigungspflicht wird der Bund aber nur zum Teil gerecht, da speziell im Exekutivbereich und im Lehramtsbereich zu wenige behindertengerechte Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Allerdings wurde als zusätzliche Maßnahme für die vermehrte Einstellung von Menschen mit Behinderung im öffentlichen Dienst ein Pool von Behindertenplanstellen für die Beschäftigung von begünstigten Behinderten ins Leben gerufen. Im Jahr 2002 umfasste dieser Pool 650 Planstellen (Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2003).

### **2.7.1.3 Transitarbeitsplatz**

Transitarbeitsplätze sind zeitliche befristete Arbeitsverhältnisse für Menschen, die aus den unterschiedlichsten Gründen Schwierigkeiten haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und sind Ergebnis zahlreicher Beschäftigungsprojekte wie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte oder Sozialökonomische Betriebe.

Ziel der Transitarbeitsplätze ist die berufliche Wiedereingliederung von Menschen, die langzeitarbeitslos und/oder schwer vermittelbar sind, auf dem freien Arbeitsmarkt durch Verbesserung ihrer persönlichen Voraussetzungen und Erwerb von Praxis in verschiedenen Arbeitsbereichen, die je nach Beschäftigungsprojekt von Altenbetreuung über Grünraumbewirtschaftung bis hin zu Bürodienstleistungen reichen (Arbeitsmarktservice, 2007).

### **2.7.2 Teilgeschützte Beschäftigung**

Ursprünglich sind die ersten teilgeschützten Beschäftigungsprojekte mit dem Ziel der beruflichen Integration geistig- und mehrfach behinderter Menschen in Nordamerika entstanden und weiteten sich dann nach Großbritannien, Italien, Deutschland, Dänemark und die Niederlande aus. In Österreich werden „teilgeschützter Arbeit“ jene Beschäftigungsmodelle zugeordnet, die für Menschen mit Behinderungen als Alternative zwischen der Beschäftigung in den klassischen Behinderteneinrichtungen und der individuellen kompetitiven Beschäftigung in der freien Wirtschaft zur Verfügung stehen (vgl. Badelt, 1992).

Hauptzielgruppe teilgeschützter Beschäftigungsprojekte sind Menschen mit Behinderung, die von ihren intellektuellen und/oder instrumentellen Fähigkeiten her zwar für einen Arbeitsplatz am freien Arbeitsmarkt geeignet wären, die aufgrund ihrer Behinderung den dortigen Leistungsanforderungen ohne Unterstützung nicht gewachsen sind bzw. als schwer vermittelbar gelten und die gleichzeitig in Beschäftigungswerkstätten unterfordert sind (vgl. Seyfried, 1990).

Wie die beiden im Folgenden beschriebenen Modelle zeigen, existieren unterschiedliche Ansätze bezüglich der Einteilung teilgeschützter Beschäftigung.

Badelt (1992) geht von sechs gleichwertigen Formen teilgeschützter Beschäftigung aus:

- a) Selbständige Beschäftigung
- b) Individuelle, kompetitive Beschäftigung im offenen Arbeitsmarkt
- c) Beschäftigung auf für Behinderte reservierten Arbeitsplätzen
- d) Beschäftigung in besonderen Abteilungen (Enklaven) von Unternehmen des offenen Arbeitsmarktes
- e) Beschäftigung in Selbsthilfefirmen, Kooperativen oder sonstigen Unternehmen, die sich der Beschäftigung von Behinderten und Nicht-Behinderten widmen
- f) Beschäftigung in Behindertenwerkstätten mit ausgeprägten Strategien der Öffnung

Die Umsetzung dieser teilgeschützten Beschäftigungsformen bedarf verschiedener Unterstützungsangebote wie Arbeitsplatzanpassung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Begleitung und Beratung der Menschen mit Behinderung, Beratung der Unternehmen, Beratung des Umfelds, Lohnkostenzuschüsse, Transporthilfen, „training-on-the-job“, sowie Quotenregelung und Ausgleichstaxe.

Seyfried (1990) hingegen unterscheidet zwischen 8 verschiedenen Ebenen Typologien) teilgeschützter Beschäftigung:

- a) Individuelle kompetitive Arbeit: kein besonderer Schutz, außer den gesetzlichen Vorschriften zur Beschäftigung Behinderter, wie zum Beispiel Kündigungsschutz oder Zusatzurlaub;
- b) Angepasste Arbeit in normalen Unternehmen: individuelle Arrangements zur betrieblichen Integration, zum Beispiel auf Ebene der Arbeitsbedingungen, –zeiten oder –organisation;
- c) Teilgeschützte Arbeit in normalen Unternehmen: kollektiver Schutz und besondere Arbeitsbedingungen für eine Gruppe von Behinderten, die in Verantwortung des Unternehmens arbeiten;
- d) Teilgeschützte Arbeit in Kooperativen von Behinderten und Nicht-



Behinderten: flexibler Schutz und gegebenenfalls besondere Arbeitsbedingungen;

- e) Teilgeschützte Arbeit in Kooperativen von Behinderten (Nicht-Behinderte sind Anleitungspersonal): flexibler Schutz und gegebenenfalls besondere Arbeitsbedingungen;
- f) Externe Arbeitsplätze beschützter Einrichtungen entweder für einzelne Menschen mit Behinderung oder für eine Gruppe von Behinderten: Arbeit in einem normalen Unternehmen, meist in Form einer Enklave, aber in Verantwortung der beschützten Einrichtung; individueller bzw. kollektiver Schutz und gegebenenfalls besondere Arbeitsbedingungen;
- g) Teilgeschützte Arbeit in Behindertenwerkstätten: Arbeit innerhalb und in Verantwortung der beschützten Einrichtung, bei praktizierten Strategien zur Öffnung, zum Beispiel Beteiligung Nicht-Behinderter;
- h) Beschützte Arbeit in der typischen Behindertenwerkstatt; Arbeit in einer besonderen Einrichtung nur für Behinderte;

Diese acht Typen teilgeschützter Arbeit lassen sich nach Seyfried (1990) drei institutionellen Formen zuordnen:

- Unternehmen (Ebenen a, b und c)
- Kooperativen (Ebenen d und e)
- Beschützte Werkstätten (Ebenen f, g und h)

Zu den häufigsten Modellen teilgeschützter Beschäftigung, die in den nachfolgenden Kapiteln noch genauer betrachtet werden, zählen Integrative Betriebe, Arbeitsassistenz sowie Supported Employment (Unterstützte Beschäftigung).

### **2.7.3 Integrative Betriebe (Geschützte Werkstätten)**

Bis zum 1. 1. 1999 wurden in Österreich Integrative Betriebe als Geschützte Werkstätten bezeichnet, was häufig zu Missverständnissen führte, da in der Europäischen Union unter Geschützten Werkstätten Einrichtungen verstanden werden, die üblicherweise am Ersatzarbeitsmarkt tätig sind und in erster Linie Beschäftigungs- und Arbeitstherapie anbieten. Integrative Betriebe hingegen sind Unternehmen der freien Wirtschaft, die je nach individuellen Bedürfnissen

spezielle Bedingungen für ihre Mitarbeiter schaffen (vgl. BMSGK, 2003). Sie zählen zu den wichtigsten Kooperativen teilgeschützter Beschäftigung. Entgegen diesem Selbstbild der Integrativen Betriebe werden sie in der Literatur trotz alledem häufig dem Ersatzarbeitsmarkt zugeordnet.

Unter Integrativen Betrieben nach § 11a des BEinstG sind Einrichtungen zur Beschäftigung begünstigter Behinderter, die wegen Art und Schwere der Behinderung noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bei denen aber eine wirtschaftlich verwertbare Mindestleistungsfähigkeit von mindestens 50 % vorliegt, zu verstehen, die von Gebietskörperschaften, Körperschaften des öffentlichen Rechtes, von Trägern der freien Wohlfahrtspflege oder sonstigen Rechtspersonen (Rechtsträgern) geführt werden. Hauptaufgabe der Integrativen Betriebe ist die Entwicklung, Steigerung oder Wiedergewinnung der Leistungsfähigkeit der begünstigten Behinderten mit dem Ziel der Eingliederung in den freien Arbeitsmarkt (vgl. BMSG, 2002).

Die ursprüngliche Basis für die Errichtung der Integrativen Betriebe stellt das so genannte „Weißenberg-Konzept dar“. Hierbei handelt es sich um ein Rehabilitationskonzept zur Eingliederung behinderter Menschen, das 1977 vom damaligen Sozialminister Dr. Weißenberg in Auftrag gegeben wurde und das die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt gestellt hat. In diesem Konzept waren bereits Grundsätze für die moderne Rehabilitation enthalten:

- Schaffung ausreichender Möglichkeiten zur Beschäftigung behinderter Menschen als oberstes Ziel aller Maßnahmen;
- Errichtung und Ausbau Geschützter Werkstätten für behinderte Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung nicht oder noch nicht auf dem offenen Arbeitsmarkt untergebracht werden können;
- Verbesserung der Koordination der unterschiedlichen Rehabilitationsträger;

Auf Grundlage dieser Konzeption können zusammengefasst folgende Hauptaufgaben Integrativer Betriebe angeführt werden:

- Die Orientierung der Integrativen Betriebe zielt eindeutig auf den ersten Arbeitsmarkt ab, mit dem Ziel, Menschen mit Behinderung dort zu integrieren.
- Integrative Betriebe übernehmen die Rolle als Bindeglied zwischen anderen Formen geschützter Arbeit – wie zum Beispiel die verschiedenen Formen der von den Ländern angebotenen Tagesbetreuung und Beschäftigungstherapien für behinderte Menschen – und dem ersten Arbeitsmarkt in einem nach beiden Richtungen durchlässiges System.

Um den Anforderungen der freien Wirtschaft gerecht zu werden, sind Integrative Betriebe als Gesellschaft mit beschränkter Haftung organisiert und unterliegen somit einer klaren gesetzlichen Regelung. Die Mitarbeiter haben den Status von regulären Arbeitnehmern, deren Arbeitsverträge sich an den jeweils geltenden Kollektivverträgen orientieren. Förderungen erhalten Integrative Betriebe über den Ausgleichstaxfonds, wofür sie aber bestimmte Richtlinien erfüllen müssen (§ 11 Abs. 4 BEinstG, vgl. BMSG, 2002)

- Die beschäftigten begünstigten Behinderten sind kollektivvertraglich zu entlohnen und damit voll sozialversichert.
- Die baulichen und personellen Gegebenheiten müssen erfüllt werden, um eine Führung des Betriebes nach wirtschaftlichen Kriterien zu gewährleisten.
- Die medizinische, soziale, heilpädagogische und psychologische Betreuung der beschäftigten Menschen mit Behinderung muss gewährleistet sein.
- Es müssen Möglichkeiten zu Arbeitstraining und Arbeitserprobung bestehen.
- Der Rechtsträger der Integrativen Werkstätte muss sich verpflichten, diese nach Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu führen.
- Im Falle einer Förderung sind die vom Fonds zur Verfügung gestellten einheitlichen Grundlagen für Verrechnung und Buchführung anzuwenden. Außerdem muss dem Fonds alljährlich die Bilanz sowie Finanzierungspläne für das Folgejahr vorgelegt werden.

- Die nach den Richtlinien nach § 11 Abs. 3 BeinstG festzulegende Mindestwertschöpfung von darf nicht unterschritten werden.

Durch den gesetzlichen Auftrag der Qualifikation behinderter Menschen für den ersten Arbeitsmarkt, sollten Integrative Betriebe eigentlich nur eine Durchgangsphase in der Berufskarriere von Menschen mit Behinderung darstellen. Die Praxis weist allerdings eine außerordentlich geringe Durchlässigkeit von rund drei Prozent jährlich auf, was vermuten lässt, dass Integrative Betriebe vorwiegend Dauerarbeitsplätze anbieten und Aufgaben wie Ausbildung nur unzureichend erfüllt werden. Mögliche Gründe dafür sind in mehreren Bereichen zu finden (vgl. Struber, 2000):

- Häufig fehlt es in Integrativen Betrieben an Aktivitäten zur Forcierung der Durchlässigkeit. Fördermaßnahmen sind oft nur auf den speziellen Arbeitsplatz im Betrieb zugeschnitten und nicht auf den offenen Arbeitsmarkt.
- Durch negative Berufsbiographien ist für den Mitarbeiter die Alternative zum Integrativen Betrieb nur die Arbeitslosigkeit. Durch diese Sicherheit und Stabilität des Arbeitsplatzes im Integrativen Betrieb ist das Interesse an einem Arbeitsplatzwechsel in die freie Wirtschaft seitens des Arbeitnehmers meist nur sehr gering. Auch die besseren Sozialleistungen bei gleichem Entgelt nach Kollektivvertrag wie am offenen Arbeitsmarkt tragen zu dieser Entwicklung bei.
- Nicht nur dass viele Betriebsleiter sind von Vorurteilen behaftet sind, so ist durch die strengerer gesetzlichen Auflagen für Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ihre Bereitschaft vermindert, begünstigte Behinderte einzustellen. Außerdem ist auch der wirtschaftliche Produktionsdruck enorm gestiegen und es wird für Unternehmen immer schwieriger, mit behinderten Arbeitnehmern konkurrenzfähig zu sein.
- Ist die Arbeitsmarktsituation angespannt und die Arbeitslosigkeit hoch, verringern sich die Chancen für behinderte Menschen, am offenen Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu finden.

## **2.7.4 Ersatzarbeitsmarkt**

Der Sonder- oder Ersatzarbeitsmarkt wurde für Menschen geschaffen, deren Eingliederung in den freien Arbeitsmarkt nicht möglich ist und auch zukünftig keine Wahrscheinlichkeit dafür besteht. Im Gegensatz zu einem Geschützten Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft oder vielen teilgeschützten Projekten und Kooperationen sind hier die behinderten Menschen meist unter sich.

### **2.7.4.1 Geschützte Werkstätten nach Landesgesetz**

In den Bundesländern Oberösterreich und Salzburg existieren geschützte Werkstätten, die auf Grundlage der Landesgesetze („Hilfe durch Beschäftigung“) geführt werden. In der älteren Literatur sind sie als „Beschützende Werkstätten“ geläufig. Durch diese Form des Arbeitsangebots soll die Lücke zwischen Integrativen Betrieben und Tageseinrichtungen mit Beschäftigungsangebot geschlossen werden (ÖKSA, 1990).

Träger dieser Werkstätten sind Vereine, die zumindest einen Teil ihres Aufwandes, nämlich 30 %, durch den Erlös aus der Produktion abdecken müssen. Die restliche Finanzierung erfolgt über Tageskostensätze, die vom jeweiligen Bundesland finanziert werden, sowie durch Zuschüsse seitens der Arbeitsmarktverwaltung.

Zielgruppe dieser Werkstätten sind Personen, die mindestens 30 % der Leistung eines Menschen ohne Behinderung erbringen, aber weniger als 50 % „wirtschaftlich verwertbare Restleistung“ (vgl. Blumberger & Jungwirth, 1993) aufweisen und den Leistungsanforderungen eines integrativen Betriebs oder des offenen Arbeitsmarktes nicht gewachsen sind, in einer Beschäftigungstherapieeinrichtung aber unterfordert wären. Diese Beschäftigungsform sichert den betroffenen Personen einen angemessenen Arbeitsplatz mit vollem sozialversicherungsrechtlichen Schutz sowie angemessener Entlohnung, ohne dass sie dem hohen wirtschaftlichen Leistungsdruck einer Integrativen Werkstätte ausgesetzt sind.

### **2.7.4.2 Beschäftigungswerkstätten**

Diese Einrichtungen zur Tagesbetreuung sind für behinderte Menschen gedacht, die aufgrund ihrer Behinderung die Leistungsanforderungen in einer Integrativen Werkstatt oder einer Geschützten Werkstatt (noch) nicht erfüllen können bzw. ein besonderes, meist pflegeintensiveres, Betreuungsangebot benötigen.

Die betroffenen Menschen haben in Beschäftigungswerkstätten die Möglichkeit, je nach ihren individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen in eine Form des Beschäftigungsprozesses eingegliedert zu werden, die einer beruflichen Tätigkeit sehr ähnlich ist. Diese Arbeiten reichen von diversen kreativen Tätigkeiten (Bastelarbeiten, Keramiken, Körbeflechten, Webarbeiten), über Training hauswirtschaftlicher Aufgaben bis hin zu einfachen industriellen Auftragsarbeiten (zum Beispiel Verpacken verschiedener Dinge). Allerdings ist hier der betriebswirtschaftliche Aspekt kaum von Bedeutung, sondern pädagogische Ansätze stehen im Vordergrund. Durch das Verrichten einer sinnvollen Tätigkeit soll der behinderte Mensch in seiner persönlichen Weiterentwicklung sowie in seiner Selbstentfaltung gefördert werden. Außerdem haben Menschen mit Behinderung dadurch die Gelegenheit, ihre sozialen Kontaktmöglichkeiten zu erweitern und aktiv am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben teilzunehmen (ÖKSA, 1990). Durch die zumindest teilweise Vergütung der Beschäftigung wird die Entwicklung einer Lebensperspektive unterstützt, in der das Ausüben eines Berufs einen fixen Bestandteil darstellt (BMSK, 2002).

Allerdings steht diese Beschäftigungsform häufig im Blickpunkt der Kritik (vgl. ÖKSA, 1990):

- Die dort beschäftigten Menschen sind nicht sozialversichert und bekommen für ihre Tätigkeit nur ein Taschengeld.
- In diesen Werkstätten existiert keine Arbeitnehmervertretung.
- Da dort häufig monotone Industriearbeiten durchgeführt werden, kommt dadurch die Förderung und Forderung der betroffenen Personen zu kurz.
- Es werden zu wenige persönlichkeitsfördernde und begleitende

Maßnahmen angeboten.

- Da die Beschäftigungswerkstätten ausgeführten Arbeiten nicht marktgerecht verkauft werden, fließt der erzielte wirtschaftliche Erlös nicht den beschäftigten Menschen zu.
- Wenn der Produktionsfaktor übermäßig in den Vordergrund rückt, ist in diesen Einrichtungen für schwerst- und mehrfachbehinderte Menschen oft kein Platz.

## **2.8 Formen der Berufsausbildung für Jugendliche mit Benachteiligung und/oder Behinderung**

### **2.8.1 Lehre**

Der größte Teil der Lehrausbildung erfolgt als praktische Ausbildung in Unternehmen der freien Wirtschaft oder in Lehrwerkstätten. Theoretische Grundlage und andere wichtige berufsbezogene Kenntnisse werden in einer Berufsschule vermittelt. Je nach Beruf dauert eine Lehrausbildung drei bis vier Jahre und wird mit der Lehrabschlussprüfung beendet. Speziell für Menschen mit Behinderungen werden von verschiedenen Trägern (zum Beispiel Lebenshilfe oder Jugend am Werk) Berufsausbildungen angeboten.

Neben dem Grundproblem der generellen Lehrstellenknappheit sind Personen mit Behinderungen noch mit zahlreichen zusätzlichen Problemen konfrontiert wie etwa die räumliche Distanz der Arbeitsstelle zum Wohnort, oder mangelnde Möglichkeiten zur behindertengerechten Adaptierung des Arbeitsplatzes.

Finanzielle Unterstützungen von Lehrlingen mit Behinderung und deren Dienstgebern können vom Bundessozialamt, vom Arbeitsmarktservice, von den Bezirkshauptmannschaften bzw. Magistraten, von den Ämtern der Landesregierungen sowie von den Sozialversicherungsträgern gewährt werden.

## 2.8.2 Integrative Berufsausbildung

Für benachteiligte Jugendliche die aufgrund ihren Lernschwierigkeiten und/oder Behinderung eine herkömmliche Lehre nicht absolvieren können, besteht die Möglichkeit einer Integrativen Berufsausbildung. Hauptzielgruppen dieser Fördermaßnahme sind Jugendliche mit Benachteiligungen:

- Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf am Ende der Pflichtschule, Lernbeeinträchtigungen oder sonstigen sozialen, körperlichen und/oder psychischen Benachteiligungen,
- Jugendliche ohne Hauptschulabschluss,
- Jugendliche die keine Lehrausbildung ohne besondere Unterstützung abschließen können,
- aber auch für Menschen im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes (Landesbehindertengesetzes),
- oder Personen, bei denen aus ausschließlich persönlichen Gründen angenommen werden muss, dass für sie keine Lehrstelle gefunden werden kann;

Durch eine Integrative Berufsausbildung erhalten die betroffenen Jugendlichen die Chance auf einen beruflichen Abschluss sowie auf die Eingliederung ins Berufsleben. Ursprünglich hat sich die Integrative Berufsausbildung aus der 1998 geschaffenen „Vorlehre“ entwickelt, die für eine betriebliche Erstqualifizierung von Jugendlichen gedacht war, die mit einer umfassenden Lehrausbildung (vorerst) überfordert wären. Da dieses System von den Betrieben der freien Wirtschaft nicht angenommen wurde, initiierten die Sozialpartner die Entwicklung einer neuen Form der Ausbildung, die den individuellen Bedürfnissen der betroffenen Jugendlichen nach optimaler Ausbildung entsprechen soll. Die Integrative Berufsausbildung ist im Berufsausbildungsgesetz geregelt und seit 1. September 2003 in Kraft. (Homepage der Arbeiterkammer Wien, Mai 2008).

Die Integrative Berufsausbildung bietet für den Lehrling zwei Möglichkeiten:

- Verlängerte Lehre: Hier wird die Lehrzeit um meist um ein Jahr, in Ausnahmefällen auch um zwei Jahre, verlängert. Der Abschluss erfolgt durch eine Lehrabschlussprüfung. Diese Verlängerung der Lehrzeitdauer



wurde hauptsächlich für Jugendliche geschaffen, die zwar die Anforderungen einer vollständigen Lehre bewältigen können, zum Lernen aber mehr Zeit benötigen.

- Teilqualifizierungslehre: In diesem Fall werden Teilbereiche eines Berufes nach zuvor festgelegten Ausbildungszielen erlernt. Am Ende der Lehrzeit von ein bis drei Jahren kann der auszubildende Jugendliche über die erlernten Teilbereiche eine Abschlussprüfung ablegen und erhält ein Zertifikat, das von der Wirtschaftskammer Österreich anerkannt wird.

Vor Beginn der Integrativen Berufsausbildung müssen die benachteiligten Jugendlichen noch ein Clearing-Verfahren durchlaufen. Während der gesamten Dauer des Ausbildungsverhältnisses erfolgt eine Begleitung und Förderung der benachteiligten Lehrlinge durch eine Berufsausbildungsassistenz. Zu den Aufgabenbereichen einer Berufsausbildungsassistenz zählen (Homepage der Arbeiterkammer, Mai 2008):

- Begleitung und Unterstützung des Ausbildungsverhältnisses,
- Mitwirkung bei der Festlegung der Ausbildungsziele vor Beginn der Ausbildung,
- Abnahme von Abschlussprüfungen gemeinsam mit ExpertInnen am Ende der Ausbildung für Jugendliche, die eine Teilqualifizierungslehre absolviert haben,
- Unterstützung bei einem Wechsel in der Ausbildung, wenn dieser Wechsel für die betreffenden Jugendlichen nötig ist;

Wenn benachteiligte Lehrlinge viel Zeit zum Erlernen der verschiedenen Tätigkeiten benötigen, besteht in den meisten Bundesländern auch noch die Möglichkeit einer zusätzlichen Begleitung des Lehrlings durch einen Jobcoach, der vom Bundessozialamt finanziert wird. Dieser begleitet den Auszubildenden an seinen Arbeitsplatz und übt die einzelnen Arbeitsschritte sorgfältig mit ihm ein. Die Entlohnung in einem Betrieb des freien Arbeitsmarktes erfolgt in Höhe der Lehrlingsentschädigung nach Kollektivvertrag. Bei Ausbildung in anderen Ausbildungseinrichtungen wird eine monatliche Beihilfe ausbezahlt: der „Beitrag zur Deckung des Lebensunterhaltes“ (DLU).

### **2.8.3 Anlehre**

Eine Anlehre ist vor allem für jene Menschen mit (geistiger) Behinderung geeignet, die den Leistungsanforderungen einer Lehre nicht gerecht werden können. Die betroffenen – meist Jugendlichen – werden auf einfache Tätigkeiten eingeschult, ohne dass ein zeitliches Ende der Ausbildung fixiert wird oder eine Abschlussprüfung erfolgt. Dieser systematische mehrjährige Ausbildungsweg soll die auszubildenden Jugendlichen dazu befähigen, qualifizierte Hilfsarbeit zu leisten. Während der Ausbildungszeit werden die TeilnehmerINNEN in der Regel sozialpädagogisch begleitet bzw. psychologisch betreut (Homepage des biv-integrativ, 2002)

Die Möglichkeit einer Anlehre wird entweder von Betrieben oder in speziellen öffentlichen Einrichtungen wie zum Beispiel von Jugend am Werk oder in gewissen geschützten Werkstätten angeboten.

Arbeitsplätze als Hilfsarbeiter sind in der Regel erst ab dem vollendeten 18. Lebensjahr möglich

## **2. 9 Politische Strategien zur beruflichen Integration behinderter Menschen**

### **2.9.1 Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung (NAP)**

Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) aus dem Jahr 2005 umfasst unter anderem sämtliche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderung. Die im NAP formulierten Ziele und Maßnahmen berücksichtigen die unterschiedlichen Bedürfnisse und Anforderungen am Arbeitsmarkt sowie Lebenssituationen und Lebensalter der betroffenen Personen und ergänzen sich mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderung eine ganzheitliche, auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Lösung zur Erlangung oder Sicherung eines Arbeitsplatzes zu entwickeln(vgl.

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz/BMSG, 2005).

Zur Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung werden in der Leitlinie 7 folgende Zielsetzungen formuliert (vgl. BMSG, 2005):

- Bedarfsorientierter Ausbau der Arbeitsassistenten
- Beschäftigungsmaßnahmen
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Sonstige Unterstützungsmaßnahmen

Diese Zielsetzungen und Fördermaßnahmen werden durch das „Bundesweite arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm“ konkretisiert und umgesetzt.

## **2.9.2 Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung („Behindertenmilliarde“)**

Ziel der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung ist die Eingliederung und Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt sowie die Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze. Förderung erhalten vor allem behinderten Menschen, wo es sehr wahrscheinlich ist, dass sie mit entsprechender Unterstützung zumindest mittelfristig in den ersten Arbeitsmarkt wieder eingegliedert werden können. Diesbezüglich beleuchtet dieses Konzept der Bundesregierung im Wesentlichen drei Problemfelder mit dringendem Handlungsbedarf: Einstieg und Wiedereinstieg in den offenen Arbeitsmarkt, Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze sowie die Integration von behinderten Menschen mit besonderen Schwierigkeiten in den Arbeitsmarkt (vgl. BMSG, 2005).

Die Beschäftigungsoffensive kommt vor allem folgenden Zielgruppen zugute (vgl. Heckl, Dorr & Sheikh, 2004; BMSG, 2005):

- Behinderten Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die unmittelbar vor oder beim Übergang von der Schule ins Berufsleben stehen; (Dazu zählen hauptsächlich Jugendliche mit Lernbehinderungen

bzw. sozialen und/oder emotionalen Beeinträchtigungen.)

- Behinderten Menschen höheren Alters, deren Arbeitsplätze durch zunehmende gesundheitliche Beeinträchtigungen gefährdet sind oder die Unterstützung bei der Wiedereingliederung benötigen;
- Behinderten Menschen mit besonderen Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt (vor allem psychisch behindert, geistig behinderte und sinnesbehinderte Personen)

Durch diese Schwerpunktsetzung sollen aber auf keinen Fall andere Gruppen von Menschen mit Behinderung von dem Angebot der Fördermaßnahmen ausgeschlossen werden.

Je nach Bedarf der betroffenen Personen bestehen die angebotenen Fördermaßnahmen aus Integrationsbeihilfen, Job Coaching, Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekte, Arbeits- und Bildungsassistenz, Clearing, Studien- und Lehrlingsbeihilfen, Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen, Förderung der Fortbildung, Unterstützung von Beschäftigungsprojekten sowie Schaffung und Absicherung von Arbeitsplätzen in integrativen Betrieben. Neben den direkten Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Integration behinderter Menschen werden auch begleitende Maßnahmen wie z.B. ein Unternehmer-Service als Dienstleistung für Arbeitgeber und verstärkte Förderung der behindertengerechten Umwelt vermehrt angeboten. Darüber hinaus soll die Bevölkerung für die Anliegen von Menschen mit Behinderung sensibilisiert werden. Dies erfolgt unter anderem durch eine Kampagne zur Verbreitung eines „normalisierten“ Bildes behinderter Menschen in der Öffentlichkeit – insbesondere in Wirtschaftskreisen (Homepage des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz/BMSK, 2008).

Die so genannte „Technologieoffensive“ soll Menschen mit Behinderung vermehrt den Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen, die dies zukünftig für die Erlangung und Beibehaltung eines Arbeitsplatzes von größter Wichtigkeit ist. Weiters werden vorrangig Projekte für Menschen mit Sinnesbehinderungen und Projekte zur Unterstützung eines selbstbestimmten Lebens gefördert. Auch das unmittelbare Umfeld der behinderten Menschen wie etwa das Wohnen wird beim Erarbeiten der individuellen Lösungen einbezogen.

Die Umsetzung der geplanten Maßnahmen im Rahmen der „Behindertenmilliarde“ erfolgt von den Landesstellen des Bundessozialamtes.

## **2.9.3 Weitere politische Fördermaßnahmen**

### **2.9.3.1 Förderungen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz**

Im § 6 des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) ist die Möglichkeit der Gewährung von Sach- oder Geldleistungen verankert, die zum Zwecke der Schaffung und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie zur Schaffung einer den Lebensunterhalt sichernden selbständigen Erwerbstätigkeit für Menschen mit Behinderung, die nach dem BEinstG begünstigt sind, eingesetzt werden.

### **2.9.3.2 Europäischer Sozialfonds (ESF)**

Für die geplanten Interventionen des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen des neu formulierten Zieles 3 (Unterstützung der Anpassung und Modernisierung der Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungspolitiken und –systeme) wurde im August 2000 in Österreich das Einheitliche Programmplanungsdokument (EPPD) beschlossen, um damit die ESF-Interventionen um eine weitere Förderungsperiode (2000 – 2006) zu verlängern. Für diese Periode hat der ESF ca. 109 Millionen Euro für Fördermaßnahmen zu Gunsten von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung gestellt (Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz/BMSG, 2003).

Die geplanten Fördermaßnahmen beziehen sich vorwiegend auf vier Schwerpunktbereiche:

- Bekämpfung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und Heranführung von

Menschen mit Behinderung an den Arbeitsmarkt durch Einsatz von aktiven arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt;

- Förderung von ausgebildeten Arbeitskräften sowie der Innovation und Anpassung der Arbeitsorganisation im Rahmen präventiver arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten;
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit im Allgemeinen und der DienstgeberInnen im Besonderen durch gezielte Informationsarbeit;
- Weiterentwicklung der organisatorischen Rahmenbedingungen durch organisatorische Veränderungen des Bundessozialamtes und Professionalisierung der Projektträger;

Soweit es die Behinderungen der betroffenen Personen zulassen, soll die berufliche Qualifizierung und Vermittlung integrativ im Rahmen der allgemeinen Maßnahmen gemeinsam vom Bundessozialamt, dem Arbeitsmarktservice oder anderen relevanten Kostenträgern erfolgen. Für die Ausarbeitung und Umsetzung von individuellen Fördermaßnahmen für spezielle Behindertengruppen ist das Bundessozialamt verantwortlich (Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz/BMSG, 2003)

.

### **2.9.3.3 EQUAL**

EQUAL ist eine Gemeinschaftsinitiative der EU, um europaweit neue Wege, Konzepte und Methoden gegen Diskriminierung bzw. Ungleichbehandlung am Arbeitsmarkt zu erproben. Diese Gemeinschaftsinitiative ist in Projektverbünde organisiert, in denen relevante Akteure im Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik einer Region zu so genannten Entwicklungspartnerschaften zusammengeschlossen sind, um unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen geeignete Maßnahmen zu setzen. Die initiierten EQUAL-Projekte werden vom ESF mit 50 % der Kosten gefördert.

Vorrangige Ziele dieser Gemeinschaftsinitiative sind:

- die Erprobung neuer Methoden der Unterstützung und Beratung von

Unternehmen sowie die optimale Koordination der bestehenden Angebote;

- Verbesserung der Koordination und Entwicklung neuer Ansätze im Bereich der Schnittstelle zwischen Beruf und Invaliditätspension, um ein besseres Zusammenwirken der AkteurInnen in den Bereichen Prävention und Rehabilitation zu erzielen;
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unter anderem durch verstärkte Vernetzungsaktivitäten und die Entwicklung und Ausbau kommunikativer Aktivitäten;

Die Maßnahmen zur Erleichterung der Integration von Menschen mit Behinderung, die durch EQUAL unterstützt werden, konzentrieren sich vor allem auf folgende Bereiche (BMSG, 2003):

- Übergang von Schule ins Berufsleben: individuelle Unterstützung von Jugendlichen mit Behinderungen beim Eintritt ins Berufsleben durch Berufsvorbereitung, frühzeitige Unterstützungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Hilfestellung bei der Bewältigung der beruflichen Anforderungen;
- Schnittstelle Beruf-Invaliditätspension: Verhindern des vorzeitigen Abganges in eine Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension durch Entwicklung alternativer Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten;
- Etablierung eines neuen, normalisierten Bildes des Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt durch gezielte Information und Aufklärung;

Zusätzlich werden bei der Umsetzung der Projekte und Ziele von EQUAL besonders die Bedürfnisse von Frauen mit Behinderungen in den Vordergrund gestellt.

### **2.9.3.4 HELIOS II**

Das Behindertenprogramm HELIOS II, das von 1993 bis 1996 lief, war das Ergebnis der vermehrten Thematisierung der Sozialpolitik in der EU in den 90er Jahren und war ein Beispiel der europaweiten Zusammenarbeit. Die Hauptziele dieses Programms waren die Förderung einer eigenständigen Lebensführung der Menschen mit Behinderung, ihrer Chancengleichheit sowie ihrer Eingliederung in die Gesellschaft.

Hauptbestandteil des HELIOS-II-Projektes, der sich durch sämtliche Schwerpunktthemen zog, war die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Anliegen von Menschen mit Behinderung sowie die damit einhergehende Korrektur des Bildes behinderter Menschen, indem ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Vordergrund gerückt werden (Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz/BMSG, 2003). Als Informationsdrehscheibe zwischen den Gremien auf europäischer Ebene und nationalen Stellen wurde ein HELIOS-EU-Sekretariat eingerichtet.

Als Beispiel für die Umsetzung in Österreich sei die erste „Nationale Behindertenwoche“ genannt, die vom 17. bis 21. Juni 1996 stattfand. Durch dieses Projekt sollte mit Hilfe möglichst vieler regionaler Aktionen die Öffentlichkeit für die Probleme behinderter Menschen sensibilisiert werden, wobei die Kommunikation zwischen Menschen mit und ohne Behinderung einen besonderen Stellenwert eingenommen hat. Gleichzeitig wurde an allen Schulen Österreichs ein Projektwettbewerb gestartet, mit dem Ziel, dass sich möglichst viele Schülerinnen und Schüler mit dem Leben behinderter Menschen und den damit verbundenen Schwierigkeiten auseinandersetzen.

### **2.9.3.5 Arbeitsplatzoffensive „Aktion 500“**

Im Zuge der „Aktion 500“ erhalten Firmen, die im Zeitraum vom 1.11. 2007 bis 31. 7. 2008 für Menschen mit Behinderungen einen zusätzlichen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen, auf die Dauer von 6 Monaten eine monatlicher Förderung



von 600 Euro zusätzlich zu einer allfälligen Integrationsbeihilfe. Diese finanzielle Unterstützung erfolgt durch das Bundessozialamt.

Diese Förderung kann auch von Menschen mit Behinderung in Anspruch genommen werden, die sich in diesem Zeitraum eine selbständige Existenz aufbauen wollen. Für diesen Fall wird die Förderung für einen Ausbildungsplatz in Höhe von 400 Euro monatlich auf 600 Euro pro Monat erhöht.

Diese Maßnahme zielt vor allem auf Klein- und Mittelbetriebe ab, da Menschen mit Behinderungen häufiger in größeren Unternehmen und im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, obwohl rund die Hälfte aller in der Privatwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern tätig sind (Homepage des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz, 2008).

## **2.10 Fördermaßnahmen zur beruflich-sozialen Integration benachteiligter Menschen**

### **2.10.1 Clearing**

Der Übergang von der Schule ins Berufsleben erfordert besondere Maßnahmen, da sich Bruchstellen in der Betreuungskontinuität negativ auf die weitere Integration in den Arbeitsmarkt auswirken würden. In diesem Zusammenhang ist von größter Bedeutung, dass auch Jugendlichen mit Behinderungen erfasst werden, die nicht ausschließlich über den Grad der Behinderung definiert werden, aber ohne zusätzliche Integrationsmaßnahmen kaum Chancen hätten, einen Arbeitsplatz zu finden. Für diese speziellen Aufgaben stehen Clearing-Teams zur Verfügung, die Schüler mit Behinderungen bereits ab der 7. Schulstufe und Jugendliche, welche die Schule bereits absolviert haben, unterstützen (Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2003).

Clearing-Teams erfassen mit Hilfe von Experten die Leistungsfähigkeit der betroffenen Personen und analysieren deren Stärken und Schwächen. Außerdem werden die persönlichen Neigungen und Interessen erhoben. Dies erfordert auch umfassende Gespräche mit den Jugendlichen selbst sowie mit deren Eltern und Lehrpersonen. Aufgrund dieses erstellten Neigungs- und Eignungsprofils werden die beruflichen Perspektiven durch Informationen über Ausbildungen, Arbeitsplätze, Projekte und Kurse aufgezeigt. Außerdem werden den teilnehmenden Jugendlichen die verschiedenen Berufe und deren Anforderungen durch Praktika näher gebracht. Darauf aufbauend wird ein Karriereplan erstellt, in dem individuell angepasste Maßnahmenbündel im Sinne von Integrationspfaden mit unterschiedlichen Kombinationsmöglichkeiten festgelegt werden. Ziel dieser Maßnahmenplanung ist die Ermittlung des optimalen Kompromisses zwischen den Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten des behinderten Menschen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes, um eine erfolgreiche berufliche Integration zu gewährleisten (Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2005).

Clearing ist ein kostenloses Angebot des Bundessozialamts und seiner Landesstellen. In Österreich wird Clearing von insgesamt 25 Trägerorganisationen angeboten, wobei der Großteil der Anbieter Clearing als Teil eines kompletten Maßnahmenverbundes anbieten. Meist sind dies weiterführende Maßnahmen wie Arbeitsassistenz, Berufsausbildungsassistenz, Jobcoaching, Qualifizierungsmaßnahmen sowie Integrationsbegleitung. Der Hauptzugangsweg zum Clearing erfolgt über die Zusammenarbeit mit Schulen (66 %), aber auch über Zuweisung durch das Arbeitsmarktservice (8 %), Kontaktaufnahme seitens der Eltern (6 %), Projekte für Menschen mit Behinderung oder die Integrative Berufsausbildung finden Jugendliche den Weg ins Clearing. Seit 2001 bis zum ersten Halbjahr 2005 haben 7.255 Jugendliche das Clearing durchlaufen, 40 % davon sind Mädchen. 2/3 der TeilnehmerInnen sind zwischen 13 und 15 Jahre alt und stehen kurz vor Ende der Schulpflicht. Die übrigen Teilnehmer sind 16 bis 20 Jahre alt (19,1 %), und nur wenige sind älter als 20 Jahre (2,7%). Der Clearingprozess dauerte bei 71% der

teilnehmenden Jugendlichen maximal 6 Monate. Bei den restlichen Teilnehmern nahm der Berufsfindungsprozess einen längeren Zeitraum in Anspruch. Bei einem Großteil der benachteiligten Jugendlichen war es im Clearingprozess gut gelungen, ihnen durch das Herausarbeiten ihrer Stärken und Schwächen und auch durch die Angebote der praktischen Erprobung (Schnuppertage, Praktika) mehr Klarheit über ihre persönlichen und beruflichen Möglichkeiten zu verschaffen sowie das Selbstbewusstsein zu steigern (Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2006).

### **2.10.2 Berufsorientierung und Berufswahl**

Die Berufsorientierung umfasst die Abklärung der Interessen und Berufswünsche der Jugendlichen, um Klarheit über individuelle Berufswünsche mit dem Ziel einer Berufsfindung zu erlangen. In weiterer Folge wird dadurch die Berufswahlkompetenz der Jugendlichen mit Behinderung erhöht. Der Entscheidungsprozess gliedert sich in drei Schritte (Homepage Faktori, 2008):

#### **a) Abklärung der Interessen und Fähigkeiten**

Mit Hilfe von Beratungsgesprächen und dem Einsatz verschiedener Testverfahren (Berufsinteressenstest, Berufseignungstest) sowie Stärke-Schwäche-Analysen wird ermittelt, wo die Interessensschwerpunkte des Jugendlichen mit Behinderung liegen und über welche fachlichen und sozialen Kompetenzen er/sie verfügt.

#### **b) Abklärung der Erwartungen an einen Beruf**

Hier wird versucht zu erheben, welche Erwartungen ein Jugendlicher mit Behinderung an einen Beruf stellt, bzw. ob Wunschberufe vorhanden sind.

#### **c) Berufswahlentscheidung**

Durch den Prozess der Berufsorientierung soll dem benachteiligten Jugendlichen die Entscheidung über die Berufswahl erleichtert werden, sodass er Anstrengungen in Richtung Umsetzung dieser Berufswahl unternehmen kann. Sobald diese Entscheidung gefallen ist, geht die Berufsorientierung in die Berufsvorbereitung über.

Der Prozess der Berufsorientierung beginnt bereits in den letzten ein bis zwei Pflichtschuljahren. Allerdings zeigt eine Untersuchung von Salfinger und Klicpera (2001), dass mehr als die Hälfte der befragten Jugendlichen mit Behinderung aus Wiener Integrationsklassen und auch deren Eltern ausreichende Informationen über verschiedene Berufe inklusive möglicher Vor- und Nachteile, über die dafür erforderlichen Fähigkeiten und Ausbildungen sowie über die vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Behinderungen erhalten haben. Dies zeigt den hohen Bedarf an vermehrter Zusammenarbeit zwischen den Lehrer und Berufsberatern an den Schulen und den verschiedenen Berufsinformationsstellen wie etwa am Arbeitsmarktservice. Auch eine umfassendere Schulung der Integrationslehrer sollte angestrebt werden, sodass sie bei der Berufswahl der Schüler bessere Hilfestellungen und eine gezieltere Beratung bezüglich beruflicher Möglichkeiten und Fördermaßnahmen anbieten können.

Berufsorientierungskurse werden unter anderem vom Arbeitsmarktservice angeboten, wo mit Hilfe von Trainerinnen und Trainern die persönlichen Interessen erfasst, vorhandene Stärken und Schwächen analysiert sowie möglicher Schulungs- und Ausbildungsbedarf erhoben wird. Häufig werden in diesem Zusammenhang auch „Schnuppertage“ und Praktika angeboten.

Für das Gelingen einer beruflichen Integration ist es von Vorteil, wenn bei der Berufswahl die Mindestanforderungen der verschiedenen Branchen berücksichtigt werden (vgl. Ulm, 1992).

Weiters zeigte die Erfahrung, dass das Selbstbild und die Selbstwahrnehmung der Jugendlichen mit Behinderung häufig nicht mit dem Fremdbild übereinstimmen. So fällt es ihnen schwer, ihre eigenen Fähigkeiten und Leistungen einzuschätzen, was einerseits zu einem geringen Selbstvertrauen und andererseits zu unrealistischen Berufswünschen führt. Zur Förderung der Entwicklung einer realistischen Selbsteinschätzung benötigen die betroffenen Jugendlichen Feedback, das einerseits von ihren Bezugspersonen (Familie, Lehrer) kommen kann, oder andererseits von Professionisten in dementsprechenden Kursen zur Berufsorientierung bzw. Berufsvorbereitung,

wo ihnen ein persönlicher Coach zur Seite steht (vgl. Heckl, Dorr & Sheikh, 2004 aber auch bei Kellinghaus-Klingberg & Schwager, 2002).

### **2.10.3 Vorberufliche Bildung und Qualifizierung bzw. Nachreifung**

Da mangelnde Ausbildung und schlechte berufliche Qualifikation zu den Hauptproblemen bei der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung darstellt, sind Qualifizierungsmaßnahmen als Instrument der einer aktiven Arbeitsmarktpolitik von großer Bedeutung. Diese Fördermaßnahmen zur Erhöhung der persönlichen Leistungsfähigkeit und zur Erlangung beruflicher Kompetenzen im Hinblick auf eine berufliche Integration werden von unterschiedlichen gemeinnützigen Einrichtungen, wie etwa das Arbeitsmarktservice, angeboten und können maximal für drei Jahre in Anspruch genommen werden (Homepage des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz, 2008).

Wenn die Jugendlichen auf Grund ihrer Behinderung eines verlängerten Reifungs- und Sozialisationsprozesses bedürfen, ist die Maßnahme einer Nachreifung erforderlich, die im Wesentlichen die Vermittlung von Kulturtechniken, das Erlernen sozialer Kompetenzen und Arbeitstugenden sowie Hilfen zur selbständigen Lebensführung umfasst (Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2003). Diese Maßnahme kann für maximal drei Jahre in Anspruch genommen werden.

### **2.10.4 Arbeitstraining**

Beim Arbeitstraining werden vorwiegend jene Fähigkeiten geschult, die für einen Einstieg in die Arbeitswelt von Bedeutung sind, um dadurch eine Steigerung der Belastbarkeit in der Arbeitssituation zu erreichen. Zu diesen geförderten Fähigkeiten zählen vor allem auch die Grundarbeitstugenden wie

Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Zusammenarbeit mit Arbeitskollegen sowie das Aushalten eines Acht-Stunden-Tages. Bei dieser Maßnahme stehen Anleitung und Fortbildung im Vordergrund.

### **2.10.5 Arbeitserprobung**

Im Gegensatz zum Arbeitstraining werden bei der Arbeitserprobung die konkreten Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die Grundarbeitstugenden im Hinblick auf eine Weiterbeschäftigung erfasst.

Durch die Arbeitserprobung wird die Arbeitsfähigkeit und Belastbarkeit der Arbeitnehmer mit Behinderungen in einem konkreten Tätigkeitsbereich unter Beweis gestellt und dadurch die Unsicherheit, ob die betroffenen Menschen für einen Beruf geeignet sind oder nicht, reduziert. Diese Maßnahme kann durchaus auch als Kennenlernen von Dienstgeber und Arbeitnehmer mit Benachteiligung betrachtet werden.

### **2.10.6 Berufsvorbereitung**

Unter „Berufsvorbereitung“ werden sämtliche Maßnahmen zusammengefasst, die zur Unterstützung der betroffenen Jugendlichen bei der Berufswahlentscheidung sowie zur Stärkung ihrer beruflichen und sozialen Handlungskompetenz beitragen, um dadurch ihre individuellen Chancen für eine Eingliederung in das Berufs- und Arbeitsleben zu erhöhen. Im Rahmen der Berufsvorbereitung werden den arbeitssuchenden Jugendlichen mit Benachteiligungen zahlreiche berufliche Grund- und Basisqualifikationen vermittelt mit dem Ziel einer beruflichen Qualifizierung und Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Die Berufsvorbereitung gliedert sich in vier Bereiche (Homepage faktori, 2008):

#### **a) Orientierung**

- Abklärung der Interessen und Fähigkeiten
- Abklärung der Erwartungen an einen Beruf

- Information über die unterschiedlichen Berufsfelder
- Bewerbungstraining (Erarbeiten professioneller Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch, Tipps und Übungen in Bezug auf Auftreten usw.)

#### **b) Qualifizierung**

- Vermittlung von Arbeitsstrukturen und Grundkenntnissen: Rechte und Pflichten als ArbeitnehmerIn, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Umgang mit KollegInnen, Arbeitsabläufe;
- Vorbereitung auf dem weiteren Berufsweg: Lernhilfe, Verbessern von schulischen Schwächen, qualifizierende Maßnahmen, Arbeitstraining;
- Persönlichkeitstraining: Erlernen von Selbstdarstellung und Selbstsicherheit, Erwerb sozialer Kompetenz, Erproben von Fähigkeiten;

#### **c) Arbeitserprobung**

- Praktika in Berufsschulen und Firmen
- Schnupperplätze in Betrieben
- Schnuppertage und Exkursionen
- Durchlaufen von verschiedenen Fachbereichen
- Kennenlernen der beruflichen Praxis
- Einblick in verschiedene Berufsbereiche
- Praktische Berufsvorbereitung

#### **d) Vermittlung**

Vermittlung von Arbeits- bzw. Praktikumsplätzen

Professionelle Unterstützung bei der Arbeitssuche

Hilfe bei der Arbeitssuche

Hilfestellung bei der Vermittlung in Betriebe

Zu den Zielen und Aufgaben der Berufsvorbereitung zählen:

- Erweiterung des Berufswahlspektrums
- Förderung der Motivation zur Aufnahme einer Ausbildung
- Individuelle, lehrgangsbegleitende Beratung
- Vermittlung fachpraktischer und fachtheoretischer Grundkenntnisse und –fertigkeiten
- Erwerb betrieblicher Erfahrungen und die Reflexion betrieblicher Realität

- Verbesserung der bildungsmäßigen Voraussetzungen zur Ausbildungsaufnahme
- Stärkung der sozialen Kompetenz und Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen
- Förderung und Einübung von Einstellungen und (vor allem sozialen) Fähigkeiten („social skills“), die für eine erfolgreiche Bewältigung einer Ausbildung oder einer Arbeitnehmertätigkeit erforderlich sind

Vor allem das Trainieren der im letzten Punkt genannten „social skills“ ist nicht unwesentlich für das Gelingen einer beruflichen Integration, da behinderte Menschen, unabhängig von Art und Schweregrad ihrer Behinderung, oft sozial isoliert sind und den Umgang mit anderen Menschen sowie die Bewältigung von Situationen nicht oder nur teilweise gelernt haben und daher nicht adäquat reagieren können. Ferner treten bei geistiger Behinderung häufig auch Anpassungsschwierigkeiten auf. Diese sozialen Fertigkeiten sind demnach sozial akzeptierte, gelernte Verhaltensweisen, die sichtbare und nicht sichtbare kognitive und affektive Elemente enthalten und positive oder neutrale Reaktionen hervorrufen. Sie sind weiters situationsspezifische, zielgerichtete, instrumentelle Verhaltensweisen, die sich je nach sozialem Kontext verändern (vgl. Posteiner, 1996).

Bezüglich berufliche Integration sind diese (vor allem vom Arbeitgeber) erwünschten sozialen Verhaltensweisen unter anderem:

- nach Hilfe fragen
- auf Kritik antworten
- Anweisungen folgen
- Bereitschaft, Mitarbeitern zu helfen
- Genaues Wissen um die eigene Tätigkeit
- Auf konkrete Fragen in Bezug auf die Arbeit antworten können
- Grüßen
- Mit anderen kommunizieren
- Höflich sein
- Positive Stellungnahmen

Mehrere Untersuchungen unterschiedlicher Autoren zeigten, dass Arbeitgeber vor allem jene sozialen Fertigkeiten bevorzugen, die im direkten



Zusammenhang mit der Arbeit stehen. Das Klima der Mitarbeiter untereinander ist für die Arbeitgeber eher zweitrangig (vgl. Posteiner, 1996).

Berufsvorbereitung wird einerseits in der Schule und andererseits im Rahmen von Kursen (Berufsvorbereitungslehrgang und Berufsvorbereitungsjahr) angeboten.

### **2.10.7 Supported Employment (Unterstützte Beschäftigung)**

Nach Doose (2007) ist das Konzept der Unterstützten Beschäftigung ein wertegeleiteter methodischer Ansatz zur beruflichen Integration von behinderten Menschen, das auf dem Recht auf gleichberechtigter Teilhabe von Menschen mit Behinderung basiert. Er umfasst sämtliche erforderliche Unterstützungsmaßnahmen, die Menschen mit und ohne Behinderung – unabhängig vom Grad der Behinderung – ein gemeinsames Arbeiten und Lernen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts ermöglichen. Supported Employment ist auch nicht nur ein neuer methodischer Ansatz, sondern geht von einem neuen Grundverständnis und Leitbild von Menschen mit Behinderung aus, dem folgende Prinzipien zugrunde liegen: Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten, Inklusion und Teilhabe am (Arbeits-)Leben, individuelle, betriebs- und wohnortnahe Unterstützung, Chancengleichheit, und Schutz vor Diskriminierung sowie Orientierung an Fähigkeiten und Lebensqualität (Doose, 2007).

Badelt (1992) betont als wesentlichste Merkmale von Supported Employment die zeitlich nicht begrenzte fortlaufende Unterstützung bzw. Begleitung des Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und die integrierte Beschäftigung am offenen Arbeitsmarkt. Speziell die konzeptuell nicht vorgesehene zeitliche Begrenzung des Förderangebotes stellt auch den wesentlichsten Unterschied zu sämtlichen anderen Initiativen zur beruflichen Integration dar.

Entstanden ist dieses Konzept bereits Mitte der 70er Jahre in den USA aus den vermehrten Bemühungen, geistig und mehrfach behinderte Menschen, die

bisher in Geschützten Werkstätten und Einrichtungen mit Beschäftigungstherapie untergebracht waren, am allgemeinen Arbeitsmarkt einzugliedern.

Supported Employment wurde vor allem für Menschen mit schweren und schwersten Behinderungen entwickelt, die ohne geeignete fortlaufende Fördermaßnahmen nicht dauerhaft am offenen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Diese Unterstützung kann sich unter Umständen auf die Dauer des gesamten Arbeitslebens erstrecken. Gleichzeitig soll auch eine Entlohnung gesichert werden, die jener von Menschen ohne Behinderung entspricht, die eine vergleichbare Tätigkeit verrichten (vgl. Badelt, 1992). Dies kommt auch in der Definition von Doose (2007) zum Ausdruck: „Unterstützte Beschäftigung ist bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit anfänglicher, zeitweiser oder dauerhafter Unterstützung.“

Die grundlegenden Elemente der Unterstützten Beschäftigung sind (vgl. Doose, 2007):

a) Integration

Eines der wesentlichsten Merkmale unterstützter Beschäftigung ist das gemeinsame Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung in einem Unternehmen. Supported Employment soll eine umfassende Integration in sämtlichen Bereichen des Arbeitsalltags gewährleisten. Dazu zählen nicht nur die gemeinsame Tätigkeit, sondern unter anderem auch die gemeinsame Pausengestaltung, Betriebsfeiern, außerbetriebliche Aktivitäten oder die Fahrt zur Arbeit und nach Hause. Das Ausmaß der erreichten Integration gibt Auskunft über den Erfolg des Supported Employments.

b) Bezahlte, reguläre Arbeit

Sowohl behinderte als auch nicht behinderte Menschen sollten für gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten. Ein Ausgleich eventueller Minderleistungen soll über Lohnkostensubventionierungen erzielt werden.

c) Erst platzieren, dann qualifizieren

Aus der Erkenntnis heraus, dass viele Menschen mit Behinderung Schwierigkeiten haben, erworbene Kenntnisse auf die Bedingungen eines neuen Arbeitsplatzes zu übertragen, erfolgte eine Umkehrung des allgemein gängigen Rehabilitationsparadigmas. Außerdem hat sich gezeigt, dass bei einer Qualifizierung außerhalb von Realsituationen die betroffenen Personen im System stecken bleiben und nicht ausreichend auf die Anforderungen in der Praxis vorbereitet werden.

d) Unterstützungsangebote für alle Menschen mit Behinderungen

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung richtet sich an alle Menschen mit Behinderung, ohne dass der Grad der Behinderung die Möglichkeit der beruflichen Rehabilitation beeinflusst. Auch Menschen mit schwereren Behinderungen sollen mit Hilfe geeigneter Unterstützungsangebote beruflich integriert werden.

e) Flexible und individuelle Unterstützung

Die benötigte Unterstützung wird flexibel auf die individuellen Bedürfnisse der betroffenen Menschen zugeschnitten. Und erfolgt in ambulanter Form durch Integrationsberater, Arbeitsassistenten und Arbeitsbegleiter.

f) Keine zeitliche Begrenzung der Unterstützung

Da viele Arbeitnehmer mit Behinderung oft lebenslange Unterstützung benötigen, soll dies auch ein Arbeitsleben lang möglich sein. Meist reduziert sich die benötigte Hilfe aber nach einer intensiveren Einarbeitungsphase.

g) Bereitstellung von Wahlmöglichkeiten und Förderung der Selbstbestimmung

Supported Employment soll einerseits auch Menschen mit schweren Behinderungen ermöglichen, neben einer Werkstatt auch andere Optionen hinsichtlich ihrer Unterstützung im Arbeitsleben wahrzunehmen und andererseits sämtliche Beschäftigungsmöglichkeiten mit ihnen gemeinsam zu erkunden.

Aufbauend auf diesen Elementen der Unterstützten Beschäftigung lässt sich der Prozess der beruflichen Integration anhand von vier Stufen darstellen (vgl. Beisteiner, 1998 sowie Doose, 2006):

1. Entwicklung individueller Fähigkeitsprofile

Zielerreichung durch: Ermittlung der individuellen Fähigkeiten, Berufsplanung und Erstellung eines beruflichen Profils;

2. Erschließung von Arbeitsplätzen

Zielerreichung durch: Aktive Akquisition von Arbeitsplätzen am allgemeinen Arbeitsmarkt, individuelle Arbeitsplatzsuche bzw. Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, Beratung der Arbeitgeber und Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln, Arbeitsplatzanalysen und Adaptierung der Arbeitsplätze, Arbeitserprobungen und begleitete Praktika;

3. Qualifizierung am Arbeitsplatz

Zielerreichung durch: Erstellung eines Einarbeitungs- und Unterstützungsplans, Einarbeitung am Arbeitsplatz durch Arbeitsplatzbegleitung des Fachdienstes (Job Coache), psychosoziale Unterstützung des beruflichen Integrationsprozesses je nach Bedarf von gelegentlicher Krisenintervention bis zu dauerhafter Unterstützung am Arbeitsplatz, Beratung und Unterstützung der ArbeitskollegInnen;

4. Nachsorge

Zielerreichung durch: langfristige Unterstützung der Beschäftigungsverhältnisse, gegebenenfalls Intensivierung der Unterstützung am Arbeitsplatz;

Supported Employment dient aber nicht nur der beruflichen, sondern auch der sozialen Integration im Sinne von Teilhaben am sozialen und gesellschaftlichen Leben, da hierdurch einerseits die Möglichkeit für zusätzliche Kontakte außerhalb von Familie und Behindertenorganisationen geschaffen wird und andererseits Menschen mit Behinderung die Chance haben, ihr eigenes Einkommen zu erwirtschaften (vgl. Badelt, 1992).

## 2.10.8 Arbeitsassistenz

Der Begriff „Arbeitsassistenz“ umfasst mittlerweile eine Reihe von verschiedenen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Integration und ist seit der Novelle zum BEinstG 1999 auch gesetzlich verankert (vgl. BMSG, 2002). Das BEinstG versteht unter Arbeitsassistenz „eine allgemein zugängliche Dienstleistung für behinderte Menschen zur Erlangung und Erhaltung von Arbeitsplätzen. Diese Dienstleistung umfasst alle zur Erreichung dieser Ziele geeigneten und erforderlichen Maßnahmen, insbesondere der psychosozialen Beratung und Betreuung, die durch entsprechend qualifizierte Fachkräfte erbracht wird“ (Richtlinien für die Förderung begleitender Hilfen aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds zum § 6 Abs. 2 lit D. BEinstG).

Die jeweiligen Fördermaßnahmen der Arbeitsassistenz, die in den einzelnen Fällen beruflicher Integration zur Anwendung kommen, orientieren sich am Bedarf der zu unterstützenden Personengruppen, die sich in gehörlose, psychisch behinderte körperbehinderte und sinnesbehinderte Personen aufteilen lassen.

Arbeitsassistenz bietet einerseits eine Unterstützungsstruktur für behinderte Menschen zur Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes und andererseits verschiedene Dienstleistungsangebote für die Dienstgeber, die Menschen mit Behinderung beschäftigen wollen oder bei der Beschäftigung Unterstützung von außen benötigen (vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, 2002). Es existieren zahlreiche Träger von Arbeitsassistenzprojekten in Form von gemeinnützigen Einrichtungen, die aber alle denselben Auftrag verfolgen (Homepage des Bundessozialamts, 2008):

- Beratung und Betreuung von Menschen mit Behinderung zur Erlangung von Arbeitsplätzen
- Beratung und Betreuung von Menschen mit Behinderung zur Erhaltung von gefährdeten Arbeitsplätzen
- Hilfestellung bei Konflikten am Arbeitsplatz (Krisenmanagement)
- Abklärung der beruflichen Perspektiven
- Beratung von Dienstgebern und betrieblichen Helfern in sämtlichen

Fragen der beruflichen Integration (angebotene Fördermaßnahmen, Adaptierung von Arbeitsplätzen und Ähnliches)

- Zusammenarbeit mit sämtlichen Einrichtungen, Behörden und Institutionen, die bei der Sicherung des Arbeitsplatzes kompetente Hilfe leisten.

Sämtliche Arbeitsassistenzeinrichtungen sind im „Dachverband berufliche Integration“ vertreten.

Die Leistungen der Arbeitsassistenten sind freiwillig, unentgeltlich und für alle Betroffenen unentgeltlich. Die Finanzierung erfolgt einerseits über die Kostenübernahme durch die jeweilige Trägerorganisation oder andererseits über Finanzierung durch das Arbeitsmarktservice, das Bundessozialamt oder die Landesregierungen. Auch eine Förderung über den Europäischen Sozialfonds ist möglich.

### **2.10.9 Qualifizierung am Arbeitsplatz – Job Coaching**

Erfahrungsberichte der österreichischen Arbeitsassistenten zeigen auf, dass eine Vermittlung von Menschen mit (Lern-)Behinderung häufig daran scheitert, dass die einzuschulenden Jugendlichen mit Behinderung einerseits auf die speziellen Arbeitsaufgaben ihres Tätigkeitsbereichs im Betrieb besonders eingeschult werden müssen, dass aber auch andererseits Arbeitsfelder in Firmen auf die individuellen Fähigkeiten der Jugendlichen mit (Lern-)Behinderung adaptiert werden müssen. Für diese Aufgaben stehen den Arbeitsassistenten keine weiteren Ressourcen zur Verfügung, daher soll dieser Bereich durch Job Coache als begleitende UnterstützerInnen abgedeckt werden.

Job Coache (auch ArbeitstrainerInnen genannt) unterstützen Menschen mit Behinderung bei der Eingewöhnung und Einschulung bzw. auch bei Problemen am Arbeitsplatz, indem sie direkt vor Ort am Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz die behinderten Arbeitnehmer begleiten – also eine Art von Integrationsbegleitung am Arbeits- und Praktikumsplatz darstellen (vgl. Sozialökonomische Forschungsstelle, 2005). Die individuelle Einschulung der

Mitarbeiter mit Behinderung durch einen externen Betreuer bedeutet eine Entlastung der restlichen Mitarbeiter des Betriebs.

Zu den Aufgaben der Job Coache zählen (Homepage faktori, 2008):

- Arbeitstechnische Qualifizierungsmaßnahmen: Einschulungs- und Einarbeitungsaufgaben, Hilfestellung bei Arbeitsanweisungen, Training der Arbeitsschritte, Verbesserung der Rahmenbedingungen;
- Soziale Integration: Beratung hinsichtlich sozialer Kompetenz des Arbeitnehmers, Unterstützung im Umgang mit KollegInnen oder den ArbeitgeberInnen;
- Beratung in Krisensituationen

Job Coaching ist kostenlos und kann für die Dauer von sechs Monaten beansprucht werden. Diese Fördermaßnahme wird sowohl als Einschulung für neue Mitarbeiter als auch als arbeitsplatzerhaltende Maßnahme bei bestehenden Dienstverhältnissen angeboten (Homepage des Bundessozialamts, 2008).

### **2.10.10 Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz**

Persönliche Assistenz soll Menschen mit schweren Behinderungen (mindestens Pflegestufe 3), die über die fachliche und persönliche Eignung zur Ausübung eines Berufes, Absolvierung einer Berufsausbildung oder Besuch einer höheren Schule bzw. zur Teilnahme an einer Arbeitsmarktpolitischen Maßnahme verfügen, die bedarfsgerechte, selbstbestimmte, selbstorganisierte und gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben ermöglichen (vgl. Homepage des Bundessozialamts, 2008, sowie Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2005).

Die betroffenen Personen erhalten jene individuell angepassten Unterstützungsmaßnahmen, die sie zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Absolvierung einer Ausbildung benötigen. Gemäß dem Paradigmenwechsel im Bereich der Integration von Menschen mit Behinderung im Sinne von Befähigung, werden Selbstbestimmung, Kompetenz und Teilhabe

in den Vordergrund gerückt (vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2005).

Persönliche Assistenz umfasst unter anderem folgende Leistungen (vgl. Homepage des Bundessozialamts, Mai 2008):

- Begleitung am Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle bzw. Ausbildungsort
- Begleitung bei dienstlichen Verpflichtungen außerhalb des Arbeitsplatzes
- Unterstützungstätigkeiten manueller Art bei der Dienstverrichtung oder während der Ausbildungszeit
- Assistenz bei der Körperpflege während der Dienst- oder Ausbildungszeit
- Sonstige behinderungsbedingt erforderliche Assistenzleistungen (zum Beispiel Hilfe beim Mittagessen, Hilfe beim Ein- und Aussteigen, An- und Ausziehen der Jacke)

Persönliche Assistenz wird vom Bundessozialamt aus Mitteln der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung (Behindertenmilliarde) für Menschen mit Behinderungen zur Gänze finanziert und kann über die regional zuständige Assistenz-Servicestelle in Anspruch genommen werden (vgl. Homepage des Dachverbandes berufliche Integration – Austria, 2008).

### **2.10.11 Erwachsenenbildung geistig behinderter Menschen**

Auch wenn der Grundsatz „Recht auf Weiterbildung“ sowohl für Menschen mit als auch Behinderung in gleicher Weise Gültigkeit hat, wurde dieser Bereich für behinderte Menschen stark vernachlässigt. Die Entwicklung eines Fortbildungsangebots war auch kaum von öffentlichem Interesse, sondern erzeugte vielmehr „milde Abwehr ungläubigen Verwundertseins als selbstverständlichen Zuspruch“ (vgl. Linden & Schwarte, 1985, zitiert nach Hummel, 1993).

Nach Speck (1982) standen in der Geistigbehindertearbeit stets die



Anstrengungen um die Förderung und Erziehung der Kinder im Vordergrund und die Förderung der erwachsenen Menschen mit Behinderung war immer nur ein Thema am Rande. Gründe dafür könnten sein, dass bei Kindern größere Chancen auf Veränderung bestehen als bei relativ konstantem oder eventuell sogar erstarrtem Zustand von Erwachsenen. Ein Umdenken trat erst in den 60er Jahren durch die beginnende Entwicklung und den Aufbau von Einrichtungen der Geistigbehindertenhilfe ein, in denen gleichzeitig eine soziale Öffnung der Gesellschaft stattfand.

Meyer-Jungclaussen (1985) formuliert als Ziele der Erwachsenenbildung für Menschen mit Behinderung die Anwendung der Lernfähigkeit, Sicherung und Erweiterung des Gelernten, Übernahme der Erwachsenenrolle durch den behinderten Menschen sowie die Anpassung und Unterstützung der Einflussmöglichkeiten auf sich ständig verändernde Lebensbedingungen. Weiters weist Meyer-Jungclaussen (1985) auf die Bedeutung der Notwendigkeit der permanenten Betonung und Verteidigung von Grundsätzen für behinderte Menschen hin, die für Menschen ohne Behinderung als Selbstverständlichkeit vorausgesetzt werden. In der Konzeption der Erwachsenenbildung müssen die folgenden Grundsätze in gleichem Ausmaß berücksichtigt werden:

- **Dimension der einzigartigen Individualität:** Da die Zielgruppe der geistig behinderten Menschen sehr heterogen ist, bedarf es didaktisch und methodisch eine größtmögliche Individualisierung in der Angebotsplanung und –durchführung.
- **Dimension der sozialen Bezogenheit:** Da der geistig behinderte Mensch an die Gesellschaft gebunden und sozial bestimmt ist, kann Erziehung und Bildung nur im Zusammenleben, in der Kommunikation mit anderen Menschen sowie in der Auseinandersetzung mit der Umwelt erfolgen.
- **Dimension der Lern- und Entwicklungsfähigkeit:** Hier steht die wissenschaftlich nachgewiesene Lern- und Bildungsfähigkeit des Menschen im Vordergrund, die in jedem Lebensalter und bei jeglichem Grad der Behinderung gefördert werden kann. Wichtig für den Erfolg sämtlicher Maßnahmen ist weniger der Grad der Beeinträchtigung und geistigen Entwicklung, sondern vielmehr die aktuellen Lebens- und

Lernsituation der betroffenen Personen sowie das didaktisch-methodische Vorgehen.

Theunissen (2003) führt fünf eng miteinander verbundene Funktionen der Erwachsenenbildung bei Menschen mit Lernschwierigkeiten und mehrfacher Behinderung an:

- a) **Emanzipatorische Funktion:** Soll der im Konzept der Erwachsenenbildung formulierte Emanzipationsgedanke zur Verwirklichung des „vollen Menschseins“ universelle Gültigkeit haben, so muss er auch in Erwachsenenbildung für Menschen mit Behinderung umgesetzt werden.
- b) **Kompensatorische Funktion:** Darunter wird die Erfordernis verstanden, Versäumtes nachzuholen oder zu wiederholen, spezifische Lernausfälle auszugleichen sowie ein Gegengewicht zu einschränkenden oder Bedingungen (z. B. in Institutionen) zu schaffen.
- c) **Komplementäre Funktion:** Durch Aneignung neuen Wissens erlangen Menschen mit Behinderung größere Sachkompetenz und ein stärkeres Selbstwertgefühl und in Folge eine gewisse Lebenssouveränität, was wiederum die Partizipation und „emanzipierte Beteiligung“ am kulturellen und gesellschaftlichen Leben erleichtert.
- d) **Therapeutische Funktion:** Erwachsenenbildung ist zwar keine Therapie, hat aber therapeutische Qualitäten, da sie zu psychisch-physischem Wohlbefinden, zum Abbau spezifischer Beeinträchtigungen, zur Ich-Findung, zum Aufbau eines positiven Selbstwertgefühls und Sozialverhaltens, zu verbesserter Selbst- und Fremdwahrnehmung und zur Stabilisierung der Identität beitragen kann.
- e) **Integrative Funktion:** Erwachsenenbildung für Menschen mit Behinderung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Integration der betroffenen Menschen.

Beim Erstellen eines Konzepts für die Erwachsenenbildung für Menschen mit Behinderung müssen nach Theunissen (2003) folgende handlungsbestimmende Leitprinzipien im Vordergrund stehen: erwachsenengemäße Ansprache, partnerschaftliche Vorgehensweise, Freiwilligkeit, Wahlmöglichkeit,

Selbst- und Mitbestimmung, Subjektzentrierung und Individualisierung, Ganzheitlich-integratives Prinzip, Lebensnähe und handelndes Lernen, Zeitliche Kontinuität und Regelmäßigkeit, Prinzip der Entwicklungsgemäßheit (lernen soll in der Zone der nächsten Entwicklungsstufe stattfinden) sowie das lern- und neuropsychologische Prinzip (besondere Gestaltung von Lernsituationen für erwachsene Menschen mit Behinderung).

Erst in den letzten Jahren sind einige Projekte zur Erwachsenenbildung für Menschen mit geistiger Behinderung entstanden. Vor allem die vermehrten Anstrengungen in Richtung Integration von Menschen mit Behinderung hat zu einem erhöhten Bedarf an beruflicher Aus-, Fort- und Weiterbildung für diesen Personenkreis geführt. Neben arbeitsmarktpolitischen Fortbildungsmaßnahmen sind auch im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung zunehmend Fortbildungsangebote zu finden (vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2003).

Vor allem die Volkshochschule bietet im Rahmen des Projektes „VHS integrativ“, das vom Integrativen Bildungsverein initiiert und von der Österreichischen Nationalbank finanziert wird, einerseits vermehrt Kurse speziell für Menschen mit Behinderung an – sowohl zur Auffrischung und Nachholung von Schulkenntnissen als auch zur Persönlichkeits- bzw. Berufsbildung – und versucht andererseits, das allgemeine Kursangebot für Menschen mit Behinderung mit Hilfe von eigens geschulten KursleiterINNEN zugänglich zu machen.

Weiters wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur seit dem Jahr 2000 österreichweit zahlreiche integrative Workshops und Seminare mit den Schwerpunkten Kreativität, Persönlichkeitsbildung, soziale und kulturelle Bildung angeboten mit dem Ziel der Begegnung von Menschen mit und ohne Behinderung und gegenseitiger Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Sicht- und Lebensweisen (vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2003).

Auf europäischer Ebene werden seit Oktober 2001 die Integrationsbemühungen

von Menschen mit Behinderung in die allgemeine Erwachsenenbildung im Rahmen des Programms „Sokrates-Grundtvig“ weiterentwickelt.

## **2.11 Projekte zur beruflich-sozialen Integration benachteiligter Menschen**

### **2.11.1 BOK – Berufsvorbereitungskurs für benachteiligte Jugendliche**

Dieses Projekt wird von der Volkshochschule Meidling angeboten und wurde speziell für Jugendliche mit Benachteiligungen entwickelt. Im Wesentlichen entspricht es dem im Punkt 2.10.6 beschriebenen Konzept der Berufsvorbereitung. Allerdings werden keine vorgegebenen Berufsfelder angeboten, sondern es wird versucht, „in einem korrespondierenden prozessualen Geschehen individuelle Lösungen in Einbeziehung des gesellschaftlichen, sozialen und ökonomischen Kontextes zu finden“ (BOK, 2000).

Zielgruppe des BOK sind Jugendliche zwischen 15 und 19 Jahren, die Integrationsklassen besucht haben oder die Hauptschule mit teilweiser ASO-Benotung abgeschlossen haben. Dazu zählen Jugendliche mit Lernbehinderungen und/oder Teilleistungsschwächen und einem kulturabhängigen intellektuellen Leistungsniveau (IQ) im tendenziell unterdurchschnittlichen bis durchschnittlichen Bereich von 75 – 100 sowie körperbehinderte Jugendliche mit einem durchschnittlichen intellektuellen Leistungsniveau. Der Förderbedarf der benachteiligten Jugendlichen besteht sowohl im kognitiven, affektiven und psychomotorischen Bereich als auch im sozialen Bereich. Die Dauer des Kurses beträgt ein Schuljahr mit anschließender Nachbetreuung. Die Teilnehmer haben außer den etwa 28 Stunden Unterricht pro Woche noch Praxistage sowie zwei Praktika.

Auch bei diesem Konzept gliedert sich der Prozess in 4 Bereiche (Da diese bereits in Punkt 2.10.6 genauer beschrieben wurden, wird im Folgenden nur mehr auf eventuelle Unterschiede zwischen den beiden Konzepten und Besonderheiten des BOK eingegangen.):

### **1. Orientierung**

Berufsorientierung: Entwurf eines „Karriereplans“. Erkennen der Beschäftigungschancen hinsichtlich sozialer, ökonomischer, technischer und persönlicher Bedingungen, Überblicksgewinnung über schulische und berufliche Ausbildungslehrgänge;

Förderung der Berufswahlkompetenz: Hier steht die große Bedeutung des Feedbacks, das der betroffenen Jugendliche von seinen Eltern, Freunden, Verwandten, Lehrern, Berufsberatern, etc. erhält, im Vordergrund.

Förderung einer realistischen Selbsteinschätzung: Erkennen und Akzeptieren von Stärken und Schwächen;

### **2. Qualifizierung**

Siehe 2.10.6

### **3. Erprobung**

Bereitstellen von Praktikumsplätzen in diversen dem Berufsziel entsprechenden Betrieben

Arbeitserprobung in einem praxisnahen Umfeld

Bewerbungstraining

### **4. Vermittlung**

Vermittlung des Klientels in vollversicherte Dienstverhältnisse (Lehrstelle oder Anlehre) oder in weiterführende Ausbildungen mit staatlich anerkanntem Abschluss;

Bereits vermittelte Jugendliche werden durch einen Betriebskontakter und in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen (Ambulantes Job Coaching) nachbetreut, um den Arbeitsplatz zu stabilisieren. Hingegen Jugendliche, die nicht vermittelt werden konnten, werden weiterhin im Rahmen einer „Bewerbungswerkstatt“ ca. 2 bis 3 Stunden pro Woche weiterhin betreut.

Die Finanzierung erfolgt aus Geldern des EU-Sozialfonds und des

Bundessozialamt (Ausgleichstaxfonds). Weiters wird das Projekt vom Arbeitsmarktservice (Deckung des Lebensunterhalts) und dem Pädagogischen Institut des Bundes unterstützt.

### **2.11.2 Arbeit und Behinderung**

Dies ist ein Internetportal zur Verbesserung von Information sowie Erleichterung im Zugang zu Unterstützungen. Initiiert wurde diese Homepage von der Industriellenvereinigung anlässlich des EU-Jahres der Menschen mit Behinderungen 2003 aufgrund der Tatsache, dass bis dato keine adäquate Homepage existierte, wo sämtliche Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung von behinderten Menschen zu finden sind.

Ein weiterer Grund für die Schaffung dieser Internetseite war aber auch die prognostizierte längerfristige Entwicklung am Arbeitsmarkt im Hinblick auf zunehmende Knappheitsprobleme und steigenden Anteil höherer Qualifikationen in der Gesamtheit der Erwerbstätigen.

Durch die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen werden sowohl die ArbeitnehmerInnen, BetriebsrätInnen, sowie auch sämtliche Beratungseinrichtungen und die behinderten Menschen selbst vor neue Herausforderungen gestellt. Durch Einbringen persönlicher Erfahrungen in diese Best Practice-Sammlung können anfallende Probleme leichter bewältigt werden.

Umgesetzt wurde dieses Projekt mit Hilfe einer Partnerschaft, in der folgende Projektpartner vertreten sind: Arbeiterkammer (AK), Industriellenvereinigung (IV), Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Wirtschaftskammer (WKÖ), Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), Arbeitsmarktservice (AMS), Bundessozialamt (BASB), Hauptverband der Sozialversicherungsträger (HV), Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR), Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA).

### **2.11.3 WUK faktor i – Informationszentrum für junge Menschen mit Handicap**

faktor i dient als Informationsplattform für Jugendliche mit Handicap, deren Eltern sowie für BetreuerInnen und LehrerInnen. Das Informationsangebot deckt folgende Bereiche ab: Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, Ausbildung und Beruf, Arbeitsintegration, Beschäftigung im geschützten Bereich, Rechtliche Belange, Unterstützung in Bezug auf Ämter und Behörden sowie Wohnen, Freizeit und Selbsthilfe. Eine Beratung ist nicht nur durch persönliche Kontaktaufnahme im Informationszentrum selbst möglich, sondern auch via Email. Weiters wird auf der Homepage des faktor i umfangreiches Informationsmaterial sowie Kontaktadressen in Form einer Datenbank für sämtliche Bereiche zur Verfügung gestellt. Die zu beratenden Personen werden nicht nur informiert, sondern haben die Möglichkeit, dass sie bei sämtlichen Recherchen je nach Bedarf und Problemstellung Unterstützung erhalten.

faktor i besteht allerdings nicht nur aus einer Beratungsstelle, sondern bietet in einer eigenen Clearingstelle Clearing und Integrationsbegleitung für Jugendliche bis 24 Jahren mit sonderpädagogischem Förderbedarf, sozial-emotionaler Beeinträchtigung bzw. einer Behinderung an.

Trägerverein des faktor i ist das Werkstätten- und Kulturhaus (WUK). Finanziert wird faktor i aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie der Beschäftigungs-offensive der österreichischen Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen.

### **2.11.4 WUK-Domino**

Hauptaufgabengebiet des WUK-Domino ist die Berufseinstiegsbegleitung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. Diese Begleitung findet in drei Arbeitsbereichen statt: Mobiles Clearing mit angeschlossener Integrationsbegleitung, Begleitung der Berufsvorbereitungslehrgänge sowie Beratung von Arbeit suchenden Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Bei

Bedarf wird auch Mobilitätstraining zum selbständigen Aufsuchen der Beratungsstelle oder des Arbeitsplatzes, Jobcoaching vor Ort in Firmen und auch Testtraining als Vorbereitung auf schriftliche Aufnahmeverfahren angeboten.

Im Sinne einer genderbewussten Beratungsarbeit werden auch gezielt weibliche Jugendliche angesprochen und gefördert, da die Erfahrung gezeigt hat, dass Mädchen in einer gemischtgeschlechtlichen Gruppe häufig „untergehen“, da sie meist ein angepassteres Verhalten zeigen, als ihre männlichen Alterskollegen.

Da auch die Kontaktaufnahme und Akquirierung von Betrieben zu den Aufgaben von WUK-Domino zählt, besteht auch ein umfangreiches Angebot für Firmen: unverbindliche Informationsgespräche, Personalvorauswahl durch das WUK-Domino, Praktika im Hinblick auf eine mögliche Beschäftigung im Betrieb, Informationen und Unterstützung bezüglich finanzieller Förderungen sowie langfristige Unterstützung und Krisenmanagement nach Arbeitsaufnahme.

Zur Zielgruppe des WUK-Domino zählen Jugendliche im Alter von 14 bis 24 Jahren, Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf bzw. Jugendliche, die ein Sonderpädagogisches Zentrum besuchen oder besucht haben, SchülerInnen der Aufbaulehrgänge, SchülerInnen der Berufsvorbereitungsjahre (BVJ vormals S-Poly), SchülerInnen der Hauptschulabschlussklassen, SchülerInnen der Berufsvorbereitungslehrgänge (BVL) sowie jugendliche MigrantInnen.

Wie auch bereits beim Informationszentrum faktor i ist auch beim Projekt WUK-Domino das Werkstätten und Kulturhaus. Auch WUK-Domino wird aus Mitteln der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen finanziert.



### **2.11.5 Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ)**

Das berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ) arbeitet österreichweit als BBRZ Reha GesmbH und als Verein BBRZ Österreich. In Oberösterreich werden weiters noch Maßnahmen speziell für Jugendliche mit Einschränkungen im Rahmen der Jugend am Werk Linz GesmbH angeboten.

Die angebotenen Maßnahmen sind sowohl für Jugendliche als auch für Erwachsene Menschen bestimmt, die auf Grund einer Behinderung erwerbsunfähig und/oder an der Teilhabe am öffentlich-kulturellen Leben ausgeschlossen sind und verfolgen das Ziel der (Wieder-)Eingliederung in das Berufsleben.

Das Leistungsangebot des BBRZ erstreckt sich über Prävention, Beratung, berufliche Rehabilitation sowie Intensiv Rehabilitation (für Menschen mit Sehbehinderung, Hörbehinderung oder mit neurologischen Erkrankungen). Weiters werden zahlreiche internationale und nationale Projekte in den Bereichen Integration, Beratung und Ausbildung durchgeführt. Verbunden mit dem Aufbau eines umfassenden theoretischen und praktischen Wissens soll durch ganzheitliche Bildung Eigenverantwortung und Eigeninitiative der betroffenen Personen gefördert werden. Für jeden einzelnen Klienten wird ein individueller Bildungsplan erstellt, in dem dessen vorhandene Fertigkeiten berücksichtigt werden. Sämtliche Ausbildungsmaßnahmen werden in Form von Modulen angeboten, die individuell kombiniert werden können. Gleichzeitig erfolgt eine therapeutische Begleitung durch Fachdienste.

Die Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation um reichen – je nach Bedarf – von Berufsfindung und –vorbereitung über standardisierte Ausbildungen (mit Lehrabschlussprüfung), individualisierte Bildung (unter Berücksichtigung von Vorkenntnissen) und spezialisierenden Ausbildungen (mit kommissionellen Abschlussprüfungen) bis hin zur Nachbetreuung am Arbeitsplatz in einem Betrieb der freien Wirtschaft (Arbeitsassistentz). Die Dauer der einzelnen Ausbildungen ist je nach vorhandenem Wissen und Qualifikationen unter-

schiedlich, beträgt jedoch maximal 24 Monate. Das BBRZ ist bestrebt, durch enge Kontakte zu Betrieben, dem Arbeitsmarktservice sowie der Forschung das Ausbildungsangebot flexibel auf Änderungen in der Berufswelt anzupassen.

Die Finanzierung erfolgt über die Landesregierungen, Sozialversicherungsträger sowie über das Arbeitsmarktservice.

### **2.11.6 Jobfabrik**

Die Jobfabrik bietet verschiedene Arbeitsprojekte als Einstiegshilfen für Jugendliche mit Benachteiligungen in den ersten Arbeitsmarkt. Die betroffenen Jugendlichen können anhand von konkreten Kundenaufträgen in Übungsfirmen berufliche Erfahrungen sammeln. Derzeit können die Jugendlichen zwischen 6 Arbeitsprojekten und zwei Übungsfirmen wählen. Im Vordergrund steht immer das Ziel der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Hauptzielgruppe sind arbeitssuchende Jugendliche im Alter von 15 bis 18 Jahren. Es werden durchschnittlich 30 Jugendliche für maximal zwei Jahre betreut, von denen ca. 91 % in Betriebe der freien Wirtschaft weitervermittelt werden können.

Das Arbeitstraining findet in folgenden Bereichen statt:

- Catering
- Küche
- Bürodienstleistungen (Botendienste, Versand oder Herstellen von Buttons) und Kommunikation (Präsentation der Jobfabrik vor Schulklassen und Besuchern sowie bei Informationstagen)
- Renovierung (Maler- und Anstreicherarbeiten, Bodenlegerarbeiten, Möbelreparaturen)
- Reparaturen aller Art wie zum Beispiel Streichen von Geländern und Zäunen, einfache Gartenarbeiten oder Renovierung von Gartenhäusern und –möbeln
- Buffet, das im Magistratischen Bezirksamt 15 betrieben wird;

Nach Absolvierung des Arbeitstrainings, in dem vor allem die Förderung der Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Verlässlichkeit und Arbeitswille im Vordergrund stehen, werden Praktika vermittelt und die eigentliche Arbeitsplatzsuche gestartet. Neben dem Arbeitstraining haben die betroffenen Jugendlichen auch die Möglichkeit, eine Lehre zu absolvieren oder die Beschäftigung an einem der 12 Transitarbeitsplätzen der Firmen McDonald`s, Spar und Austria Trend Hotels & Resorts. Gleichzeitig erhalten die Jugendlichen psychologische, psychotherapeutische und sozialarbeiterische Betreuung sowie Lernbetreuung.

Gegründet wurde die Jobfabrik von der Volkshilfe.Beschäftigung. Die Finanzierung erfolgt durch das Bundessozialamt für Wien, durch das Arbeitsmarktservice Wien, aus Mitteln der Beschäftigungsinitiative der österreichischen Bundesregierung, sowie durch den Europäischen Sozialfonds. Gleichzeitig erhalten die beschäftigten Jugendlichen vom Arbeitsmarktservice verschiedene Individualförderungen zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts.

### **2.11.7 alpha nova**

alpha nova ist eine gemeinnützige BetriebsgesmbH, die Menschen mit Behinderung Begleitung und Assistenz, Beratung und Förderung sowie die Möglichkeit zur Weiterbildung anbietet. Die Angebote erstrecken sich über sämtliche Bereiche des täglichen Lebens: Wohnen, Arbeit und Beschäftigung, Clearing, Bildung, Beratung für Menschen mit Behinderung in schwierigen Lebenssituationen, Frühförderung, Familienentlastung und Freizeitassistenz.

Speziell im Bereich „Arbeit und Beschäftigung“ können Menschen mit Behinderung zwischen folgenden Arbeitsformen wählen:

- Tagesförderstätten
- Trainingsbetriebe im Bereich Gebäudereinigung und Grünlandpflege
- Integrierte Arbeitsgruppen in Betrieben der freien Wirtschaft (z. B. bei bauMax)

- Betriebliches Mentoring (im Sinne von Arbeitsassistentz und Job Coaching)
- Betriebliches Arbeitstraining für arbeitssuchende Menschen – sowohl Jugendliche als auch Erwachsene – mit Benachteiligungen
- Integrative Berufsausbildung mit gleichzeitiger Begleitung durch eine Berufsausbildungsassistentz

Die Finanzierung erfolgt durch das Land Steiermark, das Bundessozialamt, dem europäischen Sozialfonds sowie dem europäischen Bildungsprogramm „Leonardo da Vinci“.

Das Besondere an diesen Projekt ist der im Leitbild verankerte Grundsatz, dass möglichst viele Menschen mit Behinderungen ermöglicht werden soll, in Betrieben mit qualifizierter, sozialpädagogischer Begleitung jene Arbeitsleistung zu erbringen, die ihnen mit ihrer Beeinträchtigung möglich ist. Dies gilt besonders auch für Menschen mit hohem Hilfebedarf.

### **2.11.8 Jugend am Werk (Wien)**

Jugend am Werk bietet einerseits Berufsausbildung und Erprobung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung und andererseits die individuelle Begleitung und Förderung von Menschen mit Behinderungen an.

Das Angebot beruflicher Förder- und Ausbildungsmaßnahmen besteht aus:

- Lehrausbildungen in einer der Lehrwerkstätten;
- Mobile Berufsausbildung, wo die praktische Ausbildung nicht nur bei Jugend am Werk erfolgt, sondern auch durch Praktika bei Partnerbetrieben mit dem Ziel der Vermittlung an eine reguläre Lehrstelle in der freien Wirtschaft;
- Integrative Berufsausbildung für Menschen mit Behinderungen und/oder Benachteiligungen;
- Berufslehrgänge, wo die Jugendlichen die Fertigkeiten und Kenntnisse eines Lehrberufes im ersten Lehrjahr erwerben mit dem Ziel, in ein

reguläres Lehrverhältnis in einem Betrieb überzutreten;

- Kurse zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung sowie Intensivkurse zur Vorbereitung auf einen außerordentlichen Lehrabschluss;
- Maßnahmen zur beruflichen Integration wie Arbeitsassistenten, Integrationsbegleitung, Berufsausbildungsassistenten und Job Coaching;
- Werkstätten für Menschen mit Behinderung, wo einerseits Beschäftigung im Sinne von Beschäftigungstherapie angeboten wird, aber auch Erprobungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur beruflichen Integration;

Neben diesen Maßnahmen zur beruflichen Integration bietet Jugend am Werk für Menschen mit Behinderungen auch unterschiedliche Arten von Wohnplätzen sowie einen Fahrtendienst an.

Die Fördergeber sind einerseits die Gründungsmitglieder wie die Stadt Wien, die Republik Österreich (vertreten durch das Bundessozialamt), das Arbeitsmarktservice, die Kammer für Arbeiter und Angestellte, der Österreichische Gewerkschaftsbund sowie die Fachgewerkschaften Metall-Textil und Bau-Holz und weiters das Land Burgenland und der Europäische Sozialfonds.

### **2.11.9 Wien Work – integrative Betriebe und AusbildungsgesmbH**

Wien Work ist ein gemeinnütziges Unternehmen der Sozialwirtschaft mit arbeitsmarktpolitischem Auftrag mit dem Ziel, einerseits Arbeitsplätze im Sinne einer Geschützten Werkstätte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz zu schaffen und andererseits nach dem Wiener Behindertengesetz lernbehinderte Jugendliche in verschiedenen Berufen auszubilden.

Weiters betreibt Wien Work Betriebe für Langzeitbeschäftigungslose und berät arbeitssuchende Menschen mit Behinderung im Arbeitsmarktservice. Die dort beschäftigten Mitarbeiter können nicht nur berufliche Erfahrung sammeln,

sondern erhalten durch eine betriebsinterne Karriereplanung mit Personalentwicklungsmaßnahmen auch fachliche Qualifikationen, um nach einem Jahr zu einem Betrieb in der freien Wirtschaft am so genannten „Ersten Arbeitsmarkt“ weitervermittelt zu werden. Jugendliche werden nach den Rahmenbedingungen der Integrativen Lehre in verschiedenen handwerklichen Berufen vier bis fünf Jahre lang ausgebildet. Trotz vorhandener Leistungsdefizite schaffen viele der betroffenen Jugendlichen, die Lehrabschlussprüfung erfolgreich zu absolvieren. Danach werden die Mitarbeiter mit Behinderung noch ein halbes Jahr nach Arbeitsantritt in einem neuen Unternehmen integrativ betreut.

Wien Work bietet folgende Formen der Beschäftigung an:

- Geschützte Dauerarbeitsplätze in den eigenen integrativen Betrieben,
- Transitarbeitsplätze in den Sozialökonomischen Betrieben sowie im Rahmen des Moduls Berufsvorbereitung,
- Lehrplätze im Rahmen der integrativen Berufsausbildung;

Zusätzlich besteht auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Beratung und Betreuung bei der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.

Derzeit beschäftigt Wien Work 430 MitarbeiterInnen und Auszubildende, von denen mehr als 75 % körper-, sinnes- oder lernbehindert sind oder langzeitarbeitslos waren. Alle Mitarbeiter erhalten ein den Betriebsvereinbarungen entsprechendes Gehalt.

Wien Work ist in folgenden Arbeitsfeldern tätig: Holz (Tischlerarbeiten), Metall/Blech (CNC-Drehen/Fräsen und Assembling), Copyservice und Druck, Gastronomie (Catering, Restaurants, Cafés), Malerei (malen, anstreichen und tapezieren), Textil (Näharbeiten), Textilreinigung (waschen, putzen, chemisch reinigen, bügeln), Facility Service (Gebäudereinigung, Durchführen von Reparaturen und Gartenarbeit) sowie Möbeltapezierung;

Träger von Wien Work sind der Kriegsopfer- und Behindertenverband sowie die Volkshilfe Österreich. Finanziert wird das Projekt durch das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, das

Bundessozialamt (Landesstelle Wien, Niederösterreich und Burgenland), der Stadt Wien, dem Fonds Soziales Wien, dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderung Fonds (waff), dem Arbeitsmarktservice Wien sowie dem Europäischen Sozialfonds (esf).

### **2.11.10 biv integrativ – Akademie für integrative Bildung**

Die Akademie für integrative Bildung ist eine öffentlich anerkannte Einrichtung der Erwachsenenbildung, die sich zum Ziel gesetzt hat, durch ihr Bildungsangebot die Integration von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Das Angebot umfasst Bildungsveranstaltungen, Information und Beratung und richtet sich an Menschen mit Behinderung und/oder Benachteiligung, deren BegleiterInnen/BetreuerInnen und Angehörige sowie an MitarbeiterInnen in Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

Grundleitsatz dieser Einrichtung ist „Bildung für alle“. Da jeder Mensch das Recht hat, ein Leben lang zu lernen, muss dies vor allem auch für Menschen mit Behinderung und/oder Benachteiligung ermöglicht werden. Außerdem trägt Erwachsenenbildung wesentlich zur Verbesserung der beruflichen Chancen sowie zur Bereicherung der persönlichen Lebenssituation bei. Umgesetzt wird dieses Ziel durch:

- b = Bildung: Für behinderte und/oder benachteiligte Personen wird ein möglichst individualisiertes und bedürfnisorientiertes Lernangebot zur Verfügung gestellt. Es werden aber nicht nur Bildungsveranstaltungen angeboten, sondern auch Bildungsberatung. Aber auch Angehörige und Fachkräfte, die in der Begleitung und Betreuung von Menschen mit Behinderung beschäftigt sind, sollen durch fachliche und persönlichkeitsbildende Fort- und Weiterbildungen unterstützt werden.
- i = Information: Die Vermittlung von Informationen erfolgt auf mehreren Wegen: einerseits durch die „Datenbank Wegweiser“, wo für Menschen mit Behinderung Möglichkeiten der beruflichen Integration aufgezeigt werden; weiters durch die Programme, die einen Überblick über die Angebote und Tätigkeitsbereiche des biv integrativ verschaffen sowie

durch spezielle Lehr- und Lernmaterialien, die sowohl KursleiterInnen als auch TeilnehmerInnen im Bildungsprozess unterstützen sollen; und nicht zuletzt durch Publikationen, um die Öffentlichkeit über Anliegen von Menschen mit Behinderung und/oder Benachteiligung im Bereich der Erwachsenenbildung zu sensibilisieren und über aktuelle Fachthemen zu informieren.

- v = Vernetzung: Hier wird der Aufbau von Kontakten zu unterschiedlichen Interessensgruppen und auch deren Erfahrungsaustausch gefördert und zur Zusammenarbeit ermutigt. So nimmt die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen, Organisationen für behinderte Menschen, Behörden und Ämtern regional, österreichweit und auch international im Rahmen zahlreicher Projekte und Initiativen einen zentralen Stellenwert ein.

Gefördert wird die Akademie für integrative Bildung vom Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, vom Bundessozialamt Wien, vom Fonds Soziales Wien sowie vom Land Niederösterreich.

## **3. Empirischer Teil**

### **3.1 Problemstellung**

Ausgehend von zahlreichen Forschungsarbeiten zum Thema „Bedeutung der Arbeit für den Menschen“, die sowohl für Menschen mit als ohne Behinderung/Benachteiligung Gültigkeit haben, wird in der Grundfragestellung der vorliegenden Arbeit versucht, einige Aspekte der Bedeutung von Erwerbsarbeit für Jugendliche mit Behinderung/Benachteiligung aus Sicht der betroffenen Personen zu beleuchten. Dazu wurde die Grundfragestellung in verschiedene Teilbereiche gegliedert, die mit Hilfe eines Leitfadens thematisiert wurden. Diese Teilbereiche sind:



- Stellenwert der Arbeit für die befragten Personen selbst bzw. für ihr Umfeld
- Probleme bei der Arbeitsplatzsuche (subjektive Sichtweisen für deren Entstehung)
- Subjektive Zufriedenheit und Selbstwert
- Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung vorhandener Fähigkeiten und Kompetenzen
- Bisherige Arbeitserfahrungen
- Persönliche Neigungen, Berufswünsche und beruflicher Informationsstand sowie Berufswahl
- berufliche Perspektiven und Zukunftspläne
- Veränderungen in den letzten neun Monaten (nur zweiter Befragungszeitpunkt)

Die Befragung der betroffenen Personen erfolgte zu zwei Zeitpunkten im Abstand von ca. neun Monaten – vor sowie nach erfolgter Eingliederung in den Arbeitsprozess – mit dem Ziel, mit Hilfe qualitativer Verfahrenstechniken inhaltliche Unterschiede zwischen den beiden Zeitpunkten herauszuarbeiten.

## **3.2 Material und Methodik**

### **3.2.1 Entscheidung zum qualitativen Forschen**

Da ich während meiner Mitarbeit bei einigen Untersuchungen, wo unterschiedliche Fragestellungen in Bezug auf Menschen mit Behinderungen und/oder Benachteiligungen diskutiert wurden, speziell bei diesem Personenkreis immer wieder an die Grenzen der quantitativen Erhebungsmethoden gestoßen bin, habe ich den Versuch gewagt, für meine Diplomarbeit qualitative Methoden anzuwenden.

Auch wenn in der quantitativen Sozialforschung mittels statistischer Tests und

Auswertungsverfahren gezielt Hypothesen geprüft werden können, so bieten qualitative Verfahren zahlreiche Möglichkeiten, einerseits auf die interviewte Person individuell einzugehen und andererseits auch Aspekte miteinzubeziehen, die in einem standardisiertem Fragebogen nicht zum Ausdruck kommen würden.

Auch in der Literatur sind eine Anzahl an Kritikpunkten an der traditionellen quantitativen Sozialforschung zu finden (vgl. Lamnek, 2005; Hintermeier, 1994), wovon im Folgenden aber nur ein Auszug davon angeführt wird:

- Besonders für die Erforschung sozialer Phänomene erweisen sich quantitative Methoden als eher ungeeignet, da sie Problemkomplexe in einzelne Vorgänge zergliedern, diese experimentell ausgliedern und isolieren und daraus Gesetzmäßigkeiten und Prognosen ableiten, ohne dass der soziale Kontext, in dem sich die untersuchten Individuen bewegen und handeln, berücksichtigt wird.
- Durch das Festlegen von Hypothesen und das Beschränken des Erkenntnisinteresses auf die unmittelbar ersichtlichen manifesten Phänomene, erfassen quantitative Methoden nur unmittelbar manifeste Phänomene. Latente Inhalte wie etwa Bedeutungen, Erfahrungen oder Motive – also das „eigentliche Wesen der Dinge“ bleiben unerfasst. Durch diese vom Forscher vorformulierten Hypothesen besteht die Gefahr, dass den untersuchten Personen Relevanzsysteme aufgezwungen werden, die mit ihren eigenen nicht übereinstimmen.
- In der empirischen Sozialforschung wird davon ausgegangen, dass die Wahrnehmung der Gesellschaftsmitglieder von vermeintlich objektiven gesellschaftlichen Tatbeständen Ausdruck eines wahren Bewusstseins. So werden die Begleiterscheinungen fälschlicherweise als die Sache selbst betrachtet und als Wirklichkeit fehlinterpretiert, sowie das bereits ausgeprägte Bewusstsein der untersuchten Personen in der Hypothesenbildung verdoppelt und verfestigt. Diese Verdoppelung der Realität wird durch die vorab formulierten Hypothesen und die Vorurteile

des Forschers, die in die Konzeption der Untersuchung einfließen, noch verstärkt und trägt im Weiteren zur Herrschaftsstabilisierung bei. Darunter wird die naive, direkte und kritiklose Interpretation der vorgefundenen Fakten durch die quantitative Sozialforschung, sowie deren Absicht, historische Gesetzmäßigkeiten zu finden, verstanden, was die Erhaltung gesellschaftlicher Ordnungen, Bedingungen und Verhältnissen fördert.

- Im Gegensatz zu naturwissenschaftlichen Methoden handelt es sich in den Sozialwissenschaften beim Untersuchungsgegenstand um menschliche Individuen, die im Forschungsprozess als aktiv handelnde Interaktionspartner auftreten und auch in einer sozialen Beziehung zum Forscher stehen. Diese Tatsachen und auch die Subjektivität der Versuchspersonen durch ihren Erfahrungshintergrund, ihre Kognitionen, Emotionen und Motivationen kann die von quantitativen Erhebungsmethoden geforderte Objektivität in der Sozialforschung nicht gewährleistet werden. Diese Subjektivität der untersuchten Personen kann mit einer standardisierten Methodik auch nie erfasst werden.
- Durch die Verwendung standardisierter Erhebungsmethoden, der vorangegangenen Hypothesenbildung und dem Einsatz zusätzlicher geschulter Interviewer oder Beobachter entsteht eine große Distanz zwischen dem Forscher und dem Forschungsgegenstand – den untersuchten Personen, wodurch ein Verständnis derer sozialer Welt stark vermindert wird. Allerdings wird genau diese Distanz von quantitativen Methoden gefordert, um die Subjektivität der Forscher auszuklammern und eine (Schein-)Objektivität zu schaffen.

Ausgehend von dieser Kritik an der quantitativen Sozialforschung haben sich für die Anwendung qualitativer Forschungsmethoden im Laufe der Zeit mehrere grundlegende Prinzipien herausentwickelt (vgl. Lamnek, 2005; Hölzl, 1994):

- a) Offenheit:** Darunter wird die Offenheit des Forschers sowohl gegenüber

den untersuchten Personen als auch gegenüber der Untersuchungssituation und den anzuwendenden Methoden verstanden. Nicht die Hypothesenprüfung steht im Vordergrund, sondern vielmehr die Generierung neuer Hypothesen anhand der erhobenen Daten vor dem Hintergrund flexibler theoretischer Konzepte seitens des Forschers.

- b) Forschung als Kommunikation:** Die Kommunikation und Interaktion zwischen Forscher und untersuchter Person ist Bestandteil des Forschungsprozesses, in dem sich beide gleichberechtigt gegenüberstehen, da nicht nur die Interpretationen des Forscher als theoriegebundene Annahmen verstanden werden müssen, sondern auch jene des beforschten Individuums (im Sinne von Alltagstheorien).
- c) Einbeziehen der Subjektivität:** Aufgrund der Forderung nach Offenheit sowie Kommunikation und Interaktion im Forschungsprozess kommt bei qualitativen Methoden auch die Subjektivität des Forschers zum Tragen.
- d) Prozesscharakter von Forschung und Gegenstand:** In der qualitativen Sozialforschung wird aufgrund der Prozesshaftigkeit sozialer Phänomene sowohl der Forschungsakt als Kommunikations- und Interaktionsprozess verstanden als auch der Forschungsgegenstand selbst. Durch dieses Prinzip soll die wissenschaftliche Erfassung des Entstehungszusammenhangs sozialer Phänomene gewährleistet werden.
- e) Reflexivität von Gegenstand und Analyse:** In der Soziologie wird davon ausgegangen, dass das interpretative Verstehen einer prinzipiellen Reflexivität unterstellt ist, die – wie die Prozessualität – sowohl im Forschungsgegenstand als auch im Forschungsakt vermutet wird. Dies setzt nicht nur eine reflektierte Einstellung des Forschers voraus, sondern auch die Möglichkeit und Bereitschaft seinerseits, auf unerwartete Situationen oder Konstellationen zu reagieren, diese zu reflektieren und bei Bedarf das verwendete Untersuchungsinstrumentarium dementsprechend anzupassen.

- f) Explikation:** Um den kommunikativen Nachvollzug durch andere Forscher, aber auch durch die Forschungssubjekte selbst zu ermöglichen, sollen die Einzelschritte des Untersuchungsprozesses so weit als möglich offen gelegt (expliziert) werden. Dies ist aber eher als Forderung an die qualitative Sozialforschung zu sehen, die meist nicht real praktikierbar ist.
- g) Flexibilität:** Der Forscher soll während des Forschungsaktes variabel auf die Bedürfnisse der untersuchten Person reagieren. Dies bezieht sich aber nicht nur auf das Forschungssubjekt selbst, sondern auch auf den Untersuchungsgegenstand und die –instrumentarien. Wenn es der Untersuchungsgegenstand erfordert, sollen erhaltene Daten in die Planung der weiteren Untersuchungsschritte einbezogen werden und auch weitere Erhebungsverfahren in Betracht gezogen werden.

### 3.2.2 Methodenauswahl qualitativer Sozialforschung

Bevor die eigentliche Untersuchung näher beschrieben wird soll im folgenden Abschnitt noch ein kurzer Überblick über die zahlreichen Methoden qualitativer Forschung gegeben werden. Die nachfolgende Gliederung stammt von Mayring (2002), der die unterschiedlichen Verfahren nach ihrer Stellung im Forschungsverlauf einteilt. Er unterscheidet daher zwischen Erhebungs- und Auswertungsverfahren die jedoch miteinander verbunden sind und eine klare Trennung der Methoden in der Praxis nicht durchführbar ist, da meist nur durch Einsatz mehrerer Verfahren eine ganzheitliche Herangehensweise an den Untersuchungsgegenstand möglich ist, wodurch sich wiederum häufig Schwierigkeiten in der Auswertungsphase bezüglich des Zusammenführens der verschiedenen Datenquellen und –bestände ergeben (vgl. Lamnek, 2005).

Zu allererst ist aber die Unterscheidung zwischen Forschungsdesign und konkreter Methode erforderlich, da das gewählte Design einer Untersuchung die Wahl der eigentlichen Methode grundlegend beeinflusst.

### 3.2.2.1 Untersuchungspläne – Forschungsdesigns

Mayring unterscheidet fünf Untersuchungsdesigns:

a) Einzelfallanalyse

Die Einzelfallstudie stellt einen Approach dar. Darunter wird ein Forschungsansatz verstanden, „der die theoretischen Vorgaben der Methodologie in praktische Handlungsanweisungen umsetzt, ohne selbst Erhebungstechnik zu sein“ (vgl. Lamnek, 2005, S. 299). Um ein Untersuchungsobjekt so umfassend als möglich zu erfassen, wird die Fallstudie meist multimethodisch angelegt und ist prinzipiell offen für sämtliche Methoden und Techniken der empirischen Sozialforschung – auch für quantitative Methoden. Während im quantitativen Bereich eher standardisierte Interviews oder Beobachtung zur Anwendung kommen, stehen in der Qualitativen Forschung eher offene und naturalistisch-kommunikative Verfahren wie Gruppendiskussion, narratives Interview oder teilnehmende Beobachtung im Vordergrund. Ziel der Einzelfallanalyse ist das Verständnis der Interaktion verschiedener relevanter Faktoren sowie das Herausarbeiten typischer Vorgänge, um in weiterer Folge umfangreichere und komplexere Erkenntnisse daraus zu ziehen.

b) Dokumentenanalyse

Im Falle einer Dokumentenanalyse entsteht das Material nicht erst im Laufe des Forschungsprozesses, sondern es wird bereits vorliegendes Material analysiert. Dieses Design kommt vor allem dann zur Anwendung, wenn Material zwar verfügbar ist, ein direkter Zugang jedoch nicht möglich ist.

c) Handlungsforschung - Aktionsforschung

Die Aktionsforschung setzt an konkreten sozialen Problemen an, wobei erhaltene Ergebnisse bereits während des Forschungsprozesses in die Praxis umgesetzt werden. In diesem Forschungsdesign, ist die gleichberechtigte Mitarbeit der untersuchten Personen von besonderer Wichtigkeit. Nach Abgrenzung der Problemstellung und Definition des

Forschungsziels wird im Forschungsprozess selbst immer wieder zwischen Informationssammlung, Diskurs mit den untersuchten Personen und konkreten Aktionen hin- und hergeschwenkt, um Handlungsorientierungen für das Handeln im sozialen Feld zu erarbeiten. Allerdings ist die Umsetzung dieser Forschungsmethode in die Praxis meist sehr schwierig.

d) Deskriptive Feldforschung

In der deskriptiven Feldforschung werden Aussagen darüber getroffen, wie sich Personen in ihrem sozialen Umfeld verhalten, auch wenn sie nicht Untersuchungsgegenstand sind. Der Forschungsgegenstand selbst wird dabei möglichst in seinem natürlichen Umfeld belassen, und Störungen, die durch den Eingriff der Untersuchung entstehen, werden versucht zu minimieren. Hauptmethode ist die teilnehmende Beobachtung. Die Grundprobleme liegen in der Herstellung des Feldkontakts sowie in der Auswertung des meist unsystematisch gesammelten Materials. Zwar stellt die Feldforschung das Ziel jeder qualitativen Forschung dar, da sie die größtmögliche Realitätsnähe garantiert, ist in der Praxis jedoch kaum umsetzbar, da es kaum oder nur unter großem Aufwand möglich ist, Zugang zum interessierenden Feld zu erhalten, ohne dadurch größere Störungen zu verursachen.

e) Qualitatives Experiment

Im qualitativen Experiment steht nicht die Testung vorgefertigter Hypothesen im Vordergrund, sondern die Erforschung der Struktur eines Gegenstands durch seine systematische Veränderung auf Grund von Eingriffen, die möglichst gegenstandsadäquat und unter natürlichen Bedingungen erfolgen sollten. Um Erkenntnisse aus den Veränderungen ziehen zu können, muss vor und nach jedem Eingriff eine genaue Deskription durchgeführt werden.

### 3.2.2.2 Erhebungsverfahren

#### a) Interviewverfahren

Im Interview wird eine Gesprächssituation gezielt und bewusst von den Beteiligten hergestellt, indem ein Gesprächspartner Fragen stellt, die der andere beantwortet (vgl. Lamnek, 2005), mit dem Ziel der Gewinnung sprachlichen Datenmaterials. Die unterschiedlichen Interviewverfahren unterscheiden sich in erster Linie in ihrer Strukturiertheit (Einschränkung der möglichen Interviewthemen), in der Anzahl der Interviewenden und Interviewten sowie in ihrer theoretischen Grundlage. Zu den wichtigsten Interviewverfahren zählen das problemzentrierte Interview, das narrative Interview, das fokussierte Interview, das rezeptive Interview sowie das Tiefeninterview.

#### b) Gruppendiskussion

In einer Gruppendiskussion erfolgt die Informationserhebung durch ein Gespräch mehrerer Teilnehmer zu einem Thema, das vom Diskussionsleiter vorgegeben wird.

#### c) Teilnehmende Beobachtung

Eine qualitative Beobachtung erfolgt durch die Anwesenheit des Forschenden im sozialen Feld und die Teilnahme am Alltag der untersuchten Gruppe. In diesem Verfahren soll größtmögliche Nähe zum Gegenstand erreicht werden und die „Innenperspektive“ der Alltagssituation erfasst werden (vgl. Hölzl, 1994). Die Datenerhebung findet nicht durch rein passive Aufnahme von Informationen statt, sondern auch durch aktive Informationssammlung auf Grund initiierten Gespräche und Diskussionen mit Gruppenmitgliedern. Eine Festlegung des Beobachtungsgegenstands in Form eines (offenen) Beobachtungsleitfadens ist hilfreich. Durch Feldnotizen und Beobachtungsprotokolle werden die erhobenen Daten zusätzlich fixiert. Grundsätzlich ist die qualitative Beobachtung in der Erhebung nur analytisch von verschiedenen Interviewverfahren oder Gruppendiskussion zu trennen und auch im Bereich der Auswertung ist eine Inhaltsanalyse geboten (vgl. Lamnek, 2005).



### 3.2.2.3 Auswertungsverfahren

#### a) Datenbasierte Theorie (Grounded Theory)

Die Grounded Theory war das Ergebnis der Forschungsarbeit zur Entwicklung und Verbesserung von Verfahren der Theoriebildung in den 60er Jahren von Glaser und Strauss. Das grundlegende Bestreben der Grounded Theory ist nicht eine umfassende Deskription von Gegenstandsbereichen, sondern vielmehr das Aufdecken allgemeinerer Gesetzeszusammenhänge. Eine der wesentlichen Arbeitsweisen der Grounded Theory ist die Generierung von Ideen durch die Forscher über die theoretische Einordnung der beobachteten Daten bereits im Stadium der Datensammlung und deren Einflussnahme auf die weitere Vorgangsweise im laufenden Prozess (vgl. Hölzl, 1994). Die Autoren unterscheiden zwischen zwei voneinander abhängigen Arten von Grounded Theories: gegenstandsbezogene Theorien (Substantive Theories) und formale Theorien (Grounded formal Theories). Gegenstandsbezogene Theorien befassen sich mit der Untersuchung konkreter, spezifischer Gegenstandsbereiche und stellen die Vorstufe für die Entwicklung umfassenderer, formaler Theorien dar. Formale Theorien hingegen bauen auf der Entwicklung gegenstandsbezogener Theorien auf, sind empirisch verankert und durch einen hohen Allgemeinheitsgrad charakterisiert (vgl. Glaser & Strauss, 1979, zitiert nach Lamnek, 2005). Grundlegende Methode zur Entwicklung von Grounded Theories ist die vergleichende Analyse (Comparative Analysis), die nicht nur unterschiedliche Bedeutungen haben kann, sondern auch verschiedene Formen annehmen und mehreren Zwecken dienen kann (vgl. Glaser & Strauss, 1967, zitiert nach Lamnek, 2005).

Mögliche Anwendungsgebiete der Comparative Analysis sind (vgl. Lamnek, 2005):

- Überprüfung und Validierung von Daten und Fakten,
- Überprüfung und Nachweis empirischer Generalisationen von Phänomenen oder Fakten,

- Detaillierte und gründliche Ausarbeitung von Merkmalen eines einzelnen Falles bzw. einer bestimmten Untersuchungseinheit (= Spezifizierung) sowie die
- Überprüfung und Bestätigung von Fakten, Kategorien und Hypothesen.

b) Phänomenologische Analyse

Ausgehend von einer möglichst genauen Deskription eines Gegenstands soll durch analytische Vorgehensweise der „Wesenskern“ eines bestimmten Phänomens erfasst werden. Dies kann entweder durch Beobachtung des Phänomens in verschiedenen Kontexten oder durch gedankenexperimentelle Variation der Kontexte erfolgen (vgl. Hölzl, 1994).

c) Sozialwissenschaftlich-Hermeneutische Paraphrase

In diesem Verfahren erfolgt die Auswertung durch Umwandlung sprachlichen Datenmaterials in so genannte Paraphrasen. Darunter werden Deutungen der subjektiven Sichtweisen der untersuchten Personen verstanden, die durch eine schrittweise Modifikation des Vorverständnisses der interpretierenden Forscher erarbeitet werden. Zur Gewährleistung besserer Deutungen arbeiten die Forscher bei dieser Verfahrensweise im Team. Nach dem Schritt des Paraphrasierens durch die Forscher wird gemeinsam mit den Beforschten überprüft, ob die gewonnenen Paraphrasen auch wirklich das Wesentliche enthalten (kommunikative Validierung) (vgl. Hölzl, 1994)

d) Konversationsanalyse

In der Konversationsanalyse wird sowohl die Struktur sprachlicher Vorgangsweisen untersucht, als auch der Kontext, der durch diese Interaktion erzeugt wird (vgl. Hölzl, 1994).

e) Qualitative Inhaltsanalyse

Dieses Verfahren dient zur Analyse von Texten und kann mittels drei möglicher Vorgangsweisen durchgeführt werden: Zusammenfassung,

Explikation sowie Strukturierung (siehe 3.5.1).

f) Objektive Hermeneutik

In der objektiven Hermeneutik (nach Oevermann et. al.) wird versucht, einen Text mit sämtlichen verfügbaren Hintergrundinformationen, Kontextwissen und Sinnstrukturen zu erfassen, um unhinterfragte Kommunikationsmuster und Kommunikationsstrukturen herauszuarbeiten. Die Analyse selbst erfolgt durch die „sorgfältige, extensive Auslegung der objektiven Bedeutung von Interaktionstexten, des latenten Sinns von Interpretationen“ (Oevermann, 1979, zit. nach Lamnek, 2005).

g) Psychoanalytische Textinterpretation

Dieses Verfahren befasst sich mit der Freilegung verdrängter Inhalte aus manifesten Aussagen der befragten Personen.

### **3.3 Durchführung der Untersuchung**

#### **3.3.1 Beschreibung der Stichprobe**

Die befragten Personen sind nicht ausschließlich Personen mit geistiger Behinderung, sondern vielmehr Jugendliche mit Benachteiligungen. Diese nehmen an einem Berufsvorbereitungskurs an der Volkshochschule Meidling teil, der sich über zwei Semester erstreckt. Die Benachteiligungen der Jugendlichen beziehen sich auf individuelle Probleme (Lernprobleme oder Verhaltensauffälligkeiten), ungünstige soziale Lebensverhältnisse (familiäre Probleme), aber auch auf geistige und körperliche Einschränkungen (vgl. auch Bojanowski, Ratschinski & Straßer, 2005) Bei allen betroffenen Personen besteht sonderpädagogischer Förderbedarf.

- Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf am Ende der Pflichtschule, Lernbeeinträchtigungen oder sonstigen sozialen, körperlichen und/oder psychischen Benachteiligungen,
- Jugendliche ohne Hauptschulabschluss,

- Jugendliche die keine Lehrausbildung ohne besondere Unterstützung abschließen können,
- aber auch für Menschen im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes (Landesbehindertengesetzes),
- oder Personen, bei denen aus ausschließlich persönlichen Gründen angenommen werden muss, dass für sie keine Lehrstelle gefunden werden kann;

Insgesamt wurden 5 Burschen und 3 Mädchen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren jeweils zu Beginn und am Ende des Berufsvorbereitungskurses interviewt.

### **3.3.2 Untersuchungsmethode**

Ursprünglich war die Untersuchungsmethode der Gruppendiskussion geplant. Aufgrund der verschiedenen Beeinträchtigungen der Teilnehmer und deren unterschiedlicher verbaler Ausdrucksfähigkeit habe ich mich dann doch für Interviews entschieden, um von sämtlichen Teilnehmern möglichst viele Informationen zu erhalten.

Die Datenerhebung selbst erfolgte daher mittels qualitativen Einzelinterviews bzw. Gruppeninterviews mit maximal 4 Personen. Von der Interviewform her entsprachen die Interviews so genannten „fokussierten Interviews“, da bereits vor Beginn der Befragung eine Grundannahme gegeben war (vgl. Mayring, 2002; Lamnek, 2005). Allerdings kommen auch immer wieder Aspekte des Narrativen Interviews zum Tragen, da die Erzählungen und Erfahrungen von den befragten Personen individuell gestaltet werden und vom Interviewer weitgehend ungestört bleiben und auch gefördert werden.

Die Interviews waren halbstrukturiert und teilstandardisiert auf Grundlage eines Leitfadens, der wiederum folgende Teilaspekte der Grundannahme erfassen soll: Stellenwert der Arbeit für die befragten Personen selbst bzw. für ihr Umfeld, Probleme bei der Arbeitsplatzsuche (subjektive Sichtweisen für deren

Entstehung), subjektive Zufriedenheit und Selbstwert, Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung vorhandener Fähigkeiten und Kompetenzen, bisherige Arbeitserfahrungen, persönliche Neigungen, Berufswünsche und beruflicher Informationsstand sowie Berufswahl und berufliche Perspektiven und Zukunftspläne. Zum zweiten Befragungszeitpunkt waren auch noch die wahrgenommenen Veränderungen in den letzten neun Monaten von Interesse.

Der Leitfaden diente hauptsächlich als Grundgerüst zur Fragestellung, wobei gewisse Abweichungen zwar möglich waren, der Ablauf der Interviews aber weitgehend dem Leitfaden entsprach. Trotz des Leitfadens sollten die Teilnehmer auch zum freien Erzählen angeregt werden, was aber nur teilweise gelang.

Die Jugendlichen wurden zu zwei Zeitpunkten im Abstand von ca. neun Monaten befragt. In beiden Interviews wurde den einzelnen Personen jeweils dieselbe Nummer zugeteilt, um in der Auswertung und Interpretation bessere Rückschlüsse ziehen zu können.

### **3.3.3 Interviewsituation**

Alle Interviews fanden in den Räumlichkeiten der Volkshochschule Meidling statt. Ursprünglich waren ausschließlich Gruppeninterviews geplant, dies war dann aber leider nicht zur Gänze möglich, da sich die Terminkoordination der befragten Jugendlichen auf Grund deren Praktika als sehr schwierig erwies. Daher erfolgte die Datenerhebung sowohl mittels Gruppeninterviews als auch qualitativen Einzelinterviews. Alle Interviews wurden mit Diktaphon aufgezeichnet.

Die interviewten Jugendlichen befanden sich teilweise auf einem unterschiedlichen Entwicklungsstand und einige von ihnen hatten auch Defizite in der Wahrnehmung (Schwerhörigkeit), was vor allem im Verständnis als auch in der Beantwortung der gestellten Fragen zum Ausdruck kam. Manchmal mussten die Fragen genauer erläutert werden, bis die befragte Person sie

beantworten konnte. Manche Teilnehmer beantworteten die Fragen sehr knapp und karg mit langen Pausen dazwischen, während andere wiederum kaum zu bremsen waren und häufig auch stark vom Thema abschweiften. Speziell bei diesen Jugendlichen war es für die Interviewerin sehr schwierig, einerseits das freie Gespräch zu fördern und andererseits doch dem Interviewleitfaden gerecht zu werden und auch die erforderlichen Informationen zu erhalten.

In den Gruppeninterviews kam es auch immer wieder zu themenfremden Privatgesprächen zwischen den Jugendlichen, was allerdings auch zusätzliche Information liefern kann und die Entstehung offener Gespräche fördert. Außerdem war zu erkennen, dass sich die Teilnehmer häufig gegenseitig in ihrer Antwortgebung beeinflussten, und oft sogar die Antworten des Vorgängers als eigene übernahmen.

Allerdings waren in den Gruppeninterviews noch eher Elemente des Narrativen Interviews wie das freie Erzählen zu erkennen, was im Einzelinterview kaum vorkam, obwohl dies von der Interviewerin begrüßt worden wäre.

Auch die Motivation der Jugendlichen zur Teilnahme an der Befragung war sehr unterschiedlich. Die meisten waren zwar hoch motiviert, aber einige nahmen nur daran teil, weil sie vermuteten, dass es von ihren Trainern erwartet wurde. Die Antworten dieser Teilnehmer waren daher auch besonders knapp und unergiebig.

### **3.4 Transkription**

Die Transkription erfolgte wortwörtlich inklusive sämtlicher umgangssprachlicher Ausdrücke und Füllwörtern wie „äh“. Außerdem versuchte ich auch, allfällige Pausen zu kennzeichnen und auch in ihrer Länge zu unterscheiden. Dies erforderte zwar viel Zeit und ein genaues Arbeiten, gewährleistet aber gleichzeitig, dass nicht bereits bei der Übertragung eventuell wichtige Informationen und Daten abhanden kommen.

Aufgrund deutlicher Sprachdefizite einiger Teilnehmer erwies sich die Transkription als sehr schwierig und zeitaufwändig, da diese meist nur sehr schwer verständlich waren.

## **3.5 Ergebnisse**

Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgt nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring, die im Folgenden Abschnitt kurz dargestellt wird.

### **3.5.1 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring**

Eine Inhaltsanalyse selbst ist ein Verfahren zur Auswertung von Datenmaterial, das aus Kommunikation stammt, wobei zwischen quantitativer und qualitativer Inhaltsanalyse unterschieden werden kann. Die verschiedenen Formen quantitativer Inhaltsanalysen unterliegen vorwiegend der quantitativen Methodologie und werden in diesem Paradigma auch eher als Erhebungstechnik denn als Auswertungstechnik eingesetzt. Qualitative Verfahren der Inhaltsanalyse hingegen orientieren sich grundsätzlich an den Merkmalen qualitativer Forschung, auf die bereits in Abschnitt 3.1 näher eingegangen wurde.

Das Ablaufmodell der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2008) besteht aus elf Stufen, die bei jeder Anwendung der Inhaltsanalyse durchlaufen werden:

1. Festlegung des Materials
2. Analyse der Entstehungssituation
3. formale Charakterisierung des Materials
4. Richtung der Analyse
5. Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung
6. Bestimmung der Analysetechnik(en) und Festlegung des konkreten Ablaufmodells

7. Definition der Analyseeinheiten
8. Analyseschritte mittels des Kategoriensystems: Zusammenfassung, Explikation, Strukturierung
9. Rücküberprüfung des Kategoriensystems an Theorie und Material
10. Interpretation der Ergebnisse in Richtung der Hauptfragestellung
11. Anwendung der inhaltsanalytischen Gütekriterien

Mayring (2003, 2007) unterscheidet zwischen drei grundlegenden qualitativen inhaltsanalytischen Analyseverfahren, die in einem Analyseprozess Anwendung finden:

- a) Zusammenfassung: In diesem Verfahren wird das Material als erstes durch Paraphrasierung und dann durch Selektion, Bündelung, Konstruktion und Integration so reduziert, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben und durch Abstraktion überschaubar gemacht werden und trotzdem immer noch ein Abbild des Grundmaterials darstellen.
- b) Explikation: Diese dient der Erläuterung von Textstellen, in denen sich der Interviewpartner für den Forscher unverständlich ausgedrückt hat. Hierzu wird zusätzliches Material zur Erklärung bzw. Explikation herangezogen.
- c) Strukturierung: Hier wird versucht, eine bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern, um das Material nach bestimmten Kriterien einzuschätzen.

In der vorliegenden Arbeit habe ich die strukturierende qualitative Inhaltsanalyse angewendet, wo die Analyse des vorliegenden Interviewmaterials durch systematische Zuordnung in ein zuvor definiertes und theoretisch begründetes Kategoriensystem erfolgt.

Je nach Zielsetzung unterscheidet Mayring (2003, 2008) vier unterschiedliche Formen strukturierender Inhaltsanalysen:

- a) Formale Strukturierung: Hier wird die innere Struktur des Materials nach bestimmten formalen Strukturierungsgesichtspunkten herausgefiltert.
- b) Inhaltliche Strukturierung: Das Material wird zu bestimmten Themen, Aspekten oder Inhaltsbereichen extrahiert und zusammengefasst.



- c) Typisierende Strukturierung: Ziel dieser Form ist es, auf einer Typisierungsdimension einzelne markante Ausprägungen im Material zu finden und diese genauer zu beschreiben.
- d) Skalierende Strukturierung: In diesem Fall wird zu einzelnen Dimensionen Ausprägungen in Form von Skalenpunkten definiert, und das Material daraufhin eingeschätzt.

Die folgende Auswertung erfolgt nach der Strukturierung nach Inhalten. Die Vorgangsweise erfolgt dabei in zehn Schritten (Mayring, 2008):

1. Bestimmung der Analyseeinheiten
2. Theoriegeleitete Festlegung der inhaltlichen Hauptkategorien
3. Bestimmung der Ausprägungen (theoriegeleitet), Zusammenstellung des Kategoriensystems
4. Formulierung von Definitionen, Ankerbeispielen und Kodierregeln zu den einzelnen Kategorien
5. Materialdurchlauf und Fundstellenbezeichnung
6. Materialdurchlauf, Bearbeitung und Extraktion der Fundstellen
7. Überarbeitung gegebenenfalls Revision von Kategoriensystem und Kategoriendefinition
8. Paraphrasierung des extrahierten Materials
9. Zusammenfassung pro Kategorie
10. Zusammenfassung pro Hauptkategorie

Nach Mayring (2003, 2008) dient die Festlegung der Analyseeinheiten im 1. Schritt der Präzision der Inhaltsanalyse. Mayring (2008) unterscheidet drei Formen von Analyseeinheiten:

- a) Kodiereinheit: Hier wird der kleinste Materialbestandteil definiert, der ausgewertet werden bzw. der minimale Textteil, der unter eine Kategorie fallen darf.
- b) Kontexteinheit: Hier werden die größtmöglichen Textbestandteile festgelegt, die unter eine Kategorie fallen können.
- c) Auswertungseinheit: Diese legt die Reihenfolge der Textteile in der Auswertung fest.

Da jede auch noch so selten auftretende Kodiereinheit Informationsgehalt beinhaltet, wird in der Qualitativen Inhaltsanalyse auf die Gültigkeit jeder Aussage hingewiesen. Durch Quantität einer Aussage kann man nur auf deren Repräsentativität rückschließen, nicht auf deren Qualität.

Die Erstellung der Hauptkategorien erfolgte deduktiv, hingegen wurden die Merkmalsausprägungen induktiv ermittelt.

Im Schritt der Paraphrasierung werden anschließend die einzelnen Kodiereinheiten in knappe, inhaltlich bezogene Aussagen umformuliert und so auf eine einheitliche Sprachebene gebracht. Unwesentliche Textbestandteile werden weggelassen. Da die befragten Jugendlichen nicht nur teilweise Sprachdefizite und einen unterschiedlichen Entwicklungsstand aufwiesen, sondern auch aufgrund ihrer Herkunft eine unterschiedliche Sozialisation erfahren haben, waren die Sprachebenen besonders divergent. Dieses in Form von Paraphrasen extrahierte Material wird anschließend nach den Regeln der Zusammenfassung zunächst pro Unterkategorie und anschließend pro Hauptkategorie zusammengefasst:

- Generalisierung der Paraphrasen auf das angestrebte Abstraktionsniveau
- Reduktion durch Selektion: Streichung unwichtiger oder bedeutungsgleicher Paraphrasen innerhalb der Auswertungseinheiten, wesentliche Aussagen übernehmen
- Reduktion durch Bündelung: Inhaltsgleiche und auch ähnliche Paraphrasen werden zusammengefasst (ähnlicher Gegenstand und ähnliche Aussage, mehrere Aussagen zu einem Gegenstand oder ähnlicher Gegenstand und verschiedene Aussagen)

Das reduzierte und gebündelte Material wird schließlich in Form von Ausprägungshäufigkeiten dargestellt und eine Aussage darüber getroffen bzw. die Ausprägungen interpretiert.

Nach dieser Methode resultieren aus meiner Untersuchung sieben Kategorien, die im folgenden Abschnitt genauer bearbeitet werden.

Insgesamt weist Mayring explizit darauf hin, dass die konkrete Durchführung der Inhaltsanalyse an das jeweilige Material angepasst werden muss. In diesem Zusammenhang wird der/die Forscher/Forscherin aufgefordert, kreativ mit diesem Methodeninventar umzugehen.

### **3.5.2 Kategorien aus der Inhaltsanalyse und deren Interpretation**

Die strukturierende Inhaltsanalyse erfolgt anhand der sieben, im Folgenden kurz dargestellten Kategorien, denen auch der Interviewleitfaden zu Grunde liegt. Durch die Zusammenstellung der Fragen aus dem Interviewleitfaden wurde versucht, die sieben Kategorien thematisch abzuhandeln.

#### **3.5.2.1 Stellenwert der Arbeit für die befragten Personen selbst bzw. für ihr Umfeld**

Durch die Möglichkeit der Berufsausübung können Menschen mit Behinderung/Benachteiligung mehr wirtschaftliche und soziale Unabhängigkeit erlangen und haben die Möglichkeit dadurch ihre Akzeptanz in der Gesellschaft zu steigern. In Folge kann dadurch ein größeres Ausmaß an Selbstbestätigung sowie ein höheres Selbstwertgefühl erreicht werden, was aber in Kategorie drei speziell behandelt wird. Gleichzeitig kann Arbeit aber auch als wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zwang erlebt werden, dem man kaum entkommen kann.

Dieser Kategorie werden sämtliche Aussagen zugeordnet, die den Einfluss der Arbeit auf eine Person bzw. auf ihr Umfeld widerspiegeln.

*V1 (I/1): ... wenn man arbeitet, hat man Rechte, als Jugendlicher nämlich*

*V6 (II/4) Man muss nicht immer seine Eltern um Geld fragen.*

V8 (II/4) Dass man seine Familie ernähren kann und sich manchmal was leisten kann.

V4 (I/3) Wenn man Geld kriegt, wenn man daheim bleibt, wäre es mir schon lieber.

V2 (I/2) ... dass es vielleicht irgendetwas gibt, wo man Spaß haben kann daran.

V5 (I/4) Andere Leute machen sich auch Sorgen, wenn man keine Arbeit hat.

V1 (I/1) Damit ich später dann etwas Karriere mache und etwas Erfolg.

V8 (I/4) ... kann ich mir eine eigene Wohnung leisten, eigene Wohnung haben.

V7 (I/4) Oder irgendeiner Familie helfen halt.

V5 (I/4) Dass man halt schwer arbeiten tut. Dass man nach Hause kommt und müde ist.

V6 (I/4) Führerschein, eigenes Auto haben ...

V8 (I/4) Ich will selbständig sein

V7 (I/4) Dann mach' ich mir ein richtig schönes Leben.

V1 (I/1) (zur Situation „Arbeitslosigkeit“) Nein, ich habe das schon einmal durchgemacht.

V8 (I/1) Man kann Kinder bekommen. ... Dann will ich auch eine eigene Familie haben, glaube ich.

V8 (I/1) Aber ich muss zwei Jahre zu Hause bleiben. Das ist scheiße.

V3 (I/3) Aufstehen, nicht liegen bleiben, muss man früh aufstehen

V4 (I/3) Die Freizeit ist weg, die meiste.

V2 (II/2) Die Vorteile wären zum Beispiel gute Luftverhältnisse, wenn eine Klimaanlage im Raum anwesend ist.

V2 (II/2) Selbständig arbeiten, selber zum Boss werden

V2 (II/2) Man kann Neues entdecken, wenn man erfinderisch ist.

V2 (II/2) Dann sagt man nicht, dass man krank ist, dann verliert man den Job.

V2 (II/2) Nachteile sind bei mir nur das Erste, was ich hören kann, weil ich sowieso immer pessimistisch denk', weil da gibt es viel mehr, als die positiven Eigenschaften.

V3 (II/1) (zum Thema „Vorteile eines Arbeitsplatzes) Nicht den ganzen Tag zu Hause sitzen.

V2 (II/2) (zum Thema „zu Hause bleiben“) Das ist so, es wechselt, es schwankt zwischen zwei Welten, jetzt will ich und jetzt will ich nicht.

*Tab. 11: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Stellenwert der Arbeit für die befragten Personen selbst“ zum ersten Befragungszeitpunkt*

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Existenzsicherung	7	17,95 %
Wirtschaftlicher Druck, zu arbeiten	4	10,26 %
Finanzielle Unabhängigkeit	4	10,26 %
Gesellschaftlicher Druck, zu arbeiten	3	7,69 %
Spaß an der Arbeit	3	7,69 %
Selbständig wohnen	2	5,13 %
Wunsch nach Erfolg und Anerkennung	2	5,13 %
Soziales Denken – anderen helfen	2	5,13 %
Arbeit ist anstrengend und macht müde	2	5,13 %
Führerschein	1	2,56 %
Selbständigkeit	1	2,56 %
Rechte erwerben	1	2,56 %
Arbeitslosigkeit als negatives Erlebnis	1	2,56 %
Positive Zukunftsperspektiven	1	2,56 %
Zu Hause bleiben wird negativ bewertet	1	2,56 %
Existenzgrundlage für Familiengründung	1	2,56 %
Früh aufstehen und außer Haus gehen als Nachteil	1	2,56 %
Weniger Freizeit als Nachteil	1	2,56 %
Möglichkeit zur unternehmerischen Selbständigkeit	1	2,56 %
<b>Gesamt</b>	<b>39</b>	<b>100 %</b>

Sieben der acht Jugendlichen gaben Existenzsicherung als eine der Funktionen von Arbeit an. Jeweils vier der acht Jugendlichen sehen Arbeit als Möglichkeit zur finanziellen Unabhängigkeit, verspüren aber auch einen wirtschaftlichen Druck, zu arbeiten. Drei der acht Jugendlichen nehmen einen gesellschaftlichen Druck, zu arbeiten, wahr und weitere drei haben Spaß an der Arbeit. Jeweils zwei der acht Jugendlichen sehen durch Arbeit die Möglichkeit, selbständig zu wohnen und auch anderen (finanziell) helfen zu können und auch dem Wunsch nach Erfolg und Anerkennung Rechnung zu tragen. Zwei der Jugendlichen empfinden allerdings auch, dass Arbeit anstrengend ist und müde macht.

*Tab. 12: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Stellenwert der Arbeit für ihr Umfeld“ zum ersten Befragungszeitpunkt*

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Finanzielle Unabhängigkeit	1	33,33 %
Existenzsicherung	1	33,33 %
Erfolg	1	33,33 %
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>100 %</b>

Jeweils einer der acht befragten Jugendlichen gab an, dass für seine Eltern die finanzielle Unabhängigkeit, die Existenzsicherung sowie der Erfolg ihrer Kinder wichtig sind.

*Tab. 13: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Stellenwert der Arbeit für die befragten Personen selbst“ zum zweiten Befragungszeitpunkt*

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Existenzsicherung	7	12,07 %
Weniger Freizeit als Nachteil	7	12,07 %
Finanzielle Unabhängigkeit	6	10,34 %
Spaß an der Arbeit	4	6,90 %
Wirtschaftlicher Druck zu arbeiten	3	5,17 %
Gesellschaftlicher Druck zu arbeiten	3	5,17 %
Erfolg und Anerkennung	3	5,17 %
Neues entdecken und lernen, Erfahrungen sammeln	3	5,17 %
Selbständig wohnen	3	5,17 %
Schlechtes Betriebsklima/Ärger mit Kollegen oder Chef	3	5,17 %
Ambivalenz zwischen der Motivation zu arbeiten und dem Wunsch nach Freizeit	2	3,45 %
Langeweile ohne Arbeit	2	3,45 %
Arbeit ist anstrengend und macht müde	2	3,45 %
Aufgabe haben	1	1,72 %
Selbständigkeit	1	1,72 %
Möglichkeit zur unternehmerischen Selbständigkeit	1	1,72 %
Gute Luftverhältnisse durch Klimaanlage	1	1,72 %
Arbeitslosigkeit als negatives Erlebnis	1	1,72 %
Existenzgrundlage für Familiengründung	1	1,72 %
Nachteile durch Arbeit überwiegen	1	1,72 %
Weniger Zeit für Freunde als Nachteil	1	1,72 %
Stress	1	1,72 %
Jobverlust durch Krankheit	1	1,72 %
<b>Gesamt</b>	<b>58</b>	<b>100,00 %</b>

Mit je sieben Nennungen stehen sowohl die Existenzsicherung als auch die geringere Freizeit an oberster Stelle der Aussagen. Sechs von acht Jugendlichen sehen die finanzielle Unabhängigkeit als Vorteil eines Arbeitsplatzes. Weiters wird von vier Jugendlichen der Spaß an der Arbeit gesehen. Jeweils drei der acht Jugendlichen sehen Arbeit als Möglichkeit selbständig zu wohnen, Erfolg und Anerkennung zu erhalten, sowie auch als Gelegenheit, Erfahrungen zu sammeln und Neues zu entdecken. Gleichzeitig wird auch von jeweils drei der befragten Personen ein gewisser wirtschaftlicher

und/oder gesellschaftlicher Druck wahrgenommen.

Schlechtes Betriebsklima wird von drei Jugendlichen als problematisch dargestellt. Zwei sind der Meinung, dass Arbeit anstrengend ist und müde macht. Von zwei weiteren Personen wurde angegeben, dass ihnen ohne Arbeit langweilig wäre. Wie aus obiger Tabelle ersichtlich ist, wurden noch zehn weitere Aussagen – positive als auch negative – einmalig getätigt, die hier nur exemplarisch angeführt werden: Selbständigkeit, eine Aufgabe haben, weniger Zeit, Arbeitslosigkeit als negatives Erlebnis, aber auch Stress oder Jobverlust durch Krankheit.

*Tab. 14: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Stellenwert der Arbeit für ihr Umfeld“ zum zweiten Befragungszeitpunkt*

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Finanzielle Unabhängigkeit	1	33,33 %
Existenzsicherung	1	33,33 %
Möchten auf ihr Kind stolz sein	1	33,33 %
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>100 %</b>

Jeweils einer der acht befragten Jugendlichen gab an, dass für seine Eltern die finanzielle Unabhängigkeit und Existenzsicherung ihrer Kinder wichtig sind und dass sie auf ihre Kinder stolz sein können.

Im Unterschied zum ersten Befragungszeitpunkt stieg die Anzahl der Aussagen zum Stellenwert der Arbeit bis zum zweiten Zeitpunkt von 39 auf 58 an. Diese sind sowohl positiver als auch negativer Natur. Dies lässt vermuten, dass die befragten Personen aufgrund ihrer Beschäftigung ihr Erfahrungsrepertoire zu diesem Themenkomplex erweitert haben. Von den Häufigkeiten selbst ist auch die finanzielle Unabhängigkeit durch Arbeit von vier auf sechs Nennungen gestiegen, was auf deren erhöhten Stellenwert bei den Jugendlichen schließen lässt.

### 3.5.2.2 Probleme bei der Arbeitsplatzsuche

Da Menschen mit Behinderung/Benachteiligung vor allem mit zahlreichen Vorurteilen aber auch mit anderen Barrieren (zum Beispiel baulicher Art) am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, stellt sich die Frage, ob dies von den Betroffenen selbst als gleichermaßen massiv erlebt wird, und auch ob die eigene Benachteiligung als Grund für die erschwerte Arbeitssuche gesehen wird.

Dieser Kategorie werden sämtliche Aussagen zugeordnet, die Aufschluss über die Erfahrungen mit der Arbeitsplatzsuche der befragten Personen geben.

*V1 (I/1) ... Wie sie das Zeugnis aus der Sonderschule gesehen haben, haben sie gleich gesagt: „Nein danke, wir nehmen keine Jugendlichen aus der Sonderschule auf.“*

*V3 (I/3) Ich hab' mich auch schon oft beworben und hab' a kaan kriegt. (einen Arbeitsplatz)*

*V3 (I/3) Ja, weil auch viele Ausländer in das Land kommen und da wird's noch schwieriger, weil es eh schon so viele Arbeitslose gibt.*

*V3 (I/3) Ist schon schwierig. Keiner will den ausbilden und so.*

*V3 (I/3) Na ja, alle haben wegen meiner Hand ein bisserl Bedenken gehabt, aber sonst nix.*

*V3 (I/3) Na weil es so viele gibt, die was einen Arbeitsplatz suchen.*

*V2 (I/2) Ja weil, ich habe zwar einen Test gemacht, aber es hat sich am Schluss nicht ausgezahlt.*

*V2 (I/2) (zum Thema „Versuche, Arbeit zu finden“) Nein, die Zeit habe ich gebraucht ... um mich auszurasten.*

*V6 (I/4) Oder es könnte vielleicht sein, dass der Chef zum Beispiel dich nicht mag, oder so, oder zum Beispiel im Interview oder so oder irgendwas nicht gut geht.*

*V6 (I/4) Manche haben Glück und finden gleich eine Lehrstelle und die meisten suchen eigentlich drei Jahre, bis sie eine haben.*

*V5 (I/4) Vorher kann man die Menschen nicht beurteilen, ob sie was können im Beruf, man muss sie erst probieren lassen.*

*V6 (I/4) Aber ich wollte Kosmetikerin werden, aber die Frau Gassner hat*



*gesagt, das geht nicht, weil ich kenn mich nicht ... ich kann da jetzt zwar reden, aber zu Beispiel manche Wörter weiß ich nicht, was es bedeutet oder ich versteh' das nicht.*

*V2 (I/2) Na weil ich dann nämlich eine Arbeit suchen muss, wo ich was mit einem PC machen kann.*

*V8 (I/4) Die Behinderten haben es noch schwerer, glaub' ich, oder?*

*V8 (I/4) Man ist auch nervös, wenn man zur Arbeit kommt, also ja. ... Wenn man nicht reden kann zum Beispiel.*

*V7 (I/4) ...Ja, so habe ich mich dort vorgestellt und sie haben mir gesagt, dass sie mich anrufen wollen, aber sie haben mich nicht angerufen.*

*V7 (I/4) Beispiel ich war einmal in einem Einkaufszentrum und dort steht draußen, dass sie Arbeiter brauchen und so weiter, und da kann man fragen gehen, aber da sagen sie ja meistens „nein, sie brauchen keinen“, aber der Zettel hängt noch immer draußen.*

*V5 (II/4) Es ist schwer, einen Beruf zu finden, der einem Spaß macht und den man gerne macht.*

*V8 (II/4) Es wird schwer werden für mich, dass ich eine Arbeit finde in zwei Jahren, weil einem niemand nimmt, wenn man ein Kind hat.*

*V5 (II/4) (Zum Thema „Berufswunsch“) Man kann sich das oft nicht aussuchen.*

*Tab15: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Probleme bei der Arbeitsplatzsuche“ zum ersten Befragungszeitpunkt*

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Viele Absagen trotz vieler Bewerbungen	5	15,15 %
Hohe Anforderungen an Schulbildung	4	12,12 %
Mangel an Arbeits-/Ausbildungsplätzen	4	12,12 %
Forderung nach Chancengleichheit	3	9,09 %
Arbeitsplatzmangel durch Ausländerüberschuss	2	6,06 %
Absage wegen körperlicher Defizite	2	6,06 %
Lange Arbeitsplatzsuche/Praktikumssuche	2	6,06 %
Absage wegen unzureichender Fähigkeiten	1	3,03 %
Nur wenige Zusagen	1	3,03 %
Keine Chance bekommen	1	3,03 %
Mangelnde Sympathie seitens des Chefs	1	3,03 %
Besondere Schwierigkeiten bei der Jobsuche in bestimmten Bereichen	1	3,03 %
Mangelnde Deutschkenntnisse	1	3,03 %
Absage nach Vorstellungsgespräch	1	3,03 %

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Absage aufgrund unsicheren Auftretens	1	3,03 %
Andere haben es noch schwerer, eine Arbeit zu finden	1	3,03 %
Noch keine praktische Erfahrung mit Arbeitsplatzsuche	1	3,03 %
Firma nimmt keine Lehrlinge auf	1	3,03 %
<b>Gesamt</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>

Zum ersten Befragungszeitpunkt wurde von fünf der acht Jugendlichen angegeben, dass sie viele Absagen trotz vieler Bewerbungen erhalten hätten. Weiters wurde von jeweils vier der acht befragten Jugendlichen der Mangel an Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie hohe Anforderungen an die Schulbildung der Bewerber als Problem bei der Suche nach einem Arbeitsplatz genannt. Drei der befragten Personen forderten Chancengleichheit für alle Bewerber ein, egal welche schulischen Voraussetzungen sie mitbringen. Jeweils zwei der acht Jugendlichen sehen den Arbeitsplatzmangel durch Ausländerüberschuss als Schwierigkeit, haben eine lange Arbeitssuche hinter sich und auch Absagen wegen körperlicher Defizite erhalten.

Mit jeweils einmaliger Nennung zur Problematik bei der Arbeitsplatzsuche werden noch die mangelnde Bereitschaft der Firmen zur Aufnahme von Lehrlingen sowie besondere Schwierigkeiten bei der Jobsuche in bestimmten Bereichen genannt. Eine der Jugendlichen sieht auch noch Benachteiligungen in der Jobsuche für Mütter. Eine weitere ist zuversichtlich bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. Einzelne Jugendliche berichten, nur wenige Zusagen, Absagen wegen unzureichender Fähigkeiten oder überhaupt keine Chance bekommen haben, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Auch mangelnde Sympathie seitens des Chefs während des Vorstellungsgesprächs, mangelnde Deutschkenntnisse und unsicheres Auftreten wurden vereinzelt als Gründe für die große Problematik bei der Arbeitsplatzsuche genannt. Nur eine Person ist der Ansicht, dass es manche andere Menschen noch schwerer haben als sie. Lediglich ein Jugendlicher hat zum ersten Befragungszeitpunkt noch keine Erfahrungen mit Arbeitsplatzsuche gesammelt.

*Tab. 16: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Probleme bei der Arbeitsplatzsuche“ zum zweiten Befragungszeitpunkt*

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Mangel an Arbeits-/Ausbildungsplätzen	5	29,41 %
Besondere Schwierigkeiten bei der Jobsuche in bestimmten Bereichen	2	11,76 %
Hohe Anforderungen an Schulbildung	2	11,76 %
Arbeitsplatzmangel durch Ausländerüberschuss	1	5,88 %
Viele Absagen trotz vieler Bewerbungen	1	5,88 %
Man muss Arbeiten annehmen, die man nicht mag	1	5,88 %
Firma nimmt keine Lehrlinge auf	1	5,88 %
Andere haben es noch schwerer	1	5,88 %
Berufliche Benachteiligung von Müttern	1	5,88 %
Fehlendes Alter	1	5,88 %
Zuversichtlich bei Arbeitssuche	1	5,88 %
<b>Gesamt</b>	<b>17</b>	<b>100 %</b>

Zum zweiten Befragungszeitpunkt wurde von fünf der acht befragten Jugendlichen der Mangel an Arbeits- und Ausbildungsplätzen genannt. Jeweils zwei der acht Jugendlichen sehen die hohen Anforderungen an die Schulbildung der Bewerber als Schwierigkeit und empfinden die Jobsuche in bestimmten Arbeitsbereichen als besonders problematisch. Mit jeweils einmaliger Nennung zur Problematik bei der Arbeitsplatzsuche werden noch zahlreiche erhaltene Absagen, Arbeitsplatzmangel durch Ausländerüberschuss, Annehmen von Arbeiten, die man nicht mag, fehlendes Alter sowie die mangelnde Bereitschaft der Firmen zur Aufnahme von Lehrlingen genannt. Eine der Jugendlichen sieht auch noch Benachteiligungen in der Jobsuche für Mütter. Eine weitere ist zuversichtlich bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. Eine Person ist auch der Meinung, dass es andere Menschen noch schwerer haben als sie.

Im Unterschied zum ersten Befragungszeitpunkt wurden insgesamt weniger Aussagen zu diesem Thema getätigt. Auffällig ist auch der markante Rückgang der „Absagen trotz vieler Bewerbungen“. Weiterhin hoch mit fünf Nennungen ist die Wahrnehmung des Mangels an Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

### 3.5.2.3 Subjektive Zufriedenheit mit sich selbst und Selbstwert

Ein weiteres Ergebnis der zahlreichen Studien zur Erwerbsarbeit ist der positive Einfluss von Arbeit auf persönliche Zufriedenheit und Selbstwert (vgl. Hasenöhl, 1998). Es kann davon ausgegangen werden, dass durch eine Eingliederung in den Arbeitsprozess sowohl die subjektive Zufriedenheit als auch der Selbstwert der betroffenen Personen erhöht werden.

In diese Kategorie fallen jene Aussagen, die über die subjektive Zufriedenheit der befragten Person Auskunft geben bzw. die auf Dimensionen des Selbstwerts abzielen.

*V5 (1/4) Ich bin dann schon stolz darauf, dass ich was mach'.*

*V8 (1/4) Ich würde gerne besser hören, ohne Hörgerät, das wäre schön.*

*V3 (1/4) Und dass man etwas weiß, und dass man etwas machen kann, wie das geht und dass man was zambingt, so als Schlossbauer oder so ...*

*V3 (1/4) (zum Thema „zu Hause sein“) ... weil das Klienten tun ohne Ausbildung.*

*V2 (1/4) Die Leute haben gesagt, ich bin ein guter Verkäufer und kenn' mich aus.*

*V2 (1/2) ... zusammengeschimpft vom Chef. ... Eine Arbeit gelingt einem nicht. Der Chef hat nicht gesagt, wie man die Arbeit machen soll.*

*V5 (1/4) Ja, ich hätte gerne eine Arbeit schon, dann bin ich zufrieden.*

*V6 (1/4) Ja, eine eigene Wohnung, richtig mit mehr Geld. ... Aber das geht eh nicht. Ich hab' wirklich genug schon.*

*Tab. 17: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Subjektive Zufriedenheit und Selbstwert“ zum ersten Befragungszeitpunkt*

Reduzierte Aussagen	Häufigkeit	Prozentsatz
Unzufriedenheit mit sich selbst (Fähigkeiten, Defiziten)	4	23,53 %
Anerkennung	4	23,53 %
Überlegenheit	2	11,76 %
Stolz auf eigene Fähigkeiten	2	11,76 %
Kompetenzerfahrung	2	11,76 %
Zufriedenheit durch Arbeit	1	5,88 %
Negative Rückmeldung vom Chef	1	5,88 %
Frustration über ihre Situation	1	5,88 %
<b>Gesamt</b>	<b>17</b>	<b>100,00 %</b>

Vier der acht befragten Jugendlichen gaben an, aufgrund eigener mangelhafter Fähigkeiten und Defizite mit sich selbst unzufrieden zu sein.

Vier von acht befragten Jugendlichen führten an, durch Arbeit Anerkennung zu erhalten. Jeweils zwei sind stolz auf ihre eigenen Fähigkeiten, fühlen sich überlegen und erhalten in der Arbeit positive Rückmeldung über ihre Kompetenzen. Ein Jugendlicher gibt an, dass er eine Arbeit möchte, um zufriedener zu sein. Ein weiterer Jugendlicher erwähnt, negative Rückmeldung vom Chef erhalten zu haben. Eine Jugendliche ist frustriert über ihre Situation und der erfolglosen Suche nach einem Arbeitsplatz.

Dies zeigt, dass sich ein Arbeitsplatz auch negativ auf den Selbstwert der betroffenen Personen auswirken kann.

*Tab. 18: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Subjektive Zufriedenheit und Selbstwert“ zum zweiten Befragungszeitpunkt*

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Unzufriedenheit mit sich selbst (Fähigkeiten, Defiziten, Persönlichkeitseigenschaften)	4	36,36 %
Stolz auf eigene Fähigkeiten	3	27,27 %
Stolz auf Arbeit	2	18,18 %
Anerkennung	2	18,18 %
Kompetenzerfahrung	1	9,09,00 %
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>100,00 %</b>

Im Gegensatz zum ersten Befragungszeitpunkt konnten zum zweiten Befragungszeitpunkt von den befragten Personen zu dieser Kategorie nur elf anstatt sechzehn Antworten erfasst werden. Vier Personen sind immer noch unzufrieden mit sich selbst, was unter anderem auch damit zusammenhängen kann, dass noch kein entsprechender Arbeitsplatz gefunden wurde oder eine Arbeit gemacht wird, die nicht den Berufswünschen entspricht. Drei Jugendliche sind stolz auf ihre Fähigkeiten und zwei Jugendliche sind stolz auf ihre Arbeit. Zwei weitere erfahren Anerkennung durch ihre Arbeit. Dieser Stolz auf die Arbeit ist auch eine Komponente, die zum ersten Befragungszeitpunkt noch nicht vorgekommen ist.

Ein Jugendlicher berichtet von der Bestätigung seiner Kompetenzen durch einen Arbeitsplatz. Ein weiterer Unterschied zum ersten Befragungszeitpunkt ist die Reduktion der negativen Einflüsse auf den Selbstwert.

### 3.5.2.4 Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung vorhandener Fähigkeiten und Kompetenzen

Wie bereits die Untersuchung von Whelan und Speake (1981) gezeigt hat, können Menschen mit Behinderung/Benachteiligung durch Ausüben verschiedener Tätigkeiten in einer realen Arbeitssituation ihre Selbsteinschätzung bezüglich ihrer eigenen Fähigkeiten deutlich verbessern. Auch und Salfinger und Klicpera (2001) gehen von einer eher unrealistischen Selbsteinschätzung der betroffenen Jugendlichen aus, was auch häufig in den Berufswünschen zum Ausdruck kommt.

In diese Kategorie fallen jene Aussagen, in denen sich die befragten Personen in Bezug auf ihre Fähigkeiten einerseits selbst einschätzen und andererseits von diesbezüglichen Fremdeinschätzungen berichten.

*V5 (I/4) Kochen kann ich supergut.*

*V6 (II/4) Mein Vater hat früher gesagt, ich soll in die Tanzschule gehen. ... Sie sagen, ich kann mich urgut bewegen und so.*

*V5 (II/4) Deutsch und Mathematik bin ich nicht gut.*

*V2 (I/2) ... und schnell sein, weil schnell sein ist nicht meine Stärke.*

*V8 (I/4) Also, ich weiß nicht, was ich gut kann. Eigentlich gar nichts, alles gleich eigentlich.*

*V5 (I/4) Das meiste kann ich schon, weil ich ja bei meiner Tante im Geschäft arbeite.*

Tab. 19: Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung vorhandener Kompetenzen zum ersten Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Selbsteinschätzung	Fremdeinschätzung	Übereinstimmung
V1	I/1	Guter Koch und Sportler	Guter Schauspieler	Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen teilweise überein
		Schlecht in Mathematik	Schlecht in Mathematik	
V2	I/2	Gute Computer- und Technikenntnisse	Gute Computer- und Technikenntnisse	Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen großteils überein
		Schlecht für körperliche Arbeit geeignet	Arbeitstempo und Aufstehen ist problematisch	
V3	I/3	Handwerklich gut, aber auch in Geographie, Geschichte, Computer	Ist gut am Computer, in Geschichte und Geographie	Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen großteils überein
		Ist schlecht in Deutsch und Mathematik	Ist schlecht in Mathematik	
V4	I/3	Sowohl am Computer als auch handwerklich gut	Ist gut am Computer und in Mathematik	Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen großteils überein
		Ist schlecht in Englisch	Ist schlecht in Deutsch und Englisch	
V5	I/4	Ist gut im Verkauf, Kochen nach Rezept, Singen, Hören, Lesen und in sämtlichen schulischen Lerngegenständen	Ist gut im Verkauf, im Umgang mit Menschen, war gut im Chor	Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen großteils überein
		Ist schlecht in Deutsch, Mathematik, und Fremdsprachen	Ist schlecht in Mathematik, Deutsch und Englisch	

Jugendlicher	Interview	Selbsteinschätzung	Fremdeinschätzung	Übereinstimmung
V6	I/4	Schwimmen, Tanzen, Singen, Kochen, Turnen, Musik, Biologie, Werken und Zeichnen		Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen teilweise überein
		Besonders schlecht in Mathematik, Deutsch und Englisch, aber auch in Physik, Chemie, Biologie, Geschichte, Geographie	Ist schlecht in Deutsch, Mathematik, Englisch	Keine positive Fremdeinschätzung
V7	I/4	Ist gut in Kochen, Singen, Tanzen, Schminken, Zeichnen, GZ	Ist gut in Kochen	Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen größtenteils überein
		Ist schlecht in Deutsch, Englisch, Mathematik	Ist schlecht in Deutsch, Englisch, Mathematik	
V8	I/4	Keine spezielle Stärken, war aber gut in Deutsch, Zeichnen, Turnen		Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen teilweise überein
		Ist schlecht in Deutsch, Mathematik, Englisch, Geographie	Ist schlecht in Deutsch, Mathematik, Englisch, Geographie	Keine positive Fremdeinschätzung

Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, besteht bei fünf der acht Jugendlichen eine hohe Übereinstimmung zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung. Bei den restlichen drei Jugendlichen besteht immerhin noch eine teilweise Übereinstimmung, wobei auffällt, dass in diesen Fällen keine positive Fremdeinschätzung angegeben wird.



Tab. 20: Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung vorhandener Kompetenzen zum zweiten Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Selbsteinschätzung	Fremdeinschätzung	Übereinstimmung
V1	II/1	Guter Koch und Sportler	Guter Koch und Schauspieler	Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen teilweise überein
		Schlecht in Mathematik		
V2	II/2	Gute Computer- und Technikenntnisse, guter Forscher,	Gute Technikenntnisse, kann bei anderen Interesse wecken,	Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen teilweise überein
		mag keine körperliche Arbeit, kann nicht schnell arbeiten	Muss EDV noch üben	
V3	II/3	Kann gut mit Computern umgehen	Kann gut mit Computern umgehen	Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen größtenteils überein
V4	II/3	Ist gut in Sport und Mathematik	Ist gut in Sport und Mathematik	Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen größtenteils überein
		Ist schlecht in Englisch und Deutsch	Ist schlecht in Englisch und Rechtschreibung	
V5	II/4	Ist gut in Singen, tanzen und bestimmten Sportarten	Kann gut Leute beraten, mit Farbtönen umgehen und schminken	Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen nicht überein
		Ist schlecht in Englisch und anderen Sportarten	Ist schlecht in Deutsch und Mathematik	
V6	II/4	Ist gut in Tanzen und Musik hören	Ist gut in Tanzen, singen und Bewegung	Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen größtenteils überein
		Ist schlecht in Sport, lesen, Englisch, Mathematik	Ist schlecht in Deutsch, Arbeits-tempo zu langsam	
V7	II/2	Kann gut chatten und kommunizieren		Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen nicht überein
		Kann ihre derzeitige Arbeit noch nicht so gut	Kann nicht pünktlich sein	

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Selbsteinschätzung</b>	<b>Fremdeinschätzung</b>	<b>Übereinstimmung</b>
V8	II/4	Ist gut in Zeichnen, Turnen, Deutsch, kann gut mit Kindern umgehen	Keine Stärken, kann alles gleich gut	Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen teilweise überein
		Ist nicht gut in Mathematik, Geographie und Englisch, möchte mehr über Kinder wissen	Ist schlecht in Englisch und Geographie	

Zum zweiten Befragungszeitpunkt weisen drei Jugendliche einen hohen Übereinstimmungsgrad zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung auf, bei weiteren drei stimmen Selbst- und Fremdeinschätzung nur teilweise und bei zwei gar nicht überein. Da die Übereinstimmung beim zweiten Befragungszeitpunkt niedriger war, entspricht dieses Resultat nicht den Forschungsergebnissen von Whelan und Speake (1981) oder von Salfinger und Klicpera (2001). Allerdings ist zu bedenken, dass von den acht Probanden vier noch ohne Arbeits- oder Ausbildungsplatz sind. Eine weitere Erklärungsmöglichkeit wäre auch, dass durch die vermehrten Praktikums- und Berufserfahrungen die einzelnen Jugendlichen ihre eigenen Stärken und Schwächen anders wahrnehmen und gewichten, d. h. Stärken oder Schwächen, die zum ersten Befragungszeitpunkt noch wichtig waren, haben durch die gesteigerte Berufserfahrung an Bedeutung verloren, während andere wiederum mehr in den Vordergrund rücken.

Ein weiteres Ergebnis dieser Kategorie ist auch die berufliche Selbsteinschätzung, die in der folgenden Tabelle dargestellt wird.

Tab. 21: Berufliche Selbsteinschätzung an beiden Befragungszeitpunkten

Erster Befragungszeitpunkt			Zweiter Befragungszeitpunkt		
Reduzierte Aussagen	Häufigkeit	Prozentsatz	Reduzierte Aussagen	Häufigkeit	Prozentsatz
Gute berufliche Vorkenntnisse	2		Gute berufliche Vorkenntnisse	3	
Geringe berufliche Vorkenntnisse vorhanden	4		Geringe berufliche Vorkenntnisse vorhanden	5	
Keine beruflichen Vorkenntnisse	1		Keine beruflichen Vorkenntnisse		
Noch kein Beruf ausgewählt	1				
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>		<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	

Anhand der Tabelle ist zu erkennen, dass die Selbsteinschätzung bezüglich beruflicher Vorkenntnisse stark gestiegen ist.

### 3.5.2.5 Bisherige Arbeitserfahrungen

Dieser Fragenkomplex soll Aufschluss darüber geben, ob die befragten Personen bereits Arbeitsversuche unternommen haben und welche Erfahrungen – positiver oder negativer Art – sie daraus gewonnen haben.

In diese Kategorie fallen sämtliche Aussagen, die sich inhaltlich auf bisher absolvierte Praktika der befragten Personen beziehen.

*V6 (II/4) Ja, ich bin jetzt im Verkauf und ich hab' auch eine Arbeit als Damenkleidermacher im 21.*

*V3 (I/3) Den Denkmalreiniger hab' ich nicht wollen, denn da bin ich mir vorgekommen wie eine Putzfrau*

*V4 (I/3) (zum Thema „Arbeit im Praktikum“) Trage, zugschaut, Werkzeug dem Gesellen geben, ... sonst Trinkgeld kassiert.*

*V6 (II/4) Dort war es auch super, weil die Kolleginnen alle so nett waren zu mir und mir so viel gezeigt und erklärt haben.*

*V8 (II/4) Die Kinder waren lieb. ... aber die Kollegen waren nicht so nett.*

Tab. 22: Absolvierte Praktika und deren Bewertung zum ersten Befragungszeitpunkt

Bewertung der absolvierten Praktika	Häufigkeit	Prozentsatz
Positiver Eindruck vom Praktikum	8	53,33 %
Mäßiger Eindruck vom Praktikum	4	26,67 %
Negativer Eindruck vom Praktikum	3	20,00 %
<b>Insgesamt absolvierte Praktika</b>	<b>15</b>	<b>100,00 %</b>

Von den acht befragten Personen wurden bis zum ersten Befragungszeitpunkt insgesamt fünfzehn Praktika absolviert. Davon wurden acht Praktika als positiv bewertet, vier als mäßig, und drei erhielten eine negative Bewertung.

Tab. 23: Reduzierte Aussagen zur Beurteilung der absolvierten Praktika bis zum ersten Befragungszeitpunkt insgesamt

Reduzierte Aussagen	Häufigkeit	Prozentsatz
Aussagen zur positive Beurteilung	8	57,14 %
Aussagen zur mäßigen/negativen Beurteilung	6	42,86 %
<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>100 %</b>

Tab. 24: Reduzierte Aussagen für eine positive bzw. negative oder mäßige Beurteilung der Praktika zum ersten Befragungszeitpunkt

Positive Beurteilung			Negative/mäßige Beurteilung		
Reduzierte Aussagen	Häufigkeit	Prozentsatz	Reduzierte Aussagen	Häufigkeit	Prozentsatz
Arbeit macht Spaß	5	62,5 %	Arbeit macht keinen Spaß	3	50,00 %
Konnte Kompetenz zeigen	1	12,50 %	Firma ist zu klein	1	16,67 %
Gutes Betriebsklima/ nette Kollegen	1	12,50 %	Schlechtes Betriebsklima, Mobbing	1	16,67 %
Kann diese Arbeit besonders gut	1	12,50 %	Abwechselndes Auftreten von zu viel Stress und zu viel Langeweile	1	16,67 %
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>100,00 %</b>	<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>100,00 %</b>

Insgesamt konnten acht positive und sechs negative Aussagen zur Beurteilung der Praktika erfasst werden. Als positive Aussage wurde der Spaß an der Arbeit von fünf der befragten Jugendlichen am häufigsten genannt. Danach wurden noch die Möglichkeit, Kompetenz zu zeigen, ein gutes Betriebsklima und nette

Kollegen und das besonders gute Können dieser Arbeit jeweils einmalig als Gründe für eine positive Praktikumsbewertung genannt.

Als negative Aussage wurde der mangelnde Spaß an der Arbeit von drei der Jugendlichen am häufigsten genannt. Als weitere Gründe für eine negative Bewertung der Praktika wurden noch zu geringe Firmengröße, schlechtes Betriebsklima und Mobbing sowie das abwechselnde Auftreten von zu viel Stress und zu viel Langeweile angegeben.

*Tab. 25: Absolvierte Praktika und deren Bewertung zum zweiten Befragungszeitpunkt*

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Positiver Eindruck vom Praktikum	17	47,22 %
Mäßiger Eindruck vom Praktikum	9	25,00 %
Negativer Eindruck vom Praktikum	10	27,78 %
<b>Insgesamt absolvierte Praktika</b>	<b>36</b>	<b>100,00 %</b>

Die acht befragten Jugendlichen haben insgesamt 36 Praktika absolviert, von denen sie siebzehn als positiv, neun als mäßig und zehn als negativ beurteilten.

*Tab. 26: Reduzierte Aussagen zur Beurteilung der absolvierten Praktika bis zum zweiten Befragungszeitpunkt insgesamt*

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Aussagen zur positiven Beurteilung	13	44,83 %
Aussagen zur mäßigen/negativen Beurteilung	15	51,72 %
Kann Beurteilung nicht begründen	1	3,45 %
<b>Gesamt</b>	<b>29</b>	<b>100,00 %</b>

Tab. 27: Reduzierte Aussagen für eine positive bzw. negative oder mäßige Beurteilung der Praktika zum zweiten Befragungszeitpunkt

Positive Beurteilung			Negative/mäßige Beurteilung		
Reduzierte Aussagen	Häufigkeit	Prozentsatz	Reduzierte Aussagen	Häufigkeit	Prozentsatz
Arbeit macht Spaß	5	38,46 %	Arbeit macht keinen Spaß/ist langweilig	5	33,33 %
Arbeit ist nicht anstrengend	1	7,69 %	Arbeit ist anstrengend	3	20,00 %
Gutes Betriebsklima/ nette Kollegen	4	30,77 %	Schlechtes Betriebsklima, Mobbing	2	13,33 %
Gute Arbeitszeit- und Pausenregelung	2	15,38 %	Schmutz bei der Arbeit	2	13,33 %
Bewegung bei der Arbeit ist gut	1	7,69 %	Kennt sich nicht aus/fehlendes Verständnis	1	6,67 %
			Keine Pausen	1	6,67 %
			Viel Stress	1	6,67 %
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>100,00 %</b>	<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>100,00 %</b>

Insgesamt konnten dreizehn positive und fünfzehn negative Aussagen zur Beurteilung der Praktika erfasst werden. Wie bereits zum ersten Befragungszeitpunkt wurde der Spaß an der Arbeit von fünf der befragten Jugendlichen als häufigste positive Aussage genannt. Im Gegensatz zum ersten Befragungszeitpunkt wurden das gute Betriebsklima und/oder nette Kollegen bereits vier Mal genannt. Für weitere zwei Personen war eine gute Arbeitszeit- und Pausenregelung ein Grund für eine positive Praktikumsbeurteilung. Weiters wurden noch die Bewegungsmöglichkeit sowie die geringe Anstrengung bei der Arbeit mit je einmaliger Nennung als positiv bewertet.

Wie bereits beim ersten Befragungszeitpunkt wurde als häufigster Grund für eine negative Bewertung des Praktikums der mangelnde Spaß an der Arbeit von fünf der acht Jugendlichen angegeben. Weitere drei der acht befragten Personen empfanden die Arbeit als zu anstrengend. Zwei der Jugendlichen nannten noch Schmutz und schlechtes Betriebsklima als weitere Gründe für eine negative Bewertung. Mangelnde Pausen, viel Stress sowie fehlendes Verständnis bei der Arbeit wurden je einmal angegeben.

### 3.5.2.6 Persönliche Neigungen, Berufswünsche und beruflicher Informationsstand sowie Berufswahl

Untersuchungen zeigen (vgl. Salfinger & Klicpera, 2001), dass Jugendliche mit Behinderung/Benachteiligung häufig nicht ausreichend über berufliche Möglichkeiten informiert sind. Weiters entsprechen ihre Berufswünsche oft nicht den gegebenen beruflichen und/oder individuellen Voraussetzungen.

In diese Kategorie fallen sämtliche Aussagen, die sich inhaltlich auf die persönlichen Neigungen und Vorlieben der befragten Personen sowie auf deren Berufswünsche, beruflichen Informationsstand und Berufswahl beziehen.

*V5 (I/4) Ich mag auch eigentlich viel so gern fortgehen zum Beispiel oder in Urlaub fahren irgendwohin und so ...*

*V6 (II/4) Lieber würde ich aber Kosmetikerin machen.*

*V4 (I/3) Ein Freund von mir ist Installateur und im Büro wollte ich schon immer arbeiten.*

*V8 (II/4) Ich will unbedingt Kindergärtnerin oder Kinderhelferin machen, ...*

*V6 (II/4) Ja, ich bin jetzt im Verkauf und ich hab' auch eine Arbeit als Damenkleidermacher im 21. Wenn ich will, kann ich bis September eine Lehre anfangen. Die haben mich aufgenommen.*

*V6 (II/4) Damenkleidermacher, das ist eine Lehre ...*

*V6 (II/4) Meine Mutter hat gesagt, ich soll das machen.*

*V7 (I/4) Ich glaube, HTL oder so. ... Irgendwas mit fünf Jahre. ... Naa, nicht Handelsakademie. ... Ich weiß nicht. ... Ich habe noch nicht ganz so viele Informationen.*

Da die Fragestellung im Interview nicht genauer definiert war, wurden hier in erster Linie Vorlieben privater Natur im Sinne von Hobbys genannt, wobei zu beiden Befragungsterminen Computer, Sport und Ausgehen am häufigsten genannt wurden, die für die weitere Auswertung aber nur wenig Aussagekraft beinhalten. Nur wenige der Aussagen lassen auf eventuelle Berufswünsche schließen.

Um einen Zusammenhang zwischen den persönlichen Neigungen und den Berufswünschen sowie der Berufswahl herstellen zu können ist eine direkte Gegenüberstellung nötig.

*Tab. 28: Persönliche Neigungen und Berufswünsche zum ersten Befragungszeitpunkt*

<b>Jugendlicher</b>	<b>Persönliche Neigungen</b>	<b>Berufswunsch</b>
<b>V1</b>	Computer, Sport, ausgehen	Koch
<b>V2</b>	Programmieren und Computer Möchte alleine arbeiten, um nicht beobachtet zu werden	Büroangestellter
<b>V3</b>	Sport, Computer Möchte keine Putzarbeiten machen	noch keine Entscheidung
<b>V4</b>	Sport Möchte keine anstrengende Arbeit	Büroangestellter eventuell auch Installateur
<b>V5</b>	Weggehen, Urlaub machen, neue Dinge kennen lernen, Kinobesuche, Freunde treffen und Sport Möchte gern mit Menschen arbeiten	Textilverkäufer eventuell Koch-Kellner
<b>V6</b>	Tanzen, singen, Musik, Sport, Freunde treffen, Leute kennen lernen, Internet surfen, schminken Arbeit soll nicht zu anstrengend sein	Kosmetikerin, Kindergärtnerin oder Heimhilfe
<b>V7</b>	Tanzen, singen, zeichnen, ausgehen, Internet surfen	Büroangestellte
<b>V8</b>	Weggehen, mag gerne Kinder	Kindergärtnerin, Kindergartenhelferin

Bei jenen sieben Jugendlichen, die bereits einen Berufswunsch generiert haben, ist zum ersten Befragungszeitpunkt bei fünf davon – zumindest ansatzweise – eine gewisse berufliche Richtung hinsichtlich dieser Wünsche in den persönlichen Neigungen erkennbar. Bei zwei Jugendlichen ist diesbezüglich keine Richtung erkennbar. Ein Jugendlicher hat sich beruflich noch nicht festgelegt.



Tab. 29: Häufigkeiten zum Themenkreis „Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung“ zum ersten Befragungszeitpunkt

Reduzierte Aussagen	Häufigkeit	Prozentsatz
Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung in die gewünschte berufliche Richtung	5	62,50 %
Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung in eine andere berufliche Richtung	1	12,50 %
Teilweise Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung	1	12,50 %
Hat Beruf selbst gewählt	1	12,50 %
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>100 %</b>

Fünf der acht befragten Jugendlichen wurden von ihrem Umfeld in ihrer beruflichen Entscheidungsfindung wesentlich beeinflusst. Eine Jugendliche wurde nur bei einem ihrer gewünschten Berufe unterstützt – also teilweise Unterstützung. Eine weitere Jugendliche wurde nicht in ihrem Wunschberuf, sondern in einem anderen Beruf unterstützt, der nicht von vornherein ihren Interessen entspricht, sondern der ihr vom Kursleiter geraten wurde. Eine der befragten Personen hat ihre berufliche Entscheidung allein getroffen.

Tab. 30: Persönliche Neigungen und Berufswünsche zum zweiten Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Persönliche Neigungen	Berufswunsch
<b>V1</b>	Sport, Computer, ausgehen, kochen	Koch, eventuell auch Tischler
<b>V2</b>	Musik, Computer, forschen Mag keine körperliche Arbeit	Programmierer, Büroangestellter oder Arbeit in Labor
<b>V3</b>	Sport, Computer	Tischler, eventuell auch Fliesenleger
<b>V4</b>	Ausgehen, Sport, Computer, Freunde treffen	Bürokaufmann
<b>V5</b>	Tanzen, Musik hören, Sport Hat gern mit Menschen zu tun	Modeverkäufer, eventuell auch Visagist oder Koch
<b>V6</b>	Tanzen, Sport, nähen  Möchte keine Fußpflege machen	Kosmetikerin, Maskenbildnerin oder Heimhilfe, eventuell auch Damenkleidmacherin oder Verkauf
<b>V7</b>	Weggehen, Freunde treffen, Chatten Serviirt auch gerne Will keine langweilige Arbeit	Stewardess, eventuell auch Gastgewerbe

<b>Jugendlicher</b>	<b>Persönliche Neigungen</b>	<b>Berufswunsch</b>
<b>V8</b>	Weggehen, Musik hören, mag gerne Kinder Möchte keine Arbeit im Gastgewerbe, keine anstrengende Arbeit und nicht alleine arbeiten	Kindergärtnerin, Kindergartenhelferin

Bei sieben der acht Jugendlichen ist aus den persönlichen Neigungen heraus zumindest eine gewisse berufliche Richtung der angestrebten Berufe erkennbar. Bei drei der Jugendlichen ist zwischen den zwei Befragungszeitpunkten eine geringe Veränderung der persönlichen Neigungen erkennbar, die mit einer Veränderung (bei V6 und V7) bzw. mit einer Konkretisierung (V1) der Berufswünsche einhergeht.

*Tab. 31: Häufigkeiten zum Themenkreis „Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung“ zum zweiten Befragungszeitpunkt*

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung in die gewünschte berufliche Richtung	4	50,00 %
Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung in eine andere berufliche Richtung	3	37,50 %
Hat Beruf selbst gewählt	1	12,50 %
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>100 %</b>

Vier der acht befragten Jugendlichen wurden in ihrer beruflichen Entscheidungsfindung von außen beeinflusst. Im Gegensatz zum ersten Befragungszeitpunkt wurden gleich drei der Jugendlichen in andere berufliche Richtungen als ihre primären Wunschberufe unterstützt. Nur eine der befragten Jugendlichen hat ihre Berufsentscheidung allein getroffen.

*Tab. 31: Berufswünsche und Berufswahl an beiden Zeitpunkten*

<b>Jugendlicher</b>	<b>Berufswünsche</b>		<b>Berufswahl/ Ausgeübter Beruf</b>
	<b>1. Zeitpunkt</b>	<b>2. Zeitpunkt</b>	
<b>V1</b>	Koch	Koch, eventuell auch Tischler	Noch kein Arbeitsplatz
<b>V2</b>	Büroangestellter	Programmierer, Büroangestellter oder Arbeit in Labor	Noch kein Arbeitsplatz
<b>V3</b>	noch keine Entscheidung	Tischler, eventuell auch Fliesenleger	Noch kein Arbeitsplatz

Jugendlicher	Berufswünsche		Berufswahl/ Ausgeübter Beruf
	1. Zeitpunkt	2. Zeitpunkt	
<b>V4</b>	Büroangestellter eventuell auch Installateur	Bürokaufmann	Bürokaufmann
<b>V5</b>	Textilverkäufer eventuell Koch- Kellner	Modeverkäufer, eventuell auch Visagist oder Koch	Bis jetzt Koch, in einem Monat Visagist
<b>V6</b>	Kosmetikerin, Kindergärtnerin oder Heimhilfe	Kosmetikerin, Maskenbildnerin oder Heimhilfe, eventuell auch Damenkleider- macherin oder Verkauf	Bis jetzt im Verkauf, in einem Monat Damen- kleidermacherin
<b>V7</b>	Büroangestellte	Stewardess, eventuell auch Gastgewerbe	Systemgastronomin
<b>V8</b>	Kindergärtnerin, Kindergartenhelferin	Kindergärtnerin, Kindergartenhelferin	Bevorstehende Mutterschaft

Vier der acht befragten Jugendlichen sind nach den 9 Monaten in der Arbeitswelt integriert, weitere drei sind immer noch auf Arbeitsplatzsuche und eine der Jugendlichen steht unmittelbar vor einer Mutterschaft.

Lediglich einer der Jugendlichen konnte seinen Traumberuf verwirklichen. Bei den anderen drei Jugendlichen, die bereits einen Arbeitsplatz haben, ist es ein Beruf zweiter Wahl. Zwei Jugendliche haben auch ihre Berufswünsche dahingehend verändert.

*Tab. 32: Beruflicher Informationsstand zum ersten Befragungszeitpunkt*

Reduzierte Aussagen	Häufigkeit	Prozentsatz
Ist über (den) die gewünschten Berufe(e) gut informiert	5	19,23 %
Ist über (den) die gewünschten Beruf(e) teilweise informiert	2	7,69 %
Ist über (den) die gewünschten Beruf(e) schlecht informiert	1	3,85 %
Unangenehme Aufgaben und Situationen als Nachteil	4	15,38 %
Alle Berufe haben Nachteile	2	7,69 %
Arbeit kann auch langweilig sein, soll sie aber nicht	2	7,69 %
Gesundheitliche Probleme	2	7,69 %
Ablehnung bestimmter Tätigkeiten	1	3,85 %
Hohe Fehlerwahrscheinlichkeit im gewählten Beruf	1	3,85 %
Gutes Betriebsklima wichtig	1	3,85 %
Gewichtszunahme	1	3,85 %
Langes Stehen	1	3,85 %
Berufswunsch als unrealistisch erkannt	1	3,85 %

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Fehlende Möglichkeit einer Anlehre (nur Berufsausbildung möglich) als Nachteil	1	3,85 %
Alleine viel Arbeit bewältigen müssen als Nachteil	1	3,85 %
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>	<b>100 %</b>

Fünf der acht Jugendlichen waren über die gewünschten Berufe gut informiert, zwei waren teilweise informiert und nur eine war schlecht über den gewünschten Beruf informiert. Es wurden die gewünschten Berufe teilweise auch kritisch gesehen und es wurden auch Nachteile angegeben, wobei mit vier Nennungen am häufigsten vorkam, dass auch bei Wunschberufen unangenehme Aufgaben und Situationen vorkommen können. Zwei weitere Personen meinten, dass alle Berufe Nachteile hätten. Je zwei der acht Jugendlichen gaben als Nachteile an, dass Arbeit auch gesundheitliche Probleme verursachen kann und dass Arbeit auch langweilig sein kann, was sie aber nicht soll. Jeweils einmal wurden die Wichtigkeit eines guten Betriebsklimas unterstrichen, bestimmte Tätigkeiten von vornherein abgelehnt, sowie hohe Fehlerwahrscheinlichkeit, Gewichtszunahme, langes Stehen, fehlende Möglichkeit einer Anlehre und Bewältigung von übermäßig viel Arbeit als Nachteile gesehen. Einer der Jugendlichen hat einen seiner früheren Berufswünsche bereits als unrealistisch erkannt und verworfen.

*Tab. 33: Beruflicher Informationsstand zum zweiten Befragungszeitpunkt*

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Ist über (den) die gewünschten Berufe(e) gut informiert	8	26,67 %
Gewählter Beruf entspricht nicht dem vorrangig gewünschten Beruf, sondern ist Beruf zweiter Wahl	3	10,00 %
Ist über gewählten Beruf gut informiert, auch wenn er Beruf zweiter Wahl ist	3	10,00 %
Gewählter Beruf entspricht auch dem gewünschten Beruf	1	3,33 %
Positive Bewertung des gewählten Berufes, auch wenn er nicht der vorrangig gewünschte ist	2	6,67 %
Langes Sitzen	1	3,33 %
Schmutz/Staub	1	3,33 %
Müdigkeit	1	3,33 %
Lange Konzentration	1	3,33 %
Gesichtszunahme	1	3,33 %
Berufswunsch als unrealistisch erkannt	1	3,33 %
Arbeit ist anstrengend	2	6,67 %
Unangenehme Aufgaben und Situationen als Nachteil	1	3,33 %

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Ablehnung bestimmter Tätigkeiten	2	6,67 %
Gutes Betriebsklima ist wichtig	2	6,67 %
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>	<b>100,00 %</b>

Im Gegensatz zum ersten Befragungszeitpunkt sind nun alle acht befragten Jugendlichen über ihre gewünschten Berufe gut informiert. Allerdings entsprechen die gewählten und ausgeübten Berufe nur zum Teil den gewünschten Berufen. Von den vier Jugendlichen, die bereits einen Beruf oder eine Ausbildung haben, übt nur einer seinen gewünschten Beruf aus. Die übrigen drei haben Berufe oder Ausbildungen ihrer zweiten Wahl bzw. zumindest mit ähnlichem Tätigkeitsfeld wie der gewünschte Beruf. Doch auch über diese Berufe sind die Jugendlichen gut informiert. Die genannten Nachteile der gewünschten und/oder gewählten Berufe sind in ihrer Art und Häufigkeit ähnlich wie zum ersten Befragungszeitpunkt und werden daher nicht extra angeführt.

Auch zu diesem Zeitpunkt hat einer der Jugendlichen einen Berufswunsch als unrealistisch erkannt und verworfen.

### **3.5.2.7 Berufliche Perspektiven und Zukunftspläne**

In dieser Kategorie sollen eventuelle Veränderungen vor und nach einer Eingliederung ins Berufsleben erfasst werden, wobei davon ausgegangen werden kann, dass durch Berufstätigkeit eine Konkretisierung beruflicher und privater Pläne gefördert wird.

Dieser Themenkomplex umfasst sämtliche Aussagen über kurzfristigere als auch langfristigere Pläne der befragten Jugendlichen. Dies entspricht auch einem eigenen Fragengebiet im Interviewleitfaden.

*V6 (I/4) Eine Lehrstelle oder wenigstens eine Arbeit. Und dann sparen und eine Wohnung kaufen oder mieten.*

*V5 (I/4) Jaaa, ... ich schau, dass ich einmal eine Arbeit hab', das ist das Wichtigste, und dass ich gesund bleib' und so.*

V8 (II/4) Pläne für das nächste Jahr? Na ja, ich hoffe, dass bei der Geburt alles in Ordnung ist. Und ich muss mich dann auch umstellen wegen dem Baby.

V2 (II/2) Also ich denk' im Moment ja immer pessimistisch. ... Weil ich mir nichts vorstellen kann.

V1 (II/4) Ja, eine Familie und Kinder.

V1 (II/4) Den Führerschein schaffen.

Tab. 34: Berufliche Perspektiven und Zukunftspläne zum ersten Befragungszeitpunkt

Erster Befragungszeitpunkt					
Langfristige Pläne			Kurzfristige Pläne		
Reduzierte Aussagen	Häufigkeit	Prozentsatz	Reduzierte Aussagen	Häufigkeit	Prozentsatz
Führerschein	2	7,69 %	Führerschein	1	7,69 %
Selbständig wohnen	5	19,23 %	Arbeit/Lehrstelle finden	5	38,46 %
Familie/Kinder	3	11,54 %	Geld wechseln	1	7,69 %
Arbeit/Lehrstelle	3	11,54 %	PC kaufen	1	7,69 %
Arbeit, die Spaß macht	2		Gesundheit erhalten	1	7,69 %
Finanzielle Unabhängigkeit	3	11,54 %	Finanzielle Unabhängigkeit	1	7,69 %
Keine beruflichen Probleme	1	3,85 %	Geld sparen, um später selbstständig zu wohnen	1	7,69 %
Zukunftsängste	1	3,85 %			
Schönes Leben führen	1	3,85 %	Besser Deutsch lernen	1	7,69 %
Zeit für Hobbies	1	3,85 %	Keine kurzfristigen Pläne aufgrund Mutterschaft	1	7,69 %
Auto	1	3,85 %			
Heiraten	3	11,54 %			
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>	<b>100,00 %</b>	<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>100,00 %</b>

Zum ersten Befragungszeitpunkt wurde von fünf der acht Jugendlichen das selbständige Wohnen als Zukunftsplan genannt. Bei den kurzfristigen Plänen für das kommende Jahr war es mit ebenfalls fünf Nennungen das Finden einer Lehrstelle bzw. eines Arbeitsplatzes. Finanzielle Unabhängigkeit, heiraten Familie und Kinder sowie einer Arbeit bzw. einer Lehre nachgehen, wurden von jeweils drei der acht befragten Jugendlichen als langfristige Ziele genannt. Jeweils zwei der Jugendlichen wünschen sich langfristig eine Arbeit, die Spaß macht sowie den Führerschein.

Eine der befragten Personen möchte ein schönes Leben führen und auch keine beruflichen Probleme haben. Weiters wurde auch noch Zeit für Hobbys und ein eigenes Auto als langfristige Zukunftspläne angegeben. Eine der Jugendlichen äußerte sogar Zukunftsängste.

Als weitere kurzfristige Pläne wurden noch jeweils einmal Führerschein, Geld wechseln, PC kaufen, Gesundheit erhalten, finanzielle Unabhängigkeit, Geld für spätere Unabhängigkeit sparen und Deutschkenntnisse verbessern genannt. Eine der Jugendlichen hat aufgrund ihrer Schwangerschaft derzeit keine kurzfristigen Pläne, da sie die nächsten zwei Jahre beim Kind bleiben muss.

*Tab. 35: Berufliche Perspektiven und Zukunftspläne zum zweiten Befragungszeitpunkt*

<b>Zweiter Befragungszeitpunkt</b>					
<b>Langfristige Pläne</b>			<b>Kurzfristige Pläne</b>		
<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>	<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Führerschein	2	8,00 %	Führerschein	1	11,11 %
Selbständig wohnen	5	16,00 %	Arbeit/Lehrstelle finden	2	22,22 %
Familie/Kinder/Lebenspartner	3	12,00 %	Erfolgreich weiterforschen	1	11,11 %
Lehrstelle abschließen	1	4,00 %	Sprachkurs	1	11,11 %
Auto	2	8,00 %	Selbständig wohnen	1	11,11 %
Viele Freunde haben	1	4,00 %	Lehrstelle abschließen	1	11,11 %
Keine konkreten Vorstellungen	1	4,00 %	Urlaub machen	1	11,11 %
Unmögliches schaffen	1	4,00 %	Problemlose Geburt	1	11,11 %
Weniger Pessimismus	1	4,00 %			
Zukunftsängste	1	4,00 %			
Selbständigkeit	2	8,00 %			
Sprachen lernen	2	8,00 %			

<b>Zweiter Befragungszeitpunkt</b>					
<b>Langfristige Pläne</b>			<b>Kurzfristige Pläne</b>		
<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>	<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Kindererziehung	1	4,00 %			
Heiraten	2	8,00 %			
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>100 %</b>	<b>Gesamt</b>	<b>9</b>	<b>100 %</b>

Vorrangig für die Zukunft der Jugendlichen war das selbständige Wohnen. Wie auch schon beim ersten Befragungszeitpunkt gaben fünf der acht befragten Jugendlichen an, dass sie in Zukunft alleine bzw. mit einem Partner wohnen möchten. Auch der Wunsch nach Familie und Kindern wurde wieder wie beim ersten Zeitpunkt drei Mal angegeben. Auto, Führerschein, Selbständigkeit und das Erlernen von Sprachen wurden je zwei Mal genannt. Als langfristige Ziele wurden weiters noch der Wunsch nach vielen Freunden, das Schaffen von Unmöglichem, weniger Pessimismus und Kindererziehung erwähnt.

Eine der befragten Personen gab auch an, keine konkreten Vorstellungen von der Zukunft sowie Zukunftsängste zu haben.

Als kurzfristige Ziele wurde bei der zweiten Befragung nur das Finden einer Lehrstelle zwei Mal genannt. Sämtliche andere kurzfristige Pläne wurden nur ein Mal genannt, diese waren Führerschein, Sprachkurs, selbständig wohnen, erfolgreich weiterforschen, Urlaub machen, die derzeitige Lehre abschließen sowie der Wunsch nach einer problemlosen Geburt.

Der auffälligste Unterschied in der Häufigkeit der Nennungen zwischen den beiden Befragungszeitpunkten war das Finden einer Arbeit bzw. Lehrstelle, was wohl damit zusammenhängt, dass zum zweiten Zeitpunkt bereits vier der acht Jugendlichen einen fixen Arbeits- oder Ausbildungsplatz hatten.

Ansonsten hatten die Jugendlichen bereits zum ersten Befragungszeitpunkt ähnliche Vorstellungen von ihrer Zukunft wie zum zweiten Befragungszeitpunkt.



### 3.5.2.8 Veränderungen in den letzten neun Monaten

Um einen Eindruck über die individuell erlebten Veränderungen in den letzten Monaten zu erhalten, habe ich versucht, diese Veränderungen in den Interviews zu thematisieren und inhaltlich zu erfassen.

In diese Kategorie fallen jene Antworten und Aussagen, die sich auf Veränderungen jeglicher Art in den letzten neun Monaten im Leben der befragten Jugendlichen beziehen. Dieser Themenkomplex entspricht auch einer gezielten Frage im Interviewleitfaden.

*V6 (II/4) Stress ist nicht mehr, so mit Freunde. Ich gehe nur mehr von der Arbeit nach Hause.*

*V4 (II/3) Ich habe eine Arbeit ... und wissen tu ich auch mehr*

*V1 (II/1) Und ich habe neue Berufe kennen gelernt.*

*V3 (II/1) Den Hauptschulabschluss hab' ich jetzt.*

*Tab. 36: Veränderungen in den letzten neun Monaten*

<b>Reduzierte Aussagen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozentsatz</b>
Lehrstelle/Arbeitsplatz bekommen	4	26,67 %
Weniger Freizeit, Zeit für Freunde oder Kurs	3	20,00 %
Selbstbewussteres Auftreten	1	6,67 %
Mehr Lebensenergie	1	6,67 %
Veränderungen am Computer	1	6,67 %
Hauptschulabschluss absolviert	1	6,67 %
eigene Pünktlichkeit verbessert	1	6,67 %
Bevorstehende Mutterschaft	1	6,67 %
Neue Berufe kennen gelernt	1	6,67 %
Wissenstand erweitert	1	6,67 %
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>100,00 %</b>

Vier der acht befragten gaben an, eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz bekommen zu haben. Dadurch haben sie auch weniger Zeit für Freunde und andere Aktivitäten, was auch drei von ihnen angaben. Weitere Veränderungen mit einmaliger Nennung waren selbstbewussteres Auftreten, höhere Lebensenergie, Absolvierung des Hauptschulabschlusses, Veränderungen am privaten Computer, Verbesserung der eigenen Pünktlichkeit, Kennenlernen neuer Berufe, Erweiterung des Wissensstands sowie bevorstehende Mutterschaft.

## **3.6 Diskussion**

### **3.6.1 Erkenntnisse aus dieser Untersuchung**

Auch wenn die Ambivalenz zwischen arbeiten müssen und Freizeit groß ist, hat doch das Fehlen von Arbeit bzw. der Verlust des Arbeitsplatzes massive (meist negative) Auswirkungen. Zu diesem Themenkomplex wurden in der Arbeitslosenforschung zahlreiche Untersuchungen durchgeführt und in den Ergebnissen die negativen Folgen des „Nicht-Arbeiten-Könnens“ aufgezeigt. Diese hohe Bedeutung der Arbeit für den Menschen wird aus soziologischer Sicht sogar zum Recht auf Arbeit erhoben, das seit 1949 sogar in den Menschenrechten verankert ist.

Nach Klicpera und Innerhofer (1992) ist Arbeit für den Menschen in folgenden Bereichen von Bedeutung: Nach Klicpera und Innerhofer (1992) ist Erwerbsarbeit für den Menschen in folgenden Bereichen von Bedeutung:

- Sicherung der Existenz
- Gewisses Maß an Unabhängigkeit
- Einfluss auf persönlichen Status
- Erweiterung des geistigen und sozialen Horizonts
- Strukturierung des Alltags
- Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
- Persönliche Entwicklung
- Übernahme von Verantwortung
- Identitätsfindung

Diese Bereiche spiegeln sich – zumindest teilweise – in den Kategorien „Stellenwert der Arbeit für die befragten Personen selbst bzw. für ihr Umfeld“ der befragten Teilnehmer wider. Auch für die interviewten Jugendlichen steht die Sicherung der Existenz sowie finanzielle Unabhängigkeit an oberster Stelle, aber auch die Tatsache, dass Arbeit Spaß macht, darf nicht unbeachtet bleiben. Dies ist vergleichbar mit den Ergebnissen der Untersuchung von Whelan und Speake (1981), in der auch Menschen mit Behinderung eine anspruchsvolle

Tätigkeit einer langweiligen vorziehen, sogar wenn sie schlechter bezahlt wird.

Gleichzeitig ist aber auch eine gewisse Ambivalenz zwischen der Motivation zu arbeiten und dem Wunsch nach Freizeit bemerkbar. Damit verbunden ist der gesellschaftliche und wirtschaftliche Druck, zu arbeiten, den die Jugendlichen wahrnehmen. Gleichzeitig wird auch die aufgrund Berufstätigkeit verminderte Freizeit als Nachteil gesehen. Arbeit wird zum Teil auch als Anstrengung empfunden, die müde macht. Als weitere Nachteile der Arbeit wurden noch vor allem schlechtes Betriebsklima und Stress genannt. Auch die Angst vor einem Jobverlust durch Krankheit wurde thematisiert.

Auch der Wunsch nach Strukturierung des Alltags kommt in den reduzierten Aussagen „Langeweile ohne Arbeit“ und „Wunsch nach einer Aufgabe“ zum Ausdruck. Die Erweiterung des geistigen Horizonts kann anhand der Aussagen „Neues entdecken und lernen, Erfahrungen sammeln“ identifiziert werden.

Eltern ist vor allem wichtig, dass ihr Kind existenziell und finanziell abgesichert ist, dass es Erfolg hat und dass sie stolz auf ihr Kind sein können.

Aufgrund der gestiegenen Häufigkeiten der Aussagen zu diesem Themenkomplex zwischen den beiden Befragungszeitpunkten kann davon ausgegangen werden, dass die betroffenen Personen ihr Erfahrungsrepertoire erweitert haben.

Weiters mussten die Jugendlichen zahlreiche Absagen bei ihrer Jobsuche verzeichnen, was zum zweiten Befragungszeitpunkt kaum mehr Thema war. Als Gründe für die Schwierigkeiten bei der Jobsuche sehen die Jugendlichen vor allem den Mangel an Arbeits- und Ausbildungsplätzen, aber auch hohe Anforderungen an die Schulbildung durch den Arbeitgeber sowie besondere Schwierigkeiten in bestimmten Arbeitsbereichen. Häufig bekommen sie aufgrund ihrer mangelnden Schulbildung und/oder Behinderung – oder auch Mutterschaft – keine Chance, dass sie sich beweisen können und fordern daher Chancengleichheit. Im Vergleich zwischen den beiden Befragungszeitpunkten fällt vor allem der gleich bleibend hohe Mangel an Arbeitsplätzen auf. Oft muss man dann auch ungewünschte Arbeiten annehmen.

Es wird auch als problematisch gesehen, wenn man dem Chef nicht sympathisch ist. Manche Firmen sind einfach auch nicht bereit, Lehrlinge aufzunehmen.

Auch wenn die Hälfte der Jugendlichen zu beiden Zeitpunkten mit sich unzufrieden ist, erhalten sie doch Anerkennung durch Arbeit, fühlen sich überlegen, erhalten positive Rückmeldungen über ihre Kompetenzen und sind stolz darauf. Allerdings werden auch negative Rückmeldungen erteilt und eine Jugendliche ist auch frustriert über ihre Situation und der erfolglosen Suche nach einem Arbeitsplatz

Bereits beim ersten Befragungszeitpunkt bestand eine hohe Übereinstimmung Zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung, die beim zweiten Zeitpunkt allerdings niedriger ist, was nicht den Ergebnissen der Untersuchungen von Whelan und Speake (1981) oder Salfinger und Klicpera (2001) entsprechen. Die Gründe könnten eventuell darin liegen, dass noch vier der Probanden ohne fixen Arbeitsplatz sind. Die Selbsteinschätzung beruflicher Vorkenntnisse ist zwischen den beiden Zeitpunkten stark gestiegen.

Als Gründe für die negative Bewertung eines Praktikums wurde zu beiden Zeitpunkten mangelnder Spaß an der Arbeit angegeben, was ein Hinweis auf den ideellen Wert der Arbeit ist. Aber auch zu anstrengende Arbeit, Schmutz, schlechtes Betriebsklima, mangelnde Pausen, Stress sowie fehlendes Verständnis für die Arbeit führten zu einer negativen Beurteilung. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Praktikumserfahrungen die weitere Berufswahl beeinflussen.

Der Großteil der Jugendlichen wird bezüglich ihrer Berufswahl von anderen Personen beeinflusst, oft nicht in die gewünschte Richtung. Häufig üben sie auch nicht die gewünschten Berufe aus, sondern Berufe ihrer zweiten Wahl, was einerseits an den mangelnden Jobangeboten und andererseits an mangelnden Fähigkeiten der befragten Jugendlichen. Es wurden aber auch einige Berufswünsche in Richtung Berufsmöglichkeiten modifiziert.

In Bezug auf Zukunftspläne konnten keine Unterschiede zwischen den beiden Befragungszeitpunkten festgestellt werden. Auffällig war, dass zu beiden

Zeitpunkten das selbständig wohnen an erster Stelle stand, hingegen der Plan, eine Lehrstelle zu finden, an Häufigkeit abnahm und die finanzielle Unabhängigkeit zum zweiten Befragungszeitpunkt keine Erwähnung mehr fand. Weitere Nennungen waren unter anderem Führerschein machen, Auto, Familie, und Kinder, Selbständigkeit, das Erlernen von Sprachen. Allerdings äußerte einer der Jugendlichen auch, dass er keine konkreten Vorstellungen von der Zukunft habe und gab an, Zukunftsängste zu haben.

Über die Veränderungen in den letzten neun Monaten berichtete die Hälfte der Jugendlichen, dass sie nun einen Arbeitsplatz bzw. eine Lehrstelle hätten. Aufgrund dessen hätten sie auch weniger Freizeit und Zeit für Freunde und dem Berufsorientierungskurs. Als weitere Veränderungen wurden selbstbewussteres Auftreten, mehr Lebensenergie, Veränderungen am Computer, Erreichen des Hauptschulabschlusses, Verbessern der eigenen Pünktlichkeit, Kennenlernen neuer Berufe, Erweiterung des Wissensstandes sowie die bevorstehende Mutterschaft angegeben.

### **3.6.2 Möglichkeiten der Weiterführung dieses Themas**

Dieses Thema bietet natürlich unerschöpfliche Möglichkeiten zur Weiterführung in die unterschiedlichsten Richtungen.

Anhand der hier vorliegenden Kategorien wäre für eine weitere Auswertung mittels Axialen Codierens durch In-Beziehung-Setzen mehrerer (Sub-)Kategorien das Generieren einer neuen Kategorie mittels Axialen Codierens sinnvoll. Somit können auch Phänomene über die Kategorien hinweg erfasst werden.

Auch eine weitere qualitative Untersuchung zu dieser Thematik mit Hilfe der Grounded Theory wäre spannend, um zu sehen, welche Ergebnisse in diesem Fall erzielt werden.

Außerdem wäre eine Vergrößerung und Variation der untersuchten Gruppe von Vorteil, um etwaige Erkenntnisse verfestigen oder revidieren zu können bzw. um neue Erkenntnisse gewinnen zu können.

### 3.7 Grounded Theory vs. Qualitative Inhaltsanalyse

Zugegebenermaßen waren meine ursprünglichen methodischen Pläne nicht im qualitativen Bereich angesiedelt. Im Zuge von Projektarbeiten, an denen ich teilgenommen hatte, kam ich zu meinem Thema. Aufgrund vorangegangener Untersuchungen war zu diesem Zeitpunkt allerdings bereits klar, dass ein üblicher Fragebogen für Menschen mit Behinderung und/oder Benachteiligung nicht geeignet war. So bekam ich den Auftrag, es doch einmal mit qualitativen Interviews zu versuchen, aber ohne dass zu viel von der gewünschten Information verloren geht. Daher bewaffnete ich mich mit einem ausgearbeiteten Interviewleitfaden, in der Hoffnung, dass schon alles seine Richtigkeit haben werde. – Großer Anfängerfehler, wie sich dann vor allem im Laufe der Auswertung herausstellte.

Die in Kapitel 3.2.1 beschriebenen grundlegenden Prinzipien der Sozialforschung wie Offenheit, Forschung als Kommunikation, Einbeziehen der Subjektivität, Prozesscharakter von Forschung und Gegenstand, Reflexivität von Gegenstand und Analyse, Explikation und Flexibilität sind im gegenständlichen Projekt nur in Ansätzen umgesetzt worden.

Im Nachhinein betrachtet habe ich mich immer noch viel zu strikt an den Leitfaden gehalten, stets mit der Absicht, so viel Informationen als möglich von den Teilnehmern zu erhalten und bloß keinen der Punkte am Leitfaden zu vergessen. Außerdem beinhaltet der Leitfaden auch zahlreiche geschlossene Fragen, die im Fall einer qualitativen Auswertung wenig Aussagekraft haben. Trotz alledem können die durchgeführten Interviews der Interviewform des fokussierten Interviews zugeordnet werden.

Aufgrund dieses Konzepts, das bereits von bestimmten Kategorien ausgeht, sowie dieser Form der Interviews kamen viele der Auswertungsverfahren nicht mehr in Betracht, wie etwa die Grounded Theory, wo die Theorien erst im Laufe der Datensammlung generiert werden und die Vorgangsweise im laufenden Untersuchungsprozess bestimmt wird.

Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring bot sich an, weil dabei eine deduktive Kategorienbildung zulässig ist. In der Auswertung selbst zeigte sich allerdings wieder die eingeschränkte Verwertbarkeit der geschlossenen Fragen meines Leitfadens. Ich habe trotzdem versucht, sie zumindest teilweise in der Auswertung zu berücksichtigen, da ansonsten nicht unwesentliche Informationen verloren gegangen wären. Insgesamt versuchte ich, der Aufforderung Mayrings zu folgen, und kreativ mit dem angewendeten Methodeninventar umzugehen.

### **3.8 Zusammenfassung**

Der Bereich „Arbeit“ nimmt im Leben der meisten Menschen – sowohl der nicht behinderten als auch der behinderten – einen hohen Stellenwert ein. Es kann davon ausgegangen werden, dass sinnvolle Erwerbsarbeit für einen Menschen – unabhängig vom Grad seiner Behinderung – einen kompensatorischen Effekt haben kann, da er sich über seine Tätigkeit definieren und dadurch besser verwirklichen kann, was wiederum zu einem höheren Selbstwertgefühl beiträgt.

Menschen mit Behinderung und/oder Benachteiligung sind mit einer besonders schwierigen Ausgangssituation am ohnehin angespannten Arbeitsmarkt konfrontiert. Diese Situation wird noch zusätzlich durch zahlreiche Vorurteile, aber auch Unsicherheiten seitens des Arbeitgebers und nicht zuletzt durch das immer stärker werdende Wettbewerbsdenken verschärft.

In der vorliegenden Arbeit wurde versucht, einige Aspekte der Bedeutung von Erwerbsarbeit für Jugendliche mit Behinderung/Benachteiligung aus Sicht der betroffenen Personen darzustellen. Dazu wurde die Grundfragestellung „Bedeutung der Erwerbsarbeit“ in sieben Teilbereiche gegliedert, die mit Hilfe eines Interview-Leitfadens (fokussiertes Interview) thematisiert wurden. Gleichzeitig wurde versucht, bei den befragten Personen das „Freie Erzählen“ (Narratives Interview) zu fördern. Befragt wurden insgesamt 8 Jugendliche mit Benachteiligung, 5 Burschen, 3 Mädchen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren,

die an einer Berufsvorbereitungsmaßnahme (Berufsvorbereitungskurs der Volkshochschule Meidling) teilnahmen. Die Benachteiligungen der Jugendlichen beziehen sich sowohl auf individuelle Probleme (Lernprobleme, Verhaltensauffälligkeiten), ungünstige soziale Verhältnisse als auch auf geistige und körperliche Einschränkungen. Bei allen Betroffenen besteht sonderpädagogischer Förderbedarf. Die Interviews erfolgten zu zwei Zeitpunkten im Abstand von ca. 9 Monaten – vor sowie nach erfolgter Eingliederung in den Arbeitsprozess. Sie wurden mittels Diktaphon aufgezeichnet und anschließend transkribiert.

Die erhobenen Daten wurden mittels Qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet und in sieben Kategorien eingeteilt: Stellenwert der Arbeit für die befragten Personen selbst bzw. für ihr Umfeld, Probleme bei der Arbeitsplatzsuche (subjektive Sichtweisen für deren Entstehung), Subjektive Zufriedenheit und Selbstwert, Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung vorhandener Fähigkeiten und Kompetenzen, bisherige Arbeitserfahrungen, persönliche Neigungen, Berufswünsche und beruflicher Informationsstand sowie Berufswahl, berufliche Perspektiven und Zukunftspläne. Anschließend wurden die Texte paraphrasiert, generalisiert und reduziert, um anschließend Aussagen treffen zu können.

Die Untersuchung zeigte, dass für die Jugendlichen vor allem Existenzsicherung und finanzielle Unabhängigkeit im Vordergrund stehen, sowie auch der Spaß an der Arbeit. Aber es besteht auch eine Ambivalenz zwischen der Motivation zu arbeiten und dem Wunsch nach Freizeit. Gleichzeitig nehmen einige Jugendliche einen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Druck, arbeiten zu müssen, wahr. Auch die reduzierte Freizeit wird negativ angemerkt, obgleich es ohne Arbeit langweilig wäre. Als negativ wird auch Stress, schlechtes Betriebsklima, Jobverlust durch Krankheit sowie Müdigkeit durch anstrengende Arbeit angegeben. Auch der Wunsch nach Erfolg und Anerkennung, nach einer Aufgabe sowie nach der Möglichkeit, Neues zu entdecken und Erfahrungen zu sammeln, konnte erfasst werden. Eltern ist vor allem wichtig, dass ihr Kind existenziell und finanziell abgesichert ist, dass es Erfolg hat und dass sie stolz auf ihr Kind sein können.



Die vermehrten Aussagen zum zweiten Befragungszeitpunkt lassen auf eine Erweiterung des Erfahrungsrepertoires der Jugendlichen schließen

Bezüglich Jobsuche fällt auf, dass sowohl zum ersten als auch zum zweiten Befragungszeitpunkt der Mangel an Arbeitsplätzen hervorgehoben wurde. Dafür gingen die „Absagen trotz vieler Bewerbungen“ markant zurück.

Problematisch sehen die Jugendlichen auch die hohen Anforderungen an die Schulbildung der Bewerber. Weiters wird die Jobsuche in bestimmten Bereichen als besonders schwierig empfunden. Manche Betriebe nehmen keine Lehrlinge auf und andere geben den Jugendlichen keine Chance, da sie nur die Behinderung oder die mangelnde Ausbildung sehen. Häufig müssen auch unerwünschte Arbeiten angenommen werden.

Der positive Einfluss von Arbeit auf den Selbstwert ist zwar ersichtlich, aber es wurde auch gezeigt, dass sich ein Arbeitsplatz fallweise auch negativ auf den Selbstwert der betroffenen Person auswirken kann, indem sie am Arbeitsplatz negative Rückmeldungen erhält. Aber auch eine längere, erfolglose Arbeitssuche kann bei den betroffenen Personen Frustration auslösen.

Als Hauptgrund für eine negative Bewertung des Praktikums wird „mangelnder Spaß an der Arbeit angegeben“, was auf den ideellen Wert der Arbeit rückschließen lässt. Kaum einer der Jugendlichen kann seine primären Berufswünsche realisieren. Meist wird ein Beruf zweiter Wahl ausgeübt und häufig auch die eigenen Berufswünsche in Richtung dieses Berufs modifiziert.

Anhand dieser Untersuchung wurden zwar einige der bekannten Aspekte über den hohen Stellenwert der Erwerbsarbeit bestätigt, aber auch einige negative Einflüsse aufgezeigt wie etwa mangelnder Spaß an der Arbeit, geringere Freizeit, Stress, Schmutz, Anstrengung, Müdigkeit, mangelnde Pausen, negative Rückmeldungen sowie ein schlechtes Betriebsklima und nicht zuletzt die Angst vor einem Jobverlust durch Krankheit.

## 4. Literatur

Adams, Coretta (2005): *Der Einfluss der Arbeitssituation auf die Lebensqualität von Menschen mit körperlicher Behinderung. Eine qualitative Analyse unter Berücksichtigung biographischer Besonderheiten*. Diplomarbeit. Wien.

alpha nova, Homepage (Mai, 2008): <http://www.alphanova.at>

American Association on Mental Retardation (2002): *Mental Retardation. Definition, Classification and Systems of Supports*. Washington: Eigenverlag.

Antor, G., Bleidick, U. (Hrsg.) (2006): *Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis*. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.

Arbeitskreis Qualitative Sozialforschung (Hg.) (1994): *Verführung zum Qualitativen Forschen. Eine Methodenauswahl*. Wien: WUV-Universitätsverlag.

Arbeitsmarktservice Österreich (2007): *Rund um Arbeit und Behinderung. Eine Broschüre für Arbeit suchende Menschen mit Lernschwierigkeiten und/oder Behinderung*. Wien: Eigenverlag.  
<http://www.ams.brz.gv/arbeitundbehinderung>

Arbeitsmarktservice Österreich (2008): AMS-Forschungsnetzwerk. *Die Research-Plattform der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation*. <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at>

Bach, H. (Hrsg.) (1979): *Handbuch der Sonderpädagogik: Pädagogik der Geistigbehinderten*. Berlin: Carl Marhold Verlagsbuchhandlung.

Badelt, C. (Hrsg.) (1992): *Geschützte Arbeit. Alternative Beschäftigungsformen zur Beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen*. Wien, Köln, Weimar: Böhlau Verlag.

Baudisch, W., Bojanowski, A. (Hrsg.) (2002): *Berufliche Rehabilitation mit behinderten und benachteiligten Jugendlichen im Berufsbildungswerk*. Münster: Lit Verlag.

Baudisch, W., Schulze, M., Wüllenweber, E. (2004): *Einführung in die Rehabilitationspädagogik*. Stuttgart: Kohlhammer.

Baumann, U., Perrez, M. (Hrsg.) (1998): *Lehrbuch Klinische Psychologie – Psychotherapie*. Bern: Huber.

Beisteiner, K. (1997): *Ausbildungs- und Erwerbsmöglichkeiten für geistig behinderte Menschen*. Diplomarbeit. Wien.

- Beisteiner, K. (1998): *Die berufliche Integration geistig behinderter Menschen*. Frankfurt/Main: Peter Lang GmbH, Europäischer Verlag der Wissenschaften.
- Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ), Homepage (Mai, 2008): <http://www.bbrz.at>
- Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG (2007): *Meyer Lexikon Online*. Mannheim. <http://www.lexikon.meyers.de>
- Biermann, A., Goetze, H. (2005): *Sonderpädagogik. Eine Einführung*. Stuttgart: Kohlhammer
- biv integrativ – Akademie für integrative Bildung, Homepage (Mai, 2008): <http://www.biv-integrativ.at>
- Bleidick, U. (1999): *Behinderung als pädagogische Aufgabe. Behinderungsbegriff und behindertenpädagogische Theorie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bleidick, U. (Hrsg.) (1985): *Handbuch der Sonderpädagogik: Theorie der Behindertenpädagogik*. Berlin: Carl Marhold Verlagsbuchhandlung.
- Bleidick, U., Hagemeister, U. (1998): *Einführung in die Behindertenpädagogik*. Band I. 6. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Blumberger, W., Jungwirth, C. (1993): *Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Geschützte Werkstätten Gesmbh – Unternehmen mit sozial-politischem Auftrag. Evaluierung der Geschützten Werkstätten nach § 11 BEinstG*. Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz. Linz: Eigenverlag.
- BOK Berufsvorbereitungskurs für benachteiligte Jugendliche der Volkshochschule Meidling. Informationsbroschüre. Wien.
- BOK Berufsvorbereitungskurs für benachteiligte Jugendliche der Volkshochschule Meidling (2001). Konzept und Projektevaluierung. Wien.
- Bohnsack, R., Pryborski, A., Schäffer, B. (Hrsg.) (2006): *Das Gruppendiskussionsverfahren in der Forschungspraxis*. Opladen: Barbara Budrich.
- Bojanowski, A., Eckert, M., Stach, M. (Hrsg.) (2004): *Berufliche Bildung Benachteiligter vor neuen Herausforderungen: Umbau der Förderlandschaft – innovative Netzwerke – neue Aktivierungsformen*. 13. Hochschultage Berufliche Bildung 2004. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Bojanowski, A., Ratschinski, G., Strasser, P. (Hrsg.) (2005): *Diesseits vom Abseits. Studien zur beruflichen Benachteiligtenförderung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

- Bonifer-Dörr, G., Vock, R. (Hrsg.) (2003): *Berufliche Integration junger Menschen mit besonderem Förderbedarf. Entwicklung – Stand – Perspektiven. Festschrift für Jürgen Thiel*. Darmstadt: Heidelberger Institut Beruf und Arbeit.
- Borchert, J. (1996): *Pädagogisch-therapeutische Interventionen bei sonderpädagogischem Förderbedarf*. Göttingen: Hogrefe (Verlag für Psychologie)
- Brähler, E. (Hrsg.) (1996): *Quantitative Einzelfallanalysen und qualitative Verfahren*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Bundesgesetzblatt zum Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BBStG)* vom 10. August 2005. BGBl. I Nr. 82/2005.
- Bundesgesetzblatt zum Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)*. BGBl. Nr. 22/1970 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005.
- Bundesgesetzblatt zum Bundesbehindertengesetz (BBG)*. BGBl. Nr. 283/1990. zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005.
- Bundeskanzleramt Österreich (2008): *HELP (= eine behördenübergreifende Plattform im Internet). Arbeit und Behinderung*. <http://www.help.gv.at>
- Bundeskanzleramt Österreich (Mai 2008): *Rechtsinformationssystem. Bundesrecht: Gesamte Rechtsvorschrift für Arbeitsmarktförderungsgesetz*. <http://www.ris2.bka.gv.at>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Sektion IV, Redaktion: Dr. Max Rubisch (1992; 2. unveränderte Auflage: 1993): *Das Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung*. Wien: Eigenverlag. <https://broschuerenservice.bmsk.gv.at/PubAttachments/behindertenkonzept.pdf>
- Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (2002): *Neuordnung der Integrativen Betriebe. Endbericht*. Wien: Eigenverlag.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (in Zusammenarbeit mit dem Bundessozialamt) (Mai 2008): *Datenbank für Angebote zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen in Österreich*. <http://www.wegweiser.bmsg.gv.at>
- Bundesministerium für soziale Sicherheit Generationen und Konsumentenschutz (Hrsg.) (2003): *Bericht der Bundesregierung über die Lage der behinderten Menschen in Österreich*. Wien: Eigenverlag.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (Hrsg.) (2005): *„Clearing“ Jahresbericht 2004*. Wien: Eigenverlag.

- Bundesministerium für soziale Sicherheit Generationen und Konsumentenschutz (Hrsg.) (2005): *Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm 2005 (BABE)*. Wien: Eigenverlag.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (Hrsg.) (2006): *Evaluierung „Clearing“ 2006*. Wien: Eigenverlag.
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2007): *Arbeit. Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen*. Wien: Eigenverlag.
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2007): *Gleichstellung. Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen*. Wien: Eigenverlag.
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, Homepage (Mai, 2008): *Behinderung*. <http://www.bmags.gv.at>
- Bundesvereinigung Lebenshilfe für geistig Behinderte e. V. (Hrsg.) (1991): *Erwachsenenbildung für Menschen mit geistiger Behinderung. Referate und Praxisberichte*. Große Schriftenreihe. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Bürli, A. (1997): *Sonderpädagogik international: Vergleiche, Tendenzen, Perspektiven*. Luzern: Edition SZH/SPC.
- Butzke, F., Bordel, R. (Hrsg.) (1989): *Leben ohne Beruf? Alternative Lebensgestaltung junger Behinderter ohne Perspektive*. Heidelberg: HVA/Edition Schindele.
- Chlebecek, E. (1993): *Geschlecht: FRAU; Status: GEISTIG BEHINDERT; Die Arbeitssituation der Frauen mit geistiger Behinderung und ihre gesellschaftlichen Rahmenbedingungen unter besonderer Berücksichtigung des Wiener Ersatzarbeitsmarktes*. Diplomarbeit. Wien.
- Cloerkes, G. (2007): *Soziologie der Behinderten. Eine Einführung*. Heidelberg: Universitätsverlag C. Winter. Edition Schindele.
- Cloerkes, G. (2007): *Leben und Arbeiten unter erschwerten Bedingungen. Menschen mit Behinderungen im Netz der Institutionen*. Heidelberg: Universitätsverlag C. Winter. Edition Schindele.
- Comer, R. J. (2001): *Klinische Psychologie*. 2. deutsche Auflage herausgegeben von Gudrun Sartory. . Heidelberg und Berlin: Spektrum Akademischer Verlag.
- Corsten, M. (1998): *Die Kultivierung beruflicher Handlungsstile. Einbettung, Nutzung und Gestaltung von Berufskompetenzen*. Frankfurt/Main: Campus-Verlag.

dachverband berufliche integration (dabei-austria), Homepage (Mai 2008):  
<http://www.dabei-austria.at>

Dafert, B (1997): *Berufsintegration von lern- und geistig behinderten Menschen. Anforderungsprofile von Einzeltätigkeiten*. Diplomarbeit. Wien.

Davison, G. C., Neale, J. M., Hautzinger, M. (2007): *Klinische Psychologie*. Lehrbuch. 7. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Deutscher Bildungsrat (1974): Zur pädagogischen Förderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder und Jugendlicher. *Zeitschrift für Heilpädagogik*. Beiheft 11.

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (Hrsg.) (2005): *Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF)*. WHO. Genf. <http://www.dimdi.de>

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (Hrsg.) (2008): *Internationale Klassifikation der Krankheiten 10. Revision*. WHO. Genf. <http://www.dimdi.de>

Diem-Wille, G. (1988): *Qualitative Forschungsmethoden in den Sozialwissenschaften*. Österreichische Gesellschaft für Hochschuldidaktik. Zeitschrift für Hochschuldidaktik (Sonderheft 12). Wien: Eigenverlag.

Dilling, H., Mombour, W., Schmidt M. H., Schulte Merkwort, E. (Hrsg.) (2006): *Internationale Klassifikation psychischer Störungen. ICD-10 Kapitel V (F). Klinisch-diagnostische Leitlinien*. Weltgesundheitsorganisation. Bern: Hans Huber.

DIMDI – Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (Hrsg.) (Stand: Oktober 2005): *Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF)*. WHO. Genf. <http://www.dimdi.de>

Doose, S. (2005): Unterstützte Beschäftigung im Übergang Schule – Beruf. vds Landesverband Nordrhein-Westfalen (Hrsg): *Mitteilungen* (2005), H. 1, 5 – 19. <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-uebergang.html#id3208540>

Doose, S. (2007): *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt*. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.

- Dorner, P. (2003): *Das Behinderteneinstellungsgesetz (BeinstG). Betriebskurier. Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Schriftenreihe 54.* Wien.
- Dressier, B. (1995): *Beruflich-soziale Integration Behinderter - Möglichkeiten individualisierter Maßnahmen durch „Supported Employment“.* Diplomarbeit. Wien.
- Ellger-Rüttgardt, S., Blumenthal, W. (Hrsg.) (1997): *Über die große Schwelle. Junge Menschen mit Behinderungen auf dem Weg von der Schule in Arbeit und Gesellschaft.* Interdisziplinäre Schriften zur Rehabilitation, Band 6. Ulm: Universitätsverlag Ulm.
- Europäische Kommission/Referat Eingliederung von Behinderten (1998): *Kompendium der von den einzelnen Mitgliedsstaaten verfolgten Chancengleichheitspolitik zugunsten behinderter Menschen.* Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten, Referat V/E.4, Eingliederung von Behinderten. Brüssel.
- Fasching, H., Niehaus, M. (2004): Berufliche Integration von Jugendlichen mit Behinderungen: Synopse zur Ausgangslage an der Schnittstelle von Schule und Beruf. In M. Kipp & W. Seyd (Hrsg.): *Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (bwp)*, Ausgabe 6: Förderung benachteiligter und behinderter Jugendlicher. (im Druck, 8 Seiten). [http://www.eduhi.at/dl/Fasching\\_und\\_Niehaus\\_2004\\_Synopse\\_Übergang.pdf](http://www.eduhi.at/dl/Fasching_und_Niehaus_2004_Synopse_Übergang.pdf)
- faktor i Homepage (Mai 2008): <http://faktori.wuk.at>
- Feuser, G. (2005): *Behinderte Kinder und Jugendliche. Zwischen Integration und Aussonderung.* Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Fischer, G. (1997): *Die Volkshochschule als Komponente des österreichischen Bildungswesens unter dem Aspekt „Bildungsprojekt für behinderte Jugendliche im BILDUNGSZENTRUM AKTIV, WIEN“.* Diplomarbeit. Wien
- Flick, U., Kardorff, E., Keupp, H., Rosenstiel, L., Wolff, S. (Hrsg.) (1995): *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen.* 2. Auflage. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Forster, R. (1981): *Normalisierung oder Ausschließung – über die Berufsfindung und das Lebensschicksal von Sonderschulabgängern: Endbericht.* Wien: Institut für Höhere Studien/Sonderpublikationen.



- Frese, F. (2000): *Ethik, Motivation, Qualität und die Hilfe für Menschen mit Behinderung*. Freiburg im Breisgau: Lambertus
- Friedrich, J. (2005): Weit reichende Entscheidungen. Vorstellung einer Studie zum Entscheidungsverhalten von Menschen mit geistiger Behinderung in Übergängen von der WfbM (Werkstatt für behinderte Menschen) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. *Geistige Behinderung*, 44 (1/05), 47 – 55.
- Glaser, B. G., Strauss, A. L. (2005): *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Hans Huber.
- Göttl, M. (1996): *Bedeutet Behinderung Ausschluss vom freien Arbeitsmarkt?* Diplomarbeit. Wien.
- Greving, H., Niehoff, D. (2004): *Praxisorientierte Heilerziehungspflege. Bausteine der Erziehungswissenschaften*. Troisdorf: Bildungsv Verlag EINS.
- Haasz, I. (2000): *Die berufliche Integration geistig behinderter Jugendlicher*. Diplomarbeit. Wien.
- Hacker, W. (2005): *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit*. Bern: Hans Huber. Hogrefe AG.
- Hasenöhl, B. (1998): *Evaluation einer Berufsintegrationsmaßnahme*. Diplomarbeit. Wien.
- Heckl, E., Dorr, A., Sheikh, S. (2004): *Maßnahmen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen – Evaluierung, Analyse, Zukunftsperspektiven*. Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (Hrsg.). Wien: Eigenverlag.
- Hensle, U., Vernooij, M. (2002): *Einführung in die Arbeit mit behinderten Menschen I. Psychologische, pädagogische und medizinische Aspekte*. 7. korr. Auflage Wiebelsheim: Quelle & Meyer.
- Hintermeier, S. (1994): Qualitative und Quantitative Sozialforschung. In: Arbeitskreis Qualitative Sozialforschung (Hg.) (1994): *Verführung zum Qualitativen Forschen. Eine Methodenauswahl*. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Hinz, A. (2007): Integration. In G. Theunissen, W. Kulig & K. Schirbort (Hrsg.), *Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik* (S. 173 – 174). Stuttgart: Kohlhammer.
- Hirsch, S., Lindmeier, C. (2006): *Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Hofer, H. (2006): *Behindertengleichstellungsrecht*. Kommentar. Wien, Graz: Neuer Wissens Verlag.



- Hölzl, E. (1994): Methodenüberblick der Qualitativen Sozialforschung. In: Arbeitskreis Qualitative Sozialforschung: *Verführung zum Qualitativen Forschen. Eine Methodenauswahl*. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Hovorka, H., Kocnik, E. (2000): *Endbericht der Begleitstudie und prozessorientierten Evaluation des „Berufsvorbereitungskurses für benachteiligte Jugendliche“ an der VHS-Meidling*. Universität Klagenfurt.
- Hübl, T. (1998): *Einstellung von Personalverantwortlichen in Betrieben des regulären Arbeitsmarktes zur Arbeitsintegration von Menschen mit einer geistigen Behinderung*. Diplomarbeit. Wien.
- Hummel, M. (1993): *Möglichkeiten und Voraussetzungen für eine berufliche Integration von Menschen mit geistiger Behinderung unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitssituation in einer Werkstatt für Behinderte*. Diplomarbeit. Wien.
- Institut für „Bildung und Innovation“, Homepage (2008): *arbeit und behinderung*. <http://www.arbeitundbehinderung.at>
- Jahoda, M. (1995): *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Neu herausgegeben und eingeleitet von Dieter Frei. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Jobfabrik, Homepage (Mai 2008): [http://www.vhbi.at/3jobfabrik/frameset\\_main.htm](http://www.vhbi.at/3jobfabrik/frameset_main.htm)
- Jugend am Werk, Homepage (Mai, 2008): <http://www.jaw.at>
- jusline, Homepage (Mai 2008): *Behinderteneinstellungsgesetz (BeinstG)*. [http://www.jusline.at/Behinderteneinstellungsgesetz\\_\(BEinstG\).html](http://www.jusline.at/Behinderteneinstellungsgesetz_(BEinstG).html)
- jusline, Homepage (Mai 2008): *Bundesbehindertengesetz(BBG)*. [http://www.jusline.at/Bundesbehindertengesetz\\_\(BBG\).html](http://www.jusline.at/Bundesbehindertengesetz_(BBG).html)
- Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Homepage (Mai 2008): *Arbeit und Recht/Arbeit und Behinderung*. <http://www.arbeiterkammer.at>
- Kanter, G. O., Speck, O. (Hrsg.) (1977): *Pädagogik der Lernbehinderten*. Berlin: Carl Marhold Verlagsbuchhandlung.
- Karas, B. (2004): *Berufliche Integration am Beispiel Wien und ihre Bedeutung für die Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen*. Diplomarbeit. Wien.
- Kaschade, H.-J. (1993): *Die Integration Behinderter – eine gesellschaftliche Herausforderung*. Münster/New York: Waxmann.

- Kellinghaus-Klingberg, A., Schwager, M. (2002): Berufswahlorientierung lern- und geistig behinderter Schüler als Grundprinzip in den oberen Klassen der Sekundarstufe I. Ein Bericht aus dem Gemeinsamen Unterricht an der Gesamtschule Köln-Holweide. *Zeitschrift für Heilpädagogik*, 3/02, 90 – 97.
- Klicpera, Ch., Innerhofer, P. (1991): *Arbeit und Behinderung - Eine Analyse der Arbeitssituation behinderter Erwachsener in Südtirol*. Wien.
- Klicpera, Ch., Innerhofer, P. (1992): *Integration behinderter Menschen in die Arbeitswelt. Neue Formen der Arbeitsintegration und traditioneller Beschäftigungseinrichtungen: eine Analyse der Arbeitssituation behinderter Erwachsener in Südtirol und im europäischen Umfeld*. Heidelberg: Asanger.
- Lamnek, S. (2005): *Gruppendiskussion. Theorie und Praxis*. 2. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Lamnek, S. (2005): *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch*. 4. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, Psychologie Verlags Union.
- Leichsenring, K., Strümpel, C. (1997): Berufliche Rehabilitation und soziale Integration – Problembereiche und Entwicklungstendenzen. In: *Berufliche Integration behinderter Menschen – Innovative Projektbeispiele aus Europa. Schriftenreihe „Soziales Europa“, Band 6*. Bundesministerium für Arbeit, Gesellschaft und Soziales (Hrsg.). <http://bidok.uibk.ac.at/library/leichsenring-beruflich.html#id2970841>
- Lindmeier, B., Lindmeier, Ch. (2003): Selbstbestimmung in der Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung. Zur Rezeption der us-amerikanischen Diskussion. *Geistige Behinderung*, 2/2003, 119 – 138.
- Lingenauber, S. (2003): *Integration, Normalität und Behinderung. Eine normalismustheoretische Analyse der Werke (1970 – 2000) von Hans Eberwein und Georg Feuser*. Opladen: Leske & Budrich.
- Luczak, H. (1998): *Arbeitswissenschaft*. Berlin, Heidelberg: Springer
- Magistratsabteilung 4: Allgemeine Finanz- und Wirtschaftsangelegenheiten (2008): Wiener Behindertengesetz (WBHG) (1986). In: Stadt Wien: *Web service der Stadt Wien*. <http://www.wien-gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtsvorschriften>
- Mansel, J., Kahlert, H. (Hrsg.) (2007): *Arbeit und Identität im Jugendalter. Die Auswirkungen der gesellschaftlichen Strukturkrise auf Sozialisation*. Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Markowetz, R. (2003): Geistige Behinderung in soziologischer Perspektive. In: E. Fischer (Hrsg.), *Pädagogik für Menschen mit geistiger Behinderung* (S. 167 – 220). Oberhausen: ATHENA-Verlag.
- Mattner, D. (2000): *Behinderte Menschen in der Gesellschaft. Zwischen Ausgrenzung und Integration*. Stuttgart: Kohlhammer.

- Mayring, P. (2003, 2008): *Qualitative Inhaltsanalyse Grundlagen und Techniken*. 8. Auflage und 10. Auflage. Weinheim: Deutscher Studienverlag. Weinheim.
- Mazal, W. (2006): *Arbeitsrecht*. Stand 1. 9. 2006. Wien: Linde.
- Meyer-Jungclaussen, V. (1985): *Geistige Behinderung und Erwachsenenbildung. Aspekte zur Theorie und Praxis*. Berlin: Carl Marhold Verlagsbuchhandlung.
- Mühl, H. (2000): *Einführung in die Geistigbehindertenpädagogik*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Murr, H. Ing. Mag. (1996): *Analyse von Arbeitsplätzen für lern- und geistig behinderte Menschen*. Dissertation. Wien.
- Neuhäuser, G., Steinhausen, H.-Ch. (Hrsg.) (2003): *Geistige Behinderung: Grundlagen, klinische Syndrome, Behandlung und Rehabilitation*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Niehoff, U. (2007): Teilhabe. In: Theunissen, G., Kulig, W. & Schirbort K. (Hrsg.), *Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Nirje, B. (1994): Das Normalisierungsprinzip – 25 Jahre danach. *VHN – Vierteljahres-Schrift für Heilpädagogik und ihre Nachbarggebiete*, 63/1994, 12 – 32.
- Nirje, B., Perrin, B. (1999): *Das Normalisierungsprinzip und seine Missverständnisse*. Sonderdruck der Lebenshilfe Österreich. 2. Auflage. Wien: Eigenverlag.
- Österreichisches Komitee für Sozialarbeit (ÖKSA), Schriftführung: Walter Schaffranek (1990): *Arbeitskreis „Arbeit und behinderte Menschen“: Arbeitsbereich*. Wien.
- Ortner, W. P. (1994): *Ausbildungssituation lern- und geistig behinderter Menschen nach Beenden der Schulpflicht in Österreich*. Diplomarbeit. Wien.
- Posteiner, I. (1996): *Arbeit und Behinderung*. Diplomarbeit. Wien.
- Pröbsting, W. (1995): *Handbuch der Behindertenhilfe in Österreich unter besonderer Berücksichtigung der Behindertenhilfe in Wien. Ein Überblick über die Gesetzlichen Bestimmungen*. Sozialamt der Stadt Wien (Hrsg.), Wiener Geschützte Werkstätten, 2. Auflage.
- Remschmidt, H., Schmidt, M., Poustka, F. (Hrsg) (2006): *Multiaxiales Klassifikationsschema für psychische Störungen des Kindes- und Jugendalters nach ICD-10 der WHO. Mit einem synoptischen Vergleich von ICD-10 mit DSM-IV*. Bern: Hans Huber. Hogrefe AG.

- Salfinger, E., Klicpera, C. (2001): Die Berufswahl von Jugendlichen mit einer Behinderung. *Heilpädagogik*, 3/01, 1 – 7.
- Saß, H., Wittchen, H.-U., Zaudig, M. (2003): *Diagnostische Kriterien des Diagnostischen und Statistischen Manuals Psychischer Störungen DSM-IV-TR*. Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Schabmann, A., Klicpera, C. (1994): *Zwischenbericht über das Forschungsprojekt Arbeitsintegration lern- und geistigbehinderter Menschen*. Bericht. Wien: Universität, Institut für Psychologie, Abteilung für Angewandte und Klinische Psychologie.
- Schmale, H. (1995): *Psychologie der Arbeit*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Schröder, U. (2000): *Lernbehindertenpädagogik. Grundlagen und Perspektiven sonderpädagogischer Lernhilfe*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Seifert, K.-H., Stangl, W (1981): *Einstellungen zu Körperbehinderten und ihrer beruflich-sozialen Integration*. Bern: Hans Huber.
- Seyfried, E. (1990): *Neue Wege zur beruflichen Integration Behinderter. Europäische Modelle teilgeschützter Beschäftigung und ihre Bedeutung für die Rehabilitationspsychologie*. Heidelberg: HVA/Edition Schindele.
- Sonnentag, S. (1991): *Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung bei geistig und psychisch Behinderten*. Frankfurt/Main: Peter Lang.
- Speck, O. (unter Mitarbeit von M. Thalhammer) (1974): *Die Rehabilitation der Geistigbehinderten. Ein Beitrag zur sozialen Integration*. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Speck, O. (Hrsg.) (1982): *Erwachsenenbildung bei geistiger Behinderung. Grundlagen, Entwürfe, Berichte*. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Speck, O., Martin, K.-R. (Hrsg.) (1990): *Handbuch der Sonderpädagogik: Sonderpädagogik und Sozialarbeit. Band 10*. Berlin: Edition Marhold im Wissenschaftsverlag Volker Spiess.
- Speck, O. (2005): *Menschen mit geistiger Behinderung. Ein Lehrbuch zur Erziehung Bildung*. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Spöhring, Walter (1995): *Qualitative Sozialforschung*. Stuttgart: Teubner Studienskripten. Studienskripten zur Soziologie.
- Steinbach, G., Danimann, F., Potmesil, S. (1993): *Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG). Gesetze und Kommentare*. Wien: Verlag des ÖGB.
- Steinbach, G., Danimann, F., Potmesil, S. (1993): *Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG). Gesetze und Kommentare. Nachtrag 1994*. Wien: Verlag des ÖGB.

- Strauss, A., Corbin, J. (1999): *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Unveränderter Nachdruck. Weinheim: Psychologie-Verlags-Union.
- Struber, R. (2000): *Die Integration behinderter Menschen am Arbeitsmarkt*. Diplomarbeit. Linz.
- Stuffer, G. (1975): *Arbeit und Berufsbildung Geistigbehinderter. Empirische Untersuchung über Einstellungen von Mitarbeitern der Werkstätten für Behinderte und von Sonderpädagogen*. Dissertation. München.
- Stuffer, G. (1983): Die Bedeutung der Arbeit im Leben des geistig Behinderten. *Bundesvereinigung Lebenshilfe für geistig Behinderte (Hrsg.): Bedeutung der Arbeit/Elternmitwirkung. Kleine Schriftenreihe Band 2, 6 – 24*. Marburg/Lahn: Eigenverlag der Bundesvereinigung Lebenshilfe.
- Suhrweier, H. (1999): *Geistige Behinderung. Psychologie, Pädagogik, Therapie*. Neuwied, Berlin: Hermann Luchterland Verlag GmbH.
- Theunissen, G. (2003): *Erwachsenenbildung und Behinderung. Impulse für die Arbeit mit Menschen, die als lern- oder geistig behindert gelten*. Lehr- und Studienbuchreihe „Heilpädagogische Handlungsfelder in Schule und sozialer Arbeit.“ Bad Heilbrunn/Obb: Klinkhardt.
- Theunissen, G., Kulig, W., Schirbort, K. (Hrsg.) (2007): *Handlexikon geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Theunissen, G., Schirbort, K. (2006): *Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung. Zeitgemäße Wohnformen – Soziale Netze – Unterstützungsangebote*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Theunissen, G. (2007): *Empowerment behinderter Menschen. Inklusion – Bildung – Heilpädagogik – Soziale Arbeit*. Freiburg: Lambertus.
- Thimm, W. (Hrsg.) (2005): *Das Normalisierungsprinzip. Ein Lesebuch zur Geschichte und Gegenwart eines Reformkonzepts*. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Thimm, W. (2006): *Behinderung und Gesellschaft. Texte zur Entwicklung einer Soziologie der Behinderten*. Heidelberg: Universitätsverlag Winter GmbH.
- Uitz, S. (1992): *Berufliche Integration von geistig- und lernbehinderten Menschen. Voraussetzungen, Möglichkeiten, Erfahrungen*. Diplomarbeit. Wien.
- Ulm, S. (1992): *Integration geistig Behinderter und Lernbehinderter Personen in den regulären Arbeitsprozess. Anforderungsprofile der Betriebe*. Diplomarbeit. Wien.

- Verband evangelischer Einrichtungen für Menschen mit geistiger und seelischer Behinderung e.V. *Dokumentation des europäischen Kongresses der Leitungsgruppe „Arbeiten“: Menschen mit Behinderungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt – Probleme, Modelle, Perspektiven*. Stuttgart: Eigenverlag.
- Vernooij, M. A. (2007): *Einführung in die Heil- und Sonderpädagogik. Theoretische und praktische Grundlagen der Arbeit mit beeinträchtigten Menschen*. Wiebelsheim: Quelle & Meyer.
- Wacker, E., Bosse, I., Dittrich, T., Niehoff, U., Schäfers, M., Wansing, G., Zalfen, B. (2005): *Teilhabe. Wir wollen mehr als nur dabei sein*. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Weber, G. (1997): *Intellektuelle Behinderung. Grundlagen, klinisch-psychologische Diagnostik und Therapie im Erwachsenenalter*. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Weinwurm-Krause, E-M (Hrsg.) (1994): *Berufliche Alternativen für Menschen mit Behinderungen*. Aachen: Tagungsbericht.
- Whelan, E., Speake, B. (1981): *Getting to work. Human Horizon Series*. London: Souvenir Press.
- Wien Work, Homepage (Mai, 2008): <http://www.wienwork.at>
- Wiesinger, G. (1991): *Behinderte in der Landwirtschaft. Zwischen Resignation und Behauptung*. Wien: Forschungsbericht Nr. 27. Bundesanstalt für Bergbauernfragen.
- WUK-Domino Homepage (Mai 2008): <http://www.domino.wuk.at>
- Zwierlein, E. (Hrsg.) (1996): *Handbuch Integration und Ausgrenzung. Behinderte Menschen in der Gesellschaft*. Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand Verlag.

## **5. Anhang**

I. Tabellenverzeichnis

II. Interviewleitfäden

III. Auswertungstabellen

IV. Lebenslauf

Die Transkriptionen der Interviews sind auf beiliegender CD-ROM zu finden.





# **I. Tabellenverzeichnis**

- Tabelle 1: Systematik ätiologischer Faktoren, die häufig mit einer intellektuellen Behinderung einhergehen, mit ausgewählten diagnostischen Kategorien und Zustandsbildern (nach Rojahn, & Weber, 1996, und in Anlehnung an Luckasson et al., 1992)
- Tabelle 2: Internationale Klassifikation psychischer Störungen (ICD10 der WHO), (vgl. DIMDI, 2008)
- Tabelle 3: Kategorien des DSM-IV (nach Baumann & Perrez, 1998; vgl. auch Saß, Wittchen, Zaudig & Houben, 2003)
- Tabelle 4: Allgemeine Lernfähigkeit und Entwicklungserwartungen bei einzelnen Schweregraden Geistiger Behinderung (American Psychiatric Association, 1996; zitiert nach Baumann & Perrez, 1998)
- Tabelle 5: Grade geistiger Retardierung (AAMD 1959, zitiert nach Hensle & Vernooij, 2002)
- Tabelle 6: Stufen geistiger Retardierung (AAMR, 1983)
- Tabelle 7: Übersicht über arbeitslose Personen mit bzw. ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen (Quelle: AMS Wien, Frau Eichinger, Mai 2008)
- Tabelle 8: Relativer Anteil von Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen an den Gesamtarbeitslosen für 2007 (Quelle: AMS Wien, Frau Eichinger, Mai, 2008)
- Tabelle 9: Anteil der Arbeitslosen mit Behinderungen an der Gesamtarbeitslosigkeit im Vergleich der vergangenen Jahre (Quelle: AMS Wien, Frau Eichinger, Mai, 2008)

Tabelle 10: Wege zur Normalisierung (in Anlehnung an Wolfensberger, 1972, zitiert nach Vernooij, 2007)

Tabelle 11: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Stellenwert der Arbeit für die befragten Personen selbst“ zum ersten Befragungszeitpunkt

Tabelle 12: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Stellenwert der Arbeit für ihr Umfeld“ zum ersten Befragungszeitpunkt

Tabelle 13: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Stellenwert der Arbeit für die befragten Personen selbst“ zum zweiten Befragungszeitpunkt

Tabelle 14: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Stellenwert der Arbeit für ihr Umfeld“ zum zweiten Befragungszeitpunkt

Tabelle 15: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Probleme bei der Arbeitsplatzsuche“ zum ersten Befragungszeitpunkt

Tabelle 16: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Probleme bei der Arbeitsplatzsuche“ zum zweiten Befragungszeitpunkt

Tabelle 17: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Subjektive Zufriedenheit und Selbstwert“ zum ersten Befragungszeitpunkt

Tabelle 18: Häufigkeiten reduzierter Aussagen der Kategorie „Subjektive Zufriedenheit und Selbstwert“ zum zweiten Befragungszeitpunkt

Tabelle 19: Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung vorhandener Kompetenzen zum ersten Befragungszeitpunkt

Tabelle 20: Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung vorhandener Kompetenzen zum zweiten Befragungszeitpunkt

Tabelle 21: Berufliche Selbsteinschätzung an beiden Befragungszeitpunkten

Tabelle 22: Absolvierte Praktika und deren Bewertung zum ersten Befragungszeitpunkt

Tabelle 23: Reduzierte Aussagen zur Beurteilung der absolvierten Praktika bis zum ersten Befragungszeitpunkt insgesamt

Tabelle 24: Reduzierte Aussagen für eine positive bzw. negative oder mäßige Beurteilung der Praktika zum ersten Befragungszeitpunkt

Tabelle 25: Absolvierte Praktika und deren Bewertung zum zweiten Befragungszeitpunkt

Tabelle 26: Reduzierte Aussagen zur Beurteilung der absolvierten Praktika bis zum zweiten Befragungszeitpunkt insgesamt

Tabelle 27: Reduzierte Aussagen für eine positive bzw. negative oder mäßige Beurteilung der Praktika zum zweiten Befragungszeitpunkt

Tabelle 28: Persönliche Neigungen und Berufswünsche zum ersten Befragungszeitpunkt

Tabelle 29: Häufigkeiten zum Themenkreis „Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung“ zum ersten Befragungszeitpunkt

Tabelle 30: Persönliche Neigungen und Berufswünsche zum zweiten Befragungszeitpunkt

Tabelle 31: Häufigkeiten zum Themenkreis „Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung“ zum zweiten Befragungszeitpunkt

Tabelle 31: Berufswünsche und Berufswahl an beiden Zeitpunkten

Tabelle 31: Beruflicher Informationsstand zum ersten Befragungszeitpunkt

Tabelle 32: Beruflicher Informationsstand zum ersten Befragungszeitpunkt

Tabelle 33: Beruflicher Informationsstand zum zweiten Befragungszeitpunkt

Tabelle 34: Berufliche Perspektiven und Zukunftspläne zum ersten Befragungszeitpunkt

Tabelle 35: Berufliche Perspektiven und Zukunftspläne zum zweiten Befragungszeitpunkt

Tabelle 36: Veränderungen in den letzten neun Monaten

## **II. Interviewleitfäden**

### **Ila Interviewleitfaden zum ersten Befragungszeitpunkt**

1. Demographische Daten (Alter, Geschlecht, bisherige Ausbildung)
2. Wie bist Du in diesen Kurs gekommen?
3. Hast Du davor schon versucht, Arbeit zu finden? Wenn ja, wie?
4. Was kannst Du alles tun, um einen Arbeitsplatz zu bekommen?
5. Welche Vorteile bringt ein Arbeitsplatz mit sich?
6. Welche Nachteile bringt ein Arbeitsplatz mit sich?
7. Wäre es Dir lieber, überhaupt nicht zu arbeiten und den ganzen Tag zu Hause zu bleiben? Warum?
8. Warum ist es für Dich wichtig, eine Arbeit zu finden?
9. Ist es auch für andere Personen wichtig, dass Du eine Arbeit findest? Wenn ja, für wen?
10. Ist es schwierig, einen Arbeitsplatz zu finden? Wenn ja, warum?
11. Hast Du mehr Schwierigkeiten als andere, einen Arbeitsplatz zu finden? Wenn ja, warum?
12. Würdest Du etwas an Dir ändern? Wenn ja, was?
13. Was kannst Du besonders gut?
14. Was kannst Du nicht so gut?
15. Was sagen Deine Eltern/Lehrer/Kurstrainer, dass Du besonders gut kannst?
16. Was sagen Deine Eltern/Lehrer/Kurstrainer, dass Du nicht so gut kannst?
17. In welchen Unterrichtsfächern warst Du früher in der Schule gut?
18. In welchen Unterrichtsfächern warst Du weniger gut?
19. Was machst Du besonders gerne?
20. Welche Arbeiten kommen für Dich in Frage?
21. Was musst Du dafür alles können?
22. Welche dieser Sachen musst Du noch erlernen?
23. Hast Du schon Arbeitsversuche/Praktika gemacht? Welche?
  - Wenn ja: Welche?  
Wie bist Du dazu gekommen?

Wo hast Du gearbeitet?

Wie lange hast Du dort gearbeitet?

Was hast Du bei dieser Arbeit alles gemacht?

Wie hat es Dir gefallen? Warum?

- Wenn nein: Wo möchtest Du gerne einmal arbeiten?  
Weshalb dort?

24. Hast Du Dich schon für einen bestimmten Beruf entschieden? Wenn ja, für welchen?

25. Was musst Du bei dieser Arbeit alles machen?

26. Was gefällt Dir besonders gut an diesem Beruf?

27. Glaubst Du, dass diese Arbeit auch Nachteile hat?

28. Wie bist Du auf diesen Beruf gekommen?

29. Hat Dir bei der Entscheidung jemand geholfen? Wenn ja, wer?

30. Braucht man für diesen Beruf eine besondere Ausbildung? Wenn ja, welche?

31. Was sind Deine Bedürfnisse bei der Arbeit?

- Arbeitest Du lieber alleine, oder möchtest Du eher Kontakt mit vielen Menschen?
- Stört es Dich, körperlich anstrengende Arbeit zu verrichten?
- Arbeitest Du lieber im Freien oder eher drinnen?
- Möchtest Du eher an einem Tag verschiedene Arbeiten ausführen, oder lieber ein und dieselbe Arbeit machen, wenn sie Dir gefällt? (Wie oft möchtest Du die Tätigkeiten wechseln?)
- Stört es Dich, unter Zeitdruck zu arbeiten?
- Stört es Dich, bei der Arbeit schmutzig zu werden?
- Stört es Dich, wenn Du Dich bei der Arbeit länger konzentrieren musst?
- Hättest Du lieber eine Arbeit, bei der man sehr genau sein muss, aber dafür nicht so schnell, oder arbeitest Du lieber schnell, aber dafür nicht so genau?
- Womit möchtest Du arbeiten? (Menschen, Tiere, Materialien wie Holz oder Metall oder Ähnliches, Computer, Werkzeug,...)

32. Wie stellst Du Dir Deine Zukunft vor? Willst Du genauso leben wie jetzt, oder anders?

33. Welche Pläne hast Du für das kommende Jahr?

## **IIb Interviewleitfaden zum zweiten Befragungszeitpunkt**

1. Demographische Daten (Alter, Geschlecht, bisherige Ausbildung)
2. Was kannst Du alles tun, um einen Arbeitsplatz zu bekommen?
3. Welche Vorteile bringt ein Arbeitsplatz mit sich?
4. Welche Nachteile bringt ein Arbeitsplatz mit sich?
5. Wäre es Dir lieber, überhaupt nicht zu arbeiten und den ganzen Tag zu Hause zu bleiben? Warum?
6. Warum ist es für Dich wichtig, eine Arbeit zu finden?
7. Ist es auch für andere Personen wichtig, dass Du eine Arbeit findest? Wenn ja, für wen?
8. Ist es schwierig, einen Arbeitsplatz zu finden? Wenn ja, warum?
9. Hast Du mehr Schwierigkeiten als andere, einen Arbeitsplatz zu finden? Wenn ja, warum?
10. Würdest Du etwas an Dir ändern? Wenn ja, was?
11. Was kannst Du besonders gut?
12. Was kannst Du nicht so gut?
13. Was sagen Deine Eltern/Kurstrainer, dass Du besonders gut kannst?
14. Was sagen Deine Eltern/Kurstrainer, dass Du nicht so gut kannst?
15. Was machst Du besonders gerne?
16. Welche Arbeiten kommen für Dich in Frage?
17. Was musst Du dafür alles können?
18. Welche dieser Sachen musst Du noch erlernen?
19. Hast Du schon Arbeitsversuche/Praktika gemacht? Welche?
  - Wenn ja: Welche?  
Wie bist Du dazu gekommen?  
Wo hast Du gearbeitet?  
Wie lange hast Du dort gearbeitet?  
Was hast Du bei dieser Arbeit alles gemacht?  
Wie hat es Dir gefallen? Warum?
  - Wenn nein: Wo möchtest Du gerne einmal arbeiten?  
Weshalb dort?
20. Hast Du Dich schon für einen bestimmten Beruf entschieden? Wenn ja, für welchen?

21. Was musst Du bei dieser Arbeit alles machen?
22. Was gefällt Dir besonders gut an diesem Beruf?
23. Glaubst Du, dass diese Arbeit auch Nachteile hat?
24. Wie bist Du auf diesen Beruf gekommen?
25. Hat Dir bei der Entscheidung jemand geholfen? Wenn ja, wer?
26. Braucht man für diesen Beruf eine besondere Ausbildung? Wenn ja, welche?
27. Was sind Deine Bedürfnisse bei der Arbeit?
  - Arbeitest Du lieber alleine, oder möchtest Du eher Kontakt mit vielen Menschen?
  - Stört es Dich, körperlich anstrengende Arbeit zu verrichten?
  - Arbeitest Du lieber im Freien oder eher drinnen?
  - Möchtest Du eher an einem Tag verschiedene Arbeiten ausführen, oder lieber ein und dieselbe Arbeit machen, wenn sie Dir gefällt? (Wie oft möchtest Du die Tätigkeiten wechseln?)
  - Stört es Dich, unter Zeitdruck zu arbeiten?
  - Stört es Dich, bei der Arbeit schmutzig zu werden?
  - Stört es Dich, wenn Du Dich bei der Arbeit länger konzentrieren musst?
  - Hättest Du lieber eine Arbeit, bei der man sehr genau sein muss, aber dafür nicht so schnell, oder arbeitest Du lieber schnell, aber dafür nicht so genau?
  - Womit möchtest Du arbeiten? (Menschen, Tiere, Materialien wie Holz oder Metall oder Ähnliches, Computer, Werkzeug,...)
28. Hast Du schon einen Beruf in Aussicht? Wenn ja, welchen?
29. Entspricht der Beruf Deinen Wünschen?
30. Was wird sich ändern, wenn Du arbeitest?
31. Hat sich im letzten Jahr bzw. in den letzten 9 Monaten irgendwas verändert?
32. Wie stellst Du Dir Deine Zukunft vor? Willst Du genauso leben wie jetzt, oder anders?
33. Was willst Du noch alles erreichen?
34. Welche Pläne hast Du für das kommende Jahr?



### **III. Auswertungstabellen**

#### **Stellenwert der Arbeit für die befragten Personen selbst bzw. für ihr Umfeld**

##### **Erster Befragungszeitpunkt**

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V1	I/1	Durch Arbeit erhält man als Jugendlicher Rechte	Rechte erwerben
		Hat die Situation, arbeitslos zu sein, bereits ertragen müssen	Arbeitslosigkeit als negatives Erlebnis
		Möchte Karriere machen und Erfolg haben	Erfolg, Anerkennung
		Wichtig für die Familie, dass man sein eigenes Geld verdient.	Finanzielle Unabhängigkeit
V2	I/2	Für Geld arbeiten	Existenzsicherung
		Es gibt vielleicht irgendwas, woran man Spaß haben kann.	Spaß an der Arbeit
		Würde auch zu Hause bleiben, aber das ist nicht möglich, da kein Geld	Wirtschaftlicher Druck, zu arbeiten
		Arbeit als Zwangsbeglückung	
		Eltern zahlen mich nicht mehr	wirtschaftlicher Druck, zu arbeiten
		Für die Eltern ist es wichtig, dass ich arbeite, dass ich sicher ein gescheites Haus kriege.	Existenzsicherung
V3	I/3	Man bekommt Geld	Existenzsicherung
		Man muss früh aufstehen	Nachteil: früh aufstehen und außer Haus gehen
		Man muss hinfahren zur Arbeit	
		Eltern möchten auch, dass er etwas erreicht	Eltern möchten, dass er Erfolg hat
V4	I/3	Man bekommt Geld	Existenzsicherung
		Muss nicht auf der Straße leben	
		Man hat einen Job in seinem Leben	Aufgabe haben
		Manche Eltern sind streng	Gesellschaftlicher und auch wirtschaftlicher Druck, zu arbeiten

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V4	I/3	Wäre lieber zu Hause, wenn man auch so Geld bekommen würde	
		Ohne Arbeit kann man ausschlafen und fernsehen	
		Die Freizeit ist weniger	Nachteil: weniger Freizeit
		Will im Leben etwas erreichen	Erfolg, Anerkennung
		Eltern möchten nicht, dass er zu Hause bleibt	Gesellschaftlicher Druck
V5	I/4	Man ist abgesichert	Existenzsicherung
		Man muss oft lange und schwer arbeiten	Arbeit ist anstrengend und macht müde
		Man freut sich, nach Hause zu kommen	
		Ist oft müde am Abend	
		Arbeit als körperliche Belastung	
		Das Geld habe ich mir selbst verdient	Finanzielle Unabhängigkeit
		Andere Leute machen sich Sorgen, wenn man keine Arbeit hat	Gesellschaftlicher Druck zu arbeiten
		Braucht Arbeit, wenn Eltern krank sind	wirtschaftlicher Druck, zu arbeiten
		Möchte Arbeit, die Spaß macht	Spaß an der Arbeit
		Verkäufer macht mir Spaß, weil ich das kann	
		Man ist versichert	Existenzsicherung
		Damit ernährt man sich	
		Damit verdient man Geld	
		Manchmal froh, dass die Arbeit zu Ende ist	Arbeit ist anstrengend und macht müde
V6	I/4	Eigene Wohnung	Selbständig wohnen
		mehr Geld haben	Existenzsicherung,
		Führerschein, eigenes Auto	Führerschein
		Nicht die Eltern um Geld fragen müssen	finanzielle Unabhängigkeit
		Arbeit muss Spaß machen	Spaß an der Arbeit
		Eigene Arbeit ist wichtig, um Schwerbehinderte, die nicht arbeiten können, zu unterstützen	Soziales Denken
		Selbständig werden und ein eigenes Geschäft aufmachen	Unternehmerische Selbständigkeit
V7	I/4	Manche Firmen melden dich nicht an	Misstrauen gegenüber dem Arbeitgeber
		Geld verdienen	Existenzsicherung

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V7	I/4	Keiner kann mir das Geld wegnehmen	Finanzielle Unabhängigkeit
		Wenn man Arbeit hat, kann man sich ein schönes Leben machen	Positive Zukunftsperspektiven
		Anderen Familien helfen können	Soziales Denken
V8	I/4	Man kann Kinder bekommen	Existenzgrundlage für Familiengründung
		Eigene Familie haben	
		Eigenes Geld haben	Finanzielle Unabhängigkeit
		Eigene Wohnung leisten	Selbständig wohnen
		Will selbständig sein	Selbständigkeit
		Ist sehr schlecht, dass sie aufgrund einer Schwangerschaft 2 Jahre zu Hause bleiben muss	Zu Hause bleiben wird negativ bewertet
		Möchte in 2 Jahren unbedingt arbeiten gehen	

# Stellenwert der Arbeit für die befragten

## Personen selbst bzw. für ihr Umfeld

### Zweiter Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V1	II/1	Eigenes Geld haben	Finanzielle Unabhängigkeit
		Geld verdienen	Existenzsicherung
		Ist durch Arbeit den ganzen Tag ausgelastet	Nachteil: weniger Freizeit
		Man hat weniger Zeit	
		Zu Hause bekommt man Sozialhilfe	Wirtschaftlicher Druck zu arbeiten
		Sozialhilfe ist nicht viel	
		Damit man später Erfolg hat	Erfolg und Anerkennung
		Familie möchte, dass er sein eigenes Geld hat	Eltern möchten seine finanzielle Unabhängigkeit
		Arbeit macht Spaß	Spaß an der Arbeit
V2	II/2	Klimaanlage sorgt für gute Luftverhältnisse	Gute Luftverhältnisse durch Klimaanlage
		Selbständig Arbeiten	Unternehmerische Selbständigkeit
		Selber Boss sein	
		Man kann Neues entdecken	Neues entdecken
		Kann etwas machen, was er noch nicht kennt, weil er die Arbeit vorher noch nicht gemacht hat	
		Man bekommt Geld	Existenzsicherung
		Man kann sich ein Haus kaufen	Selbständig wohnen
		Man kann sich selbst etwas kaufen	Finanzielle Unabhängigkeit
		Wenn man arbeitet hat man viel mehr Nachteile als Vorteile	Nachteile überwiegen
		Zusammenschiss vom Chef	Nachteile: Negative Rückmeldung vom Chef
		Wenn man sagt, dass man krank ist, verliert man den Job	Jobverlust durch Krankheit
		Manche Arbeit macht man gerne	Spaß an der Arbeit
		Diese Arbeit macht man auch in der Freizeit	

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V2	II/2	Würde auch gerne zu Hause bleiben, wenn er mit dem Computer spielen kann	Ambivalenz zwischen Motivation, zu arbeiten und dem Wunsch nach Freizeit
		Will manchmal arbeiten und manchmal zu Hause bleiben	
V3	II/1	Geld verdienen	Existenzsicherung
		Eigene Wohnung haben	Selbständig wohnen
		Nicht den ganzen Tag zu Hause sitzen	Aufgabe haben
		Man ist fertig nach der Arbeit	Arbeit ist anstrengend und macht müde
		Alle müssen arbeiten	Gesellschaftlicher Druck
		Familie möchte, dass es ihm gut geht	Eltern möchten seine Existenzsicherung
		Man hat weniger Freizeit	Nachteile: weniger Freizeit
V4	II/3	Man bekommt Geld	Existenzsicherung
		Man lernt mehr	Wissensstand erweitern
		Probleme mit Kollegen	Nachteile: Probleme mit Kollegen, weniger Freizeit, weniger Zeit für Freunde
		Weniger Freizeit	
		Weniger Zeit für Freunde	
		Wenn er auch ohne Arbeit Geld bekommen würde, würde er zu Hause bleiben	wirtschaftlicher Druck, zu arbeiten
		Geht nur arbeiten, um Geld zu bekommen	
		Ohne Arbeit könnte man den ganzen Tag schlafen	
		Kann was aus meinem Leben machen	Erfolg und Anerkennung
		Familie will nicht, dass er zu Hause sitzt und nichts macht	Gesellschaftlicher Druck
V5	II/4	Geld zum Überleben	Existenzsicherung
		Dass man seine Wohnung zahlen kann	Selbständig wohnen
		Arbeit soll Spaß machen	Spaß an der Arbeit
		Man hat weniger Freizeit	Nachteil: Weniger Freizeit
		Beneidet die Leute ohne Arbeit, weil sie viel Freizeit haben	Ambivalenz zwischen der hohen Motivation zu arbeiten und dem Wunsch nach Freizeit
		Möchte aber nicht arbeitslos sein	
		Würde sogar arbeiten, wenn er reich wäre	
		Nur zu Hause sitzen ist fad	Langeweile ohne Arbeit

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V5	II/4	Wichtig für die Eltern, dass er arbeitet, da er selbständiger wird alleine wohnen möchte.	Eltern möchten seine Existenzsicherung
		Eltern sind stolz darauf, dass ihr Kind eine Arbeit hat	Anerkennung
		Möchte sich nicht von den Eltern Auto oder Wohnung zahlen lassen	Finanzielle Unabhängigkeit
V6	II/4	Geld	Existenzsicherung
		Man muss nicht die Eltern um Geld fragen	Finanzielle Unabhängigkeit
		Arbeit muss gefallen	Spaß an der Arbeit
		Muss oft lange arbeiten	Nachteil: Weniger Freizeit
		Hat keine Freizeit	
V7	II/2	Mit Arbeit kriegt man Geld	Existenzsicherung
		Man kann selbständig sein	Selbständigkeit
		Man kann Erfahrungen machen	Erfahrung sammeln
		Man hat Stress	Nachteile: Stress, Ärger mit Kollegen, Müdigkeit
		Man kann Ärger mit den Kollegen haben	
		Arbeit macht müde	
		Hat die Situation, arbeitslos zu sein, bereits ertragen müssen	Arbeitslosigkeit als negatives Erlebnis
		Nur zu Hause sein ist langweilig	Langeweile ohne Arbeit
		Besser Geld ausgeben, das man selber verdient hat	Finanzielle Unabhängigkeit
		Könnte mir alles kaufen, was ich will	
		Eigentlich muss man arbeiten	Gesellschaftlicher Druck zu arbeiten
		Braucht Arbeit, wenn Eltern alt sind	wirtschaftlicher Druck, zu arbeiten
V8	II/4	Familie ernähren	Existenzgrundlage für Familiengründung
		Für ihr Baby ist es wichtig, dass sie selber Geld hat	
		Damit man sich was leisten kann	Finanzielle Unabhängigkeit
		Um eigenes Geld zu haben, das man selber verdient hat	
		Damit ich nicht von meiner Mutter abhängig bin	
		Hat weniger Zeit	Nachteile: Weniger Freizeit, Müdigkeit
		Ist nach der Arbeit oft müde	

# Probleme bei der Arbeitsplatzsuche

## Erster Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V1	I/1	Bei vielen Betrieben beworben, aber keine Arbeit bekommen	Viele Absagen trotz vieler Bewerbungen
		Jugendliche aus der Sonderschule werden nicht aufgenommen.	Hohe Anforderungen an die Schulbildung
		Ausländer nehmen den Österreichern die Arbeitsplätze weg.	Arbeitsplatzmangel durch Ausländerüberschuss
V2	I/2	Hat noch nicht versucht, Arbeit zu finden, da er die Ferien während des Berufsvorbereitungskurses zur Erholung benötigte.	Noch keine praktische Erfahrung mit Arbeitsplatzsuche
		Möchte am Computer arbeiten, findet aber keine passende Ausbildung.	Mangel an Ausbildungsplätzen
		Bewerbung an der Schule für Datenverarbeitung, wurde aber nicht genommen, da der dortige Chef meinte, dass es sich nicht lohne.	Absage, wegen unzureichender Fähigkeiten
		Hatte zu wenig Punkte.	
		Sucht Arbeit, wo er am Computer arbeiten kann	Besondere Schwierigkeiten bei Jobsuche in bestimmten Bereichen.
V3	I/3	Viele suchen einen Arbeitsplatz	Mangel an Arbeitsplätzen
		Keiner will einen ausbilden.	Firma nimmt keine Lehrlinge auf
		Beworben, aber keine Arbeit bekommen	Viele Absagen trotz vieler Bewerbungen
		Der Rauchfangkehrer hat mich nicht wollen	
		Schwierigkeiten bei Arbeitssuche durch Sonderschulzeugnis	Hohe Anforderungen an die Schulbildung
V4	I/3	Viele Ausländer kommen und suchen Arbeit, dabei gibt es schon so viele Arbeitslose	Arbeitsplatzmangel durch Ausländerüberschuss

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V4	I/3	Alle hatte Bedenken wegen meiner behinderten Hand	Absage wegen körperlicher Defizite
		Mit der Hand ist das Schreiben sehr schwierig.	
V5	I/4	Öfters beworben, aber meistens ist nichts zurückgekommen	Viele Absagen bzw. keine Rückmeldung trotz vieler Bewerbungen
		Eine mögliche Zusage erhalten	Nur wenige Zusagen
		Es gibt zu wenig Praktikumsstellen	Mangel an Praktikumsstellen
		Es gibt zu wenig Arbeitsplätze	Mangel an Arbeitsplätzen
		Leute, die das Gymnasium abbrechen, werden bevorzugt	Hohe Anforderungen an die Schulbildung
		Auch mit schlechterer Schulbildung soll man eine Arbeit probieren können	Gleiche Chancen für alle
		Leute aus dem Gymnasium sind vielleicht schulisch besser, aber manchmal fehlt ihnen das Können	
V6	I/4	Oft beworben und vorgestellt, aber keine Arbeit bekommen	Viele Absagen trotz vieler Bewerbungen
		Wurde gleich von vornherein abgelehnt, obwohl Arbeiter gesucht wurden	Keine Chance bekommen
		Die meisten suchen mindestens 3 Jahre	Lange Arbeitsplatzsuche
		Chef mag dich nicht	Mangelnde Sympathie seitens des Chefs
		Vorstellungsgespräch läuft schlecht	
		Lehrstellenchefs wollen ein besseres Zeugnis als von der Hauptschule	Hohe Anforderungen an die Schulbildung
		Manche Behinderte sind gescheiter als wir	Gleiche Chancen für alle
		Manche Behinderte können gut auf Menschen zugehen	
		Die strengen sich auch immer viel an	
		Kann nicht Kosmetikerin werden, weil sie zu schlecht Deutsch spricht	Mangelnde Deutsch-Kenntnisse
V7	I/4	Wollten anrufen, haben aber nicht angerufen	Viele Absagen trotz vieler Bewerbungen



<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V7	I/4	Behinderte haben oft andere Fähigkeiten	Gleiche Chancen für alle
V8	I/4	Man braucht ziemlich lang	Lange Arbeitsplatzsuche
		Schon das Praktikum zu bekommen war schwer	
		Scheitern, wenn man nicht gut reden kann	Unsicheres Auftreten
		Man ist nervös	
		Kann nicht so gut hören, finde daher schwerer eine Arbeit	Absage wegen körperlicher Defizite
		Behinderte haben es noch schwerer	Andere haben es noch schwerer

# Probleme bei der Arbeitsplatzsuche

## Zweiter Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V1	II/1	Sind zu viele Ausländer da	Arbeitsplatzmangel durch Ausländerüberschuss
		Ausländer nehmen Österreichern die Arbeitsplätze weg	
V2	II/2	Viele Bewerber	Mangel an Arbeitsplätzen
		In der EDV ist es schwer	Besondere Schwierigkeiten bei der Jobsuche in bestimmten Bereichen
		Die meisten Leute wollen mit Computern arbeiten	
		Man will arbeiten, wird aber nicht genommen	Viele Absagen trotz vieler Bewerbungen
V3	II/1	Sind zu wenig Arbeitsplätze da	Mangel an Arbeitsplätzen
V4	II/1	Im Büro ist es schwer, eine Arbeit zu finden	Besondere Schwierigkeiten bei der Jobsuche in bestimmten Bereichen
		Man muss viel können	Hohe Anforderungen an die Schulbildung
		Es werden keine Lehrlinge aufgenommen	Firma nimmt keine Lehrlinge auf
V5	II/4	Schwierig, eine Arbeit zu finden, die man mag	Man muss oft Arbeiten annehmen, die man nicht mag
		Hat die Arbeit als Koch nicht gewählt, weil sie seinen Wünschen entspricht	
		Es gibt zu wenige Arbeitsstellen	Mangel an Arbeitsplätzen
		Es gibt mehr Stellen am EDV	Besondere Schwierigkeiten bei der Jobsuche in bestimmten Bereichen
		Ist aber nicht die Arbeit, die er machen möchte	
		Leute aus dem Gymnasium mit guten Noten werden bevorzugt	Hohe Anforderungen an die Schulbildung
		Leute aus dem Gymnasium finden leichter eine Arbeit	
V6	II/4	Wenn man sich anstrengt, findet man eine Arbeit	Zuversichtlich bei Arbeitssuche
		Viele Leute suchen eine Arbeit	Mangel an Arbeitsplätzen
		Das kann ich erst ab 18 machen	Fehlendes Alter

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V6	II/4	Viele haben es noch schwerer als ich, Behinderte zum Beispiel	Andere haben es noch schwerer
V7	II/2	Sie ist nicht die einzige Arbeitsuchende Viele Bewerber	Mangel an Arbeitsplätzen
V8	II/4	Hat es mit Kind sicher noch schwerer.	Berufliche Benachteiligung von Müttern
		Da nimmt sie keiner.	

# Subjektive Zufriedenheit und Selbstwert

## Erster Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V1	I/1	Möchte sich gerne ändern, weiß aber nicht genau in welche Richtung	Generelle Unzufriedenheit mit sich selbst
V2	I/2	Möchte besser und gescheiter werden	Unzufriedenheit mit eigenen Fähigkeiten
		Den Nachteil anderer zum eigenen Vorteil nutzen, damit man besser ist als die anderen.	Überlegenheit
		Kennt sich bei technischen Dingen aus, wofür man sonst einen Techniker braucht	Stolz auf eigene Fähigkeiten
		Man wird vom Chef zusammengeschimpft, wenn einem die Arbeit nicht gelingt.	Negative Rückmeldung vom Chef
V3	I/3	Man weiß, dass man etwas machen kann	Kompetenzerfahrung
		Zu Hause sitzen Klienten ohne Ausbildung	Überlegenheit
V5	I/4	Zeigen, was man kann oder nicht kann	Kompetenzerfahrung
		Möchte eine Arbeit, um zufrieden zu sein	Zufriedenheit durch Arbeit
		Kann sehr gut mit Menschen umgehen	Stolz auf eigene Fähigkeiten
		Kann gut andere Leute beraten	
		Leute sagen, dass er ein guter Verkäufer ist	Anerkennung
		Leute sagen, dass er sich auskennt	
V6	I/4	Eigene Wohnung, mehr Geld, das geht doch ohnehin nicht	Frustration
		Habe schon genug davon	
		Eltern und Lehrer freuen sich, wenn man etwas gut gemacht hat	Anerkennung

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V6	I/4	Alte Nachbarin, der sie immer geholfen hat, hat gesagt, dass sie das sehr gut kann	Anerkennung
V7	I/4	Möchte besser zuhören lernen	Unzufrieden mit eigenen Defiziten
		Bin mit meinen Gedanken irgendwo	
		Kann mich nicht konzentrieren	
		Eltern freuen sich, wenn ich koche	Anerkennung
V8	I/4	Möchte besser hören können	Unzufrieden mit eigenen Defiziten
		Möchte ohne Hörgerät hören können	

# Subjektive Zufriedenheit und Selbstwert

## Zweiter Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V2	II/2	Freude, dass man den Job gut macht	Stolz auf seine Arbeit
		Möchte nicht so pessimistisch sein	Mit persönlichen Eigenschaften unzufrieden
		Beurteilt seine eigenen menschlichen Fähigkeiten als zu niedrig	
		Kann das ohne Umstände, ganz einfach	Stolz auf eigene Fähigkeiten
		Hat auch schon geschafft, ohne Konzentration alles richtig zu machen	
		Haben alle super gefunden	Anerkennung
		Alle waren zufrieden	
		Andere sind erstaunt, dass man sich ein teures Haus leisten kann	
V5	II/4	Ist stolz darauf, dass er was macht	Stolz auf seine Arbeit
		Ist stolz darauf, etwas richtig zu machen	Stolz auf eigene Fähigkeiten
V6	II/4	Eltern haben ihr nicht zugetraut, dass sie eine Arbeit findet	Stolz darauf, eine Lehrstelle gefunden zu haben, obwohl ihre Eltern ihr das nicht zugetraut hatten, Stolz auf die eigenen Fähigkeiten
		Schafft das aber schon	
		Hat auch schon Lehrstelle gefunden und ist stolz darauf	
		Würde gerne besser lernen	Mit eigenen Defiziten unzufrieden
		Hat in der Arbeit viel machen können	Kompetenzerfahrung
V7	II/2	Möchte pünktlicher sein	Mit persönlichen Eigenschaften unzufrieden
V8	II/4	Würde gerne ohne Hörgerät hören können	Mit eigenen Defiziten unzufrieden

# Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung vorhandener Fähigkeiten und Kompetenzen

## Erster Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V1	I/1	Kann gut kochen und ist gut in Sport	Selbsteinschätzung: guter Koch und Sportler
		Eltern sagen, ist gut im Schauspiel	Fremdeinschätzung: guter Schauspieler
		Ist schlecht in Mathematik, was auch Eltern und Trainer bestätigen	Selbsteinschätzung = Fremdeinschätzung
		Kann zwar ein bisschen kochen, muss für den Beruf Koch aber noch alle Tätigkeiten erlernen.	Bereits geringe berufliche Vorkenntnisse vorhanden
V2	I/2	Kann gut mit dem Computer programmieren.	Selbsteinschätzung: gute Computer- und Technikenntnisse, schlecht für körperlich anstrengende Arbeit geeignet
		Mit Technik kann ich auch gut umgehen.	
		Schwere Körperarbeit hasse ich und kann ich auch nicht.	
		Stärken sind Rechtschreiben, Sprach- und Wortschatz und logisch Denken	Beruflich schätzt er sich sehr kompetent ein
		Glaubt, den Großteil der typischen Büroarbeiten bereits zu beherrschen.	
		Eltern sagen, kann gut mit Computer, Musik, Video-Kamera und Videospielen umgehen.	Fremdeinschätzung: entspricht großteils Selbsteinschätzung: gute Computer- und Technikenntnisse, Arbeitstempo und auch Aufstehen ist problematisch
		Kursleiter sagen, kann gut mit Computern umgehen.	
		Eltern sagen, aufstehen und schnell sein ist nicht meine Stärke.	
		Langsamsein ist schlecht.	

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V3	I/3	Ist einerseits handwerklich und andererseits am Computer als auch in Geographie und Geschichte gut	Selbsteinschätzung: Stärken: einerseits handwerklich, aber auch in Geographie, Geschichte, PC; Schwächen: Deutsch, Mathematik
		Ist in Mathematik und Deutsch weniger gut	
		Eltern sagen auch, dass er am Computer, in Geschichte und Geographie gut ist	Fremdeinschätzung stimmt größtenteils mit der Selbsteinschätzung überein
		Eltern und Kursleiter sagen, dass er in Mathematik nicht gut ist	
		Bei Büroarbeit kennt er sich mit Computer aus	Geringe berufliche Vorkenntnisse
V4	I/3	Ist sowohl am Computer als auch handwerklich gut	Selbsteinschätzung: Stärken: handwerklich und mit PC; Schwäche in Englisch
		Ist in schlecht in Englisch	
		Eltern sagen, dass er am Computer und in Mathematik gut ist	Fremdeinschätzung stimmt größtenteils mit Selbsteinschätzung überein
		Eltern sagen, ist schlecht in Deutsch und Englisch	
V5	I/4	Kann gut verkaufen	Selbsteinschätzung: Stärken: Verkauf, Kochen nach Rezept, Singen, hören, lesen, und in sämtlichen schulischen Nebengegenständen; Schwächen: Mathematik, Deutsch, Fremdsprachen
		Kann sehr gut nach Anleitung kochen	
		Kann gut singen	
		Kann gut hören und lesen	
		War immer gut in Physik, Chemie, Biologie, Geschichte und Turnen	
		Ist weniger gut in Mathematik, Deutsch und Englisch	
		Möchte in Fremdsprachen noch besser werden	
		Eltern und Kursleiter sagen, dass er gut ist im Verkauf und mit Menschen gut umgehen kann	Fremdeinschätzung stimmt größtenteils mit Selbsteinschätzung überein
		In der Schule wurde gesagt, dass er gut ist im Chor	



<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V5	I/4	Eltern und Kursleiter sagen, ist er nicht so gut in Mathematik, Deutsch und Englisch	Beruflich schätzt er sich sehr kompetent ein
		Kann schon kochen und backen	
		Tut sich nicht schwer beim Kochen	
		Kann auch das meiste, was ein Verkäufer können muss	
V6	I/4	Kann gut schwimmen, tanzen, singen und ein bisschen kochen	Selbsteinschätzung: Stärken: schwimmen, tanzen, singen, kochen, Turnen, Musik Biologie, Werken, Zeichnen; Schwächen: Deutsch, Mathematik, Englisch, Nebengegenstände
		War gut in Musik und Biologie und Turnen, Zeichnen und Werken	
		Ist besonders schlecht in Mathematik, Englisch und vor allem Deutsch	
		War auch in Chemie, Physik, Biologie, Geschichte und Geographie schlecht	
		Eltern und Kursleiter sagen, dass er nicht so gut ist in Mathematik, Deutsch und Englisch	Fremdeinschätzung: Schwächen: Deutsch, Mathematik, Englisch
		Kann schon einige Arbeiten, die eine Kosmetikerin können muss	Bereits geringe berufliche Vorkenntnisse vorhanden
		Hat sich nicht alles gemerkt	
V7	I/4	Kann gut tanzen, singen, schminken	Selbsteinschätzung: Stärken: Kochen, singen, tanzen, schminken, Zeichnen, GZ; Schwächen: Englisch, Deutsch, Mathematik
		Kann auch kochen	
		War gut in Kochen, Zeichnen und GZ	
		Ist nicht gut in Mathematik, Deutsch und Englisch	
		Eltern und Kursleiter sagen, dass sie nicht so gut ist in Mathematik, Deutsch und Englisch	Fremdeinschätzung: Stärke: Kochen Schwächen: Deutsch, Englisch, Mathematik

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V7	I/4	Muss für Sekretärin noch alles lernen	Keine beruflichen Vorkenntnisse
V8	I/4	Hauptschule (Schwerbehindertenschule) war zu leicht für mich	Keine Probleme in der Schule
		Kann nichts besonders gut, sondern alles gleich	Selbsteinschätzung: Keine spezielle Stärken bis auf Zeichnen, Turnen und Deutsch; Schwächen: Mathematik, Deutsch, Englisch, Geographie
		War aber gut in Zeichnen, Turnen und Deutsch	
		Ist nicht so gut in Mathematik und Englisch	
		Weiß nicht genug in Geographie	
		Eltern und Kursleiter sagen, dass sie nicht so gut ist in Mathematik, Deutsch und Englisch und Geographie	Fremdeinschätzung: nur Schwächen, keine Stärken
		Kann schon ein bisschen mit Kindern umgehen	Bereits geringe berufliche Vorkenntnisse vorhanden
		Muss für Kindergärtnerin noch besser lernen, wie man mit Kindern umgeht	
		Muss für englischsprachige Kinder Englisch lernen	
		Muss noch kochen lernen	
		Muss noch ein Musikinstrument lernen	

# Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung vorhandener Fähigkeiten und Kompetenzen

## Zweiter Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V1	II/1	Kann gut kochen	Selbsteinschätzung: Guter Koch und Sportler, weniger gut in Mathematik
		Kann gut Fußball spielen	
		Muss in Mathematik noch mehr lernen	
		Eltern und Kurstrainer sagen, ist gut im Kochen und im Schauspiel	Fremdeinschätzung: guter Koch und Schauspieler
		Kann schon kochen	Für Koch bereits berufliche Vorkenntnisse vorhanden
V2	II/2	Kann gut programmieren	Selbsteinschätzung: gute Computer- und Technikenntnisse, guter Forscher, lehnt körperliche Arbeit ab, kann nicht schnell arbeiten
		Kann gut forschen	
		Kann gut mit Technik umgehen	
		Körperlich arbeiten ist nicht seine Stärke	
		Macht unter Zeitdruck viele Fehler	
		Eltern und Kurstrainer sagen, kann gut mit Technik umgehen	Fremdeinschätzung: gute Technikenntnisse, kann bei anderen Interesse wecken, muss EDV noch üben
		Eltern und Kurstrainer sagen, muss EDV noch üben	
		Kann gut das Interesse bei anderen Leuten wecken	
		Kann zwar ein bisschen programmieren, muss aber noch lernen, da er viel vergessen hat	Für Arbeit mit EDV bereits berufliche Vorkenntnisse vorhanden
V3	II/1	Kann gut mit Computer umgehen	Selbsteinschätzung: gut im Umgang mit Computern
		Eltern und Kurstrainer sagen, dass er gut mit dem Computer umgehen kann	Selbsteinschätzung = Fremdeinschätzung
		Für Tischler muss man Mathematik und GZ können und handwerklich genau sein	Geringe berufliche Vorkenntnisse vorhanden
V4	II/3	Kann gut Mathematik	Selbsteinschätzung: Stärken: Mathematik, Sport, Schwächen: Englisch und
		Ist gut in Sport	
		Ist nicht so gut in Englisch	

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V4	II/3	und Deutsch	Deutsch
		Kursleiter und Eltern sagen, ist gut in Sport und Mathematik	Selbsteinschätzung = Fremdeinschätzung
		Kursleiter und Eltern sagen, ist schlecht in Rechtschreibung und Englisch	
		Kann mit dem Computer umgehen, kann etwas Englisch und Deutsch	Geringe berufliche Vorkenntnisse vorhanden
V5	II/4	Kann gut Inline-skaten, singen, tanzen, schwimmen und Eis laufen	Selbsteinschätzung: Stärken: singen, tanzen, gewisse Sportarten; Schwächen: Englisch, gewisse Sportarten
		Kann nicht gut Ski fahren und Fußball spielen und Englisch	
		Kursleiter und Eltern sagen, kann gut Leute beraten und Ratschläge geben und auch gut mit Farbtönen umgehen und schminken	Fremdeinschätzung: Stärken: Leute beraten, mit Farbtönen umgehen und schminken; Schwächen: Deutsch, Mathematik
		Kursleiter und Eltern sagen, ist schlecht in Deutsch und Mathematik	
		Kann sehr gut verkaufen und Leute beraten	Berufliche Vorkenntnisse vorhanden
V6		Kann gut Tanzen und Musik hören	Selbsteinschätzung: Stärken: tanzen und Musik hören; Schwächen: lesen, Englisch Mathematik,
		Kann nicht so gut lesen, Mathematik, Englisch, Roller skaten und Ski fahren	
		Eltern sagen, kann gut singen und sich gut bewegen	Fremdeinschätzung: Stärken singen und sich bewegen, Schwächen: Deutsch, Arbeitstempo zu langsam
		Vater wollte, dass sie in die Tanzschule geht	
		Eltern und Kursleiter sagen, ist schlecht in Deutsch	
		Sie ist auch zu langsam	
		Kann schminken und Maniküre	Berufliche Vorkenntnisse vorhanden

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V7	II/2	Kann gut chatten	Selbsteinschätzung: kann gut chatten und kommunizieren, kann ihre derzeitige Arbeit noch nicht so gut
		Kann gut reden und kommunizieren	
		Beherrscht ihre derzeitige Arbeit noch nicht so gut	
		Eltern und Kursleiter sagen, muss noch Pünktlichkeit üben	Fremdeinschätzung: Schwäche: Pünktlichkeit
		Muss noch verschiedene Sprachen lernen, servieren kann sie schon	Geringe berufliche Vorkenntnisse vorhanden
V8	II/4	Kann gut mit Kindern umgehen und spielen	Selbsteinschätzung: Stärken: Umgang mit Kindern; Schwäche: Mathematik, Englisch, Geographie, möchte mehr über Kinder wissen
		Ist schlecht in Englisch, Mathematik, Geographie	
		Muss noch mehr über Kinder lernen	
		Eltern und Kurstrainer sagen nichts, was sie besonders gut kann	Fremdeinschätzung: kann alles gleich gut; Schwächen: Englisch, Geographie
		Eltern und Kurstrainer sagen, ist schlecht in Englisch und Geographie	
		Kann schon mit Kindern umgehen, muss noch Gitarre lernen	Geringe berufliche Vorkenntnisse vorhanden

# Bisherige Arbeitserfahrungen

## Erster Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V1	I/1	Bisher nur Praktikum als Koch gemacht.	Praktikum als Koch
		Hat mir gut gefallen.	Positiver Eindruck vom Praktikum
		Arbeit hat Spaß gemacht	Arbeit hat Spaß gemacht
V2	I/2	Zwei Jahre lang im Rahmen eines Berufsvorbereitungskurses in einer Rad-Werkstatt Räder repariert und dabei ein bisschen am PC gearbeitet	Praktikum in einer Rad-Werkstatt, sowohl als Rad-Mechaniker als auch am PC.
		Arbeit in der Rad-Werkstatt hat ihm nicht gefallen	Positiver Eindruck von der Arbeit am PC, negativer Eindruck von der Arbeit in der Rad-Werkstatt
		Die Arbeit am PC hat ihm aber sehr gut gefallen	
		Begründung: Tätigkeit selbst gefällt ihm nicht	Art der Arbeit negativ bewertet, macht keinen Spaß
		Tätigkeit am PC gefällt ihm gut	Art der Arbeit positiv bewertet, Arbeit macht Spaß
		Hat zwei Praktika in Büros gemacht mit typischer Büroarbeit.	Zwei Praktika im Büro
		Beide Praktika waren super	Positiver Eindruck von beiden Praktika
		Begründung: Durfte so viel machen	Konnte Kompetenz zeigen
V3	I/3	Hat Praktika als Fliesenleger, Rauchfangkehrer, Denkmal- und Fassadenreiniger, Verkäufer und als Maler gemacht	Praktika als Fliesenleger, Rauchfangkehrer, Denkmal- und Fassadenreiniger, Verkäufer und als Maler
		Fliesenleger und Maler haben ihm besonders gut gefallen	Positiver Eindruck von Fliesenleger und Maler, negativer Eindruck vom Denkmal- und Fassadenreiniger, mäßiger Eindruck von Verkäufer und Rauchfangkehrer
		Fassaden- und Denkmalreiniger hat ihm überhaupt nicht gefallen	
		Verkäufer ist gegangen, Rauchfangkehrer auch	
		Begründung: Das Putzen war eine schlechte Arbeit	Art der Arbeit negativ bewertet, Arbeit hat keinen Spaß gemacht

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V4	I/3	Bisher nur Praktikum als Installateur	Praktikum als Installateur
		Praktikum hat ihm nur mittelmäßig gefallen	Mäßiger Eindruck vom Praktikum
		Tätigkeit selbst hat nicht gefallen	Art der Arbeit negativ bewertet, Arbeit hat keinen Spaß gemacht
		Möchte lieber in einer größeren Firma arbeiten	Firmengröße negativ bewertet
V5	I/4	Hat bisher Praktikum als Modeverkäufer gemacht	Praktikum als Modeverkäufer
		Praktikum hat ihm gut gefallen	Positiver Eindruck vom Praktikum
		Begründung: Arbeit hat Spaß gemacht	Art der Arbeit positiv bewertet, weil sie Spaß gemacht hat und er sie gut kann
		Begründung: Kann diese Arbeit gut	
V6	I/4	Hat Praktikum im DM gemacht	Praktikum als Verkäuf-erin in Drogeriemarkt
		Praktikum hat ihr gut gefallen	Positiver Eindruck vom Praktikum
		Begründung: Alle waren nett zu ihr	Gutes Betriebsklima
		Begründung: Tätigkeit selbst hat gefallen	Art der Arbeit positiv bewertet, Arbeit hat Spaß gemacht
V7	I/4	Hat Praktikum bei McDonalds gemacht	Praktikum in Systemgastronomie
		Praktikum hat ihr nur mittelmäßig gefallen	Mäßiger Eindruck vom Praktikum
		Begründung: manchmal zu viel Stress	Abwechselndes Auftreten von zu viel Stress und zu viel Langeweile
		Begründung: manchmal langweilig	
V8	I/4	Bisher nur Praktikum im Kindergarten gemacht	Praktikum im Kindergarten
		Praktikum hat ihr nur mittelmäßig gefallen	Mäßiger Eindruck vom Praktikum
		Begründung: Arbeit mit Kindern war schön	Art der Arbeit positiv bewertet, hat Spaß gemacht
		Begründung: Kollegen waren nicht nett	Schlechtes Betriebsklima

# Bisherige Arbeitserfahrungen

## Zweiter Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V1	II/1	Hat bisher ein Praktikum als Koch, eines als Tischler und drei Praktika als Verkäufer gemacht	Ein Praktikum als Koch, eines als Tischler, drei Praktika als Verkäufer
		Koch hat ihm gut gefallen	Positiver Eindruck vom Koch, mäßiger Eindruck vom Tischler und einem Verkaufspraktikum, negativer Eindruck von den beiden anderen Verkaufspraktika
		Zwei der drei Verkaufspraktika haben ihm überhaupt nicht gefallen	
		Das dritte Verkaufspraktikum und der Tischler haben ihm mittelmäßig gefallen	
		Kann nicht begründen, warum ihm die Praktika gefallen bzw. nicht gefallen haben	Kann seine persönliche Beurteilung der Praktika nicht begründen
V2	II/2	Hat insgesamt fünf Praktika im Bürobereich absolviert	6 Praktika im Bürobereich, eines in Radwerkstätte
		Davor Praktikum in Radwerkstätte und in Büro	
		Das Praktikum in der Rad-Werkstatt und ein Büro-Praktikum haben ihm überhaupt nicht gefallen	Positiver Eindruck von vier der Büro-Praktika, mäßiger Eindruck von einem Büro-Praktikum, negativer Eindruck von der Rad-Werkstatt und einem Büro-Praktikum
		Zwei Büropraktika haben ihm sehr gut gefallen	
		Ein Büropraktikum hat ihm mittelmäßig gefallen	
		Arbeit beim ersten war langweilig	Negative Bewertung: Arbeit ist langweilig, Arbeit macht keinen Spaß
		Arbeit beim ersten hat keinen Spaß gemacht	
		Arbeit beim dritten hat keinen Spaß gemacht	
		Arbeit beim zweiten war super	Positive Bewertung: Arbeit hat Spaß gemacht, gutes Betriebsklima, Arbeit war nicht anstrengend, gute Arbeitszeiten
		Arbeit hat Spaß gemacht	
		Arbeit war nicht schwer	
		Ist drei Wochen lang mit allen sehr gut ausgekommen	
		Kollegen waren höflich	
		Durfte früher nach Hause gehen	



<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V3	II/1	Hat seit dem letzten Interview nur Praktikum als Maler gemacht	Praktikum als Maler, restliche Zeit für Hauptschulabschluss verwendet Davor Praktika als Maler, Fliesenleger, Rauchfangkehrer, Verkäufer, Denkmal- und Fassadenreiniger gemacht
		Hat davor Praktika als Maler, Fliesenleger, Rauchfangkehrer, Verkäufer, Denkmal- und Fassadenreiniger gemacht	
		Hat keine weiteren Praktika, da er den Hauptschulabschluss gemacht hat	
		Praktikum hat ihm mittelmäßig gefallen	Mäßiger Eindruck vom Praktikum vom letzten Praktikum Positiver Eindruck vom Fliesenleger und Maler,mäßiger Eindruck von Verkäufer und Rauchfangkehrer, negativer Eindruck vom Denkmal- und Fassadenreiniger
		Fliesenleger, und erstes Praktikum als Maler haben ihm gut gefallen	
		Verkäufer und Rauchfangkehrer ist gegangen	
		Denkmal- und Fassadenreiniger hat ihm nicht gefallen	
		Man muss in den Dreck gehen, nein	Negative Bewertung: Schmutz bei der Arbeit
		Herumkraxeln und die Bewegung ist gut	Positive Bewertung: Bewegung bei der Arbeit
V4	II/3	Hat bisher ein Praktikum als Installateur, eines als Großhandelskaufmann und eines als Bürokaufmann gemacht	Ein Praktikum als Installateur, eines als Großhandelskaufmann und eines als Bürokaufmann
		Großhandelskaufmann hat ihm mittelmäßig gefallen	Mäßiger Eindruck vom Großhandelskaufmann
		Installateur hat ihm nicht gefallen	Negativer Eindruck vom Installateur
		Praktikum als Bürokaufmann gefällt ihm gut.	positiver Eindruck vom Bürokaufmann
		Arbeit beim Großhandelskaufmann war langweilig	Negative Bewertung: Arbeit ist langweilig, Arbeit ist anstrengend
		Arbeit als Installateur war zu anstrengend	
		Hat jetzt Lehrstelle als Bürokaufmann	Aus positiv bewertetem Praktikum hat sich Lehrstelle ergeben
		Kann nicht genau sagen, was ihm daran so gut gefällt	Positive Bewertung: Arbeit macht Spaß, nette Kollegen, gutes Betriebsklima

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V4	II/3	Alles zusammen gefällt ihm gut	
		Betrieb ist gut	
		Arbeit macht Spaß	
		Kollegen sind nett	
V5	II/4	Hat ein Praktikum in einem Sushi-Lokal, eines in einem Modegeschäft und eines im Bereich der Systemgastronomie gemacht	Ein Praktikum in einem Sushi-Lokal, eines in einem Modegeschäft und eines im Bereich der Systemgastronomie
		Praktika im Sushi-Lokal und im Modegeschäft haben ihm gut gefallen	Positiver Eindruck vom Praktikum im Sushi-Lokal
		Praktikum in der Systemgastronomie hat ihm mittelmäßig gefallen	Mäßiger Eindruck von Systemgastronomie
		Hat verkauft und Kunden beraten und ist super gegangen	Positive Bewertung: Arbeit macht Spaß
		Arbeit ist anstrengend	Negative Bewertung: Arbeit ist anstrengend
V6	II/4	Hat insgesamt vier Praktika im Verkauf, eines in Fußpflege, eines als Heimhilfe und eines als Zimmermädchen gemacht	Vier Praktika im Verkauf, eines in Fußpflege, eines als Heimhilfe und eines als Zimmermädchen
		Drei der Praktika im Verkauf haben ihr gut gefallen	Positiver Eindruck von drei Verkaufspraktika
		Das andere Verkaufspraktikum hat ihr nicht gefallen	Negativer Eindruck vom anderen Verkaufspraktikum
		Heimhilfe hat ihr gefallen	Positiver Eindruck von der Heimhilfe
		Praktikum als Zimmermädchen hat ihr gut gefallen	Positiver Eindruck vom Zimmermädchen
		Fußpflegerin hat ihr nicht gefallen	Negativer Eindruck von der Fußpflege
		Konnte sich Pause aussuchen	Positive Bewertung: gute Pausenregelung, Arbeit macht Spaß, nette Kollegen
		War super, weil sie viel machen konnte	
		Arbeitskollegen sind auch super	
		Kolleginnen waren nett zu mir	

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V6	II/4	Leute kommen mit schmutzigen Füßen, die stinken	Negative Bewertung: Schmutz, Arbeit ist langweilig, keine Pausen, Mobbing, kennt sich bei Arbeit nicht aus
		Den ganzen Tag viel Schlichten ist fad	
		Hatte keine Pause	
		Wurde von Kollegin beim Chef angeschwärzt und daraufhin gekündigt	
		Mag nicht an der Kassa arbeiten, weil sie sich nicht auskennt	
V7	II/2	Hat bisher zwei Praktika im Bereich Systemgastronomie gemacht	Zwei Praktika im Bereich Systemgastronomie
		Eines davon hat ihr schon gefallen	Positiver Eindruck von einem der Praktika
		Das zweite hat ihr nicht gefallen	Negativer Eindruck vom anderen Praktikum
		Im Winter ist wenig Arbeit Das ist langweilig	Negative Bewertung: Langeweile aufgrund geringer Arbeitsanforderungen
		Beginnt Lehre als Systemgastronomin beim negativ bewerteten Praktikum	Aus negativ bewertetem Praktikum hat sich Lehrstelle ergeben
V8	II/4	Hat ein Praktikum als Köchin und Kellnerin gemacht und zwei Praktika in Kindergärten gemacht	ein Praktikum als Köchin und Kellnerin gemacht und zwei Praktika in Kindergärten
		Praktikum als Köchin und Kellnerin hat ihr überhaupt nicht gefallen	Negativer Eindruck von Köchin und Kellnerin
		Ein Kindergartenpraktikum hat ihr mittelmäßig gefallen	Mäßiger Eindruck vom ersten Praktikum
		Das zweite Kindergartenpraktikum hat ihr sehr gut gefallen	Positiver Eindruck vom zweiten Praktikum
		Kinder waren lieb	Positive Bewertung: Arbeit macht Spaß, nette Kollegen
		Hätte gerne mehr mit ihnen gemacht	
		Kollegen waren supernett	
		Viel Stress	Negative Bewertung: viel Stress, anstrengende Arbeit, Arbeit macht keinen Spaß, keine netten Kollegen
		Viel anstrengende Arbeit, Arbeit war zu schwer	
		Hat viel putzen müssen Kollegen waren nicht nett	

# Persönliche Neigungen, Berufswünsche und beruflicher Informationsstand sowie Berufswahl

## Erster Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V1	I/1	Spielt gerne mit dem Computer	Vorliebe für Computer spielen
		Möchte Koch werden, weil er dann gut kochen kann	Berufswunsch: Koch
		Glaubt zwar, dass dieser Beruf wie alle Berufe Nachteile hat, kann aber keine nennen	Keine vordergründigen Nachteile, alle Berufe haben Nachteile
		Abwaschen und Zwiebel schneiden im Praktikum als negativ erlebt	Nachteil: Unangenehme Tätigkeiten
		Berufliche Entscheidungsfindung wurde von Eltern und Kursleitern unterstützt	Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung
		Berichtet über mehrere Tätigkeiten, die ein Koch machen muss	Ist über den gewünschten Beruf gut informiert
		Zur Ausbildung benötigt man eine Lehrstelle	
		Zusammenarbeit mit mehreren Personen nur bei gutem Betriebsklima erwünscht	Gutes Betriebsklima ist wichtig.
V2	I/2	Programmiert viel und gern	Vorliebe für Programmieren und Computer
		Meine Stärken sind Computer	
		Als einzige Arbeit kommt Büro mit Arbeit am Computer in Frage	Berufswunsch: Büroangestellter
		Berichtet über mehrere typische Bürotätigkeiten	Ist über den gewünschten Beruf gut informiert.
		Für Büroarbeit braucht man keine besondere Ausbildung.	
		Für Bürokaufmann muss man aber in die Handelsschule gehen.	
		Sieht als Nachteil, dass man Fehler machen kann	Angst, Fehler zu machen

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V2	I/2	Alle Berufe haben Nachteile	Alle Berufe haben Nachteile
		Alleine arbeiten ist besser, weil man da nicht so beobachtet werden kann	Möchte bei der Arbeit nicht beobachtet werden
		Papa hat bei der Berufsentscheidung geholfen	Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung
V3	I/3	Mag Rad fahren, Fußball schauen Fußball und Computer spielen	Vorliebe für Sport und Computer
		Möchte entweder im Büro, als Maler, Fliesenleger oder Maurer arbeiten	Hat sich noch für keinen bestimmten Beruf entschieden
		Hat sich noch für keinen bestimmten Beruf entschieden	
		Berichtet über mehrere Tätigkeiten, die in diesen Berufen vorkommen	Ist über die für ihn in Frage kommenden Berufe gut informiert
		Benötigte Ausbildung: Hauptschule, Pflichtschule, Lehrjahre, Berufsschule	
		Braucht noch Zeit für die Entscheidung	Noch keine Entscheidung getroffen
		Eltern unterstützen ihn bei Entscheidungsfindung	Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung, Berücksichtigung persönlicher Stärken
		Überlegt, worin er gut ist	
		Sieht Kreuzprobleme als möglichen Nachteil	Nachteil: gesundheitliche Probleme
		Verschiedene Tätigkeiten, sonst wird es fad	Arbeit darf nicht langweilig sein, kann es aber manchmal sein
V4	I/3	Möchte nicht arbeiten wie eine Putzfrau	Möchte keine Putzarbeiten machen
		Spielt gerne Fußball	Vorliebe für Sport
		Möchte im Büro oder als Installateur arbeiten	Berufswunsch: Büroangestellter oder Installateur
		Im Büro wollte ich schon immer arbeiten	
		Mutter unterstützt ihn bei Entscheidungsfindung	Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung
		Ein Freund ist Installateur	
		Kann über Tätigkeiten beider Berufe Auskunft geben	Ist über die gewünschten Berufe gut informiert.
		Ausbildung: Berufsschule	

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V4	I/3	Beim Installateur wird man schmutzig, im Büro nicht.	
		Sieht als Nachteile Kreuzprobleme beim Installateur und einen breiten Hintern bei der Büroarbeit	Nachteile: gesundheitliche Probleme und Gewichtszunahme
		Büroarbeit ist nicht ganz so anstrengend	Möchte keine anstrengende Arbeit
		Ich bin schon ein fauler Mensch	
V5	I/4	Mag weggehen, Urlaub fahren, neue Sachen kennen lernen, Fahrrad und Rollerskates fahren, Ski fahren, singen, tanzen und schwimmen	Vorliebe für ausgehen, Urlaub machen, neue Dinge kennen lernen, Kinobesuche, Freunde treffen und Sport
		Geht gern ins Kino	
		Trifft sich gern mit Freunden	
		Möchte gerne Textilverkäufer oder Sportartikelverkäufer werden	Berufswunsch: Modeverkäufer/Sportartikelverkäufer oder eventuell Koch-Kellner
		Koch-Kellner würde auch noch eventuell in Frage kommen	
		Verkauft gerne	
		Wollte früher Arzt werden	Berufswunsch als unrealistisch erkannt
		Ist nicht gescheit genug	
		Ist in der Schule nicht gut genug	
		Möchte beruflich mit Menschen zu tun haben	Arbeitet gern mit Menschen
		Verkäufer müssen auch unangenehme Arbeiten machen	Nachteil: Unangenehme Tätigkeiten
		Kann über die Tätigkeiten des Verkäufers Auskunft geben	Ist über den gewünschten Beruf gut informiert.
		Ausbildung: Berufsschule Einzelhandelskaufmann	
		Leute haben gesagt, dass das zu ihm passt, weil er ein guter Verkäufer ist	Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V6	I/4	Mag tanzen, singen, Musik hören, schwimmen, Eis laufen, Fahrrad und Rollerskates fahren, Leute kennen lernen, Freundinnen treffen	Vorliebe für tanzen, singen, Musik, Sport, Freunde treffen, Leute kennen lernen, Internet surfen und schminken
		Kann keinen Tag ohne Internet	
		Mag sich gerne Schminken	
		Wollte Kindergärtnerin werden	Berufswunsch: Kindergärtnerin, Kosmetikerin oder Heimhilfe
		Möchte noch lieber Kosmetikerin werden	
		Würde aber auch alte Leute betreuen	
		Man muss nicht so viel arbeiten	Vorteil: Keine anstrengende Arbeit
		Bei Kosmetikerin ist keine Anlehre möglich	Nachteil: Berufsausbildung erforderlich
		Mit Kursen allein wird man keine richtige Kosmetikerin	
		Fußpflege gefällt mir nicht	Nachteil: Unangenehme Tätigkeiten
		Fußpflege stinkt	
		Man muss lange stehen	Nachteil: langes Stehen
		Eine alte Nachbarin hat ihr geraten, dass sie Heimhilfe werden soll.	Zum Teil Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung
		Kosmetikerin hat sie sich selbst ausgesucht	
		Kann über Tätigkeiten von Heimhilfe und Kosmetikerin Auskunft geben	Ist über die gewünschten Berufe teilweise informiert.
		Für Heimhilfe muss man einen Kurs besuchen	
		Für Kosmetikerin muss man gute Deutschkenntnisse haben und Englisch sprechen	
V7	I/4	Mag Internet surfen, tanzen, singen, zeichnen und weggehen	Vorliebe für Internet surfen, tanzen, singen, zeichnen und ausgehen
		Würde gern mit Computer und Internet arbeiten	Berufswunsch: Arbeit mit Computer, Sekretärin
		Möchte Sekretärin werden	

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V7	I/4	Kursleiter hat ihr zu Systemgastronomie geraten	Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung, aber in eine andere Richtung
		Will nicht in der Arbeit nichts machen.	Arbeit darf nicht langweilig sein, kann es aber manchmal sein
		Will nicht, dass es langweilig ist	
		Wenn man immer vorm Computer sitzt, ist das langweilig	Nachteil: Ständig gleiche Arbeit ist langweilig
		Kann wenig Auskunft über Tätigkeiten mit Computer geben	Ist über den gewünschten Beruf schlecht informiert.
		Für die Ausbildung braucht man HTL glaube ich, irgendwas mit 5 Jahre	
V8	I/4	Ist zu Hause gern allein	Ist privat gern allein, geht gern weg, mag Kinder
		Geht gern ins Kino	
		Liebt Kinder	
		Will Kindergärtnerin oder Kindergartenhelferin werden	Berufswunsch: Kindergärtnerin oder Kindergartenhelferin
		Stört mich, dass ich alleine bin mit der vielen Arbeit	Nachteil: alleine viel Arbeit bewältigen müssen,
		Wenn Kinder die ganze Zeit streiten, ist das schlecht	Unangenehme Tätigkeiten/Situationen als Nachteil
		Kann über die Tätigkeiten der Kindergärtnerin Auskunft geben	Ist über den gewünschten Beruf teilweise informiert.
		Glaubt zwar, dass man eine bestimmte Ausbildung braucht, weiss aber nicht welche	



# Persönliche Neigungen, Berufswünsche und beruflicher Informationsstand sowie Berufswahl

## Zweiter Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V1	II/1	Spielt gerne mit dem Computer	Vorliebe für Sport, Computer, kochen und ausgehen
		Spielt gerne Fußball	
		Geht gerne weg	
		Kocht sehr gerne	
		Möchte gerne Koch werden	Berufswunsch: Koch, könnte sich aber auch Tischler vorstellen
		Vielleicht auch noch Tischler	
		Vermutet schon Nachteile beim Koch	Nachteile nicht vordergründig
		Kann keine Nachteile nennen	
		Kann über mehrere Tätigkeiten des Kochs berichten	Ist über den gewünschten Beruf gut informiert
		Braucht man eine Lehrstelle	
		Wurde bei der Berufswahl von Eltern und Kurstrainern unterstützt	Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung
		Arbeitet gerne mit anderen Leuten zusammen	Gutes Betriebsklima ist wichtig
		Arbeitet aber lieber alleine, wenn alle streiten	
		Gutes Arbeitsklima ist wichtig	
V2	II/2	Interessiert sich für Musik	Vorliebe für Musik, Computer und Forschen
		Arbeitet gerne mit Computer	
		Ist interessiert am Forschen	
		Möchte in einem Labor arbeiten	Berufswunsch: am liebsten Programmierer, aber auch Büroangestellter oder Arbeit in Labor
		EDV-Arbeit wäre aber auch O.K.	
		Möchte lieber Programmierer werden	
		Gefällt ihm, dass das was büromäßiges ist und mit Computern zu tun hat	

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V2	II/2	Labor geht nicht, da er dafür keine Erfahrung hat Dafür braucht man sehr viele Kenntnisse	Berufswunsch als unrealistisch erkannt
		Kann über Tätigkeiten sowohl vom Programmierer als auch vom Systemadministrator berichten	Ist über beide Berufe gut informiert
		Ausbildung: EDV, das ist eine Schule	
		Schule ist sehr schwierig	
		Man muss lange sitzen	Nachteile: langes Sitzen, Müdigkeit, lange Konzentration
		Man wird müde	
		Man muss sich lange konzentrieren	
		Vater sagt, er soll Systemadministrator machen	Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung
		Systemadministrator wollen die Eltern	
		Ist sich unsicher, ob er Programmierer oder Systemadministrator werden soll	Unsicherheit bei Berufswahl
		Hat noch keine Vorstellung	
		Ist kein Fan von körperlicher Arbeit	Mag keine körperliche Arbeit
V3	II/1	Fährt gerne Rad	Vorliebe für Sport und Computer
		Spielt gerne Fußball	
		Spielt gerne mit dem Computer	
		Möchte gerne Tischler werden	Berufswunsch: Tischler, eventuell auch Fliesenleger
		Beim Tischler kann man gut bauen	
		Fliesenleger käme auch in Frage	
		Bei Tischlerarbeit fällt viel Staub an	Nachteil: Staub
		Kann über mehrere Tätigkeiten des Tischlers berichten	Ist über den gewünschten Beruf gut informiert
		Braucht man eine Lehre	
		Kann man auch mit Anlehre machen	
		Ist nicht alleine auf Beruf gekommen	Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V3	II/1	Hat beim WUK Schnupperwoche als Tischler gemacht	
		Hat ihm gut gefallen	
V4	II/3	Geht gern weg	Vorliebe für Weggehen, Sport, Computer und Freunde treffen
		Trifft sich gern mit Freunden	
		Spielt gerne Fußball	
		Arbeitet viel am Computer	
		Möchte Bürokaufmann werden	Berufswunsch: Bürokaufmann
		Macht Lehre zum Bürokaufmann	Gewählter Beruf ist auch gewünschter Beruf
		Hat bereits fixen Arbeitsplatz	
		Kann über Tätigkeiten im Büro berichten	Ist über den gewünschten Beruf gut informiert
		Ausbildung: drei Jahre Lehre	
		Mutter hat ihm bei der Berufsentscheidung geholfen	Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung
V5	II/4	Man bekommt einen breiten Hintern	Nachteil: Gewichtszunahme
		Mag tanzen, schwimmen und Musik hören	Vorliebe für tanzen, Musik hören und Sport
		Möchte am liebsten Modeverkäufer werden	Berufswunsch: am liebsten Modeverkäufer, eventuell auch Visagist oder Koch
		Kann sich auch Koch oder Visagist und Masseur vorstellen	
		Hat gern mit Menschen zu tun	Arbeitet gern mit Menschen
		Beginnt jetzt eine Ausbildung als Visagist-, Kosmetik- und Masseurlehrling	Gewählte Berufe entsprechen nicht dem gewünschten Beruf
		Arbeitet bereits fix in der Systemgastronomie	
		Möchte später nebenbei weiterhin in der Systemgastronomie arbeiten	
		Möchte eigentlich Modeverkäufer werden	
		Man kann sich das oft nicht aussuchen	
		Kann über Tätigkeiten als Modeverkäufer berichten	Ist über den gewünschten Beruf gut informiert

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V5	II/4	Kann über Tätigkeiten von Visagisten und Koch berichten	Ist über den gewählten Beruf gut informiert
		Ausbildung des Visagisten dauert 2,5 –bis 3 Jahre	
		Abschluss mit Diplom	
		Arbeit in der Gastronomie ist sehr anstrengend	Nachteil: anstrengende Arbeit
		Sieht an der Arbeit des Visagisten nur Vorteile	Positive Bewertung der (neuen) gewählten Arbeit
		Kann an einem Theater arbeiten	
		Kann ins Ausland gehen	
		Seine Mutter und andere Leute haben ihm dazu geraten	Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung
		Eine Freundin macht das auch	
		Haben gesagt, dass er gut beraten, schminken und mit Farbtönen umgehen kann	
V6	II/4	Mag tanzen, schwimmen, Rollerskate fahren, schwimmen und Rad fahren und nähen	Vorliebe für tanzen, und Sport und nähen
		Möchte Kosmetikerin oder Maskenbildnerin werden	Berufswunsch: am liebsten Kosmetikerin, Maskenbildnerin oder Sozialhelferin, eventuell aber auch Verkauf oder Damenkleidmacherin
		Kann sich auch Verkauf vorstellen	
		Will auch gerne mit alten Leuten arbeiten	
		Damenkleidmacher können auch im Pusch arbeiten	Positive Bewertung der (neuen) gewählten Arbeit
		Mutter kann viele Sachen selbst nähen	
		Beginnt eine Ausbildung als Damenkleidmacherin	Gewählte Berufe entsprechen nicht dem gewünschten Beruf
		Arbeitet derzeit noch fix im Verkauf	
		Würde lieber Kosmetikerin werden	
		Kann über Tätigkeiten als Damenkleidmacherin berichten	Ist über den gewählten Beruf gut informiert
		Ausbildung: Lehre	Ist über den gewünschten Beruf gut informiert
		Kann über Tätigkeiten als Kosmetikerin berichten	

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V6	II/4	Kann auch über die Arbeit im Verkauf oder als Sozialhelferin berichten	Ist auch über die anderen in Frage kommenden Berufe informiert
		Ausbildung Verkauf: Lehre	
		Ausbildung Sozialhelferin: Kurs	
		Arbeit ist oft anstrengend	Nachteil bei Sozialhelferin: anstrengende Arbeit, zum Teil unangenehme Tätigkeiten
		Alte Leute machen manchmal in die Hose, das muss man dann sauber machen, das ist schlimm	
		Möchte nicht Fußpflege machen	Keine Fußpflege
		Meine Mutter hat gesagt, ich soll das machen	Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung
V7	II/3	Chattet gerne	Vorliebe für Weggehen, Freunde treffen und Chatten
		Geht gerne mit Freundinnen aus	
		In der Arbeit macht ihr servieren Spaß	Serviert gern
		Möchte gerne Stewardess werden	Berufswunsch: Stewardess, eventuell auch im Gastgewerbe
		Arbeitet gerne in Schank zum Getränke ausschenken	
		Macht Lehre zur Systemgastronomin	Gewählter Beruf entspricht nicht dem gewünschten Beruf
		Hat bereits fixen Arbeitsplatz	
		Möchte eigentlich Stewardess werden	
		Hat in der aktuellen Arbeit Probleme mit einigen Tätigkeiten	
		Kann über Tätigkeiten einer Stewardess berichten	Ist über den gewünschten Beruf gut informiert
		Kann über Tätigkeiten in der Systemgastronomie berichten	Ist über den gewählten Beruf gut informiert
		Ausbildung: Lehre	
		Kurstrainer haben ihr zu diesem Beruf geraten	Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung in Richtung gewählter Beruf
		Sieht als Nachteil in der Systemgastronomie Streit mit Kollegen	Nachteil: schlechtes Betriebsklima

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V8	II/4	Mag Musik hören, in die Disco oder ins Kino gehen	Vorliebe für weggehen und Musik hören, liebt Kinder
		Liebt Kinder	
		Möchte gerne Kindergärtnerin oder Kindergartenhelferin werden	Berufswunsch: Kindergärtnerin, oder Kindergartenhelferin
		Hat früher auf ihre jüngeren Freundinnen aufgepasst	
		Kann über Tätigkeiten als Kindergärtnerin berichten	Ist über den gewünschten Beruf zum Teil informiert
		Über Ausbildung weiß sie nicht Bescheid.	
		Kinder streiten oft, da braucht man Geduld	Nachteile: Wenn Kinder streiten, braucht man Geduld, allein arbeiten
		Musste viel alleine arbeiten	
		Köchin oder Kellnerin nicht	Keine Arbeit im Gastgewerbe
		Arbeit ist zu schwer	Möchte keine anstrengende Arbeit
		Wird bei dieser Arbeit schnell müde	
		Besser ist es, wenn man zu zweit ist	Möchte nicht allein arbeiten
		Hat noch keinen Arbeitsplatz	Noch kein fixer Arbeitsplatz in Aussicht
		Muss die nächsten zwei Jahre bei ihrem Baby bleiben	

# Berufliche Perspektiven und Zukunftspläne

## Erster Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V1	I/1	Möchte in Zukunft Führerschein, Wohnung und Kinder	Langfristige Zukunftspläne: Führerschein, selbständig wohnen, Kinder
		Hat sich für kommende Jahr Führerschein und eine Lehrstelle vorgenommen	Kurzfristige Zukunftspläne: Lehr- stelle, Führerschein
V2	I/2	Möchte in einigen Jahren allein leben in einem riesigen Haus.	Langfristige Pläne: selbständig wohnen, keine beruflichen Probleme
		Will keine Probleme im Beruf bekommen	
		Muss noch Schilling in Euro umwechseln	Kurzfristige Pläne: Geld wechseln, PC kaufen
		Möchte im kommenden Jahr einen neuen PC kaufen	
V3	I/3	Möchte in Zukunft Familie haben, Arbeit und Geld	Langfristige Pläne: Familie, Arbeit, finanzielle Unabhängigkeit
		Möchte unabhängig sein	
		Möchte im nächsten Jahr eine Lehrstelle finden	Kurzfristige Pläne: Lehrstelle
V4	I/3	Möchte in Zukunft Wohnung, Auto, Geld	Langfristige Pläne: selbständig wohnen, Auto, finanzielle Unabhängigkeit
		Möchte auf niemanden angewiesen sein	
		Möchte im nächsten Jahr Arbeit und Geld	Kurzfristige Pläne: Arbeitsplatz, Geld
V5	I/4	Möchte in Zukunft ein schönes Leben	Langfristige Pläne: ein schönes Leben führen, Arbeit, die Spaß macht, Zeit für Hobbies haben
		Möchte eine gute Arbeit, die Spaß macht	
		Möchte auch noch Zeit haben zum Singen und Tanzen	
		Eine Arbeit zu finden ist im kommenden Jahr das Wichtigste	Kurzfristige Pläne: Arbeit finden, Gesundheit erhalten
		Schaut, dass er im nächsten Jahr gesund bleibt	

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V6	I/4	Möchte in Zukunft hoffentlich heiraten	Langfristige Pläne: heiraten, schönen Beruf, Familie und Kinder, selbständig wohnen
		Wünscht sich einen schönen Beruf	
		Möchte viele Kinder, eine schöne Familie	
		Möchte alleine zu Hause sein	
		Eine Lehrstelle oder eine Arbeit zu finden ist das Wichtigste im nächsten Jahr	Kurzfristige Pläne: Lehrstelle oder Arbeit finden, Geld für selbständiges Wohnen sparen
		Dann sparen, um eine Wohnung zu kaufen oder zu mieten	
V7	I/4	Möchte im nächsten Jahr einen Deutschkurs machen	Kurzfristige Pläne: besser Deutsch lernen
		Möchte Deutsch lernen und besser reden	
		Einen anständigen Beruf haben ist gut	Langfristige Pläne: anständiger Beruf, selbständig wohnen, Führerschein, finanzielle Unabhängigkeit, vielleicht heiraten
		Möchte eigene Wohnung und Führerschein	
		Möchte nicht von den Eltern leben	
		Möchte in Zukunft vielleicht auch heiraten	
V8	I/4	Möchte in Zukunft auch heiraten	Langfristige Pläne: heiraten
		Hat sich nichts vorgenommen	Aufgrund Mutter-schaft keine Pläne in den nächsten 2 Jahren
		Muss 2 Jahre beim Baby bleiben	
		Glaubt, dass es für sie schwer sein wird in der Zukunft	Zukunftsängste
		Muss die nächsten 2 Jahre zu Hause bleiben	
		Kann zu Hause nichts lernen	



# Berufliche Perspektiven und Zukunftspläne

## Zweiter Befragungszeitpunkt

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V1	II/1	Möchte in Zukunft Familie und Kinder	Langfristige Pläne: Familie, Kinder, Auto, Führerschein
		Möchte ein Auto	
		Möchte den Führerschein machen	
		Möchte im nächsten Jahr eine Lehrstelle als Koch finden	Kurzfristige Pläne: Lehrstelle
V2	II/2	Hat keine konkreten Vorstellungen von der Zukunft	Keine konkreten Vorstellungen
		Möchte weiterforschen, um etwas Unmögliches zu schaffen	Langfristige Pläne: Unmögliches schaffen, weniger Pessimismus
		Möchte weniger pessimistisch sein	
		Kann sich nichts Genaues vorstellen	Zukunftsängste
		Sieht die Zukunft pessimistisch	
		Möchte im nächsten Jahr mit dem Forschen weiterkommen	Kurzfristige Pläne: erfolgreich weiterforschen
V3	II/1	Möchte eine Familie	Langfristige Pläne: Familie, selbständig wohnen, Auto
		Möchte eine eigene Wohnung	
		Möchte ein Auto	
		Möchte im nächsten Jahr den Führerschein schaffen	Kurzfristige Pläne: Lehrstelle, Führerschein
V4	II/3	Möchte in Zukunft eine eigene Wohnung	Langfristige Pläne: selbständig wohnen
		Möchte zuerst die Lehre geschafft haben	Kurzfristige Pläne: Lehre abschließen
V5	II/4	Möchte Sprachen lernen	Langfristige Pläne: Sprachen lernen, Selbständigkeit, selbständig wohnen, Lebenspartner
		Das werde ich hier auf der Volkshochschule versuchen	
		Möchte selbständig sein	
		Eigene Wohnung	
		Schöner ist es zu zweit mit einer Freundin	

<b>Jugendlicher</b>	<b>Interview</b>	<b>Generalisierung</b>	<b>Reduktion</b>
V5	II/4	Dass alles in Ordnung ist und alles gut wird	Kurzfristige Pläne: Sprachkurs gut schaffen
		Dass er den Sprachkurs gut schafft	
V6	II/4	Besser Deutsch lernen	Langfristige Pläne: Deutschkenntnisse verbessern, heiraten, Führerschein, selbständig wohnen
		Möchte heiraten	
		Möchte Führerschein machen	
		Ohne Eltern leben	
		Zusammen mit Schwester von den Eltern wegziehen	Kurzfristige Pläne: selbständig wohnen
V7	II/2	Möchte in Zukunft alleine wohnen	Langfristige Pläne: selbständig wohnen, viele Freunde, Lehre abschließen
		Eigene Wohnung haben	
		Viele Freunde, die sie besuchen	
		Möchte die Lehre fertig haben	
		Möchte im kommenden Jahr Urlaub machen	Kurzfristige Pläne: Urlaub machen
V8	II/4	Bekommt bald Baby	Langfristige Pläne: Kindererziehung, heiraten
		Muss sich um Baby kümmern	
		Möchte heiraten	
		Dass bei der Geburt alles in Ordnung ist	Kurzfristige Pläne: Hoffnung auf problemlose Geburt, viel Arbeit mit Baby
		Danach hat sie viel Arbeit mit dem Baby	

## Veränderungen in den letzten neun Monaten

Jugendlicher	Interview	Generalisierung	Reduktion
V1	II/1	Einstellung hat sich verändert	Selbstbewußteres Auftreten
		Ist nicht mehr so ruhig wie früher	
		Hat neue Berufe kennen gelernt	Neue Berufe kennen gelernt
V2	II/2	Die Wut ist stärker geworden	Größere Wut im Sinne von Lebensenergie
		Wut ist seine Lebensenergie	
		Kann die Wut positiv oder negativ nutzen	
		Hat sich ein neues Programm gekauft	Veränderungen am PC
		PC funktioniert nicht mehr	
V3	II/1	Hat jetzt den Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss absolviert
V4	II/3	Hat jetzt eine Lehrstelle als Bürokaufmann	Lehrstelle bekommen
		Weiß mehr	Erweiterter Wissensstand
V5	II/4	Hat einen Arbeitsplatz gefunden.	Arbeitsplatz bekommen
		Man sieht die anderen Kursteilnehmer nicht mehr so oft	Weniger Kontakt zu den anderen Kursteilnehmern
		Hat durch Arbeit nicht so oft Zeit, herzukommen	
		Habe nicht so viel frei	Weniger Freizeit
V6	II/4	Arbeitet fix im Verkauf	Arbeitsplatz bekommen
		Nicht mehr so viel Stress mit Freunden	Weniger Zeit für Freunde durch Arbeit
		Ist nach der Arbeit zu müde	
		Hat nach Arbeit keine Lust mehr	
V7	II/2	Beginnt jetzt fix mit einer Lehrstelle im Bereich Systemgastronomie	Lehrstelle bekommen
		Ist pünktlicher geworden	Eigene Pünktlichkeit verbessert
V8	II/4	Bekomme bald mein Baby	Bevorstehende Mutterschaft

## **VI. Lebenslauf**

# Lemmerer Bernadette Johanna

### **Persönliche Informationen**

- Familienstand: ledig
- Nationalität: Österreich
- Geburtsdatum: 10. Januar 1974
- Geburtsort: Schladming
- Eltern: Anna Lemmerer

### **Ausbildung**

1980 – 1988      Volks- und Hauptschule in Irdning

1988 – 1993      Bundeshandelsakademie Liezen

- Matura im Juni 1993

1993 – 2008      Universität Wien  
Studium der Psychologie

- Diplomarbeit zum Thema „Veränderungen in der persönlichen Entwicklung benachteiligter Jugendlicher durch Eingliederung in den Arbeitsprozess“
- Geplanter Abschluss des Studiums: November 2008

### **Berufserfahrung**

Sommer 1993      Praktikum bei Lebenshilfe Ennstal

1997 – 1999      Praktikum bei der Österreichischen  
Autistenhilfe

- Arbeit in den Bereichen Freizeitgestaltung und Integrationsunterstützung
- Anschließend Freizeitgestaltung mit mehrfach behinderten Menschen auf Honorarbasis (bis heute)

Seit August 2000      Lebenshilfe Wien

- Arbeit in einem Sonderwohnhaus mit Schwerpunkt „Psychiatrieausgliederung, psychischen Störungen, Mehrfachbehinderung und Verhaltensauffälligkeiten“