



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Ein bedeutender Schritt – Der Wechsel von der Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus der Sicht der Betroffenen“

Verfasserin:

Kathrin Koppensteiner

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag.phil.)

Wien, im Juni 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 297

Studienrichtung lt. Studienblatt: Diplomstudium Pädagogik

Betreuerin: Univ.-Ass. Mag. Dr. Helga Fasching

Ich versichere:

- 1.) dass ich die Diplomarbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe.
- 2.) dass ich diese Diplomarbeit bisher weder im In- oder Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Datum

Unterschrift

Mein Dank geht an Univ.-Ass. Mag. Dr. Helga Fasching für die kompetente
Betreuung.

Mein größter Dank geht an meine Eltern, die mich mit Geduld und jeglicher Unter-
stützung durch dieses Studium und weit darüber hinaus begleitet haben.

Ein großes Dankeschön geht auch an Martina Kösner. Durch sie wurde dieses
Studium zu einem der schönsten Lebensabschnitte.
Und ihre Freundschaft ist etwas ganz Besonderes für mich.

Des Weiteren geht mein Dank an Franzl, der mein ganzes Leben bereichert hat
und ohne den ich vermutlich dieses Studium nie begonnen hätte.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	7
1.1 Problemstellung und Zielsetzung.....	7
1.2 Themenmotivation	10
1.3 Forschungsstand	11
1.4 Aufbau der Arbeit.....	19
1.5 Forschungsfragen.....	20
1.6 Relevanz der Thematik.....	21
2 Intellektuelle Behinderung – Begriffseingrenzung.....	24
2.1 Behinderung	24
2.2 Geistige Behinderung	28
2.3. Intellektuelle Behinderung.....	26
2.3 Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit - ICF	29
3 Menschen mit intellektueller Behinderung im Arbeitsleben	36
3.1 Die berufliche Situation von Menschen mit intellektueller Behinderung.....	36
3.2 Die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit intellektueller Behinderung	40
3.2.1 Grundlegende Funktionen von Arbeit.....	40
3.2.2 Die Funktion von Arbeit für Menschen mit intellektueller Behinderung.....	42
3.3 Beschäftigungsformen für Menschen mit intellektueller Behinderung.....	45
3.3.1 Geschützte Werkstätten	45
3.3.2 Geschützter Arbeitsplatz	47

4	Beschäftigungstherapieeinrichtungen.....	49
4.1	Begriffeseingrenzung und Forschungsstand.....	49
4.2	Gesetzliche Bestimmungen für Beschäftigungstherapieeinrichtungen	55
4.3	Historischer Abriss	59
4.4	Positive und negative Aspekte von Beschäftigungstherapieeinrichtungen	62
4.4.1	Positives	62
4.4.2	Negatives	63
5	Empirischer Teil	70
5.1	Methodische Vorgehensweise	70
5.1.1	Gewählte Erhebungsmethode	70
5.1.1.1	Das Problemzentrierte Interview	71
5.1.1.2	Interviewleitfaden	73
5.1.2	Methodisches Vorgehen bei der Aufbereitung und Auswertung.....	74
5.1.2.1	Inhaltsanalyse nach Mayring.....	74
5.1.2.2	Bestimmung des Ausgangsmaterials	77
5.1.2.3	Fragestellung	77
5.2	Auswertung.....	78
5.2.1	Interviewpartner 1.....	78
5.2.2	Interviewpartner 2.....	82
5.2.3	Interviewpartner 3.....	85
5.2.4	Interviewpartner 4.....	88
5.2.5	Interviewpartner 5.....	91
5.3	Interpretation des Datenmaterials.....	95
5.3.1	Tätigkeitsbereich und Tätigkeitsdauer	95
5.3.2	Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle	96
5.3.3	Verantwortung und Anerkennung.....	97
5.3.4	Integration	98
5.3.5	Wechsel von der Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt	99
5.3.6	Veränderungen durch den Wechsel von der Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt.....	102
5.4	Beantwortung der Forschungsfragen.....	103

6	Conclusio	105
7	Literaturverzeichnis	109
8	Anhang	123
8.1	Interviewleitfaden.....	123
8.2	Kategorienraster	127
8.3	Kurzfassung.....	128
8.4	Lebenslauf.....	129

1 Einleitung

Bereits seit mehreren Jahrzehnten leben Menschen mit einer intellektuellen Behinderung in der Regel nicht mehr isoliert von der Außenwelt in Behindertenheimen, sondern sind auf vielfältige Art und Weise in die Gesellschaft eingebunden und nehmen an Berufs- und Freizeitangeboten teil. Dies geschieht allerdings auf unterschiedliche Art und Weise und ist in erster Linie immer von der Beeinträchtigung des betroffenen Menschen und den entsprechenden Angeboten abhängig. D. h. die tatsächlichen Bedürfnisse der Betroffenen werden nicht immer bzw. nur selten berücksichtigt. Gerade in beruflicher Hinsicht kommt diese Problematik zum Tragen, da hier auch wirtschaftliche Faktoren berücksichtigt werden müssen. Die häufigsten Beschäftigungsformen für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung sind Beschäftigungstherapie (BT), Geschützte Werkstätten und der erste Arbeitsmarkt. Gerade hier stellt sich allerdings die Frage, in welcher Beschäftigungsform sich die jeweils Betroffenen am wohlsten fühlen bzw. wie zufrieden sie mit ihrer momentanen Beschäftigungsform sind. Inwieweit dieser Frage mit Fokus auf den Wechsel von Beschäftigungswerkstätten auf den ersten Arbeitsmarkt in der vorliegenden Arbeit nachgegangen wird, soll in den nachfolgenden Abschnitten näher erläutert werden.

1.1 Problemstellung und Zielsetzung

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich mit den subjektiven beruflichen Erfahrungen und Erkenntnissen von Menschen mit intellektueller Behinderung, die einen Wechsel aus der Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vollzogen haben. Dabei stehen die subjektive Wahrnehmung, das Erleben des Wechsels von der Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, sowie auch die subjektiven Beweggründe für das Verlassen der Werkstätte von Menschen mit intellektueller Behinderung im Vordergrund. Darüber hinaus hat diese Diplomarbeit auch das Ziel aufzuzeigen, dass Menschen mit intellektueller Behinderung kompetente GesprächspartnerInnen sind und ihre Wahrnehmungen und Einschätzungen wichtig sind, um letztendlich die Angebote für die Betroffenen verbessern zu können. Um dieser

Tatsache Rechnung zu tragen, ist es wichtig und ein weiteres Ziel der Diplomarbeit von den Betroffenen zu erfragen, wie sie die Erwerbsarbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt im Gegensatz zur Tätigkeit in der Beschäftigungstherapieeinrichtung erleben, da wenige empirische Daten existieren, die über subjektives Erleben oder berufliche Teilhabeerfahrungen von Menschen mit Behinderungen Aufschluss geben (vgl. Pinetz, Koenig 2008, 2).

Ein erfolgreicher Abschluss der Schulbildung, sowie ein befriedigender Übergang in eine berufliche Tätigkeit sind bei Menschen mit intellektueller Behinderung äußerst gefährdet (vgl. Hollenweger 2003, 141). Vor allem der Übertritt in eine für die Betroffenen erfüllende berufliche Tätigkeit ist oft problematisch, da Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung nach der Schulzeit üblicherweise „nur“ in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung tätig sind (vgl. Spiess 2004, 7). In diesem Zusammenhang wird vom britischen „Department of Health“ (2001) auch festgehalten, dass Menschen mit intellektueller Behinderung die größte Gruppe sei, die von sozialer Ausgrenzung betroffen ist und dass nur ca 10% ein Beschäftigungsverhältnis aufweisen (Department of Health 2001, 14). Die britische Regierung attestiert, dass Arbeit ein wesentlicher Faktor sei, der zur sozialen Inklusion von Menschen mit intellektueller Behinderung beiträgt und dass allen, die es sich wünschen zu arbeiten, die Möglichkeit und Gelegenheit sowie eine Chance dazu geboten werden sollte. Es sei wichtig und oberstes Ziel, Menschen mit intellektueller Behinderung an allen Formen von Arbeit teilhaben zu lassen und ihnen dies zu ermöglichen. Vorrangig gelte dies für bezahlte Arbeit, so dass Menschen mit intellektueller Behinderung einen Anteil zur Arbeitsgesellschaft beitragen können (vgl. Department of Health, 2001, 14). Jedoch haben wenige Menschen mit intellektueller Behinderung ein bezahltes Arbeitsverhältnis mit angemessener und individueller Unterstützung, was aber ein maßgeblicher Grundsatz für die Arbeitsgesellschaft ist bzw. sein sollte (vgl. O`Bryan et. al. 2000, 5).

Die Werkstatt für Menschen mit Behinderung ist größtenteils leider noch immer der Ort der beruflichen Rehabilitation und wird für Menschen mit intellektueller Behinderung als „Ersatzteilhabe“ am Arbeitsleben angeboten. Die dortigen Bedingungen, wie beispielsweise die Produktionszwänge oder die strukturellen Ge-

gebenheiten unterstützen nach Markowitz (vgl. 2000, 159) aber weder das Recht auf Arbeit für alle Menschen, noch die Wünsche der betroffenen Menschen in diesen Werkstätten. Viele Menschen mit Behinderung, so der Autor, scheitern an den Grenzen dieses Systems; die fördernden Bedingungen und Prinzipien der Normalisierung, der Integration, sowie der Selbstbestimmung und Autonomie scheinen abhanden gekommen zu sein. Vorrangig fehle es an integrationsstarken und identitätsstiftenden Konzepten, die Mut machen für Beschäftigungsalternativen. Auch Menschen mit intellektueller Behinderung können etwas leisten und arbeiten, was auch einer Beachtung würdig sei. Wichtig sei die Integrationschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit intellektueller Behinderung zu erhöhen. Angesichts der knappen Arbeitsplätze in wirtschaftlich schwierigen Zeiten werde es für Menschen mit intellektueller Behinderung immer schwieriger diese zu beschäftigen und angemessene Arbeitsplätze zu finden (vgl. Markowitz 2000, 159).

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es daher in Erfahrung zu bringen, wie Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung den Wechsel von einer Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt erlebt haben, welche Veränderungen dieser Wechsel für sie gebracht hat und welche Unterstützung sie bei diesem Übergang erhalten haben. Darüber hinaus soll aufgezeigt werden, dass Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung oftmals in der Lage sind, ihre Wünsche und Bedürfnisse auszudrücken, um so ihre subjektive Sichtweise ihres Anliegens darzustellen. Sie sind meist kompetente Gesprächspartner, ExpertIn in der eigenen Sache und besitzen häufig eine Reflexionsfähigkeit, die ihnen von der Gesellschaft in der Regel abgesprochen wird. Ziel der Diplomarbeit ist es demzufolge auch, die Sicht- und Betrachtungsweisen von Menschen mit intellektueller Behinderung im Hinblick auf ihre berufliche Situation in den Vordergrund zu stellen (vgl. Hagen 2007).

1.2 Themenmotivation

Da ich in meiner Studienzeit sehr viel und mit großem Interesse die Integration von Menschen mit intellektueller Behinderung verfolgt habe, war auch dies meine Motivation diese Thematik in meiner Diplomarbeit abzuhandeln. In den Seminaren meiner Studienzeit und in dem Schwerpunkt der beruflichen Rehabilitation verfolgte ich diese mit großem Interesse. Mein Schwerpunkt grenzte sich dann allerdings auf die berufliche Rehabilitation auf den Übergang von der Beschäftigungseinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ein. Diese Problematik rückte in den letzten Jahren immer mehr in den Blickwinkel. Eine weitere Motivation dieser Thematik entstand schon viel früher, da ich mit einem Menschen mit Down-Syndrom aufgewachsen bin, der mich in vielen Lebensbereichen sehr bereichert hat und dem ich die Motivation des Studiums überhaupt verdanke. Diese Person mit Down-Syndrom war auch in einer Werkstätte tätig und fühlte sich in dieser Institution nicht sehr wohl. Er war ein Mensch, der gerne über sich selbst bestimmte und wusste, was er wollte. Demnach weigerte er sich tagtäglich in die Werkstätte zu gehen. Wir hatten damals einen landwirtschaftlichen Betrieb auf dem immer sehr viel Arbeit zu erledigen war und für ihn war hier die Motivation sehr groß, immer wieder Tätigkeiten zu übernehmen. Schlussendlich bestand er nach und nach immer mehr darauf Tätigkeiten auf unserem Hof zu übernehmen und stand mit vollem Eifer, Motivation und Freude dahinter. Seine Arbeit war sehr abwechslungsreich und man merkte sein großes Interesse an der Arbeit im landwirtschaftlichen Bereich. Meine Familie merkte, dass er in der Werkstätte nicht glücklich war und er seine Tätigkeiten dort nicht mit großer Freude erledigte. Eines Tages war meine Familie damit einverstanden, dass er die Werkstätte verlassen durfte, um ausschließlich auf dem landwirtschaftlichen Betrieb mitzuarbeiten. Aufgrund der damaligen Zeit, war es nicht möglich ihn in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren oder andere Arbeitsplätze für ihn zu finden. Dies war auch eine Motivation diese Thematik zu behandeln, da ich damals erkannte, dass auch Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung erkennen können, was sie wollen und sie auch das Recht haben dies durchzusetzen.

1.3 Forschungsstand

Der im Kontext der Diplomarbeit relevante Forschungsstand gliedert sich einerseits in den deutschsprachigen andererseits in den angloamerikanischen Bereich. In den jeweiligen Bereichen konnten einige aktuelle qualitative Studien gefunden werden, wobei hier anzumerken ist, dass es eher wenig qualitative Studien hinsichtlich der Thematik gibt. v.a. im deutschsprachigen Raum gibt es nur wenige qualitative Studien, die die berufliche Situation und die subjektive Wahrnehmung von Menschen mit intellektueller Behinderung, sowie den Wechsel aus der Werkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt behandeln.

Im Folgenden werden zuerst die deutschsprachigen qualitativen Studien vorgestellt (Friedrich 2006, Spiess 2004), danach folgen die deutschsprachigen quantitativen Studien zur Thematik (Schabmann und Klicpera 1998, Doose 2005, 2007). Im Anschluss daran werden die englischsprachigen qualitativen (Wistow und Schneider 2003) und danach die englischsprachigen quantitativen Studien (Migliore et al. 2006, Eggelton et al. 1999, Kraemer et al. 2003) beschrieben.

Die qualitative Studie (Dissertation) von Friedrich (2006) *Orientierung im Entscheidungsprozess: Menschen mit geistiger Behinderung und der allgemeine Arbeitsmarkt. Eine qualitative Studie im Entscheidungsverhalten im Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt* untersuchte das Entscheidungsverhalten von Menschen mit intellektueller Behinderung hinsichtlich der Frage, ob sie sich für oder gegen einen Wechsel aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entscheiden. Friedrich versucht diese Thematik „auf der Grundlage einer qualitativen empirischen Untersuchung durchsichtiger“ (Friedrich 2006, 13) zu machen. Die Befragung wurde anhand von qualitativen Interviews mit Hilfe eines Leitfadens durchgeführt, die Auswertung der Ergebnisse erfolgte nach der Auswertungsmethode der Grounded Theory. Konkret werden in der Dissertation die Angebote und auch die Entscheidungshilfen, die die Betroffenen von einem Vermittlungsdienst der WfbM erhalten, sowie die Frage, ob bzw. wie dieser das Entscheidungsverhalten hemmen oder fördern, untersucht.

Der Fokus dieser Untersuchung liegt demnach auf dem Erleben des Entscheidungsprozesses im Prozess des Übergangs von der Werkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Überdies rücken bei Friedrich auch die lebensweltorientierten und alltagsorientierten beruflichen Veränderungen in den Mittelpunkt. Er erfragt dabei auch die subjektiv wahrgenommene Lebensqualität der Betroffenen, „die durch die objektive Teilhabe an Integration ermöglichenden Lebensbedingungen und subjektives Wohlbefinden“ (Seifert et. al 2001, 94f.) bestimmt wird. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass nahezu alle Befragten eine deutliche Unterstützung durch professionelle Hilfe erhalten haben. Das größte Motiv, um an dem Übergangsprozess teilzunehmen, war „der Wunsch nach einem Wahrgenommen-werden mit individuellen Wünschen und Kompetenzen“ (Friedrich 2006, 176). Die vorrangige Motivation einen Wechsel aus der Werkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu riskieren, waren die diskriminierend wahrgenommene Entlohnung bei Werkstattbeschäftigten und der Wunsch und die Bereitschaft im Bereich der Erwerbsarbeit höhere Leistungen zu erbringen. Durchwegs war auch in der Studie zu erkennen, dass das Bedürfnis und das Interesse groß waren, neue Tätigkeitsfelder kennen zu lernen, sowie die Kompetenzen zu erweitern. Die größte Motivation zur Teilnahme an einem Wechsel, „war die Hoffnung auf Statusverbesserung, da der Status einer WfbM-Beschäftigung als Abhängigkeit und Diskriminierung erlebt wurde“ (Friedrich 2006, 176f.). In der Studie wird deutlich, dass der subjektive Bedarf an Orientierung auf Seiten der Betroffenen in einer kritischen Statuspassage besteht. Es konnte herausgearbeitet werden, dass als wichtigstes relevantes Konzept die emotionale Entscheidungsorientierung eine bedeutende Rolle spielte. Dementsprechend müssen Unterstützungssysteme vorhanden sein, so dass bei den Betroffenen eine emotionale Ausbalancierung der personalen und sozialen Identität und psychisches Wohlbefinden entstehen, um eine Orientierungsfähigkeit auszubilden (vgl. Friedrich 2006).

Eine weitere qualitative Studie, die eine Befragung unter Berücksichtigung der subjektiven Wahrnehmungen von Menschen mit intellektueller Behinderung im Zusammenhang mit dem Wechsel von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt behandelt hat, ist die Studie von Spiess (2004) *Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen*. „In dieser Unter-

suchung werden die Umstände und Bedingungen beleuchtet, unter denen behinderte Personen eine Werkstatt für behinderte Menschen verlassen haben, um sich nicht zuletzt mit eigenen Kräften in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren“ (Spiess 2004, 8). Bei Spiess rücken die Wahrnehmung, Interpretation sowie die Bewertung des Prozesses der Integration der Betroffenen, die diese seit dem Verlassen der Werkstätte erlebt haben, in den Vordergrund. Spiess ist der Ansicht, dass die Integration in den Arbeitsmarkt bei Menschen mit Behinderung Wechselwirkungen in anderen Lebensbereichen auslöst und dass dies nicht ohne Wirkung auf die Betroffenen bleibt. Im Mittelpunkt der Studie stehen die Fragen wie Menschen mit Behinderung ihr Leben nach der Werkstätte gestalten und wie sie es geschafft haben, dauerhaft am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Es wurden Menschen mit Behinderung ausgewählt, die in den Jahren von 1990 – 2000 eine Werkstatt für behinderte Menschen in Niedersachsen verlassen haben. Insgesamt wurden 36 Personen mit leitfadengestützten Interviews befragt. Die Befragung konzentrierte sich auf den Verlauf des Übergangs, die momentane berufliche Situation der Betroffenen und deren Wahrnehmung darüber, sowie auf die Einschätzung hinsichtlich ihres bestehenden sozialen Umfeldes. Die Durchführung und Auswertung der Ergebnisse erfolgte anhand der Grounded Theory. In der Untersuchung wurde deutlich, dass Menschen mit Behinderung eine dauerhafte Integration am ersten Arbeitsmarkt erreichen können, wenn ihnen ausreichende Unterstützung geboten wird. Weiters zeigte sich, dass die betroffenen Personen eine hohe Motivation sowie Durchhaltevermögen aufweisen und auch den Mut haben Veränderungen einzugehen. Neben den neuen Kompetenzen, welche die Betroffenen erlernt haben, spielen auch die sozialen Kompetenzen, die die Menschen mit Behinderung im Umgang mit anderen Menschen erlernt haben, eine wesentliche Rolle. Ein vorrangiger Grund, warum die befragten Personen die Werkstatt verlassen haben, war die geringe Entlohnung innerhalb der Werkstätte. Betroffene „sehen die Werkstatt für behinderte Menschen nicht als eine Einrichtung zur beruflichen Rehabilitation, sondern als Arbeitsplatz für behinderte und benachteiligte Erwachsene mit sehr geringem Lohn“ (Spiess 2004, 298). Auffallend war auch, dass sich von den befragten Personen, die aus der Werkstätte ausgeschieden sind, niemand mehr bewusst für die Rückkehr in die Werkstätte entscheiden würde, d.h. es möchte niemand mehr einer - nach Auffassung der Betroffenen -

diskriminierenden Arbeit in einer Werkstätte nachgehen. Die Hälfte der befragten Personen hatte auch nach dem Verlassen der Werkstätte Erfahrung mit Arbeitslosigkeit, wobei sich die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit aufgrund der Hilfe eines Integrationsfachdienstes nur ein Jahr betrug. Die Betroffenen fühlten sich als Arbeitssuchende nicht wohl, aber „doch sehr viel weniger als Behinderte diskriminiert als zu der Zeit, in der sie in der Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt waren“ (Spiess 2004, 299).

Eine weitere Studie, in der qualitativ geforscht wurde und die aus Österreich kommt, die allerdings schon älter ist, ist die Studie von Schabmann und Klicpera (1998) *Erleben von Berufstätigkeit*. In dieser Studie gehen die Autoren der Frage nach, wie Menschen mit Behinderung ihre Berufstätigkeit am allgemeinen Arbeitsplatz erleben und wie sich diese Veränderung auf die anderen Lebensbereiche auswirkt. Ein weiterer Aspekt innerhalb der Studie war, welche Unterstützung sie bei der Arbeitssuche erhalten haben. Es wurden 53 Personen und deren Angehörige mittels halbstrukturierter Interviews befragt. Die Befragung beinhaltete verschiedene Themenkomplexe wie beispielsweise die Beschreibung der Arbeitsstelle, die Motivation zur Arbeitstätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt, die wahrgenommenen Veränderungen zur Werkstatt etc. Die Ergebnisse der Studie sind sehr eindeutig und zeigen auf, dass die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt ein bedeutender Schritt für sie war, der Unabhängigkeit und ein eigenverantwortliches Leben bedeutet. Es werden auch diverse Probleme mit KollegInnen und Vorgesetzten berichtet, aber durchwegs kann gesagt werden, dass es positive Äußerungen bezüglich des Wechsels gab (vgl. Schabmann, Klicpera 1998, 4).

Zu den quantitativen Arbeiten im deutschsprachigen Raum ist in erster Linie Doose zu nennen. 2005 führte er unter dem Titel *Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Verbleibs- und Verlaufsstudie der von Fachkräften für berufliche Integration (FBI) der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Behinderungen* eine Untersuchung durch, in der er die Arbeits- und Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen erhoben hat. In dieser

Studie wurden die von den Fachkräften für berufliche Integration (FBI) vermittelten Menschen mit Behinderungen mit Hilfe eines Fragebogens zur Lebens- und Arbeitssituation befragt. Außerdem wurden auch die Arbeitgeber mit Arbeitgeberfragebogen befragt. Im Rahmen der Studie wurden 238 Fragebögen zur Lebens- und Arbeitssituation sowie 105 Arbeitgeberfragebögen quantitativ ausgewertet. „Die Ergebnisse der Verbleibsstudie zeigen, dass behinderungsübergreifend deutlich über die Hälfte der vermittelten Werkstattbeschäftigten auch unter schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durch die FBI dauerhaft auf den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden konnten“ (Doose 2004, 61). Die Mehrheit (70%) der vermittelten Personen, die zuvor in einer Werkstatt arbeiteten, sind nach über fünf Jahren noch immer an ihrem vermittelten Arbeitsplatz tätig (vgl. Doose 2005, 75).

In einer weiteren ähnlichen Studie von Doose (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. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie* wurden langfristige Entwicklungen der beruflichen Integration und Entwicklung von Menschen mit Lernschwierigkeiten untersucht. Es wurden in diesem Zusammenhang 251 Menschen mit Lernschwierigkeiten befragt, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden. Die Befragungen der betroffenen Personen erfolgten mittels Fragebogen. Auch hier wurden überdies mit den beteiligten Integrationsfachdiensten ExpertInnengespräche als Einzel- oder Gruppengespräche durchgeführt und anschließend quantitativ ausgewertet. „Die Untersuchung zeigt, dass auch für den Personenkreis von Menschen mit Lernschwierigkeiten mit höherem Unterstützungsbedarf eine nachhaltige berufliche Integration möglich ist“ (Doose 2007, 8).

Für den englischen Sprachraum ist bei den qualitativen Studien zunächst die britische Studie von Wistow und Schneider (2003) „Users' view on supported employment and social inclusion: a qualitative study of 30 people in work“ zu nennen, im Zuge derer anhand von qualitativen Interviews 30 Personen mit

intellektueller Behinderung, die durch Unterstützte Beschäftigung (supported employment) Arbeit gefunden haben, befragt wurden. In diesen Interviews war es vorrangig, Menschen mit intellektueller Behinderung zu deren Empfindungen bzw. Auffassungen zu Arbeit und deren Erfahrungen zu befragen. Im Vordergrund dabei stand, dass die Betroffenen darüber berichteten, wie sie eine Arbeit gesucht haben, wie es ist Arbeit zu haben und welche Unterstützung sie dabei erfahren haben. Mittels supported employment, die eine Form der Maßnahme für Menschen mit intellektueller Behinderung zur Eingliederung in Arbeit darstellt, erhielten die Betroffenen diverse Trainings oder soziales Kompetenztraining und Ressourcentraining. In der Studie ging es zunächst darum in Erfahrung zu bringen, welche Aspekte der Unterstützung und Beschäftigung für die Menschen mit intellektueller Behinderung, die an einer supported employment Maßnahme teilgenommen haben, wichtig waren. Zu diesem Zweck wurden halbstrukturierte Interviews durchgeführt, mittels derer sowohl positive als auch negative Aspekte und Erfahrungen erfasst werden konnten. Das Interview enthielt überdies Fragen über persönliche Erfahrungen und Arbeitserfahrungen, Fragen, wie die Betroffenen es empfanden eine Arbeit durch Unterstützung zu bekommen, Fragen zur persönlichen Entwicklung infolge eines Arbeitsverhältnisses und Fragen zum Ausmaß der Integration der Betroffenen in das Arbeitsleben und in die Gesellschaft aufgrund des Arbeitsverhältnisses. Die Daten wurden anhand einer Software für qualitative Analysen ausgewertet. Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass die meisten der befragten Personen eine Unterstützungsleistung erhalten haben. Es entstand in der Studie ein typisches Bild der Beweggründe, warum Menschen mit Behinderung arbeiten wollen. Viele Betroffene äußerten sich positiv zu den Möglichkeiten, die mit Arbeit verbunden sind. Erwähnt wurden größere Möglichkeiten und auch größere Wahlmöglichkeiten im Job zu haben, soziale Integration in die Gesellschaft durch Arbeit und Möglichkeiten einen Fortschritt in der Karriere zu machen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Studie eine relativ große Zufriedenheit der Betroffenen am allgemeinen Arbeitsmarkt, in welchen sie angenommen und akzeptiert wurden, ergab. Auch zeigten die Ergebnisse, dass Menschen mit intellektueller Behinderung die Wahl haben sollten, ob sie in Werkstätten oder in einem Arbeitsverhältnis arbeiten wollen und dass sie das Recht auf Unterstützung haben (vgl. Wistow, Schneider 2003, 173).

Eine weitere Studie wurde 2007 von Migliore, Mank, Grossi und Rogan mit dem Titel *Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff* in den USA an der University of Indiana durchgeführt. Diese Studie befasste sich damit, dass Erwachsene mit intellektueller Beeinträchtigung häufig in so genannten Werkstätten tätig sind (76%) und ging der Frage nach, ob das fehlende Interesse an Erwachsenen mit intellektueller Behinderung und deren Familien, die einen Arbeitsplatz außerhalb der Werkstätte bevorzugen würden für das Auseinanderklaffen zwischen Politik und Praxis der Werkstätten verantwortlich ist. Die Studie zielte weiters darauf ab, die Präferenzen der Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung hinsichtlich der Frage, ob diese in einer Werkstatt oder auf dem allgemeinen Arbeitsplatz tätig sein wollen, zu klären. Ein weiteres Anliegen in der Studie war festzustellen, wie sich die betroffenen Personen für die Werkstatt entschieden haben, welche Präferenzen hinsichtlich eines Arbeitsplatzes bestehen und welche Möglichkeit existieren, außerhalb der Werkstätte auf dem Arbeitsmarkt tätig zu sein. Die Ergebnisse basieren auf der Befragung von 210 Personen mit intellektueller Beeinträchtigung, die in 19 Werkstätten tätig waren. Weiters wurden die Familien der Betroffenen und auch die Betreuer der Werkstätte befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrzahl der befragten Personen lieber außerhalb der Werkstätte, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein will. Des Weiteren war die Mehrzahl der befragten Personen der Ansicht, dass dies auch zu bewerkstelligen wäre, wenn genügend Unterstützung da wäre. Die Datenerhebung erfolgte durch ein leitfadengestütztes Interview mit den Erwachsenen mit intellektueller Behinderung. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass es Veränderungen für Menschen mit intellektueller Behinderung geben muss, um Arbeitsplätze am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten. Die Mehrzahl der befragten Personen würde es bevorzugen in der freien Wirtschaft zu arbeiten. Es hat sich auch gezeigt, dass die Familien der betroffenen Personen oft gemischte Gefühle gegenüber dem Wechsel aus der Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt äußern, dass die Familien aber dennoch als oberste Unterstützung für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung im Übergang gelten. Die Mehrheit der Familien glaubte auch daran, dass ihre Töchter oder Söhne die Arbeit in der freien Wirtschaft schaffen würden. Die Betreuer in den Werkstätten

standen der Arbeit am allgemeinen Arbeitsplatz eher kritisch gegenüber, wobei sich zeigte, dass die Betreuer, die selber in einer Werkstätte tätig sind, es auch bevorzugen in einer Werkstätte tätig zu sein, obwohl sie die Integration in den ersten Arbeitsmarkt durchaus in Erwägung ziehen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass viele Erwachsene mit intellektueller Beeinträchtigung in einer Werkstätte tätig sind, es aber bevorzugen würden in der freien Wirtschaft tätig zu sein (vgl. Migliore et al. 2007, 15).

Eggelton, Roberston, Ryan und Kober (1999) haben in ihrer Studie *The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability* den Einfluss von beruflicher Tätigkeit auf die Lebensqualität von Menschen mit intellektueller Behinderung untersucht. Die Studie wurde in Australien an der University of Western Australia durchgeführt. Die Studie vergleicht die Lebensqualität von Personen mit intellektueller Beeinträchtigung, die eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben und die vorher in einer Werkstätte tätig waren, mit jener von Personen mit intellektueller Behinderung, die Arbeit suchen und die in einer Werkstatt tätig sind oder andere, die zuhause sind. Für die Durchführung der Studie wurde ein „Quality of Life Questionnaire“ verwendet und es wurden 50 Interviews durchgeführt. Die Ergebnisse der Studie haben gezeigt, dass die Personen, die beschäftigt sind bzw. Arbeit haben, eine höhere Lebensqualität angeben, als jene, die nicht beschäftigt sind. Die Lebensqualität bei denjenigen Personen, die arbeitslos und zuhause waren und diejenigen, die in einer Werkstätte tätig waren, sind annähernd gleich niedrig. Die Ergebnisse sagen aus, dass durch Arbeit in der freien Wirtschaft die Bedürfnisse von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung mehr gestillt sind, als dies in Werkstätten der Fall ist. Insgesamt impliziert diese Studie, dass für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung, die einen Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft wollen, die Werkstätte keine adäquate Lösung ist und dass es wichtig wäre, die Personen, die Motivation haben zu arbeiten, zu unterstützen, damit sie am ersten Arbeitsmarkt tätig sein können. Die Teilhabe am Arbeitsleben hat für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung nicht nur finanzielle Vorteile, sondern sie trägt auch zu einer Verbesserung der Lebensqualität bei (vgl. Eggelton et al. 1999, 106).

In eine weiteren ähnlichen Studie von Kraemer, McIntyre und Blacher (2003) *Quality of Life for Young Adults with Mental Retardation During Transition* wurden 188 junge Erwachsene mit intellektueller Behinderung mittels dem „Quality of Life Questionnaire“ befragt. Auch hier kommt zum Ausdruck, dass die Lebensqualität von jungen Erwachsenen mit intellektueller Behinderung in einem Arbeitsverhältnis höher ist, als bei jenen, die in einer Werkstatt tätig sind. Weiters hat sich in der Studie gezeigt, dass die schlechte Familienverhältnisse und Unzufriedenheit mit der Unterstützung negative Auswirkungen haben kann. Die Unterstützung und das Involviert-Sein der Familien im Übergangsprozess sind sehr wichtig. Wenn die Eltern in den Prozess miteinbezogen werden, kann das positive Auswirkungen auf die Lebensqualität haben (vgl. Kraemer et al. 2003, 250).

1.3 Aufbau der Arbeit

In Kapitel 1 werden Problemstellung und Zielsetzungen der Diplomarbeit, Themenmotivation, der Forschungsstand, der Aufbau der Arbeit, die der Diplomarbeit zugrunde liegenden Forschungsfragen, sowie die Relevanz der Thematik behandelt. Anschließend erfolgt in Kapitel 2 eine umfangreiche Klärung der für die Diplomarbeit relevanten Begrifflichkeiten der Behinderung, wobei v.a. die geistige der intellektuellen Behinderung begrifflich gegenüber gestellt wird. Der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit – ICF ist ebenfalls ein Abschnitt gewidmet. Dabei werden verschiedenen Definitionen und Modelle der Begrifflichkeiten herausgearbeitet. Kapitel 3 behandelt die Thematik von Menschen mit intellektueller Behinderung im Arbeitsleben. Der erste Abschnitt befasst sich mit der beruflichen Situation von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung, wobei hier die Arbeitsmarkteinbindung speziell im Vordergrund steht. Der zweite Abschnitt ist der die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit intellektueller Behinderung gewidmet. Im letzten Abschnitt des 3. Kapitels wird auf Beschäftigungsformen von Menschen mit intellektueller Behinderung eingegangen. In Kapitel 4 wird auf eine spezielle

Form der Beschäftigungsform, nämlich die der Beschäftigungstherapieeinrichtungen, näher eingegangen. In diesem Kapitel wird es vor allem darum gehen, den Begriff der Beschäftigungstherapieeinrichtung einzugrenzen und einen kurzen historischen Abriss zur Entstehung zu geben. Weiters ist es im Zuge der Diplomarbeit relevant, die Vor- sowie Nachteile der Beschäftigungstherapieeinrichtungen näher zu erläutern.

Nach Abschluss des Literaturteils in Kapitel 4 erfolgt nun die empirische Untersuchung in Kapitel 5. Zunächst wird die methodische Vorgehensweise ausführlich geschildert. Dabei stehen die allgemeine Gestaltung des Forschungsvorhabens, sowie die in der Diplomarbeit verwendeten qualitativen Forschungsmethoden, das problemzentrierte Interview, sowie als Auswertungsmethode die Qualitative Inhaltsanalyse von Mayring im Vordergrund. Nach der theoretischen Auseinandersetzung mit den qualitativen Forschungsmethoden, werden die gewonnenen Ergebnisse im zweiten Abschnitt von Kapitel 5 aufgezeigt. Im Anschluss daran erfolgt eine Diskussions beziehungsweise Interpretation der Ergebnisse, die auch im Bezug zu der ausführlich dargestellten Theorie gesetzt werden. Zum Abschluss der Diplomarbeit werden zusammenfassend die Forschungsfragen (siehe nachfolgenden Abschnitt) beantwortet.

1.4 Forschungsfragen

Der Fokus der Untersuchung in der Diplomarbeit liegt auf dem Erleben der beruflichen Situation von Menschen mit intellektueller Behinderung nach dem Übergang aus der Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Arbeit spielt in der heutigen Gesellschaft eine wichtige Rolle, was in Kapitel 3 noch deutlicher zum Ausdruck gebracht wird. In diesem Zusammenhang ist es ein Ziel der Diplomarbeit die subjektiven Sichtweisen der Betroffenen zur beruflichen Integration von Menschen mit intellektueller Behinderung herauszuarbeiten. Dabei stehen unter anderem die subjektiven Beweggründe, die Beschäftigungseinrichtung zu verlassen, im Vordergrund.

In der Untersuchung der vorliegenden Arbeit wird besonderer Wert auf die Erfassung subjektiver Wahrnehmungen der Beschäftigungssituation von Menschen mit intellektueller Behinderung gelegt, die im Gegensatz zu quantitativen Ergebnissen nach wie vor eher wenig Beachtung gefunden hat. Dabei soll folgender Forschungsfrage nachgegangen werden:

Wie erleben Menschen mit intellektueller Behinderung die beruflichen Veränderungen nach dem Übergang aus der Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?

Aus dieser Fragestellung resultieren weitere relevante Fragen:

Welche subjektiven Beweggründe haben dazu beigetragen, den Wechsel aus der Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verwirklichen?

Inwiefern konnten die Betroffenen den Übergang von der Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vollziehen? Welche Unterstützung wurde für den Wechsel als hilfreich erachtet?

1.5 Relevanz der Thematik

Wie bereits in Abschnitt 1.3 (Forschungsstand) erwähnt, rückt die Beschäftigungssituation und die Integration von Menschen mit intellektueller Behinderung in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus der Aufmerksamkeit. „Die Teilhabe am Arbeitsleben ist ein zentraler Bestandteil gesellschaftlicher Teilhabe. (...) Arbeit bestimmt die Art und Weise, wie der Mensch in die Gesellschaft integriert ist“ (Doose 2007, 15). Arbeit befriedigt nicht nur das Bedürfnis nach materieller Existenzsicherung, sondern sie hat auch einige andere Funktionen, wie beispielsweise die soziale Einbindung in die Gesellschaft. Dies ist im besonderen Maß für Menschen mit Behinderung von wesentlicher Bedeutung. Spiess (2004) meint auch, dass die Möglichkeit zu arbeiten für Menschen mit Behinderung wahrscheinlich einen größeren Wert hat als für Menschen ohne

Behinderung (vgl. Spiess 2004, 52ff.). In Anlehnung an Schubert (1996) hält sie fest, dass Menschen mit Behinderung durch ihre Arbeitstätigkeit einen höheren Statusgewinn empfinden, als dies Menschen ohne Behinderung tun (vgl. Spiess 2004, 53). Auch Bieker (2005) erwähnt, „die Teilhabe am Arbeitsleben schafft nicht nur die Grundlage für eine von privater Alimentierung und staatlicher Dauerfürsorge unabhängigen Lebensführung, sondern sie ist – neben vielem anderen – essentielles Scharnier der gesellschaftlichen Integration des Individuums und seinem Bedürfnis nach sozialer Zugehörigkeit“ (Bieker 2005, 7). Leider ist die Verwirklichung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit intellektueller Behinderung noch nicht zufrieden stellend. Denn viele Menschen mit Behinderung haben ihren Arbeitsplatz in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung anstatt am „realen“ Arbeitsmarkt. „Die berufliche Rehabilitation geistig behinderter Menschen findet in der Regel in der `Dauerrehabilitationseinrichtung´ WfbM statt“ (Lindmeier 2006, 397). Die Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt ist nun, warum die Durchlässigkeit von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit intellektueller Behinderung schwierig ist. Weiters stellt sich die Frage, warum sehr wenige Menschen mit intellektueller Behinderung den Übergang von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen und welche Befürchtungen sowie Vor- und Nachteile aus Sicht der Betroffenen bestehen. Genau hier lässt sich die pädagogische Relevanz der Arbeit festmachen, denn es ist wichtig zu klären, wie Menschen mit Behinderung die Erwerbsarbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt im Gegensatz zur Tätigkeit in der Beschäftigungseinrichtung erleben. Da zu der Personengruppe und auch zu deren Lebenslagen wenige empirische Daten existieren, die über subjektives Erleben oder berufliche Teilhabeerfahrungen von Menschen mit Behinderungen Aufschluss geben, zudem kann hier auch eine Forschungslücke verortet werden (vgl. Pinetz, Koenig 2008, 2). Diese Tatsache wurde auch bereits in Abschnitt 1.3 angeführt, als darauf hingewiesen wurde, dass es im deutschsprachigen Raum nur einige wenige Studien zur Thematik gibt, d.h. die Beantwortung der Frage wie Menschen mit intellektueller Behinderung „ihre berufliche Laufbahn und damit einhergehende Teilhabeerfahrungen erleben, ist kaum Gegenstand wissenschaftlicher Betrachtung“ (Spiess 2004, 15). Hagen (2002) meint, dass dies möglicherweise daran liegt, dass die sprachlichen und reflektierenden Kompetenzen von Menschen mit intellektueller Behinderung als

Experten in eigener Sache noch zu wenig anerkannt werden (vgl. Hagen 2002, 294). Die pädagogische Relevanz der Thematik liegt demnach auch darin aufzuzeigen, dass Menschen mit intellektueller Behinderung kompetente Gesprächspartner sind.

2 Intellektuelle Behinderung – Begriffseingrenzung

In diesem Kapitel werden zunächst die Begrifflichkeiten Behinderung allgemein, sowie geistige vs. intellektuelle Behinderung und die Internationale Klassifikation von Behinderung abgehandelt.

2.1 Behinderung

Der Begriff der Behinderung ist sehr weitläufig und undifferenzierbar. Überdies spiegeln sich im Begriff der Behinderung auch individuelle und gesellschaftliche Normen, Werthaltungen und Ansichten, die der jeweiligen Zeit unterworfen sind, wider. Dabei steht im Vordergrund, wie Behinderung definiert wird, denn der Begriff ist vorrangig immer abhängig von historischen, kulturellen Aspekten, vom gesellschaftlich implizierten Menschenbild, sowie vom Stand der Wissenschaft. Darüber hinaus ist Behinderung immer ein Begriff, der gewertet wird, denn Behinderung wird stets an dem gemessen, was als „normal“ gilt oder wahrgenommen wird. „Ein Mensch, der erwarteten Normen nicht entspricht, wird durch eine bequeme Eliminierungspraxis in seinen Entfaltungs-, Handlungs- und Bewegungsspielraum eingeengt und ins gesellschaftliche Ghetto gedrängt“ (Klein 1994, 82 zit. n. Theunissen 2000, 14).

Auch im Österreichischen Behindertenkonzept (2003) befinden sich zwei Definitionen über Behinderung, die zum Ziel haben, die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung in all ihren Dimensionen zu erfassen. Diese Definitionen sind allerdings eher problemorientiert formuliert: „Behinderte Menschen sind Personen jeglichen Alters, die in einem lebenswichtigen sozialen Beziehungsfeld körperlich, geistig oder seelisch dauernd wesentlich beeinträchtigt sind. Ihnen stehen jene Personen gleich, denen eine solche Beeinträchtigung in absehbarer Zeit droht. Lebenswichtige soziale Beziehungsfelder sind insbesondere die Bereiche Erziehung, Schulbildung, Erwerbstätigkeit, Beschäftigung, Kommunikation, Wohnen und Freizeitgestaltung“ (BMSG 2003, 9). Und weiter: „Behindert sind jene Menschen, denen es ohne Hilfe nicht möglich ist, geregelte soziale Beziehungen zu pflegen, sinnvolle Beschäftigung zu erlangen und auszuüben

und angemessenes und ausreichendes Einkommen zu erzielen“ (BMSG, 2003, 9). Es kommt hier deutlich zum Ausdruck, dass diese Auffassungen und Definitionen von Behinderung defizit-orientiert und negativ besetzt sind. Daher ist es notwendig eine Sichtweise von Behinderung zu finden, die Behinderung als „eine Form menschlicher Existenz und keine Minus-Variante des Durchschnittsmenschen“ (Stadler 1996, 262) darstellt. Behinderung sollte demnach auch nicht am Individuum selbst festgemacht werden, sondern es sollten die Auswirkungen der Funktionsbeeinträchtigung auf die Teilhabe und Aktivitäten erfasst werden. In einer neueren Version der österreichischen Bundesregierung für Behinderung hat dieser Gedanke bereits Eingang gefunden, denn dort wird Behinderung „als Zusammentreffen von gesellschaftlichen und umweltbedingten Faktoren und nur zweitrangig als medizinisches Problem“ (BMASK 2009, 3) beschrieben. Die neue Version im Österreichischen Behindertenbericht entstand in Anlehnung an die neue Definition von Behinderung der World Health Organisation (WHO) im Jahre 2001. Diese versuchte ein neues Modell von Behinderung zu etablieren, welches darauf begründet ist, dass Behinderung als Zusammenspiel von Individuum und Umwelt gesehen wird und vorrangig durch die Einschränkung der Partizipation des Menschen mit Behinderung zum Vorschein kommt (vgl. Geiling et. al. 2005, 83). Die Grundlage des neuen Modells der WHO ist der bio-psycho-soziale Behinderungsbegriff (vgl. Abschnitt 2.3), welcher einen Wechsel vom stark medizinisch orientierten Blickwinkel der Behinderung hin zu einem Zusammenspiel der Behinderung zwischen Individuum und Umwelt impliziert.¹

In der vorliegenden Diplomarbeit wird der Begriff der *intellektuellen Beeinträchtigung* verwendet, da der Begriff der *geistigen Behinderung* mit negativen Stigmatisierungen behaftet ist (Der Begriff der geistigen Behinderung „beinhaltet eine Abwertung des Menschen mit einer oft lebenslangen Diskriminierung“ (Kniel, Baudisch 2005, 6), während mit dem Terminus „intellektuelle Beeinträchtigung“ ausschließlich die kognitive Beeinträchtigung angesprochen wird (Kniel, Baudisch 2005, 6). In den nachfolgenden Abschnitten soll dies näher ausgeführt werden. Dazu wird zunächst der Begriff „geistige Behinderung“ näher er-

¹ Die neuere Sicht des Behindertenbegriffes der WHO wird in Abschnitt 2.3 ausführlich behandelt.

läutert, um diesem Terminus dann den der „intellektuellen Beeinträchtigung“ gegenüber zu stellen. Danach soll die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) beschrieben werden.

2.2. Geistige Behinderung

„Geist lässt sich eigentlich nicht behindern“, so Osbahr (2000, 97). Dennoch existiert der Begriff seit langem und hält sich auch hartnäckig. Im Wandel der Zeit bekam der Begriff im sozialen Bereich allerdings eher eine Funktion als Deutungsmuster und verlor seine Bedeutung als Fachbegriff (vgl. Osbahr 2000, 97).

In definitorischer Hinsicht kann festgehalten werden, dass es sich bei dem Terminus der geistigen Behinderung um einen unklaren Begriff handelt. So stellt Speck (2005) auch provokant die Fragen, was eine so genannte geistige Behinderung überhaupt sei, wie geistig Behinderte von nicht-geistig Behinderten zu unterscheiden seien, ob diese Unterscheidung überhaupt vorzunehmen sei etc. Auch ist es nach Speck (2005) schwierig einen allgemeinen, akzeptablen Begriff zu finden, vor allem in der unüberschaubaren Menge von Bezeichnungen, die sich auch im Laufe der Zeit entwickelt haben und immer wieder verworfen worden sind. Dies sei darauf zurückzuführen, dass man mit dem Wechsel der vielen verschiedenen Begrifflichkeiten immer wieder die damit einhergehenden Stigmatisierungen vermeiden wollte. Diese Entwicklung sei zwar wünschenswert, aber es würden dennoch immer wieder Unterschiede festgestellt und praktiziert. Darüber hinaus würden bei allgemeinen Beschreibungen immer wieder Ungenauigkeiten und auch Einseitigkeiten in Kauf genommen (vgl. Speck 2005, 43).

Darüber hinaus kritisiert Speck, dass der Terminus „geistige Behinderung“ immer „ein Defizit, etwas Negatives, ein Manko, ein Handicap (ausdrückt), noch dazu eines, das gesellschaftlich erheblich stigmatisiert, nämlich eine intellektuelle Unzulänglichkeit“ (Speck 2005, 47). Hiermit könnte der Eindruck entstehen, dass alles, was einen Menschen mit einer so genannten geistigen Behinderung betrifft, etwas Negatives und Defizitäres ist. Dabei rücke das „Ungenügende“

der Menschen mit geistiger Behinderung in den Vordergrund und das, worum es eigentlich gehen sollte, wenn Menschen zusammenleben, wenn es um die Entwicklungen, Bedürfnisse, Fähigkeiten und auch um den Wert und Würde eines Menschen geht, in den Hintergrund (vgl. Speck 2005, 47).

Auch Osbahr (2000) hält fest, dass man sich bei der Begriffseingrenzung und Klassifizierung von geistiger Behinderung bislang stark an den Defiziten der Behinderung, die die Betroffenen hatten, orientierte. Von dieser defizitären Sichtweise ausgehend wurden die Verhaltensweisen auf die Person mit geistiger Behinderung zurückgeführt und festgemacht. „Dies stellt jedoch eine verallgemeinerte Sichtweise dar, welche sich so nicht wissenschaftlich belegen lässt und vielmehr zu Prophezeiungen führt, die sich am Ende selbst erfüllen. In Folge dieser Bezeichnung passiert es, dass das Individuum mit seinen Defiziten gleichgesetzt wird, wir es dadurch etikettieren und unsere Aufmerksamkeit für die Person reduzieren. Der Aussonderungsprozess ist damit vollzogen“ (Osobahr 2000, 97).

Bereits vor nahezu 20 Jahren vertrat Speck (vgl. 1990, 41) daher die Ansicht, dass der Mensch ganzheitlich betrachtet werden sollte. Im Rahmen der Menschlichkeit seien Menschen mit Behinderung grundlegend zuerst einmal Menschen. Darüber hinaus betont er: „Was geistige Behinderung *ist*, kann nicht sicher, d.h. objektiv und definitiv fixiert (...) werden“ (Speck 2005, 48). Vielmehr handle es sich bei dem Begriff um soziale Dimensionen, die relevant seien und auch um Veränderbares in doppelter Hinsicht. Zum einen gehe es um die sozialen Einstellung der Umwelt, was unter geistiger Behinderung verstanden wird und zum anderen gehe es um die soziale Annahme und sozialen Einflüsse, wie ein Menschen angenommen wird und um die Förderung, die ein Mensch erhält. Diese Aspekte verändern, was eine so genannte geistige Behinderung ausmache (vgl. Speck 1990, 42). Hier kommt zum Ausdruck, dass geistige Behinderung sehr komplex ist und dass jedes Individuum eine andere Ausprägung einer geistigen Behinderung hat. Heute ist man überdies sehr darauf bedacht, dass man die Defizitorientierung bei dem Begriff der geistigen Behinderung vermeidet. Wie oben erwähnt, ist die so genannte geistige Behinderung nicht nur auf eine Beeinträchtigung der physischen Funktionen zu reduzieren, sondern sie

resultiert und entwickelt sich aus der dynamischen Wechselwirkung mit der Umwelt, mit der das Individuum in Kontakt tritt.

Inwieweit sich der Begriff der intellektuellen Behinderung bzw. Beeinträchtigung nun von jenem der geistigen Behinderung abhebt, soll im nachfolgenden Abschnitt näher beschrieben werden.

2.2 Intellektuelle Behinderung

Im Rahmen dieser Diplomarbeit wird der Begriff der intellektuellen Behinderung, wie oben kurz beschrieben, dem Begriff der geistigen Behinderung vorgezogen, weil dieser gegenüber den Menschen mit einer Behinderung weniger abwertend wirkt. Aus diesem Grund geht derzeit die Tendenz dahin dass der Begriff der intellektuellen Behinderung den der geistigen Behinderung ablöst. Diese Tendenz ist weltweit zu verzeichnen und impliziert damit, dass eine negative Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung vermieden werden sollte (vgl. Theunissen et. al. 2007, 177).

Durch diesen Wechsel in den Begrifflichkeiten wird nun mehr auf das beeinträchtigte Merkmal, nämlich die eingeschränkte kognitive–intellektuelle Funktion hingewiesen. „Menschen (...) werden als geistig behindert bezeichnet, weil sie in Folge einer Hirnschädigung in ihren intellektuellen Fähigkeiten (in der Analyse und Synthese von Wahrnehmungen, Erfahrungen, Einsichten und Erkenntnissen) gravierend beeinträchtigt sind, was wiederum Auswirkungen auf ihr Lernen und ihre Lebensgestaltung hat“ (Fornfeld 2000, 44). D.h. die geistige Behinderung resultiert aus der verminderten intellektuellen Leistung und die Einschränkungen beziehen sich nur auf „analytische und begriffliche Intelligenz und den hiermit verbundenen mehr oder weniger stark ausgeprägten Schwierigkeiten und Begrenzungen in der Aneignung von Fertigkeiten wie z. B. dem Generalisierungsvermögen, dem abstrakt-logischen Denken, dem Vorstellungsvermögen, der Strategieentwicklung und der Strategiebefolgung“ (Weber 1997, 14f.). Andererseits entwickeln Menschen mit einer intellektuellen Behinderung unter normalen Bedingungen große Fähigkeiten im Bereich der sozialen Kom-

petenzen. Dies betrifft nicht nur zwischenmenschliche Kontakte, sondern auch berufliche Fähigkeiten und persönliche Interessen der Menschen mit Behinderung. Nach Weber (1997) lässt sich daher festhalten, dass der Begriff der geistigen Behinderung als zu breit und zu vielfältig für dieses Erscheinungsbild und nach dem heutigen Erkenntnisstand überholt ist (vgl. Weber 1997, 15).

2.3 Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit - ICF

Anders als bei anderen internationalen Klassifikationen zielt die ICF (Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit) nicht darauf ab, Menschen mit Krankheiten oder Behinderungen zu beschreiben oder zu kategorisieren. Vielmehr handelt es sich bei der ICF um ein System von Kategorien oder Dimensionen, in welchen die Entwicklungsmöglichkeiten der Menschen im Vordergrund stehen. In den letzten Jahrzehnten war, wie oben erwähnt, ein Wandel des Behinderungsbegriffes feststellbar. Der stark medizinisch orientierte Behinderungsbegriff, der Behinderung als Schädigung einer Person ansah und von einem defizit-orientierten Blickwinkel ausging, wurde von einem Behinderungsbegriff, der die Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der üblichen Aktivitäten, der gesellschaftlichen Teilhabe, der Umweltfaktoren und die personenbezogenen Faktoren mit einbezieht, (ICF) abgelöst. Dieser stark medizinisch orientiert Blickwinkel von Behinderung wurde damals von der Weltgesundheitsorganisation WHO im Jahre 1980 beschlossen und wurde als die International Classification of Impairment, Disability and Handicap (ICIDH) bezeichnet. Diese Klassifikation ging von einer Dreigliedrigkeit, von einer körperlichen Schädigung (impairment), der daraus resultierenden Funktionsbeeinträchtigung (disability) und den damit einhergehenden sozialen Benachteiligungen (handicap) aus. (vgl. Puschke 2005, 1). Bei dieser veralteten Klassifikation wurde das Individuum mit seiner körperlichen Schädigung in den Mittelpunkt gerückt, wodurch der Mensch im sozialen Leben als beeinträchtigt angesehen wurde. Der ICIDH „ging es um die Beschreibung, Strukturierung und um mögliche kausale Zusammenhänge unterschiedlicher Aspekte von `Behinderung`, ausgehend von einer Krankheit bzw. Schädigung bis hin zu möglichen Ein-

schränkungen für die kindliche Entwicklung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben“ (Fischer 2008, 388). Die ICDH implizierte damit einen kausalen Zusammenhang zwischen einer Krankheit oder einem gesundheitlichen Problem einerseits und einer sich daraus ergebenden Schädigung andererseits, die dann zu einer Leistungsminderung und diesem Umstand zufolge auch zu einer Beeinträchtigung der gesellschaftlichen Teilhabe führt.

Diese alte Version (ICIDH) wurde im Jahre 2001 durch den Beschluss der WHO durch die neue Version (ICF) (International Classification of Functioning, Disability and Health), abgelöst. Die ICF geht wie ihr Vorgänger auch von einer Dreigliedrigkeit aus, es wurden jedoch die Begrifflichkeiten und auch die Definitionen verändert. Die Begriffe sind nun nicht mehr Schädigung (impairment), Beeinträchtigung (disability) und Benachteiligung (handicap), sondern in der neuen Version (ICF) werden die Begriffe „Körperfunktionen- und -strukturen“, „Aktivität“ und „Partizipation“ relevant. Diese neuen und umfassenderen Begrifflichkeiten implizieren das neuere Verständnis von Behinderung und Funktionsfähigkeit (vgl. Fischer 2008, 392).

In der neuen Version (ICF) spielt der übergeordnete Begriff der Gesundheit eine große Rolle. Nach dem neueren Verständnis erfasst der Begriff der Gesundheit „nicht nur die Abwesenheit von Krankheit oder Behinderung (...), sondern weiter gefasst und übergreifend den Zustand körperlichen, geistig-seelischen und sozialen Wohlbefindens“ (Fischer 2008, 392).

Die ICF geht davon aus, dass eine Person, funktional gesund ist, wenn

- „1. ihre körperlichen Funktionen (einschließlich des mentalen Bereichs) und Körperstrukturen denen eines gesunden Menschen entsprechen (Konzepte der Körperfunktionen und -strukturen),*
- 2. sie all das tut oder tun kann, was von einem Menschen ohne Gesundheitsproblem (ICD) erwartet wird (Konzept der Aktivitäten),*
- 3. sie ihr Dasein in allen Lebensbereichen, die ihr wichtig sind, in der Weise und dem Umfang entfalten kann, wie es von einem Menschen ohne gesundheitsbedingte Beeinträchtigung der Körperfunktionen oder –strukturen oder der Aktivitäten erwartet wird (Konzept der Partizipation)“ (ICF 2005, 4).*

D.h. in der neuen Version (ICF) werden auch keine Krankheiten mehr kategorisiert oder in irgendeiner Form systematisiert, sondern es steht der Begriff des „functioning“, der im deutschen als „Funktionsfähigkeit“ zu verstehen ist, im Vordergrund. Mit „Funktionsfähigkeit“ meint die ICF alle Gesichtspunkte der funktionalen Gesundheit, welche sich auf den Körper, auf die Aktivität und Kompetenzen und schlussendlich auf die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beziehen. Damit kommt deutlich zum Vorschein, dass es sich hier um einen mehrdimensionalen Behinderungsbegriff handelt, welcher weit über den medizinischen Blickwinkel hinausgeht und soziale Dimensionen mit einschließt (vgl. Fischer 2008, 393).

Die oben genannten Aspekte (Körperfunktion, -strukturen, Aktivität, Teilhabe) werden durch so genannte Kontextfaktoren ergänzt. Bei Kontextfaktoren handelt es sich um Umweltaspekte, wie beispielsweise förderliche oder hemmende Faktoren, sowie Barrieren oder Schwierigkeiten sowie persönliche Aspekte. Im neueren Modell der ICF, werden demnach folgende Begriffe angeführt und näher erläutert:

*„**Körperfunktionen** sind die physiologischen Funktionen von Körpersystemen (einschließlich psychologische Funktionen).*

***Körperstrukturen** sind anatomische Teile des Körpers, wie Organe, Gliedmaßen und ihre Bestandteile.*

***Schädigungen** sind Beeinträchtigungen einer Körperfunktion oder-
struktur, wie z.B. eine wesentliche Abweichung oder ein Verlust.*

*Eine **Aktivität** bezeichnet die Durchführung einer Aufgabe oder Handlung
(Aktion) durch einen Menschen.*

***Partizipation (Teilhabe)** ist das Einbezogensein in eine Lebenssituation.*

***Beeinträchtigung der Aktivität** sind Schwierigkeiten, die ein Menschen
bei der Durchführung einer Aktivität haben kann.*

***Beeinträchtigung der Partizipation (Teilhabe)** sind Probleme, die ein
Mensch beim Einbezogensein in eine Lebenssituation erlebt.*

***Umweltfaktoren** bilden die materielle, soziale und einstellungsbezogene
Umwelt ab, in der Menschen leben und ihr Dasein entfalten*

***Personenbezogene Faktoren** sind der besondere Hintergrund des Le-
bens und der Lebensführung einer Person“ (ICF 2005, 16).*

„Aktivität“ meint hier vorrangig, inwieweit eine Person fähig ist, eine bestimmte Aktivität durchzuführen. Hierbei kann es sich beispielsweise um das Kommunizieren oder das Bewegen handeln. Das Aktivitätskonzept impliziert auch das Aktiv-Sein, arbeiten zu können, Aufgaben des täglichen Lebens zu erfüllen, welche zu den wichtigsten und grundlegendsten Faktoren des menschlichen Lebens zählen. Schuntermann (1999) erklärt dies mit folgenden Worten: „Die Daseinsentfaltung einer Person manifestiert sich in ihrer aktiven Partizipation, Teilhabe, Teilnahme, Beteiligung oder Integration hinsichtlich der Lebensbereiche, an denen die Person teilhaben möchte, zu diesen Zugang zu haben und in ihnen Wertschätzung und Anerkennung zu finden“ (Schuntermann 1999, 347).

„Partizipation“ subsumiert wie und inwieweit eine Person in die gesellschaftliche Lebenssituation eingebunden ist. Hier fallen die sozialen Beziehungen, sowie Arbeit- und Freizeitaspekte hinein. „Der Partizipationsgedanke wird dadurch begründet, dass sich die Daseinsentfaltung einer Person stets im Kontext seiner sozialen und physikalischen Umwelt (Umweltfaktoren) vollzieht und von diesem mit bestimmt wird“ (Fischer 2008, 396).

Bei dem Behinderungsbegriff der ICF spielen die Kontextfaktoren somit eine tragende Rolle, da diese die ICF-Version dahingehend erweitern, dass sie das betreffende Individuum in seiner/ihrer Teilhabe oder Partizipation am gesellschaftlichen Leben einschränken oder behindern, oder diese aber auch herstellen oder sichern können. Schuppener (2004) beschreibt die Kontextfaktoren wie folgt: „Kontextfaktoren enthalten milieuabhängige sowie personelle Bedingungen, Lebensumstände, Lebenshintergründe und Umwelten, mit denen der Mensch kommuniziert und die seine Integration fördern oder behindern können (Schuppener 2004, 42).

Die Kontextfaktoren bilden sich einerseits aus den Umweltfaktoren und andererseits aus den personenbezogenen Faktoren. Die Umweltfaktoren beziehen sich auf die Umgebung in der ein Mensch lebt. Diese Faktoren „bilden die materielle, soziale und einstellungsbezogene Umwelt, in der Menschen leben und ihr Dasein entfalten“ (Fischer 2008, 397).

Die personenbezogenen Faktoren „stellen den individuellen Hintergrund des Lebens einer Person dar. Sie setzen sich aus Attributen oder Eigenschaften der Person zusammen, die nicht Teil ihrer körperlichen, geistigen und seelischen Verfassung oder ihres funktionalen Zustandes sind“ (Fischer 2008, 398). Darunter werden die Geschlechtszugehörigkeit, das Alter, der Lebensstil, die Bewältigungsstile etc. subsumiert. In jeder Kategorie oder Dimension wird jeweils unterschieden, ob es sich um eine körperliche, gesellschaftliche oder individuelle Behinderungen handelt und ob diese ein geringes, mittelmäßiges oder eher ein schweres oder vollständiges Problem darstellt. Dies wird allerdings an der Norm

von Menschen ohne Behinderung gemessen und bewertet, wobei hier einer der Kritikpunkte der ICF liegt (vgl. Pusche 2005, 1).

Die neue Version (ICF) mit den drei Komponenten (Körperfunktionen – strukturen, Aktivität und Teilhabe) geht daher nicht mehr von einem medizinisch, defizitären oder individuumsbezogenen Behinderungsbegriff aus, sondern es steht die ressourcen- und umweltorientierte Sichtweise im Vordergrund. Dieser neuen Perspektive von Behinderung liegt das bio-psycho-soziale Modell zugrunde. Das bio-psycho-soziale Verständnis von Behinderung ist die Grundlage der ICF, die von einer ressourcenorientierten Sichtweise ausgeht, in welcher immer die Beeinträchtigung der Aktivität und Partizipation eine größere Rolle spielt, als die Beeinträchtigung selbst. Im Zusammenhang mit der ressourcenorientierten Sichtweise der ICF besitzt jeder Mensch ein Können und hat Fähigkeiten um seine Welt selbst zu gestalten und Behinderung ist demnach „eine Form menschlicher Existenz und keine Minus-Variante des Durchschnittsmenschen“ (Stadler 1996, 262). Durch diese Zugangsweise wird der Fokus von der Beeinträchtigung weggelenkt und der Blick auf das Können eines Menschen gerichtet. D.h. Behinderung wird nicht mehr als eine Eigenschaft einer Person angesehen, sondern bezieht sich auf die Situation und die Umwelt, in der sich eine Person befindet (vgl. Doose 2007, 45).

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass nach der ICF Einschränkungen oder Beeinträchtigungen der Teilhabe oder Partizipation als Problem oder Schwierigkeit festgemacht, welcher ein Mensch in seinem Einbezogensein in Lebenssituationen widerfahren könnte. Doose (2007) drückt dies folgendermaßen aus: „Die Funktionsbeeinträchtigung und die Beeinträchtigung der Teilhabe in verschiedenen Lebensbereichen machen insgesamt die Behinderung aus“ (Doose 2007, 46f.). D.h. der Begriff der Behinderung der ICF wird als eine erschwerte Teilhabe in allen Lebensbereich und auch im Bereich des Arbeitslebens verstanden. Durch die ICF sollen eine Verbesserung der Teilhabe, sowie individuelle Unterstützungsformen durch das Abbauen gesellschaftlicher Barrieren bewirkt werden. Denn wenn Menschen mit Behinderung beispielsweise durch individuelle Unterstützungsformen eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen können, „verändert sich zwar nicht die Schädigung, aber

durch die jetzt mögliche Teilhabe an dem wichtigsten Lebensbereich Arbeit verringert sich ihre Behinderung“ (Doose 2007, 47).

Nach Schuntermann (2007) löst sich demnach die Frage, ob ein Mensch behindert *ist* oder behindert *wird* durch das bio-psycho-soziale Modell, da Behinderung aus negativen Wechselwirkungen auf der einen Seite durch Gesundheitsprobleme und andererseits aus den Kontextfaktoren, die die Umweltfaktoren sowie die personenbezogenen Faktoren enthalten, resultiert (vgl. Schuntermann 2007, 34).

Die vorliegende Arbeit orientiert sich inhaltlich am Behinderungsbegriff der ICF da von einem defizitorientierten Blick abgesehen wird. Zur Beschreibung der geistigen Behinderung wird der Begriff „intellektuelle Behinderung“ in der Diplomarbeit verwendet. Intellektuelle Behinderung wird in dieser Diplomarbeit „anstelle des nach wie vor in Fachzusammenhängen üblichen, aber potenzielle stigmatisierenden Begriffs der `geistigen Behinderung´ verwendet. Der Begriff bezieht sich auf Menschen, deren kognitive Leistungsfähigkeit in Kombination mit unzureichendem Anpassungsverhalten zu lebenslangem Unterstützungsbedarf führt“ (Biewer, Fasching, Koenig 2009, 392).

3 Menschen mit intellektueller Behinderung im Arbeitsleben

3.1 Die berufliche Situation von Menschen mit intellektueller Behinderung

Es besteht derzeit die Tendenz, den Begriff der Integration durch den der Inklusion zu ersetzen. Inklusion beschreibt eine gesellschaftliche Forderung, dass jeder Mensch in seiner Individualität gesehen werden soll und auch in allen Bereichen der Gesellschaft teilhaben kann. Unterschiede oder auch Abweichungen werden zwar wahrgenommen, aber ihre Bedeutung wird relativiert. Für Menschen mit Behinderung bedeutet das, dass sie nicht mehr als Randgruppe oder als besondere Gruppe gesehen werden, sondern als Vielfalt des menschlichen Lebens, die als Normalität gilt (vgl. Sander 2002).

Wenn man die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen betrachtet, kann festgehalten werden, dass man heute jedoch noch nicht von einer inklusiven Gesellschaft sprechen kann, denn neben der Teilhabe am schulischen und am Freizeitbereich ist auch die Partizipation von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben unzureichend. Es sind eine steigende Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung, eine ungenügender Anpassung von Arbeitsplätzen für diese Menschen, sowie ein Mangel an Unterstützungssystemen zu verorten, was schlussendlich zu Exklusion führt (vgl. Wansing 2005, 84). Auch Doose zeigt die Situation von Menschen mit Behinderung und deren Ausgrenzung im beruflichen Bereich auf. „Menschen mit Behinderungen sind überproportional vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt. Sie sind länger und häufiger arbeitslos und haben eine geringere Erwerbsbeteiligung“ (Doose 2007, 15). Dabei ist „Erwerbsarbeit (...) für einen Erwachsenen in der modernen (marktwirtschaftlichen) Gesellschaft eine wesentliche Voraussetzung und Indikator für Teilhabe zugleich“ (Wansing 2005, 83).

Auch die europäische Situation des allgemeinen Arbeitsmarktes ist für Menschen mit Behinderungen sehr angespannt und nicht sehr zufriedenstellend (vgl. Niehaus 2006, 180). Nach Wansing (2005) hat sich die Beschäftigungsla-

ge von Menschen mit Behinderung seit den 80er, 90er Jahren tendenziell verschlechtert (vgl. Wansing 2005, 83). Darüber hinaus stehen bei Weitem nicht genügend vergleichbare Informationen über die Situation behinderter Menschen auf europäischer Ebene zur Verfügung. „Es fehlen detaillierte nationale Daten ebenso wie international vergleichbare Indikatoren“ (Wansing 2005, 82). Und auch Wansing weist darauf hin, dass „ihre gesellschaftliche Teilhabe immer noch unzureichend“ (Wansing 2005, 82) ist. Ähnlich hält Niehaus (vgl. 2006, 180) fest, dass die Erwerbsquoten behinderter Menschen europaweit unterhalb der der Nichtbehinderten liegen. „Unter den 38 Mio. Behinderten in der EU haben nur 46% der leicht Behinderten sowie 24% der schwer Behinderten Arbeit“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2003 zit. n. Niehaus 2006, 180).

Friedrich (2006) geht ebenfalls auf die berufliche Situation von Menschen mit geistiger Behinderung ein und hält fest, dass diese nur wenige Möglichkeiten zur Realisierung beruflicher Identifikation hätten. „Eine Tätigkeit in der WfbM scheint dazu wenig geeignet“ (Friedrich 2006, 63). In diesem Zusammenhang hält Bieker (2007) fest, dass die Arbeitstätigkeiten von Menschen mit intellektueller Behinderung auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sehr vielfältig sein können, es sei hier nur notwendig Nischenarbeitsplätze zu finden, so dass die beruflichen Anforderungen entsprochen werden könne. Leider sei die Teilhabe von Menschen mit intellektueller Behinderung aufgrund der Wahrnehmung der eingeschränkten Leistungsfähigkeit innerhalb der Gesellschaft derzeit sehr unbefriedigend (vgl. Bieker 2007, 28).

Die berufliche Situation von Menschen mit intellektueller Behinderung ist auch im Hinblick auf die Möglichkeit eines reibungslosen Übergangs zwischen der Werkstätte und dem allgemeinen Arbeitsmarkt relevant, wobei dieser nach Brackhane (vgl. 1996, 199) nach wie vor als unbefriedigend einzustufen ist. In diesem Zusammenhang führt Wansing (2005, 100) Schüller (2003) an, der ebenfalls kritisch anmerkt, dass sich der Übergang von Arbeitsplätzen in der WfbM in reguläre Beschäftigungsverhältnisse schwierig gestalten. Einige Menschen mit intellektueller Behinderung blieben auch dadurch weiterhin in Werkstätten für Menschen mit Behinderung beschäftigt (vgl. Wansing 2005). Auch

Biewer (2009) hält fest: „Auf dem freien Arbeitsmarkt finden Menschen mit Beeinträchtigungen nur schwer, Menschen mit geistiger Behinderung nur in Ausnahmefällen einen Arbeitsplatz“ (Biewer 2009, 215).

In Österreich stellt das im Dezember 1992 beschlossene Behindertenkonzept die erste Leitlinie in der österreichischen Behindertenpolitik dar. Dieses enthält die wichtigsten Ziele der einzelnen Lebensbereiche wie beispielsweise Schule, Kindheit, Arbeit und Berufsausbildung usw. Diese erste Leitlinie der Behindertenpolitik 1992 hat sich an folgenden Grundsätzen für Menschen mit Behinderung orientiert: Prävention, Integration, Normalisierung, Selbstbestimmung, Hilfe zur Selbsthilfe, Dezentralisierung, Vorrang mobiler und ambulanter Hilfe und Zugänglichkeit (vgl. BMAS 1992). Die Eingliederung und auch Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft und in Arbeit ist „unabhängig von der Ursache der Entstehung der Behinderung wesentliche Aufgaben der österreichischen Sozialpolitik“ (BMASK 2009a, 37).

Eine Untersuchung, die von der EU jährlich durchgeführt wurde, kam zu dem Ergebnis, dass ca. 1,6 Millionen Menschen mit Behinderungen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren in Österreich leben (vgl. EU-SILC 2006, zit. n. BMASK 2008, 9). Dabei wurden alle Menschen erhoben, die eine subjektiv wahrgenommene Beeinträchtigung bei der Verrichtung alltäglicher Arbeiten erleben (vgl. BMASK 2008, 9). Im Jahre 2007 führte die Statistik Austria eine Erhebung bezüglich Menschen mit Behinderung durch und kam dabei zu dem Ergebnis, dass rund 0,1% der Menschen in Österreich (ca. 85.000 Menschen) mit geistigen Problemen oder Lernproblemen leben (vgl. BMASK 2008, 12).

Beim Arbeitsmarktservice (AMS) sind im Jahr 2007 31.392 Personen mit Behinderung als arbeitslos vorgemerkt (vgl. BMASK 2009a, 157). Allerdings ist eine genaue Darstellung der aktuellen Arbeitssituation von Menschen mit einer intellektuellen Behinderung schwer möglich, da das AMS nicht nach Behinderungsarten differenziert und demzufolge beispielsweise auch eine psychische Beeinträchtigung subsumiert und demzufolge eine weit gefasste Definition von Behinderung zulässt (vgl. BMASK 2009a, 157).

Eine Studie der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) belegt, dass seit Ende der 90er Jahre 60% der Menschen mit Behinderung in Österreich ihren Lohn durch Erwerbsarbeit beziehen, weitere 70% weisen dabei eine Lernbehinderung und 30% dabei eine schwere Behinderung auf (vgl. OECD 2003, 60).

Aufgrund der sehr vagen vorhandenen Daten bezüglich der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung, kann demnach nur sehr schwer festgestellt werden, wo Menschen mit Behinderung ihre Arbeit in Österreich finden.

Ziel der österreichischen Bundesregierung bezüglich der beruflichen Integration von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung ist deren Teilhabe am Arbeitsleben, vorrangig in sozialversicherungspflichtigen und auch abgesicherten Arbeitsverhältnissen. „Um diese Vorgaben bestmöglich umsetzen zu können, wurde im Jahr 2007 die Beschäftigungslage von Menschen mit Behinderungen analysiert und eine umfassende Strategie für eine nachhaltige Integration von Menschen mit Behinderungen entwickelt. Darauf aufbauend wurde das BABE für die Jahre 2008 und 2009 erstellt“ (BMASK 2009, 160). In diesem werden die arbeitsmarktrechtliche Situation von Menschen mit Behinderung, die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und das Budget thematisiert. Im Bereich der österreichischen beruflichen Rehabilitation gibt es verschiedene Instrumente, die als Unterstützungssysteme fungieren. Dabei handelt es sich einerseits um Orientierungs- und Mobilitätstrainings, wobei hier das Erlernen von alltagspraktischen Fähigkeiten im Vordergrund steht. Die Arbeitsassistenz ist ein Teil der beruflichen Rehabilitation, die als Unterstützungsmaßnahme für den Erwerb einer Arbeit dient. Job Coaching betrifft die direkte Unterstützung am Arbeitsplatz. Andererseits gibt es Qualifizierungsprojekte zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt und Beschäftigungsprojekte, die befristet sind, um auch auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten (vgl. BMASK 2009, 170ff.)

Die zahlreichen integrative Maßnahmen und Entwicklungen zeigen, dass die österreichische Regierung bemüht ist, die Arbeitsmarktchancen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung zu erhöhen. Wie diese Ausführungen in der Praxis aussehen und inwiefern diese Maßnahmen auch

von Menschen mit Behinderung genutzt werden, ist fraglich und müsste mittels Evaluierungen und Forschungsprojekte erhoben werden.

3.2 Die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit intellektueller Behinderung

Arbeit hat sowohl für gesunde als auch für Menschen mit Behinderung eine grundlegende Funktion zur Erfüllung der Lebenszufriedenheit. Diese Tatsache soll im vorliegenden Abschnitt näher beleuchtet werden.

3.2.1 Grundlegende Funktionen von Arbeit

Szymanski et al. (2003) beschreiben Arbeit wie folgt: „Work is a central aspect of human life. Not only is work a means by which individuals define themselves in society, but it is also part of the very fabric of societies” (Szymanski et al. 2003, 1). Auch Speck (2005) spricht vom Grundbedürfnis des Menschen einen angemessen Beruf zu erlernen (vgl. Speck 2005). Für Klicpera und Innerhofer (1992) zeigt sich die Bedeutung der Arbeit alleine schon in der Tatsache, dass die Frage „Was machst du?“ (Klicpera et al. 1992, 6), i.d.R. in Bezug auf die berufliche Situation beantwortet wird. Klicpera und Innerhofer (1992) halten darüber hinaus fest, dass Arbeit nicht nur das Selbstwertgefühl stärkt, sondern auch viele Erfahrungen ermöglicht. Die Autoren haben aber auch die Bedeutung der Erwerbsarbeit herausgearbeitet. Erwerbsarbeit bedeutet ihrem Ermessen nach zum einen die Sicherung der Existenz, ein Maß an Unabhängigkeit und die Entwicklung des geistigen Horizonts, wodurch in diesem Zusammenhang Arbeit einen bedeutenden Anschluss an die Realität darstellt. Zum anderen erwähnen Klicpera und Innerhofer (1992) dass Arbeit einen strukturierten Alltag und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben außerhalb der Familie bietet. Überdies entstehe eine Entwicklung und Erweiterung der Fähigkeiten, denn man muss sich mit seiner Umwelt auseinandersetzen (vgl. Klicpera, Innerhofer 1992, 6).

Bieker (2005) erwähnt ebenfalls den Aktivitätsaspekt und die Funktion der Erweiterung der Fähigkeiten: „Erwerbstätigkeit erzwingt Aktivität, indem sie Anfor-

derungen an die Arbeitenden stellt. Damit mobilisiert sie gleichzeitig Fähigkeiten des Individuums in kognitiver, sozialer und ggf. schöpferischer Hinsicht“ (Bieker 2005, 16). Auch Grampp (2004) schreibt, dass durch Arbeit der Mensch angehalten ist zu lernen, selbstständig zu denken, Informationen aufzunehmen und zu entscheiden. Diese genannten Faktoren wirken auch auf die Persönlichkeit des Menschen ein, so dass er ein selbstbestimmtes Leben führen kann. Aus diesem Grund wird auch die Arbeit als Möglichkeit für die Rehabilitation und auch Integration in die Gesellschaft gesehen (vgl. Grampp 2004, 32).

Eine weitere Funktion von Arbeit nennt Bieker (2005), indem er fest hält, dass eine der wichtigsten Bedeutungen von Arbeit die damit einhergehende Verantwortung, die übernommen wird, ist. Diese resultiert oft daraus, dass der Übertritt vom Kindesalter ins Erwachsenenalter vollzogen wird. Des Weiteren definiere man sich über seine Arbeit und es bestehe die Möglichkeit einer Identitätsfindung. Arbeit bedeute nicht nur eine ökonomische Sicherheit, sondern habe außerdem eine wichtige Funktion für die Menschen und deren Identität (vgl. Bieker 2005). In diesem Zusammenhang führt Bieker Eikelmann (1986) an, der postuliert, dass durch berufliche Tätigkeit die Möglichkeit besteht „Lebensfreude, Sinnerfüllung zu finden, sich in und durch Erwerbsarbeit selbst zu verwirklichen und Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen zu schöpfen; die Möglichkeit, als gleichberechtigtes, reifes und vollwertiges Mitglied der Gesellschaft gesehen zu werden“ (Eikelmann 1986, 13 zit. n Bieker 2005, 16.).

Was es bedeutet arbeitslos zu sein, hat Marie Jahoda bereits im Jahre 1930 in einer Studie, die im Marienthal in der Nähe von Wien durchgeführt wurde, untersucht. Jahoda analysierte in dieser Studie die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit. In dem kleinen Ort waren nach einem Konkurs der einzigen Industriegesellschaft viele Bewohner arbeitslos. Jahoda sah in der Erwerbsarbeit viele Funktionen, sowohl manifester als auch latenter Natur. Unter der manifesten Funktion der Erwerbsarbeit subsumiert Jahoda alle Güter- und Dienstleistungsprodukte und die Einkommenssicherung. Die latenten Funktionen der Erwerbsarbeit beinhalten nach Jahoda die Befriedigung existentieller Bedürfnisse, die mit einer Erwerbsbeteiligung einhergeht. Wenn eine Erwerbsbeteiligung im Zusammenhang mit einer auf Erwerbsarbeit ausgerichteten Gesellschaft nur unzu-

reichend möglich ist, so würde dies nach Jahoda zu einer psychischen Verarmung führen (vgl. Jahoda 1983, 100). Im Detail beschreibt die Autorin die latenten Faktoren einer Erwerbstätigkeit wie folgt: Die Erwerbstätigkeit gibt eine gewisse Zeitstruktur vor, in der die Menschen einen Unterschied zwischen Arbeit und Freizeit, Anspannung und Stress sowie Entspannung erleben. Dabei spielt v.a. der fixe Zeitrhythmus eine wesentliche Rolle, der Orientierung und Sicherheit sowie Stabilität im Leben gibt. Darüber hinaus entstehen durch Erwerbsarbeit immer wieder neue Kontakte zu anderen Menschen und in diesem Zusammenhang werden auch immer wieder neue Erfahrungen gesammelt. Durch die Erwerbsbeteiligung wird das Individuum in Wechselwirkung zu seiner Umgebung gebracht und diese wird demnach erweitert (vgl. Jahoda 1983, 100).

Die genannten latenten Funktionen stellen demnach nicht den eigentlichen Zweck der Arbeit dar, sondern die mit ihr verbundenen Konsequenzen. Die latenten Funktionen gehen auch mit einem Gefühl der Sicherheit einher, das durch das regelmäßige Einkommen und durch die soziale Integration ermöglicht wird. Die Lebensführung kann durch Erwerbsarbeit geplant werden und durch den Lohn können viele individuelle Bedürfnisse befriedigt werden. Arbeit ist im wirtschaftlichen Sinne immer eine zweckgerichtete Tätigkeit zur materiellen und geistigen Bedürfnisbefriedigung (vgl. dazu auch Zwierlein 1997, 20). Darüber hinaus wird durch unsere Gesellschaft die Erwerbstätigkeit mit dem Erwachsenenstatus gleichgesetzt, der Wertschätzung und Anerkennung durch die Bewältigung des beruflichen Alltags mit sich bringt (vgl. Jahoda 1983, 70).

3.2.2 Die Funktion von Arbeit für Menschen mit intellektueller Behinderung

Speck (2005) hält fest, dass der Arbeitsplatz für Menschen mit und ohne Behinderung ein Ort des sozialen Austausches ist. Wenn für Menschen mit Behinderung dieser Bereich fehlt, dann könnte es sein, dass die Betroffenen orientierungslos sowie interesselos und teilnahmslos werden (vgl. Speck 2005). Für Menschen mit Behinderung ist es auch wichtig, dass sie Kontakte außerhalb der Familie knüpfen können, was maßgeblich zur Sozialintegration beiträgt.

Trost und Schüller (1992), sowie Klicpera und Innendorfer (1992) führen überdies im Zusammenhang mit den Funktionen der Arbeit für Menschen mit Behinderung an, dass es durch Arbeit möglich sei, eine gewisse persönliche und finanzielle Unabhängigkeit zu erreichen. So komme es zu einer gesellschaftlichen Wertschätzung kommt, da man etwas zur Gesellschaft beitrage. Der Tag sei zeitlich strukturiert und bringe so für Menschen mit und ohne Behinderung eine gewisse Orientierung in den Alltag. Des Weiteren sei der Alltag räumlich strukturiert, da der Wohnort und der Arbeitsplatz i.d.R. unterschiedliche Bereiche seien. Durch Arbeit werde die Fähigkeit angeregt, Tätigkeiten auszuführen, was zu einer Weiterentwicklung der Persönlichkeit und des Selbstwertgefühls führe. Arbeit biete die Möglichkeit weitreichende Kontakte auch in den Freizeitalltag hinein zu knüpfen und den Umgang mit anderen Menschen zu erlernen, was gerade für Menschen mit Behinderung von Vorteil sei, um soziale und zwischenmenschliche Kontakte aufzubauen (vgl. Trost, Schüller 1992 und Klicpera, Innerhofer 1992).

Viele Menschen vertreten nach wie vor noch die Auffassung, dass Menschen mit einer so genannten geistigen Behinderung nicht „arbeitsfähig“ seien. „Dabei wird von einem Arbeitsbegriff ausgegangen, der Momente wie Leistung, Produktivität und wirtschaftliche Verwertbarkeit zur handlungsbestimmenden Größe“ erhebt (Theunissen 2000, 81). Theunissen (2000) greift in diesem Zusammenhang auf Jacobs und Welter (1992) zurück, die sich ganz gegen diese Auffassung stellen. Jacobs und Welter argumentieren, dass der Mensch, nach der christlichen Soziallehre ein soziales Wesen sei, welches in der Gemeinschaft eine Sozialverpflichtung habe und darüber hinaus aber auch das Recht habe von der Gemeinschaft als Person anerkannt, wertschätzt und auch gestützt, beschützt oder begleitet zu werden. Diese Sichtweise bringt zum Ausdruck, dass Menschen nicht allein auf ihre Leistungsfähigkeit reduziert werden sollten. Folglich komme es darauf an, „daß sich jeder Mensch – unabhängig von seinem Leistungsvermögen oder der Schwere einer Behinderung – in seinem Dasein voll entfalten kann. Diese Daseinentfaltung beinhaltet ein Arbeiten als ein sozialverantwortliches, gesellschaftliches Mitgestalten. Sie ist aber nicht mit Arbeit identisch; und sie kann nur gedeihen, wenn die Gemeinschaft ihrerseits

ihre sozialverantwortliche Aufgabe dem einzelnen Menschen gegenüber wahrnimmt, d. h. Bedingungen schafft, die eine Daseinsgestaltung und – verwirklichung zulassen“ (Theunissen 2000, 81).

Im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderung bedeutet dies, dass für diese, die oben angeführten Funktionen der Arbeit eine besondere Bedeutung haben, v.a. dann, wenn die Behinderung für andere leicht sichtbar ist. Denn Erwerbstätigkeit ist der offensichtliche Beweis für Leistungsfähigkeit, da anstatt Defizite individuelles Können in den Vordergrund gestellt wird. Durch das Einnehmen einer „normalen Rolle“ in der Gesellschaft wird die Person mit ihren Einschränkungen nicht abgewertet. Darüber hinaus wird die Abhängigkeit von anderen Menschen oder die Abhängigkeit von Unterstützung durch Erwerbstätigkeit verringert (vgl. Bieker 2005, 16). „Der Betreffende erfährt sich als Mensch, der nicht nur Hilfen, Gelder etc. (ver)braucht, sondern selber auch etwas schaffen bzw. geben kann, nämlich seine Arbeitskraft“ (Bieker 2005, 16). Daher wird Erwerbsarbeit nicht nur mit Lob und Anerkennung wertgeschätzt, sondern auch mit Geld. Dieses Geld wird, so wie es Stöpel (2000) beschreibt, nicht als Sozialleistung für seine Inkompetenz ausbezahlt, sondern aufgrund der eigenen gegebenen Kompetenz (vgl. Stöpel 2000, 39). Somit leistet der Mensch einen nützlichen Beitrag zur Gesellschaft, fühlt sich nicht überflüssig und nutzlos und ist auch nicht von Wohlfahrtsorganisationen abhängig, sondern „ist (...) Teil eines notwendigen Ganzen“ (Bieker 2005, 15).

Abschließend kann gesagt werden, dass der „Ausschluss von Arbeit (...) somit für das Individuum vielfältige den beruflichen überschreitende Ausgrenzungsverfahren“ (Friedrich 2006, 36) birgt. Menschen mit Behinderung wollen durch ihr Tätig-Sein von der Gemeinschaft anerkannt werden und demnach auch gesellschaftlich anerkannte Beiträge leisten. Damit kommt der Mensch mit Behinderung vom passiven Leistungsbezieher in die Rolle des zur Wirtschaft beitragenden Berufstätigen, wodurch er die Möglichkeit hat ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

3.3 Beschäftigungsformen für Menschen mit intellektueller Behinderung

Welche Beschäftigungsformen für Menschen mit intellektueller Behinderung in Frage kommen hängt auch immer damit zusammen, welche Qualifikationen die Betroffenen aufweisen und welche Integrationsmaßnahmen bereits statt gefunden haben. Der so genannte geschützte Arbeitsmarkt enthält zum einen Beschäftigungstherapieeinrichtungen und zum anderen geschützten Werkstätten. Eine weitere Form der geschützten Arbeit sind geschützte Arbeitsplätze am allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Folgenden wird nun näher auf die Möglichkeiten der Beschäftigung von geschützten Werkstätten, sowie auf geschützte Arbeitsplätze am allgemeinen Arbeitsmarkt eingegangen. Die Form der Beschäftigungsmöglichkeit innerhalb der Beschäftigungstherapieeinrichtungen für Menschen mit intellektueller Behinderung wird aufgrund des Themas der vorliegenden Diplomarbeit nicht hier sondern ausführlich in Kapitel 4. behandelt.

3.3.1 Geschützte Werkstätten

Geschützte Werkstätten sind nach § 11 BEinstG 2009 „die von Gebietskörperschaften, Körperschaften des öffentlichen Rechtes, von Trägern der freien Wohlfahrtspflege oder sonstigen Rechtspersonen (Rechtsträgern) geführten 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 vorliegt“ (BEinstG 2009). „§ 2. (1) Begünstigte Behinderter im Sinne dieses Bundesgesetzes sind österreichische Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vH.“ (BEinstG 2009). Geschützte Werkstätten müssen es den begünstigten Behinderten überdies ermöglichen, die Leistungen der betroffenen Menschen zu erhöhen und weiterzuentwickeln, mit dem Ziel der Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Bei Geschützten Werkstätten, auch oder Integrative Betriebe genannt, handelt es sich um den zweiten Arbeitsmarkt.

Diese Bedingungen bergen jedoch eine gewisse Problematik in sich, auf die unter anderem Badelt und Österle (1993) bereits vor 16 Jahren hingewiesen haben. Die Autoren sprechen von einem „doppelten Selektionsmechanismus“ (Badelt, Österle 1993, 46f.), der wie folgt zu verstehen ist: Die Menschen mit Behinderung in einer geschützten Werkstatt sind begünstigte Behinderte, die einen Grad der Behinderung von 50% aufweisen müssen. Um in einer geschützten Werkstätte arbeiten zu dürfen, müssen Menschen mit Behinderung aber zumindest eine Leistung von 50% eines Menschen ohne Behinderung erbringen können (vgl. Badelt, Österle 1993, 46ff.).

Geschützte Werkstätten - mittlerweile auch Integrative Betriebe genannt - sind Betriebe, die wirtschaftlich geführt werden und zur Integration von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben beitragen. Sie beschäftigen mindestens zu 80% Menschen mit Behinderung, die Entlohnung verläuft nach Kollektivvertrag und die Beschäftigten sind auch sozialversichert. Die Geschützten Werkstätten selbst werden aus den Eigenleistungen, sowie aus den Mitteln des Ausgleichsfonds finanziert. In Geschützten Werkstätten gibt es ein Arbeitstraining, welches zum Ziel hat, dass Menschen mit intellektueller Behinderung nach dem Arbeitstraining eine Arbeitsleistung von bis zu 50% eines Menschen ohne Behinderung erreicht. Geschützte Werkstätten werden oft als Dauerarbeitsplätze für Menschen mit intellektueller Behinderung genutzt. In Geschützten Werkstätten wird sinnvolle und produktive Arbeit in einem regulären Dienstverhältnis verrichtet. Durch die Entlohnung durch Kollektivvertrag tragen Geschützte Werkstätten zur Finanzierung des Lebensunterhaltes von Menschen mit Behinderung bei (vgl. Aeiou 2009, 1).

Die Gründung der ersten Geschützten Werkstätten erfolgte im Jahre 1979 durch Dr. Gerhard Weißenberg. Nach Klicpera und Innerhofer (1992) realisieren Geschützte Werkstätten drei Ziele: zum einen die sinnvolle Nutzung der Arbeitskraft, im Zuge einer ökonomischen Sinnhaftigkeit, zum zweiten die Eingliederung in ein reguläres Arbeitsverhältnis und zum dritten die soziale Unterstützung für Menschen mit Behinderung. Im Grunde beabsichtigen Geschützte Werkstätten nach entsprechender Förderung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsplatz. Allerdings bieten diese Werkstätten Menschen mit Behinderung, die kein reguläres Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeits-

platz erhalten haben, auch einen Arbeitsplatz an, verhelfen ihnen zu einem Überbrückungsarbeitsplatz und führen oft Ein- und Umschulungen durch. Oft fungieren Geschützte Werkstätten auch als Bindeglied zwischen Arbeitsmarkt und Beschäftigungstherapieeinrichtung (vgl. Klicpera, Innerhofer 1992, 56).

Geschützte Werkstätten befinden sich oft im Spannungsverhältnis, weil sie verschiedenen Anforderungen zu erfüllen haben. Einerseits soll die Werkstatt betriebswirtschaftlich und wirtschaftlich geführt werden, auf der anderen Seite sollten pädagogische Förderungen für Menschen mit Behinderung im Vordergrund stehen. Es gibt auch Werkstätten, die im Zusammenhang mit der Rehabilitation die Realisierung in Richtung Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung anstreben oder einen Langzeitarbeitsplatz anbieten (vgl. Migliore et al. 2007, 6).

3.3.2 Geschützter Arbeitsplatz

Mit dem Begriff der geschützten Arbeit ist ein geförderter Arbeitsplatz auf dem freien Arbeitsmarkt gemeint. „Geschützte Arbeitsplätze sind einzelne für Behinderte bestimmte Arbeitsplätze in Betrieben, die im übrigen überwiegend Arbeitsplätze für Nichtbehinderte aufweisen“ (WHBG 2007 § 18).

Bei geschützten Arbeitsplätzen handelt es sich somit um keine Projekte oder Betriebe, sondern um einen Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft, der mit Lohnkostenzuschüssen gefördert wird, wenn der Mensch mit Behinderung nicht in der Lage sein sollte, die volle Leistung zu erbringen. Voraussetzung für einen geschützten Arbeitsplatz ist, dass der Mensch mit Behinderung die Hälfte der Arbeitsfähigkeit eines Menschen ohne Behinderung erbringen kann. Von Seiten der Bundesregierung ist für Unternehmen ein Maßnahmenpaket geschnürt worden, wenn diese einen geschützten Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung zur Verfügung stellen. Allerdings haben Betriebe über 25 MitarbeiterInnen die Auflage zu erfüllen, dass sie einen begünstigten Behinderten einstellen müssen. Sollten sie dies nicht tun, müssen diese Unternehmen eine so genannte Ausgleichstaxe bezahlen. Diese Ausgleichstaxen fließen in den Ausgleichstaxenfond, der wiederum Menschen mit Behinderung zugute kommt, um eventuelle Kosten sowie Eingliederungshilfen, diverse Maßnahmen, oder finanzielle

Unterstützung für Betriebe, zu finanzieren. Maßnahmen von der Bundesregierung sind beispielsweise die Adaptierung des Arbeitsplatzes oder die individuelle Ausstattung des Arbeitsplatzes, sowie Lohnkostenzuschüsse. Allerdings sind die Maßnahmen der Regierung für Betriebe, die einen begünstigten Behinderter einstellen im Großen und Ganzen eher wirkungslos. Einer der Hauptgründe dafür ist der Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung. So fürchten viele Betriebe, dass sie einen Menschen mit Behinderung nicht mehr kündigen können, wenn sie ihn einmal eingestellt haben. Denn Menschen mit Behinderung können lediglich gekündigt werden, wenn beispielsweise der Arbeitsplatz wegfällt, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr arbeitsfähig ist oder wenn der Mensch mit Behinderung seine Dienstpflicht verletzt. Generelle Unsicherheit und zu wenige Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, sowie die fehlende Erfahrung im Umgang mit diesen Menschen spielen hier eine große Rolle (vgl. Hofer 2003).

Im Zusammenhang mit Arbeit für Menschen mit Behinderung und deren Eingliederung in das Erwerbsleben, wurde des Weiteren das Bundesbehinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) erlassen. In diesem Gesetz, das seit 1. Jänner 2006 in Kraft getreten ist, wurde im Bezug auf Arbeit das Verbot von Diskriminierung festgelegt (§ 7 a BEinstG). Das Diskriminierungsverbot besagt u.a., dass bei einer Bewerbung oder Einstellung zu einem Arbeitsverhältnis, bei der Festlegung des Gehalts, bei Gewährung von Sozialleistungen, bei Aus- und Weiterbildungen, bei Beendigung des Dienstverhältnisses keine Diskriminierungen stattfinden (vgl. BMSK 2009b).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sowohl geschützte Werkstätten als auch Betriebe auf dem „normalen“ Arbeitsmarkt, die einen geschützten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen, einen wertvollen Beitrag zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft leisten. Inwiefern Beschäftigungstherapieeinrichtungen dazu beitragen soll Gegenstand des nächsten Kapitels sein.

4 Beschäftigungstherapieeinrichtungen

4.1 Begriffseingrenzung und Forschungsstand

Da in einer Gesellschaft, „in der sich der materielle Status, soziale Sicherungssysteme, politische Machtpositionen und persönliche Identität zum größten Teil über berufliche Arbeit definieren“ (Leichsenring, Strümpel 1997, 3) besonders behinderte Menschen von Ausgrenzung bedroht sind – nicht zuletzt weil ihr Zugang zur Erwerbsarbeit erschwert ist - setzt die Sozialpolitik „auf die Förderung behinderter Menschen mittels spezialisierter Sondereinrichtungen und Schutzmechanismen“ (Leichsenring, Strümpel 1997, 3).

Bei diesen von Leichsenring und Strümpel genannten Sondereinrichtungen handelt es sich heute i.d.R. um Beschäftigungstherapieeinrichtungen, die eine Form der Betreuung für Menschen mit einer intellektuellen Behinderung darstellen, um einen Schritt in Richtung Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung zu setzen (vgl. Leichsenring, Strümpel 1997, 3).

Seit Beginn der 90er Jahre kann innerhalb Europas allerdings ein deutlich kritisches Infragestellen bezüglich den geschützten Beschäftigungsformen für Menschen mit Behinderung verzeichnet werden. Dies geschah relativ zeitgleich durch die ersten Projekte zur „Unterstützen Beschäftigung“ (vgl. Koenig 2009, 46). „Dieser Diskurs wurde in den letzten Jahren mit der Unterzeichnung und Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung in den meisten Ländern Europas forciert“ (Koenig 2009, 4). Der Artikel 27 der UN-Konvention beinhaltet das Recht „auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wurde“ (UN-Konvention Artikel 27). Der Unabhängige Monitoringausschuss (Unabhängiger Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) weist darauf hin, „dass Österreich gemäß Artikel 6 Pakt für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte das Menschenrecht auf

Arbeit seit mehr als drei Jahrzehnten anerkannt, und dass im Kontext dieser Bestimmung bereits festgehalten wurde, `dass das Recht des Einzelnen auf die Möglichkeit, seinen Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit´ (Artikel 6 (1) WSK) dort nicht realisiert ist, wo die einzige reale Chance für Menschen mit Behinderungen zu arbeiten so genannte `Beschäftigungstherapie´ (...) ist“ (Unabhängiger Monitoring Ausschuss 2010, 2). Das Komitee besteht auch darauf, dass alle Staaten, die die UN-Konvention anerkannt haben, die Verantwortung haben und auch sicherstellen, dass eine Behinderung oder Beeinträchtigung eines Menschen nicht als Anlass für schlechtere Bezahlung oder Arbeitsschutz genommen wird (vgl. Unabhängiger Monitoring Ausschuss 2010, 2).

Gerade der Bereich Beschäftigung und Arbeit, der für Menschen mit intellektueller Behinderung einen wesentlichen Stellenwert einnimmt (vgl. Abschnitt 3.2.2), ist einer der am wenigsten beforschten in Österreich (vgl. Koenig, Pinetz 2009, 38). Die wenigen so genannten Auftragsforschungen, die vor allem quantitativ orientiert sind, sind vorwiegend Evaluationsforschungen zu arbeitsmarktpolitischen Unterstützungssystemen (Clearing, Arbeitsassistentz, etc.)(vgl. dazu u.a. Blumberger 2002, Bumberger und Paireder 2003, Horak und Schmid 2002, Wetzel et. al 2006). Zur aktuellen Lebenssituation von Menschen mit einer geistigen Behinderung in Österreich gibt es ebenfalls kaum empirische Erhebungen (vgl. Koenig 2007, 1). Die Tatsache, dass die Beschäftigung von Menschen mit einer intellektuellen Behinderung ein Bereich ist, der einen der wenigsten erforschten in Österreich darstellt, erklären Koenig und Pinetz (2009) mit „der fehlenden bundesweiten Verantwortung und Regierungskompetenz für diesen Bereich“ (Koenig, Pinetz 2009, 38). Überdies könnte dieser Mangel auch darin begründet liegen, dass Beschäftigungstherapiewerkstätten neun unterschiedlichen rechtlichen Bestimmungen unterliegen. Im Gegensatz dazu gibt es in Deutschland v.a. im Zusammenhang mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) eine Vielzahl von Studien (vgl. dazu Spiess 2004, Friedrich 2006, Ellger-Rüttgardt 2000, Markowetz 2000, Schüller 2001, Schüller 2003, Bieker 2005, Doose 2005, Doose 2007).

Die Tatsache, dass sich die universitäre österreichische Forschungslandschaft dem „Themengebiet der beruflichen Integration von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung bislang kaum explizit zugewandt“ hat, beklagen auch Biewer, Fasching, Koenig (2009, 394). Allerdings gibt es eine Längsschnittstudie, die seit Februar 2008 am Institut für Bildungswissenschaft der Universität durchgeführt wird und noch bis 2011 andauert. Das Forschungsprojekt geht vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) aus und thematisiert „*Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung*“. Ziel des Forschungsprojekts ist es, Indikatoren für objektiv bestimmbare und subjektiv erlebte Partizipation im Lebenslauf von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung, zu rekonstruieren“ (Koenig, Pinetz 2009, 43f.). Themengebiet ist dabei einerseits der Übergang zwischen Schule und Beruf, andererseits das Arbeitsleben dieser Menschen. „Neben der in Österreich für diese Personengruppe erstmals durchgeführten bundesweiten quantitativen Erhebung in beiden Gruppen (Übergangsverläufe von der Schule in den Beruf und Strukturdaten für den Arbeitsmarkt) zielt das Projekt primär auf die Rekonstruktion der Perspektive der Betroffenen mit qualitativen Methoden“ (Biewer, Fasching, Koenig 2009, 391). In der Studie werden die Perspektiven der Betroffenen mit qualitativen Methoden (Grounded Theory) erhoben. Allerdings, so halten die Autoren fest, „auch wenn die inhaltlichen Schwerpunkte des Projekts primär mit Methoden qualitativer Forschung realisiert werden können, so stellen quantitative Erhebungen doch einen erheblichen Teil der Forschungstätigkeit dar“ (Biewer, Fasching, Koenig 2009, 396).

Zu den Studien zur beruflichen Situation von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung ist darüber hinaus festzuhalten, dass es Mitte der 90er Jahre schon eine wesentliche Zunahme von qualitativen Forschungsarbeiten im angloamerikanischen Raum gab, die die Sichtweisen und Perspektiven von Menschen mit Behinderung viel stärker in die Forschung miteingebunden haben (vgl. dazu Walmsley, Johnson 2003). Allerdings fehlt im deutschsprachigen Raum, „nicht nur empirisches Datenmaterial, das die Teilhabe bzw. den Ausschluss von Menschen mit einer intellektuellen Behinderung im

Lebensbereich Arbeit aufzeigen könnte. Es liegen bislang auch kaum fundierte Analysen zum subjektiven Erleben von Teilhabe- und Ausschlusserfahrungen sowie von Unterstützungsangeboten vor“ (Biewer, Fasching, Koenig 2009, 395) (vgl. dazu auch Wacker 2005).

Es fällt auch auf, dass es nur wenige Studien zu den Beschäftigungsvorlieben von ArbeiterInnen von Beschäftigungstherapieeinrichtungen gibt. Der Beitrag von Koenig (2009) „Berufswünsche von NutzerInnen Wiener Werkstätten. Ergebnisse einer explorativen quantitativen Untersuchung“² ist bislang eine von den ersten Studien in diesem Bereich, die eingebettet in die oben genannte Längsschnittstudie „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung“ (Biewer, Fasching, Koenig 2008 - 2011) ist. Laut Koenig, liegt die Vermutung nahe, dass ein beträchtlicher Anteil an Personen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt der Tätigkeit in einer Werkstätte vorziehen würde (vgl. Koenig 2009, 47) (vgl. dazu auch Mc Conkey 2001; Migliore et al. 2007).

In der Studie wurden fünf Bundesländer (Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Vorarlberg und Wien) bezüglich der Anzahl der WerkstattnutzerInnen erhoben und ergab, „dass im Jahr 2008 in etwa 19.240 Personen in Werkstätten gearbeitet haben. Dies bedeutet eine Versorgungsquote von 23,1 Plätzen pro 10.000 EinwohnerInnen, was einem Zuwachs an WerkstattnutzerInnen im Zeitraum 2002 – 2008 um ca. 30% entspricht“ (Koenig 2009, 48). An der Studie nahmen 230 KlientInnen von Beschäftigungstherapieeinrichtungen von acht Trägervereinen teil. Bezüglich der Ergebnisse zu den subjektiven Einschätzungen der NutzerInnen von Beschäftigungstherapieeinrichtungen ist festzuhalten, dass mehr als die Hälfte der befragten Personen sich eine Arbeit außerhalb der geschützten Werkstätte und zwar auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wünschen würden. Dabei gab fast die Hälfte der Personen an, dass sie dies mit wenig Unterstützung oder Hilfe schaffen könnten. In einem weiteren Punkt, wurde untersucht, welche Faktoren

² Es handelt sich bei dieser Studie von Koenig um eine Teilstudie innerhalb der Längsschnittstudie Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung von Biewer, Fasching und Koenig 2008 – 2001.

oder Aspekte für die NutzerInnen der Beschäftigungstherapie ausschlaggebend sind, so dass diese eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bevorzugen würden. Dabei wurde besonders hervorgehoben, dass bisherige Arbeitserfahrungen einen entscheidenden Faktor darstellen (vgl. Koenig 2009, 50) (vgl. dazu Mc Conkey 2001 und Migliore et al. 2007). Auch das Ausmaß der Fremdbestimmung zeigte sich als Einflussfaktor, denn je höher die Fremdbestimmung, desto weniger bestand der Wunsch nach einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein ganz bedeutender Punkt war auch der Aspekt der Ermutigung, Eigeninitiative und Unterstützung. Von allen befragten Personen, gaben 29,7% der Befragten an, dass sie dazu ermutigt worden sind, diesen Schritt zu vollziehen (vgl. Koenig 2009, 50f.) Dabei war auffällig, dass diese Ermutigung nur selten von den MitarbeiterInnen der Werkstätten kam (vgl. dazu Paterno 2008). Stattdessen kam die Ermutigung und Unterstützung zum größten Teil von Müttern mit 40%, von Vätern mit 30% und auch von Freunden mit 25%, die von den NutzerInnen als ermutigende Personen beschrieben wurden (vgl. Koenig 2009, 52). „Positive Ermutigung wirkte sich ebenfalls signifikant auf die Beschäftigungsvorliebe aus“ (Koenig 2009, 52). Dabei haben mehr als die Hälfte der befragten Personen, die ermutigt worden sind, den konkreten Wunsch nach einer Veränderung im beruflichen Bereich geäußert. Auch gab ein wesentlicher Teil (28%) an, bereits aktiv etwas zu unternehmen, um am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu sein (vgl. Koenig 2009, 52).

Ein weiterer negativer Aspekt im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung ist neben dem Mangel an empirischen Daten die Tatsache, dass die berufliche Rehabilitation in Österreich und die Teilhabe am Arbeitsleben auf so genannte Ausschlusskriterien basiert (vgl. Koenig, Pinetz 2009, 38). „Das österreichische System der Werkstätten für behinderte Menschen unterliegt im Unterschied zur Bundesrepublik Deutschland keiner einheitlichen gesetzlichen Regelung. Grundsätzlich ist der Bereich Arbeit für behinderte Menschen in Österreich in einen

- auf aktive arbeitsmarktpolitische Unterstützung ausgerichteten Bundes-
- sowie einen auf primär passiven Versorgung ausgerichteten Landeskompetenzbereich gegliedert“ (Koenig 2009, 47).

Dabei ist für die Zuteilung in einen dieser beiden Kompetenzbereiche „die Unterscheidung in Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit, wie sie im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (§273) vorgenommen wird“ ausschlaggebend (Koenig 2009, 47). „Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (§273) trifft die Unterscheidung zwischen Arbeitsfähigkeit und Arbeitsunfähigkeit entlang einer – aus sozialwissenschaftlicher Sicht – willkürlich definierten Grenze einer (Rest-) Leistungsfähigkeit von mindestens 50% im Vergleich zu einer nicht behinderten Person. Dabei orientieren sich vorhandene statusdiagnostische Einstufungsverfahren immer noch an primär medizinischen- und defizitorientierten Indikatoren“ (Koenig, Pinetz 2009, 38), wodurch ein vorwiegend defizitorientierter Blickwinkel eingenommen wird. Wird jedoch einmal ein bestimmter Grad der Arbeitsunfähigkeit festgestellt, dann haftet dieser meist wie ein Etikett an der Person und stellt damit ein gewisses Exklusionsrisiko dar. „Für die betroffenen Menschen, dies sind zumeist Menschen mit einer intellektuellen Behinderung, wird somit die Beschäftigungstherapie Werkstätte zum meist einzig offen stehenden, gleichwohl weder frei gewählten noch integrativen Arbeitsumfeld“ (Koenig, Pinetz 2009, 38). Demzufolge basiert das österreichische System der beruflichen Rehabilitation/Integration, sowie die Teilhabe am Arbeitsleben auf so genannten Ausschlusskriterien. Auch in Deutschland (Lindmeier 2006) ist die Situation eine ähnliche: „Die berufliche Rehabilitation geistig behinderter Menschen findet in der Regel in ´Dauerrehabilitationseinrichtung` WfbM statt“ (Lindmeier 2006, 297).

Eine weitere Problematik stellt der Begriff „Beschäftigungstherapiewerkstätte“ dar. Das Österreichische Komitee für Sozialarbeit wies schon im Jahre 1990 darauf hin, dass der Begriff etwas Diskriminierendes impliziert (vgl. ÖKSA 1990, 27). Die ÖKSA fordert daher, dass dieser Begriff der Beschäftigungstherapie

durch einen geeigneteren Begriff ersetzt werden sollte. Denn die KlientInnen der Beschäftigungstherapie „betrachten ihre Tätigkeit nicht als Therapie (als Therapie gelten nur in den Tagesablauf eingeschobene Musik-, Bewegungs-, Physiotherapien), sondern als Arbeit und bezeichnen ihre Arbeitsstätte als Werkstatt oder Firma“ (Beisteiner 1998, 154). Es wird demnach unter Beschäftigungstherapie keine Therapie im herkömmlichen medizinischen Sinne verstanden, sondern der Begriff der Therapie impliziert die Gesamtheit aller Maßnahmen für die Behandlung einer Krankheit. Demzufolge ist „Beschäftigungstherapieeinrichtung“ ein medizinisch, defizitorientierter Begriff, weil diesem Umstand zufolge Behinderung mit Krankheit gleichgesetzt wird, eine Tendenz, der laut ICF entgegen gewirkt werden sollte.

Im Folgenden sollen die gesetzlichen Bestimmungen erläutert werden und näher beschrieben werden, was Beschäftigungstherapie ist.

4.2 Gesetzliche Bestimmungen für Beschäftigungstherapieeinrichtungen

Nach § 22 (1) des Wiener Behindertengesetz (WBHG) werden Beschäftigungstherapie und deren Ziel folgendermaßen definiert: "Zweck der Beschäftigungstherapie ist, Behinderten, deren körperlicher, geistiger oder seelischer Zustand einer beruflichen Ausbildung oder einer beruflichen Eingliederung selbst unter beschützenden Bedingungen hinderlich ist, Mittel oder Einrichtungen zur Erhaltung und Weiterbildung der vorhandenen Fähigkeiten sowie zur Eingliederung in die Gesellschaft zur Verfügung zu stellen" (WBHG 1986, §22 (1)). Beschäftigungstherapie (BT) wird demnach als „eine Arbeitsmöglichkeit und Tagesstruktur für Menschen mit Behinderung bezeichnet, die derzeit oder dauerhaft nicht in der Lage sind, in den freien Arbeitsmarkt integriert werden zu können. Beschäftigungstherapie-Werkstätten sind auf die Bedürfnisse von Menschen mit leichter bis schwerer Behinderung ausgerichtet. Manche Einrichtungen bieten auch Arbeitstraining und Unterstützung für die Stellensuche auf dem freien Markt an“ (Fonds Soziales Wien 2007, online) Die Leistungen von Beschäftigungstherapieeinrichtungen nach dem Fonds Soziales Wien sind die „ Schaffung einer arbeitstherapeutischen Tages-

struktur für Menschen mit geistiger und/oder mehrfacher Behinderung bzw. mit psychischer Behinderung. Teilweise: Arbeitstraining und Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz. Die TeilnehmerInnen erhalten ein therapeutisches Taschengeld (...)“ (Fonds Soziales Wien 2007, online). Bei Beschäftigungstherapieeinrichtungen handelt es sich um den so genannten dritten. Arbeitsmarkt. Beschäftigungstherapieeinrichtungen werden in Österreich „im Rahmen von neun unterschiedlichen landesgesetzlichen Bestimmungen“ (Pinetz, Koenig 2008, 38) geregelt. Eine Absicherung in rechtlicher Hinsicht ist für Menschen mit Behinderung nur unzureichend und die so genannten Einrichtungen der „Beschäftigungstherapie, Arbeit in Werkstätten oder `Fähigkeitsorientierten Aktivitäten´ sind auf die Praxis des Vollzuges der jeweiligen Landes-Behinderten- und Sozialhilfegesetzen angewiesen. Sie erhalten für ihre Arbeit kein (kollektivvertragliches) Entgelt sondern nur Taschengeld, teilweise unter 10€“ (Unabhängiger Monitoring Ausschuss 2010, 1).

Die Tatsache, dass keine Entlohnung und auch kein Kollektivvertrag bestehen, hat Auswirkungen auf die NutzerInnen von Beschäftigungstherapieeinrichtungen, da sie weder arbeitslosenversichert noch sozialversichert sind. „Da in Österreich die gesetzliche Sozialversicherung erwerbsabhängig ist, haben diese Personen auch keine eigenständige Sozialversicherung (Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung, sowie MitarbeiterInnenvorsorge)) (Monitoring Ausschuss 2010, 2). Diesem Umstand zufolge können diese Menschen mit Behinderung keine Pensionsansprüche durch die eigene Erwerbstätigkeit erhalten. Da Menschen mit Behinderung in Tagesstrukturen nicht sozialversichert sind, scheinen sie auch nicht in den Statistiken des Arbeitsmarktservices auf. Demzufolge gelten auch für diese Menschen keine gesetzlichen Bestimmungen bezüglich des ArbeitnehmerInnenschutzes, welches Urlaub und Krankenstand enthält (vgl. Unabhängiger Monitoring Ausschuss 2010, 1). „Bei Krankheit sehen die einzelnen Sozialhilfegesetze unterschiedliche Regelungen in Bezug auf Weitergewährung von Taschengeld vor. Im Bereich der Kranken- und Pensionsversicherung bestehen immerhin mittelbare Versicherungsansprüche

aufgrund der Angehörigeneigenschaft (Mitversicherung, Waisenpension)“ (Unabhängiger Monitoring Ausschuss 2010, 2).

Diese oben genannte Möglichkeit gibt es im Bereich der Unfallversicherung nicht, in diesen Fällen kann nur eine private Unfallversicherung abgeschlossen werden, bei dieser aber die Leistungen wesentlich schlechter sind. (vgl. Unabhängiger Monitoring Ausschuss 2010, 2). D.h: „Laut den derzeit vorliegenden Informationen ist nicht restlos gesichert, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt staatliche Sicherungsmaßnahmen, wie beispielsweise die bedarfsorientierte Mindestsicherung, zur Verfügung stehen“ (Unabhängiger Monitoring Ausschuss 2010, 2).

Die Betroffenen sind daher meist bei den Eltern mitversichert oder in Wien auch des Öfteren durch die MA 15 versichert. Was besonders auch immer wieder von Betroffenen stark kritisiert wird, ist die Tatsache, dass sie auf Grund des nicht vorhandenen Arbeitsverhältnisses keine Arbeitszeitenregelungen aufweisen und demnach keinen gesetzlichen Urlaubsanspruch haben. Des Weiteren ist es in den Werkstätten so, dass Krankenstände von den Urlaubstagen abgezogen werden und auch nicht einmal die Ausbezahlung des Taschengeldes bei Abwesenheit oder Krankheit erfolgt (vgl. Schmalhofer, Winkler 2004).

Die so genannte Aufnahme in eine Beschäftigungstherapiewerkstätte erfolgt grundsätzlich durch den Austausch von Informationen mit dem Netzwerk, in das ÄrztInnen, SozialarbeiterInnen usw. mit eingebunden sind. Nach dem Fonds Soziales Wien gelten Behinderung, Hauptwohnsitz in Wien, Österreichische Staatsbürgerschaft oder Gleichstellung und die Begutachtung und Bewilligung durch den Fonds Soziales Wien als Voraussetzungsbedingungen für die Aufnahme in einer Beschäftigungstherapiewerkstätte. Die Betreuung in den Werkstätten fördert in Wien der Fonds Soziales Wien, der je nach Einkommen und Pflegegeldbezug der Menschen mit Behinderung einen Beitrag von den Betroffenen erhält (vgl. Fonds Soziales Wien 2007, 3f.).

Im Zusammenhang mit den gesetzlichen Bestimmungen, welche in Beschäftigungstherapiewerkstätten vorherrschen und der UN-Konvention kann daher deutlich festgehalten werden: „Die Regelung und Praxis in `Beschäftigungstherapien`, Werkstätten oder `Fähigkeitsorientierten Aktivitäten` widerspricht daher eindeutig den Bestimmungen der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (Unabhängiger Monitoring Ausschuss 2010, 3).

4.3 Ziel von Beschäftigungstherapieeinrichtungen

„Derzeit arbeiten ca. 13 000 Menschen mit Behinderungen in einem geschützten, vom Arbeitsmarkt segregierten Sektor: in Tagesstrukturen, insbesondere in der so genannten Beschäftigungstherapie, Arbeit in Werkstätten oder `Fähigkeitsorientierten Aktivitäten`“ (Unabhängiger Monitoring Ausschuss 2010, 1). Beschäftigungstherapieeinrichtungen sind auf die Bedürfnisse von Menschen mit leichter bis schwerer Behinderung und auf deren Möglichkeiten abgestimmt. Dabei sind drei Gruppen von Beschäftigungstherapieeinrichtungen zu unterscheiden:

- (1) Intensiv betreute Gruppen, auch basale Gruppen genannt. Diese Einrichtungen betreuen Menschen mit schwerer oder mehrfacher Behinderung, die einen erhöhten Pflegebedarf aufweisen. Demnach stehen auch die Pflege und basale Stimulation im Vordergrund.
- (2) Weiters gibt es Kreativgruppen, welche einfache Arbeiten im Bereich der Industriearbeit verrichten oder diverse Arbeiten mit Holz, Ton, oder Teppichweberei und dergleichen praktizieren.
- (3) Das dritte BT-Angebot sind Werkstätten mit betriebsnahem Charakter. In solchen BT-Einrichtungen werden vorwiegend auch Industriearbeiten und Montagearbeiten, sowie Verpackungsarbeiten, welche zum Teil auch in Kooperation mit Wirtschaftsbetrieben am allgemeinen Arbeitsmarkt einhergehen, getätigt (vgl. Schmalhofer, Winkler 2004, 4).

Festzuhalten ist des Weiteren, dass die Menschen in Tagesstrukturen geregelte Arbeitszeiten haben, „in denen sie Produkte herstellen oder Dienstleistungen erbringen. Dennoch gilt die Arbeit von Menschen mit Behinderungen in Tagesstrukturen, insbesondere in der so genannten Beschäftigungstherapie, Arbeit in Werkstätten oder `Fähigkeitsorientierten Aktivitäten` nicht als Erwerbsarbeit (...)“ (Unabhängiger Monitoring Ausschuss 2010, 1).

Ziel der Beschäftigungstherapieeinrichtungen ist die Herstellung einer so genannten arbeitstherapeutischen Tagesstruktur für Menschen mit Behinderung, welche momentan oder auch dauerhaft nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können. Beschäftigungstherapie wird zum Teil in Wohnheimen und auch Tagesstätten angeboten. Dadurch soll die Beschäftigung einer beruflichen Tätigkeit nahe kommen und die dort beschäftigten Menschen sollen sozial integriert werden. In der Beschäftigungstherapiewerkstätte werden die KlientInnen durch professionelle Angestellte betreut. Ein weiteres Ziel der Beschäftigungstherapie ist schließlich die berufliche Qualifizierung und die persönliche Förderung, sowie eine Eingliederung in das Arbeitsleben (vgl. Bieker 2005, 12).

Auch in der Dokumentation der Jahreskonferenz der ÖKSA (2003) „Flexible Nachhaltigkeit“ bringt Kurt Flecker deutlich zum Ausdruck, dass alle Menschen das Recht „auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben“ (ÖKSA 2003, 10) haben sollten. „Dabei dient Arbeit sowohl der wirtschaftlichen Unabhängigkeit als auch der persönlichen Identifikation.“ (ÖKSA 2003, 10). Inwiefern sich diese Ziele im Laufe der Jahre entwickelt haben bzw. erreicht wurden soll der nachfolgende historische Abriss darstellen.

4.3 Historischer Abriss

Die Beschäftigungstherapieeinrichtungen reichen bis in die Zeit der Psychiatriereform zurück. Der Gedanke war der, dass alle Menschen mit Behinderung damals in Psychiatrischen Krankenhäusern, wie beispielsweise der Baumgartner Höhe untergebracht waren und dass diese Menschen

"beschäftigt" werden sollten. Demzufolge wurden in der Nähe der Wohnplätze von Menschen mit Behinderung große Werkstätten eingerichtet, in denen diese Menschen dann Industriearbeit verrichten mussten. Industriearbeiten subsumierten allerdings lediglich monotone Tätigkeiten wie beispielsweise das Einsortieren gewisser Gegenstände oder der gleichen. Auch heute noch gibt es viele solcher Werkstätten, in denen KlientInnen solchen monotonen Tätigkeiten nachgehen (vgl. Valchars 1999, 1).

Die damaligen Werkstätten der Beschäftigungstherapie können streng genommen als Institutionalisierung für Menschen mit Behinderung gesehen werden. Der Ursprung liegt in der traditionellen Psychiatrie (vgl. Theunissen 2000, 41ff.). Diese implizierte, dass Menschen mit einer intellektuellen Behinderung durch Arbeit therapiert bzw. diszipliniert werden sollten. „Durch eine wertschaffende, nicht spielerische Beschäftigung sollen sie ´einen wirtschaftlichen verwertbaren Beitrag zum Nutzen der Gesellschaft leisten`“ (Theunissen 2000, 41). Dieser Beitrag reichte von „teilweise stupiden Handarbeiten wie Kleben, Flechten, Falten oder Knüpfen über Holz-, Land- und Gartenarbeiten, Tierpflege, Putzen, Papier auflesen bis hin zu hauswirtschaftlichen und handwerklichen Tätigkeiten, die als Bestandteil eines Selbstversorgersystems der Anstalten sinnstiftend und nicht selten auch identitätsstiftend waren“ (Theunissen 2000, 42).

Im Jahre 1930 begann die großindustrielle Fließbandproduktion, die eine Serienherstellung von Werkstücken mit sich brachte. Durch diese Fließbandproduktion und die damit einhergehende Serienherstellung blieb Menschen mit Behinderung der Sinn und Zweck der Tätigkeit häufig weitgehend verborgen. Diese monotonen Tätigkeiten führten in der Folge bei den Menschen mit Behinderung zu einer großen Belastung und erzeugten damit eine so genannte Hospitalisierung (vgl. Theunissen 2000, 42). Die massive Kritik, die in diesem Zusammenhang laut wurde, sprach von einem beschäftigungstherapeutischen Fehlansatz. Dies führte dazu, dass ein alternatives Angebot für Beschäftigungstherapieeinrichtungen entstand. Dabei standen Arbeit wie Hand- oder Holzarbeiten, künstlerische Tätigkeiten, Werken und Basteln im Vordergrund (vgl. Theunissen 2000, 43). Allerdings konnten nur

geistig behinderte Menschen, denen eine so genannte Werksreife, Kenntnisse und Umgang mit Materialien, Symbolverständnis sowie spezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Herstellung von Objekten attestiert wurden, überhaupt in den Genuss von Beschäftigungstherapie kommen konnten. Dies betraf letztlich nur wenige Personen mit geistiger Behinderung, so dass insgesamt gesehen die große Mehrheit hospitalisierter schwerstbehinderter Menschen kaum von diesem Angebot profitierte (Theunissen 2000, 43). Um auch Menschen mit einer schwer-mehrfach Behinderung in das Beschäftigungsangebot mit einzubeziehen, wurde es durch kunsttherapeutische Angebote erweitert (vgl. Theunissen 2000, 283).

Auch in Österreich kann eine ähnliche Entwicklung verzeichnet werden. Soziale Randgruppen wie beispielsweise „Irre“, Alte, Arme, Bettler, Menschen mit Behinderung usw. wurden seit dem 17. Jahrhundert in Europa in Zucht- und Arbeitshäusern weggesperrt (vgl. Hafner 2003). Psychiatrische Krankheiten wurden erst gegen Ende des 18. Jahrhunderts als Krankheit gesehen. Zuvor wurden „Irre“ mit der Macht des Bösen in Verbindung gebracht. Die Anerkennung als Krankheit führte dazu, dass diese Menschen nicht nur verwahrt wurden, sondern es wurde auch versucht sie zu heilen. Dabei wurde 1784 unter Josef II in Wien die erste psychiatrische Anstalt, der Narrenturm eröffnet. Gegen Ende des 19. Jahrhunderts verbreitete sich zusehends der Gedanke der Eugenik, die eine genetische Verbesserung der Menschheit durch die Vernichtung von TrägerInnen „minderwertigen Erbgutes“ (vgl. Hafner 2003) zum Inhalt hatte. Nach dem 2. Weltkrieg, d.h. nach der systematischen Vernichtung von Menschen mit Behinderung, wurden in Österreich autonome Vereine wie beispielsweise die Lebenshilfe Wien oder Jugend am Werk, die aus der Elterninitiative der Betroffenen entstanden sind, ins Leben gerufen (vgl. Beisteiner 1998, 149). Es wurden mit der Zeit sinnvolle Angebote für Beschäftigungen für Menschen mit Behinderungen entwickelt. Jugend am Werk gründete damals im Jahre 1959 die erste Beschäftigungstherapiewerkstätte in Wien.

Heute stellt sich Beschäftigungstherapie eine Maßnahme des dritten Arbeitsmarktes dar. Dabei sind die Kernaspekte der Beschäftigungstherapie

heute eine aktive Teilhabe am wirtschaftlichen sowie auch am sozialen Leben, eine Bereitstellung einer Tagesstruktur, sowie eine persönliche Weiterentwicklung und Selbstentfaltung. Darüber hinaus ist es auch wichtig, dass es diesen Menschen mit Behinderung ermöglicht wird, eine Lebensperspektive durch das Tätigkeit-Sein zu entwickeln (vgl. ÖKSA 1990, 32).

Welche positiven und negativen Aspekte Beschäftigungstherapieeinrichtungen für die Betroffenen aufweisen, ist Gegenstand des nachfolgenden Abschnittes.

4.4 Positive und negative Aspekte von Beschäftigungstherapieeinrichtungen

4.4.1 Positives

Der wesentlichste Vorteil der Beschäftigungstherapieeinrichtungen liegt ohne Zweifel darin, dass Menschen mit Behinderung vor völliger Arbeitslosigkeit bewahrt bleiben. Weiters bieten diese Werkstätten eine Tagesstruktur für Menschen mit Behinderung, die für die Betroffenen überaus wichtig ist. Viele Menschen mit Behinderung setzen ihre Tätigkeit in Werkstätten auch mit Arbeit gleich. Arbeit ist für Menschen mit und ohne Behinderung ein wesentlicher Aspekt in unserer Gesellschaft und überaus wichtig für das Selbstwertgefühl. Dies wird zwar in den Beschäftigungstherapieeinrichtungen nicht im finanziellen Sinne ausgedrückt, aber die dort verrichtete Tätigkeit hat dennoch einen ideellen Wert für viele Menschen mit Behinderung. Für viele ist es eine Arbeit, die sie im Rahmen ihrer möglichen Fähigkeiten geleistet haben und dies wirkt sich positiv auf diese Menschen aus (vgl. Valchars 1999).

Auch Bacher et al. (2009) heben hervor, dass Beschäftigungstherapieeinrichtungen eine Ressource für die berufliche Integration darstellen. Weiters führen sie an, dass in diesen Werkstätten oft sehr gute Arbeiten geleistet werden, um die vorhandenen Fähigkeiten der Menschen zu erhalten oder gegebenenfalls auszubauen. Auch der

österreichische Arbeitsmarkt ist nach Bacher et al. (2009) momentan nicht bereit, Menschen mit Behinderung in dem Maß aufzunehmen, in dem dies nötig wäre. Somit sind Beschäftigungstherapieeinrichtungen eine wertvolle Alternative zur Arbeitslosigkeit. Beschäftigungstherapieeinrichtungen stellen laut Bacher et al. (2009) des Weiteren auch nicht das Ende aller Integrationsbemühungen dar, denn einige Konzepte und Aktivitäten hätten gezeigt, dass dies nicht der Fall sein müsse. Die Realität zeige allerdings, dass die Erfolge der Integration insgesamt zu gering seien (vgl. Bacher et al. 2009).

Auch die sozialen Beziehungen und Kontakte innerhalb der Werkstätten spielen für die Betroffenen zum Teil eine große Rolle. „Die soziale Eingebundenheit in der jeweiligen Produktionsstätte ist bei behinderten Klienten in Werkstätten ein maßgebendes Kriterium, den Arbeitsplatz nicht zu wechseln. Je besser die sozialen Kontakte in der jeweiligen Werkstätte, desto niedriger die Bereitschaft diese zu verlassen“ (Lane 1985, zit. n. Klicpera, Innerhofer 1992). D.h. viele KlientInnen dürften sich in Beschäftigungstherapieeinrichtungen so wohl fühlen, dass sie den Schritt auf den ersten Arbeitsmarkt nicht machen wollen. Dies kann sowohl als Vor-, aber auch als Nachteil gesehen werden.

4.4.2 Negatives

Im Zusammenhang mit den Beschäftigungstherapieeinrichtungen werden oftmals die monotonen Tätigkeiten, die Menschen mit Behinderung in diesen Werkstätten verrichtet, massiv kritisiert. Denn diese Tätigkeiten werden zum Teil über mehrere Monate ausgeführt. Vielfach ist es so, dass die NutzerInnen der Beschäftigungstherapieeinrichtung oft gar nicht wissen, wofür sie diese oder jene Arbeit verrichten und welchen Nutzen sie mit sich bringt. In diesem Zusammenhang taucht auch die berechtigte Kritik über den Begriff "Beschäftigungstherapie" auf, denn Therapie im wahrsten Sinne des Wortes findet durch diese monotonen Tätigkeiten in diesen Werkstätten bestimmt nicht statt (vgl. Valchars 1999, 2).

Auch im englischsprachigen Raum hat Taylor (2002) die Kritiken der Beschäftigungstherapieeinrichtungen, die aufgrund der ähnlichen Struktur und

ähnlicher Ziele auch für Österreich gelten können, herausgearbeitet. Gleich zu Beginn kritisiert der Autor die niedrige Bezahlung bzw. das geringe Taschengeld. Er beruft sich dabei auf den "National Report" (1998), dem zu entnehmen ist, dass Menschen mit Behinderung in Werkstätten im Durchschnitt nur \$ 65 pro Monat verdienen (vgl. Taylor 2002, 1). Dies lässt sich mit dem "Taschengeld" vergleichen, welches Menschen mit Behinderung in Österreich in Beschäftigungstherapieeinrichtungen "verdienen".

Als weiteren Kritikpunkt der Beschäftigungstherapieeinrichtungen nennt Taylor das "dead-end placement" (Taylor 2002, 1). Zwar würden die Beschäftigungstherapieeinrichtungen als Vorbereitung gesehen, um Menschen mit Behinderung „job-ready“ zu machen. Dies entspricht jedoch nicht der Realität, da viele Studien belegen, dass solche Institutionen Menschen mit Behinderung in viel zu geringem Maß darauf vorbereiten, in der Gesellschaft zu arbeiten und zu leben. Nur ca. 3,5% der Menschen mit Behinderung wechseln pro Jahr von der Beschäftigungstherapieeinrichtung in ein Arbeitsverhältnis (vgl. Taylor 2002, 2).

Der dritte Punkt, den Taylor (2002) im Hinblick auf Beschäftigungstherapieeinrichtungen anführt, ist jener, dass viele Werkstätten Aufträge von wirtschaftlichen Betrieben bekommen und mit diesen Firmen in Zusammenarbeit stehen. Diesem Umstand zufolge wird verlangt, dass in dieser Kooperation mit den Betrieben in der Beschäftigungstherapieeinrichtung Produkte hoher Qualität hergestellt werden. Demzufolge werden in der Regel Klienten und Klientinnen, die eine hohe Arbeitsleistung aufweisen, gerne in den Werkstätten behalten, um diese Aufträge von den wirtschaftlichen Betrieben auch erfüllen zu können. Oftmals wären aber gerade die Menschen mit Behinderung, die eine hohe Arbeitsleistung aufweisen, jene, die einen Übertritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt vollziehen könnten (vgl. Taylor 2002, 2).

Der Verlust eines/r leistungsstarken KlientIn in den Beschäftigungstherapieeinrichtungen würde finanzielle Verluste bedeuten aber auch mehr Aufwand für die Betreuungspersonen. D.h. aus wirtschaftlicher Perspektive ist es wenig sinnvoll, qualifizierte MitarbeiterInnen, die mit

Taschengeld entlohnt werden, auf den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Dieser Nachteil ist auch in Geschützten Werkstätten zu verorten, wobei diese Problematik dort noch stärker gegeben ist, da diese Betriebe noch mehr unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten produzieren müssen, als die Beschäftigungstherapieeinrichtungen. Es kann demnach offenbar nicht gleichzeitig wirtschaftlich produziert werden und ein rehabilitativer Auftrag erfüllt werden. Dieser Widerspruch ist allem Anschein nach auch ein wesentlicher Faktor für die geringe Durchlässigkeitsrate auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Badelt 2002, 39).

Auch Gill hat mit der Studie *The myth of transition: contractualizing disability in the sheltered workshop* (2005) die Werkstätten für Menschen mit Behinderung und den damit zusammenhängenden Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt stark kritisiert. Gill analysiert die Erfahrungen und subjektiven Sichtweisen als Mitarbeiter („staff member“) einer Werkstatt in den USA, und kritisiert den unzulänglichen rehabilitativen Auftrag sowie die Trainingsmethoden, die als Vorbereitung dienen sollten, um auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein. Sein vernichtendes Fazit lautet: „The discourse of transition and job training was a myth in this workshop (...)“ (Gill 2005, 614). Wie Taylor (2002) hebt auch Gill hervor, dass qualifizierte und leistungsstarke MitarbeiterInnen gerne in den Werkstätten gehalten werden, und dass gerade diese Personen oft auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen könnten (vgl. Gill 2005, 618).

Hewitt und O’Neill (1998) beschreiben auch, dass behinderte Menschen in Beschäftigungstherapieeinrichtungen oft demotiviert und frustriert seien, was ungünstig auf das Betreuungspersonal auswirken kann, welches möglicherweise wiederum annehmen könnte, dass diese Personen dann für eine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht geeignet sind. Dies drücken Hewitt und O’Neill folgendermaßen aus: “(...) This becomes a vicious circle where demeaning work encourages poor behaviour and where the poor behaviour is used as a reason for keeping the person in gainfull employment in an integrated setting” (Hewitt, O’Neill 1998, 19).

Auch Murphey und Rogan (1995) thematisierten kritisch die Werkstätten als Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung. Die Autoren bezeichnen diese Werkstätten als anachronistische Institutionen, die Exklusion fördern und die aktuellen sozialen Erwartungen und auch dem Auftrag von Rehabilitation nicht nachkommen (vgl. Murphy, Rogan 1995, 33). Murphy und Rogan kritisieren weiter, dass eine zu lange Tätigkeit in einer Beschäftigungstherapieeinrichtung sich negativ auswirken kann, dass die Bezahlung unzulänglich ist und die Trainingsmethoden, um Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten, nicht realisiert werden. „In effect, workshops were unable to practice what they preach“ (Murphy, Rogan 1995, 28).

Es entspricht auch des Öfteren leider der Tatsache, dass sich sogar Menschen mit Behinderung, die einen Schulabschluss haben, in Beschäftigungstherapiewerkstätten wieder finden, weil es selten Alternativen für diese Menschen gibt. "Selbst in Einrichtungen der Beschäftigungstherapie findet man derzeit auch Jugendliche, die zwar sonderpädagogischen Förderbedarf hatten aber z.B. einen Hauptschulabschluss schafften. So gibt es für viele Menschen mit geistiger und Mehrfachbehinderung derzeit keine Alternative zur Beschäftigungstherapie" (Gabrle 2004, 2).

Auch Schmalhofer und Winkler haben in einer Bedarfserhebung von Beschäftigungstherapieplätze (Vison 99) im Jahre 1999 schon die Problematik der Beschäftigungstherapieeinrichtungen thematisiert und die fehlenden Rahmenbedingungen und auch die Maßnahmen für die berufliche Integration in den Beschäftigungstherapieeinrichtungen kritisiert. „Die Beschäftigungstherapie stellt sich eher als eine beschützende und bewahrende, denn als eine die berufliche Integration forcierende Einrichtung dar. Das Angebot der Beschäftigungstherapie wird von einem Teil der KlientInnen und ihren Angehörigen als eine isolierende, segregierende und perspektivenlose Form der Tagesstruktur wahrgenommen“ (Schmalhofer, Winkler 1999, 30).

Ein weiteres wichtiges Ergebnis im Zusammenhang mit der Bedarfserhebung von Beschäftigungstherapieplätze (Vison 99) von Schmalhofer und Winkler (1999) ist jenes, dass es eine hohe prozentuelle Nachfrage von Betroffenen

nach Werkstätten mit betriebsnahen Strukturen, besonders im Altersbereich der 24 – 43 Jährigen gibt. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass es sich hier möglicherweise um fehlende Maßnahmen handelt, die die Integration am Arbeitsmarkt fördern würden. Im Gegensatz dazu besteht in der Altersgruppe der unter-18-Jährigen eine eher geringere Nachfrage nach arbeitsmarktorientierten Maßnahmen. Hier zeigen sich möglicherweise die positiven Auswirkungen der Tatsache, dass Maßnahmeangebote für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt, wie beispielsweise Clearing, Nachreifung und Arbeitsassistenz in Anspruch genommen werden, sodass diese Jugendlichen mit Behinderung, die ein Integrationspotential aufweisen, nicht an Beschäftigungstherapieangeboten interessiert sind. Auch sehen Jugendliche mit Behinderung den Weg in die Beschäftigungstherapie oft als eine „Einbahnstraße“, aus der sie nur schwer wieder herauskommen. Demzufolge hat die Beschäftigungstherapie einen eher schlechten Ruf und vor allem Eltern versuchen ihren Kindern mit Behinderung ein so genanntes Beschäftigungstherapie-Schicksal zu ersparen (vgl. Schmalhofer, Winkler 1999).

Ein weiterer relevanter Kritikpunkt im Hinblick auf die Erschwernis der Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, ist jener, dass bei der Arbeitsaufnahme von Menschen mit Behinderung, die eine dauernde finanzielle Unterstützung zur Existenzsicherung (Dauersozialhilfeleistung = DL der MA 15) beziehen, das Risiko gegeben ist, diese Unterstützung auf Dauer und zur Gänze zu verlieren, „sobald ein Arbeitsversuch gestartet wird und somit keine Arbeitsunfähigkeit mehr vorliegt“ (MA 15 2006, 1). Gerade aber für Menschen, die eine behinderungsbedingten Leistungsminderung haben, wäre die Möglichkeit, zumindest auf Teilzeit zu arbeiten zu versuchen bzw. eine zunächst probeweise eine Arbeit aufzunehmen „und während sowie nach Beendigung des Arbeitsversuches die gleichen finanziellen Unterstützungsleistungen (DL) wie vorher beziehen zu können, eine wichtige Maßnahme zur Förderung der Integration und selbstständigen, unabhängigen Lebensführung“ (MA 15 2006, 1).

Auch Jursitzky (Bundessozialamt 2006) betont, dass die Frage, „ob und inwieweit Leistungen der Grundsicherung (wie die Sozialhilfe) oder Transferleistungen (wie die erhöhte Familienbeihilfe) beim Scheitern eines Integrationsversuches auf dem ersten Arbeitsmarkt wiederaufleben können (...) im Einzelfall oft von entscheidender existentieller Bedeutung und damit eine Grundvoraussetzung für die individuelle Entscheidung, eine berufliche Integration anzustreben ist“ (Jursitzky 2006, 1). Daher wurde im Jahre 2001 eine so genannte „Rückversicherung“ ins Leben gerufen, die besagt, dass ein Wiedererlangen der Sozialleistungen und auch der (erhöhten) Familienbeihilfe wieder gewährt werden, wenn ein Scheitern des Arbeitsversuches unter Einhaltung der vorgegebenen Vorgehensweisen gegeben ist (vgl. Jursitzky 2006, 1).

Schließlich muss auch festgehalten werden, dass „zwar (...) die Einstellungsquote von Menschen mit Behinderung in den letzten Jahren leicht gestiegen ist, doch ist die Bereitschaft der Dienstgeber/innen Menschen einzustellen, nicht so groß, wie wünschenswert wäre. Die Integration von behinderten Menschen in das Erwerbsleben gestaltet sich damit weiterhin schwierig“ (BMSGK 2004, 81).

Abschließend soll an einem Zitat eines Betroffenen erläutert werden, was Menschen mit Behinderung über Beschäftigungstherapiewerkstätten denken. Dabei beschreibt Ströbl (2006) vom Netzwerk People First Deutschland die Tätigkeit in einer Beschäftigungstherapie wie folgt: „Man unterstellt uns, dass wir nicht fähig sind auf dem so genannten Ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten. Zu schnell müssen wir in Werkstätten für behinderte Menschen gehen. In die Werkstatt kommt man doch schneller rein, als wieder raus. Dabei sollen die Werkstätten doch auf den Ersten Arbeitsmarkt vorbereiten. Sie sollen nicht Endstation für uns sein. Wir können natürlich auch auf dem Ersten Arbeitsmarkt arbeiten, mit der richtigen Unterstützung. Wir wollen die Wahl haben, wo wir arbeiten. Wir wollen auch außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen die Unterstützung bekommen, die wir zum Arbeiten brauchen. Wir sollten nicht nur in Werkstätten unterstützt werden“ (Ströbl 2006, 46).

Der empirische Teil im nun nachfolgenden Kapitel soll nun Aufschluss darüber geben, wie sich der Wechsel von Beschäftigungstherapieeinrichtungen auf den ersten Arbeitsmarkt für Betroffene darstellt, welche Unterstützung sie dabei erhalten haben und wie sie den Wechsel erlebt haben.

5 Empirischer Teil

Im vorliegenden Kapitel soll nun die Auswertung der fünf Problemzentrierten Interviews, die mit Menschen mit intellektueller Behinderung geführt wurden, erfolgen. Daran schließt sich eine Diskussion der Ergebnisse vor dem Hintergrund der im Literaturteil gemachten Aussagen. Zuvor soll aber noch die methodische Vorgehensweise der Untersuchung dargelegt werden.

5.1 Methodische Vorgehensweise

Im vorliegenden Abschnitt sollen die gewählte Erhebungs-, Aufbereitungs- und Auswertungsmethode begründet und näher beschrieben werden.

5.1.1 Gewählte Erhebungsmethode

Die im Zuge der vorliegenden Diplomarbeit erhobenen Daten wurden qualitativ ausgewertet. "Qualitative Forschung hat den Anspruch, Lebenswelten ´von innen heraus` aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben. Damit will sie zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeit(en) beitragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen" (Flick et al. 2007, 14). Ein weiteres Phänomen der qualitativen Forschung ist jenes, dass sie durch offene Befragungen auch häufig an der Thematik bzw. am beforschten Gebiet "näher dran" (Flick et al. 2007, 17) ist, als andere Forschungsmethoden und dabei die Sichtweisen der befragten Personen und auch die "subjektiven und sozialen Konstruktionen ihrer Welt berücksichtigen" (Flick et al. 2007, 17). Für die vorliegende Untersuchung wurde als Erhebungsmethode das problemzentrierte Interview gewählt.

5.1.1.1 Das Problemzentrierte Interview

Die Daten, die für diese Diplomarbeit erhoben wurden, wurden mittels fünf problemzentrierter Interviews nach Witzel (2000) erhoben. Die Wahl des problemzentrierten Interviews lässt sich unter anderem damit begründen, dass diese Interviewtechnik "zum einen den Erzählenden größtmöglichen Raum für ihre Problemgeschichten gibt. Zum anderen sollte mittels eines Leitfadens mit den interessierenden Fragen die Interviewsituation so strukturiert werden, dass die jeweils relevanten Problemlagen erfasst werden" (Hagen 2007, 299). Darüber hinaus zielt das Problemzentrierte Interview nach Witzel "auf eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen (...) gesellschaftlicher Realität" (Witzel 2000, 1) ab. Auch bei der Befragung der Interviewpartner für die vorliegende Untersuchung ging es vorwiegend um subjektive Wahrnehmungen. Eine Tatsache, die an dieser Stelle darüber hinaus erwähnt werden sollte, ist jene, dass Menschen mit geistiger Behinderung häufig nicht zugetraut wird, als kompetente Interviewpartner zu fungieren. Dem hält Hagen jedoch entgegen, dass Befragungen von Menschen mit einer geistigen oder mehrfacher Behinderung sehr wohl möglich seien. „Einschätzungen, die diesem Personenkreis prinzipiell eine geringe Verstehenskompetenz unterstellen, wird widersprochen. Inzwischen liegen vermehrt empirische Forschungsergebnisse vor, die die Erhebung differenzierter Selbstaussagen und Selbstkonzepte dieses Personenkreises dokumentieren" (Hagen 2007, 22).

In methodischer Hinsicht ist festzuhalten, dass beim Problemzentrierten Interview durch den im Vorfeld erarbeiteten Interviewleitfaden wesentliche, interessierende Themen vorgegeben sind, welche aber hinsichtlich der genauen Formulierung der Gestaltungsfreiheit des Befragers und bezüglich der Beantwortung der Offenheit des Interviewten obliegen. Kühn (2000) hält in diesem Zusammenhang fest, dass durch die "subjektive Sicht der Problemstellung (...) weitgehende Offenheit der Reihenfolge und Kontextualisierung der Themen im Interviewverlauf angeregt werden" (Kühn 2000, 1) sollten. Diese Interviewtechnik scheint für die vorliegende Diplomarbeit

als sehr gut geeignet, da sie einerseits eine offene Interviewsituation ermöglicht, die genügend Freiraum für den Interviewten zulässt und andererseits auch ausreichend Flexibilität bietet, um mögliche Aspekte, die im Laufe des Gesprächs auftauchen, die jedoch nicht im Leitfaden enthalten sind, zu berücksichtigen (vgl. Buchner 2008, 517).

Mayring (1996, 50) fasst unter dem von Witzel (1982; 1985) geprägten Begriff „Problemzentriertes Interview“ alle Formen der offenen, halbstrukturierten Befragungen zusammen. Bei dieser Art des Interviews kommt der Befragte möglichst frei zu Wort, um einem offenen Gespräch nahe zu kommen. „Es ist aber zentriert auf eine Problemstellung, die der Interviewer einführt, auf die er immer wieder zurückkommt“ (Mayring 1996, 50). Durch die Offenheit der Methode kann immer wieder auf die Bedürfnisse der Befragten flexibler eingegangen werden. Darüber hinaus können damit die subjektiven Empfindungen und Meinungen besser erfasst werden. D. h. in der vorliegenden Arbeit wurde bewusst darauf geachtet, dass subjektive Bedeutungen durch die Subjekte selbst zur Sprache gebracht werden, „sie selbst sind zunächst die Experten für ihre eigenen Bedeutungsgehalte“ (Mayring 1996, 49). Gerade vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Bedürfnisse geistig behinderter Menschen häufig von anderen formuliert werden, war dies von großer Bedeutung (vgl. Mayring 1996).

Um sich mit der Thematik vertraut zu machen, wurde die Problemstellung vom „Interviewer bereits vorher analysiert; er hat bestimmte Aspekte erarbeitet, die in einem Interviewleitfaden zusammengestellt sind und im Gesprächsverlauf von ihm angesprochen werden“ (Mayring 1996, 50). Das bedeutet, dass der Interviewer nicht ohne theoretisches oder wissenschaftliches Vorwissen in die Interviewsituation geht, sondern sich mittels Literaturstudiums auf die Interviewsituation vorbereitet. Dabei entsteht eine so genannte "Kombination aus Induktion und Deduktion mit der Chance auf Modifikation der theoretischen Konzepte" (Lamnek 1995, 75).

Der Grundgedanke des problemzentrierten Vorgehens ist die *Problemzentrierung*, die ein gesellschaftliches "Problem" in den Blick nimmt. "Die Interviewer/In beschäftigt sich vor Beginn der empirischen Erhebung

eingehend mit der Beschaffenheit des sozialen Phänomens, mit dem er/sie sich im Zuge des Forschungsprojekts auseinandersetzt. Das heißt, dass im Gegensatz zu anderen interpretativen Ansätzen eine informierte Position als wichtige Voraussetzung für einen gelungenen Einstieg in das empirische Feld hervorgehoben wird" (Scheibelhofer 2004, 78). Des Weiteren ist die *Gegenstandsorientierung* im Problemzentrierten Interview relevant. "Die Gegenstandsorientierung des Verfahrens meint, daß seine konkrete Gestaltung auf den spezifischen Gegenstand bezogen sein muß und nicht in der Übernahme fertiger Instrumente bestehen kann" (Mayring 1996, 50). Auch Scheibelhofer (2004) meint, dass "im Sinne der Anpassung der Methode an die jeweiligen Erfordernisse des Forschungsinteresses (...) das PZI (Problemzentrierte Interview) mit anderen Methoden kombiniert werden" (Scheibelhofer 2004, 79) kann. Schließlich ist die *Prozessorientierung*, in welcher die Analyse des wissenschaftlichen Problemfeldes im Vordergrund steht, von Bedeutung. Dabei sollte flexibel vorgegangen werden, wobei sich „Zusammenhang und Beschaffenheit der einzelnen Elemente (...) erst langsam und in ständig reflexivem Bezug auf die dabei verwandten Methoden herauschälen“ (Witzel 1982, 72).

5.1.1.2 Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden ist ein wesentlicher Bestandteil des Problemzentrierten Interviews, welcher eine gewisse Strukturierung des Interviews, sowie die spezifischen abfragbaren Thematiken der Interviewproblematik enthalten soll. "Dieser Leitfaden beinhaltet eine ausformulierte Einstiegsfrage sowie Themenfelder, um dem Interviewer eine `Krücke´ in die Hand zu geben, die dazu dient, sich während des Gesprächs auf das Zuhören zu konzentrieren und anhand des Leitfadens gegen Ende des Interviews zu überprüfen, ob alle ausgearbeiteten Themen in ihren Facetten angesprochen wurden" (Scheibelhofer 2004, 80). Die Einstiegsfrage wird i.d.R. an das narrative Interview (Schütze 1977) angelehnt, so dass lange Erzählsequenzen entstehen. Ebenfalls sollte am Anfang des Interviews ausreichend Zeit zur Verfügung stehen, um dem Interviewpartner das Forschungsinteresse ausführlich zu erläutern und um eventuelle Nervosität oder negative Folgen, die die Offenheit

des Interviews beeinträchtigen könnten, zu minimieren (vgl. Scheibelhofer 2004, 81). Da es sich bei den Interviewpartnern um Menschen mit einer intellektuellen Behinderung handelte, war es überdies auch wesentlich, dass die Fragen kurz und präzise gestellt wurden, wodurch auch in erhöhtem Maße die Gefahr von Suggestivfragen entsteht, die wiederum nur Ja/Nein-Antworten zulassen. Dieser Nachteil wurde durch mehrfaches Nachfragen wettgemacht.

5.1.2 Methodisches Vorgehen bei der Aufbereitung und Auswertung

Zum Festhalten des gesprochenen Materials war ein Tonbandgerät verwendet worden, das Datenmaterial wurde anschließend wortwörtlich transkribiert.

5.1.2.1 Inhaltsanalyse nach Mayring

Die fünf Interviews der Diplomarbeit wurden mittels zusammenfassender qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet (siehe unten), wobei sich hier die zum Teil vorhandene Strukturierung und Standardisierung durch den vorhandenen Interviewleitfaden als Vorteil erwiesen hat. Das Spezifische an der Inhaltsanalyse ist:

1. Die Inhaltsanalyse hat die Übertragung von Symbolen, also Kommunikation als Gegenstand.
2. Die Inhaltsanalyse arbeitet immer mit symbolischem Material, welches immer protokolliert ist - "*fixierte Kommunikation*" (Mayring 2007,12).
3. Eine Inhaltsanalyse geht immer systematisch vor. Damit einhergehend ist auch die Abgrenzung zu hermeneutischen Verfahrensweisen gegeben.
4. Die Analyse erfolgt nach expliziten Regeln, diese Regelgeleitetheit ermöglicht es, dass die Inhaltsanalyse nachvollziehbar bleibt.
5. Die systematische Vorgehensweise der Inhaltsanalyse zeigt sich auch im theoriegeleiteten Vorgehen. Dabei will sie das "Material unter einer theoretisch ausgewiesenen Fragestellung" (Mayring 2007, 12) analysieren. "Die Ergebnisse

werden vom jeweiligen Theoried Hintergrund her interpretiert und auch die einzelnen Analyseschritte sind von theoretischen Überlegungen geleitet" (Mayring 2007, 12). Theoriegeleitet bedeutet, dass hier an bereits frühere Erfahrungen, die diesen Gegenstand schon untersucht haben, angeknüpft wird (vgl. Mayring 2007, 12).

6. Die Inhaltsanalyse will das Material nicht nur für sich selbst analysieren, sondern sie ist immer ein Teil eines Kommunikationsprozesses. "Sie will durch Aussagen über das zu analysierende Material *Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation ziehen*, Aussagen über den 'Sender' (z.B. dessen Absichten), über Wirkungen beim 'Empfänger' o.ä. ableiten" (Mayring 2007a 12).

Das Besondere an der Qualitativen Inhaltsanalyse ist zum einen die Regelgeleitetheit, welche das ganze Verfahren nachvollziehbar macht. Und zum anderen wird das Material in Kategoriensysteme eingeteilt, welches "während der Analyse in Rückkopplungsschleifen überarbeitet und an das Material flexibel angepasst wird" (Mayring 2007b, 474).

Bei der Qualitativen Inhaltsanalyse lassen sich drei Grundformen unterscheiden: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung.

Bei der *zusammenfassenden Inhaltsanalyse*, wird das Material reduziert, so dass am Ende die wesentlichen Inhalte bestehen bleiben. Diese Variante der Inhaltsanalyse ist dann angezeigt, wenn man an der inhaltlichen Ebene interessiert ist. Durch diese Zusammenfassende Inhaltsanalyse wird das Ausgangsmaterial auf die wesentlichen Inhalte mittels Paraphrasierung bzw. Generalisierung gekürzt bzw. reduziert. Bei diesem Vorgang handelt es sich vorrangig um Reduktion, wobei dies Mayring (2007) "Makrooperationen" nennt (ebd. 2007, 59). Mayring führt dabei sechs Makrooperationen der Reduktion an: Auslassen, Generalisation, Konstruktion, Integration, Selektion und Bündelung. "Grundprinzip einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse ist nun, dass die jeweilige Abstraktionsebene der Zusammenfassung genau festgelegt wird, auf die das Material durch Einsatz der Makrooperationen transformiert wird" (Mayring 2007, 59). Durch diese Abstraktion wird die Zusammenfassung der Analyse immer konkreter, ohne den wesentlichen Inhalt zu verlieren. Die

Kategorienbildung verläuft dabei zum Teil induktiv, d.h. mittels des vorliegenden transkribierten Materials und andererseits auch deduktiv, d.h. aus den theoretischen Überlegungen, die im ersten Teil der Diplomarbeit angestellt wurden, ab.

Durch die *Explikation* geschieht das Gegenteil von der zusammenfassenden Inhaltsanalyse. Hier wird zu unklaren Textpassagen zusätzlich Material herangezogen, dies hat zur Folge, dass damit Textstellen verständlich gemacht werden sollten.

Bei der *strukturierenden Inhaltsanalyse* werden unter bestimmten Ordnungskriterien bestimmte Aspekte aus dem Material herausgearbeitet, um sozusagen einen Querschnitt durch das ganze bestehende Material zu erhalten und dem erhobenen Datenmaterial durch Kategorienbildung eine gewisse Struktur und Systematik zu verleihen (vgl. Mayring 2007b).

Die vorliegende Arbeit wurde mittels zusammenfassender Inhaltsanalyse ausgewertet, da eine Explikation nicht notwendig war und eine Strukturierung aufgrund der unterschiedlichen Antworten kaum möglich war. Die Kategorien leiteten sich dabei aus den Themen- bzw. Frageblöcken ab. Nach einem Kurzfragebogen zur Erhebung der Allgemeinen Daten wie Alter, Familiensituation und Wohnform folgten vier große Fragenblöcke. Der erste Block umfasste Fragen zur momentanen Arbeitssituation (Zufriedenheit, Art der Tätigkeit, Arbeitsklima, Unterstützung am Arbeitsplatz etc.). Der zweite Block betraf Fragen zu den Erfahrungen in der vormals besuchten Beschäftigungseinrichtung (Dauer und Art der Tätigkeit, Zufriedenheit, vorgeschlagene Veränderungen). Dem dritten Block waren Fragen zum Übergang aus der Beschäftigungseinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zugeordnet. Hier wurden drei Subkategorien gebildet: (a) Anbahnung des Verlassen der Beschäftigungseinrichtung (Zeitpunkt, Gründe, Erwartungen, Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt etc.); (b) Prozess des Wechsels in die neue Firma (Vorbereitung auf die spezifische Tätigkeit in der neuen Firma, Probleme beim Wechsel, etc.); (c) Unterstützung beim Wechsel (Initiatoren/Auslöser für den Wechsel, Entscheidungshilfen, Hilfen bei der Suche nach einer Arbeitsstelle etc.). Der vierte Block schließlich umfasste

Fragen zur Zeit nach dem Übergang (Erwartungserfüllungen, Veränderungen durch den Wechsel etc.)

Im Folgenden werden nun die genauen Schritte der Auswertung dargestellt werden.

5.1.2.2 Bestimmung des Ausgangsmaterials

"Um zu entscheiden, was überhaupt aus dem Material herausinterpretierbar ist, muss am Anfang eine genaue Analyse dieses Ausgangsmaterials stattfinden" (Mayring 2007, 46). Das Ausgangsmaterial dieser Diplomarbeit stellen fünf problemzentrierte Interviews dar, welche mit Menschen mit einer intellektuellen Behinderung geführt wurden, die einen Wechsel aus der Beschäftigungstherapie auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vollzogen haben. Diese Menschen mit intellektueller Behinderung wurden zu ihrem subjektiven Erleben bezüglich des Übergangs befragt. Die InterviewpartnerInnen wurden von der Verfasserin durch Kontakte gesucht und ausgewählt. Die fünf Befragten stellten sich sehr gerne für die Befragung zur Verfügung und freuten sich sehr darauf. Die Befragungen fanden zum Teil in den Wohnungen der Beteiligten oder in Kaffeehäusern statt. In einem Fall (IP 5) war zusätzlich die Mutter im Wohnhaus anwesend, die manche Antworten, welche die Interviewperson vergessen hatte, ergänzte.

5.1.2.3 Fragestellung

Der Diplomarbeit liegt folgende Forschungsfrage zugrunde:

„Wie erleben Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung die beruflichen Veränderungen nach dem Übergang aus der Beschäftigungseinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?“

Daraus resultierten im Zusammenhang mit der Hauptfragestellung weitere Unterfragestellungen:

„Welche subjektiven Beweggründe haben dazu beigetragen, den Wechsel aus der Beschäftigungseinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verwirklichen?“

„Inwiefern konnten die Betroffenen den Übergang von der Beschäftigungseinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vollziehen? Welche Unterstützung wurde für den Wechsel als hilfreich erachtet?“

Diese Fragestellungen wurden gewählt, nachdem sich die Verfasserin der vorliegenden Arbeit im theoretischen Teil ausführlich mit der bereits vorhandenen Literatur zu dieser Thematik befasst hatte. Im Folgenden soll nun das Datenmaterial ausgewertet werden.

5.2 Auswertung

Der vorliegende Abschnitt ist der Auswertung der in den Interviews gewonnenen Daten gewidmet. Wesentlich ist hier zu erwähnen, dass aufgrund der unterschiedlichen Aussagen und Tätigkeitsbereiche der Befragten die Zusammenfassungen nicht für jeden Frageblock gleichzeitig für alle Interviewpartner erfolgen, sondern die Interviews pro Interviewpartner einzeln zusammengefasst werden.

5.2.1 Interviewpartner 1

Allgemeine Informationen/Kurzfragebogen

Interviewpartner (IP) 1 war männlich, er war 30 Jahre alt und wohnte noch bei seinen Eltern. Seine Schulbildung war die Allgemeine Sonderschule.

1. Beschreibung der derzeitigen Tätigkeit

Zum Zeitpunkt des Interviews war Interviewpartner 1 in einer Wäscherei angestellt, die Wäsche für ein großes Hotel wäscht. Sein Aufgabengebiet war hier die Maschinen mit schmutziger Wäsche zu befüllen und die gewaschene Wäsche anschließend in den Trockner zu geben. Diese Tätigkeit übt IP 1 in

dieser Firma bereits seit zwei Jahren aus. Auch für das Bügeln der Wäsche (Leintücher, Bettüberzüge, Handtücher, Bademäntel) ist Interviewpartner 1 zuständig. Nach dem Reinigungs- und Faltvorgang muss der Lieferwagen mit der Wäsche befüllt werden, um die Wäsche zum Hotel zu bringen. IP 1 betonte auch, dass es seine Aufgabe sei, darauf zu achten, dass die Wäsche keine Flecken habe und auch nichts zerrissen sei. Genauigkeit sei hier sehr wesentlich.

IP 1 berichtete darüber hinaus, dass Kollegen, die in die Mittagspause gehen oder krankheitshalber ausfallen, vertreten werden müssten. In dem Fall müsse er dann früher zur Arbeit kommen oder länger bleiben. Oft müsse auch für ein anderes Hotel die Wäsche geliefert werden und zusätzliche Arbeitskräfte seien nötig, auch dann müsse er mehr arbeiten. Es gebe einen Wäschemann, der die Arbeit einteile, der für alles verantwortlich sei. Zu seinem Aufgabenbereich zähle auch das Liefern der Wäsche, wobei bei Lieferung ein Lieferschein unterschrieben werden müsse. Das Unterzeichnen des Lieferscheines sei überaus wichtig.

Auf die Frage, ob IP 1 seine derzeitige Tätigkeit als stressig empfinde oder ob er damit zufrieden sei, gab dieser zur Antwort, dass das momentane Arbeits- und Verantwortungspensum für ihn in Ordnung sei: „Nein, also das geht schon, das passt schon. Jede Arbeit ist ein bissl stressig, wie soll ich sagen, aber wenn man sich daran gewöhnt, dann geht das dann schon locker“ (IP 1). Zur Frage nach der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern hielt IP 1 fest, dass seiner Meinung nach die Zusammenarbeit sehr gut funktioniere und er auch deswegen sei zufrieden sei. Auch sein Chef sei überaus nett. Auch hier sei er sehr zufrieden. „Es gibt wo anders Chefs die a bissl strenger is und so weiter und der Druck größer ist, aber ich muss ehrlich sagen, ich bin da zufrieden. Und wie gesagt ich würde hier mein ganzes Leben bleiben, solange es geht. Weißt eh mir gefällt hier (...) und das ist ein wunderschönes Hotel und mich freuts hier arbeiten“ (IP 1). Auch seien seine Kollegen immer sehr nett. Nochmals betonte IP 1, dass er sich mit dem Vorgesetzten gut verstehe.

Auf die Frage, an wen er sich bei Problemen wenden könne und ob der Chef hier für Probleme offen sei, gab IP 1 an, dass er schon relativ lang hier arbeite und es eigentlich keine Probleme mehr gebe. Am Anfang habe er aber schon sehr viel gefragt, weil er nichts falsch machen wollte, „und da war Chef ganz nett, hat immer gesagt, ich soll lieber zweimal fragen oder so, bevor was falsch und so und war auch immer geduldig mit mir“ (IP 1). Die Frage, ob die Arbeit auch gewechselt werden könnte, verneinte IP 1, sagte aber sofort, dass es sein Ziel sei, Wäschemann zu werden, weil er dann die Arbeit auch einteilen könnte, nur würden das die Vorgesetzten entscheiden. „(...) das würde ich halt gern machen. Ich wäre halt gern der Richtige dafür und da muss man alles organisieren und das würde mich gern freuen“ (IP 1). Auf einen Posten als Wäschemann müsse man allerdings fünf Jahre warten. Dann führt IP 1 weiter aus, dass es eine Weihnachtsfeier mit einer Art Oscarverleihung für die Mitarbeiter gebe, eine derartige Auszeichnung würde IP 1 gerne seinen Eltern zeigen. Diese Auszeichnung wäre ein Ziel von ihm. (...)das wäre ein wunderschönes Ziel. Wenn zum Beispiel, wenn man seinen Namen hört und der sagt, Sie haben gute Arbeit geleistet und so. Und wenn die anderen klatschen (...) da ist es wie wunderschön“ (IP 1).

Auf die Frage, welche Tätigkeiten IP 1 vor der Arbeit im Hotel verrichtet habe, antwortete dieser, dass er schon in zwei anderen Firmen gearbeitet hätte, wo die Chefs allerdings nicht so nett gewesen seien. Auch sei in der ersten Firma die Anmeldung immer wieder hinausgezögert worden. In beiden Fällen habe er dort nur ein Praktikum absolviert, dann sei die Anstellung nicht verlängert worden.

2. Vorerfahrungen in der Beschäftigungseinrichtung

IP 1 gab an, dass er vier Jahre in der Beschäftigungstherapieeinrichtung verbracht habe. Er habe dort eine schöne Zeit verbracht, sei aber nicht genug gefordert gewesen. Viele Menschen dort hätten schwerere Behinderungen als er gehabt. Er selbst sei nur geringfügig behindert. „(...), ich habe nicht so arge Behinderung wie... wie soll ich sagen, ich tu mir schwer aber sonst gibt es bei mir nicht so viel arges, hab halt Probleme beim Lernen und Merken und ich brauch halt einfach länger“ (IP 1). Seine Arbeitsbetreuerin habe ihm dann ge-

holfen, die jetzige Firma zu finden. Am Anfang habe er nicht geglaubt, dass er es schaffen würde. Davor sei er in anderen Beschäftigungseinrichtungen gewesen, dort habe sich der Betreuer zwar auch um einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt bemüht, dies habe jedoch nicht geklappt. Zwei mal habe er ein Praktikum machen dürfen, sei aber nicht fix angestellt worden. In der einen Firma sei er zum Tische Abwischen, Zigaretten einsammeln etc. angestellt gewesen, es sei ein anstrengender Job gewesen und er habe früh beginnen müssen. Insgesamt hatte er sechs Vorgesetzte gehabt, es gab allerdings das Problem, dass er nicht angemeldet wurde und die Anmeldung immer wieder hinausgezögert worden sei. Dann habe er sich an der Hand verletzt, weil der dann auch in der Küche gearbeitet habe und musste relativ lange in Krankenstand gehen. Als er dann wieder zu seinem Küchendienst zurück war, wurde er gekündigt und musste in die Beschäftigungseinrichtung zurück. Er habe sich allerdings immer bemüht, seine Arbeit gut zu erledigen.

3. Zum Übergang aus der Beschäftigungseinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

In Bezug auf die Arbeit in der Beschäftigungstherapie habe ihn gestört, dass sie zu einfach und zu wenig gewesen sei, er sei nur mit Aufkleben von Etiketten und mit dem Schlichten von Kalendern und ähnlichem beschäftigt gewesen. Dies sei auch der Grund für seinen Wunsch für einen Arbeitswechsel gewesen. Der Vorschlag dazu sei von seinem Betreuer gekommen. Er selbst hatte den Wunsch zwar auch, aber die Idee sei vom Betreuer ausgegangen. Auch seine Mutter habe ihn dahingehend motiviert. Ein zweiter Aspekt sei die Bezahlung gewesen. In der Beschäftigungstherapie habe er nur Taschengeld bekommen, er brauche aber mehr Geld. Auf die Frage, wo es ihm besser gefallen habe (in der Beschäftigungseinrichtung oder in der Hotelwäscherei), gab IP 1 an, dass es ihm an beiden Arbeitsplätzen gleich gut gefallen habe und erwähnte nochmals, dass er durch die Beschäftigungseinrichtung viel Unterstützung für den Wechsel erhalten habe. Er selbst konnte kaum etwas zum Wechsel beitragen, er habe lediglich immer gefragt, wenn es so weit sei und sei immer fleißig und motiviert gewesen.

4. Nach dem Übergang

Auf die Frage, was sich seit dem Wechsel verändert habe, meinte IP 1, dass er seither viele Erfahrungen gesammelt habe, genau wisse, was sein Arbeitsgebiet sei und ihm keiner mehr sagen müsse, was er zu tun habe. Die Arbeit, so hielt IP 1 fest, habe einen wichtigen Platz in seinem Leben, ohne Arbeit könne man nicht leben, auch brauche man das Geld, denn alles sei teurer geworden. IP 1 berichtet auch, dass er viel Kontakt zu Menschen ohne Behinderung habe und dass diese Menschen sehr nett zu ihm seien. Mit seinem momentanen Arbeitsplatz sei er sehr zufrieden, rückblickend betrachtet gebe es schon Unterschiede zwischen der Beschäftigungseinrichtung und seinem jetzigen Job, denn der jetzige Job sei in der freien Wirtschaft, „und das ist ein großer Unterschied und das ist eine Wirtschaft und da muss man mit dem Stress umgehen können und in der BT in diesen Betrieben da gibt's keinen Stress, gibt's schon, aber sehr wenig. Man ist auch so, dass man mit den Leuten anders umgeht und in der freien Wirtschaft ist das anders. Einfach war es nicht, aber jetzt bin ich es schon gewohnt“ (IP 1). Dann betont IP 1 auch noch, dass es selbstverständlich sei, dass der Chef Leistung erwarte, denn „er bezahlt dich auch“ (IP 1). Auch sei es wichtig, sich ordentlich zu kleiden und rasiert und in Uniform zu erscheinen, was in der Werkstätte nicht der Fall gewesen sei. Als Vorteile des Arbeitsplatzes am ersten Arbeitsmarkt nannte IP 1 vor allem den finanziellen Aspekt, er habe nun volle Bezahlung und auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Er sei froh, nicht arbeitslos zu sein. Die Tatsache, dass er mit Menschen ohne Behinderung zusammenarbeitet, begrüßte IP 1 auch.

5.2.2 Interviewpartner 2

Allgemeine Informationen/Kurzfragebogen

Interviewpartnerin 2 war weiblich, 29 Jahre alt und wohnte bei ihren Eltern. Als Schulbildung gab sie die Allgemeine Sonderschule an.

1. Beschreibung der derzeitigen Tätigkeit

Auch IP 2 arbeitet in einer Wäscherei für ein Hotel und ist dort für Bademäntel, Handtücher in verschiedenen Größen, Badematten etc. verantwortlich. Auch muss sie selbstständig die entsprechenden Temperaturen wählen: „Also ich

wasche diese Sachen, muss immer aufpassen, dass das heiß genug gewaschen wird, wegen Bakterien und so“ (IP 2). Auch obliegt ihr die Befüllung des Trockners. Des Weiteren ist sie für das Aussortieren der verschiedenen Handtücher und die Stapelung im Regal verantwortlich. Das Bügeln und Zusammenlegen von flachen und glatten Wäschestücken würde eine Maschine erledigen, sie sei für das händische Falten der Bademäntel zuständig. Auch müssten die Bademäntel mit einer Folie überzogen werden. IP 2 betonte auch, dass es wichtig sei, die verschiedenen Handtücher nicht durcheinander zu bringen. Auf die Frage, ob die Arbeit durch die lauten Maschinen durch belastend sei, meinte IP 2, sie habe sich daran gewöhnt. Beim Bügeln sitze sie auch weiter von den Maschinen weg, wo es leiser sei. Bügeln gehe sie dann, wenn keine Maschine befüllt werden könne. Auch würde sie dann, wenn nichts zu tun sei, in einer Putzerei in der Nähe der Wäscherei aushelfen. Dort bügle sie Gewand. Auf die Frage, ob es für sie interessant sei, die Tätigkeit immer zu wechseln, meinte sie, dass es in Ordnung sei, später wolle sie jedoch fix in einer Abteilung bleiben. Stressig sei der Wechsel nicht, aber es wäre ihr lieber, nur eine Tätigkeit auszuüben.

In Bezug auf die Arbeitskollegen gab IP 2, dass es ein sehr angenehmes Arbeitsklima gebe, immer wieder würden sie sich mit Kollegen unterhalten, die alle sehr nett seien. Bei Fragen oder Problemen, die sie jetzt nicht mehr habe, könne bzw. konnte sie jederzeit zur Chefin gehen. Gerade zu Beginn habe die Chefin alles ausführlich erklärt und viel Geduld gezeigt. Auch habe sie die einzelnen Tätigkeiten genau vorgezeigt. Nochmals betonte IP 2, dass alles sehr genau sein müsse, da das für ein so großes Hotel wichtig sei. Am Anfang war diese Forderung nach Genauigkeit nicht einfach zu erfüllen, doch sie arbeite nun bereits drei Jahre hier und nun laufe alles problemlos. Zur Frage nach der Wichtigkeit der Arbeit im Allgemeinen gab IP 2 an, dass es für sie sehr wichtig sei, eine Arbeit zu haben. Zum einen sei Geldverdienen wichtig, zum anderen möchte sie nicht zu Hause sitzen und unbeschäftigt sein. Es störe sie auch nicht, in der Früh aufzustehen und zur Arbeit zu gehen. Auch sei es wichtig, dass sie immer erscheine. „Es ist auch wichtig, dass ich komm, weil sonst keiner Zeit hat meine Arbeit machen“ (IP 2). Auf die Frage, ob sie daher das Gefühl habe, gebraucht zu werden, weil die Kollegen auf sie zählen, meinte IP

2 dass dies sehr wohl so sei, und dass die Chefin immer alle ihre Mitarbeiter brauchen würde.

2. Vorerfahrungen in der Beschäftigungseinrichtung

IP 2 gab an, vorher einige Jahre (in der Beschäftigungstherapie gearbeitet zu haben. Es habe ihr dort sehr gut gefallen, denn die Leute seien nett gewesen und sie hätten viel Spaß gehabt miteinander. Auch die Arbeit sei gut gewesen. Nur sei sie unterfordert gewesen, es sei oft nicht viel Arbeit dagewesen und sie habe dann den anderen geholfen.

3. Zum Übergang aus der Beschäftigungseinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

IP 2 gab an, durch den Betreuer darauf aufmerksam gemacht worden zu sein, dass die Arbeit in der BT zu leicht für sie sei. Auch ihre Mutter habe gesagt, sie solle eine Anstellung am ersten Arbeitsmarkt versuchen und habe sie dann bei der Suche Arbeit auch unterstützt. Sie sei mit ihr zum Arbeitsamt gegangen. Dort habe sich dann der Job in der Bäckerei gefunden. In der Bäckerei sei sie als Bäckerin beschäftigt gewesen, war jedoch nicht lange dort, weil der Chef nicht besonders nett gewesen sei und nach Abschluss des Praktikums auch gemeint habe, dass er jemand anderen für den Job hätte.

Die Arbeit an der jetzigen Arbeitsstelle sei ebenfalls durch die Betreuer initiiert worden. Zunächst habe ihre Mutter in der BT angerufen und dem Betreuer davon informiert, dass die Anstellung in der Bäckerei nicht von Dauer sein würde, woraufhin sich der Betreuer um die jetzige Anstellung in der Wäscherei bemüht habe. D. h. sowohl die Mutter als auch die Betreuung unterstützen die Befragte beim Übergang von der BT in die Wäscherei. Als Grund für den Wechsel betonte IP 2 nochmals die Unterforderung in der BT. Zu Beginn, so IP 2, habe sie etwas Angst gehabt, an der neuen Arbeitsstelle überfordert zu sein, und bedauerte es auch, alle die sie gekannt hatte, verlassen zu müssen. Am Anfang sei die Anstellung auch etwas stressig gewesen, denn es sei ihr zu verstehen gegeben worden, dass sie für einen Bademantel und einige Handtücher nicht den ganzen Tag brauchen dürfe. Auch habe man sich in der Wäscherei eindeutig schneller bewegt und es sei hektischer gewesen als in der BT. Die Chefin sei

aber nett gewesen und habe gesagt, am Anfang müsse sie noch nicht so schnell sein.

4. Nach dem Übergang

Zur Frage, was sich nach dem Wechsel von der BT in das Hotel für sie persönlich verändert habe, gab IP 2 an, dass sich viel verändert habe, da sie nun einen neuen Arbeitsplatz habe, neue Kollegen und auch eine neue Arbeit. Außerdem habe sie nun mehr Geld, was sie sehr begrüße. Die Frage, ob sie die Entscheidung für einen Wechsel von der BT auf den ersten Arbeitsmarkt im Nachhinein positiv sehe, bejahte die Befragte.

5.2.3 Interviewpartner 3

Allgemeine Informationen/Kurzfragebogen

Interviewpartner 3 war männlich und 28 Jahre alt. Er wohnte bei seinen Eltern. Seine Schulbildung war die Allgemeine Sonderschule.

1. Beschreibung der derzeitigen Tätigkeit

Wie auch IP 1 und IP 2 arbeitet IP 3 in einer Wäscherei. In dieser Firma ist er seit zwei Jahren beschäftigt. Auch er ist für die Befüllung der Waschmaschine und des Trockners verantwortlich, darüber hinaus für das Zusammenlegen der Wäsche und das Einschichten in die Regale. Er gab an, mit der Arbeit sehr zufrieden zu sein und auch mit den Kollegen und dem Chef ausgesprochen gut auszukommen. Der Chef würde ihn immer unterstützen und bei Fragen immer alles erklären und alles vorzeigen. Vor allem am Anfang sei dies so gewesen. Zu Beginn seiner Tätigkeit sei es stressig gewesen, es sei sehr laut und warm gewesen und auch im Vergleich zur BT habe es viel zu tun gegeben. Das sei er nicht gewohnt gewesen. Allerdings habe er sich bald eingewöhnt. Sehr abwechslungsreich sei der derzeitige Job nicht, weil er nur mit Waschen und Bügeln beschäftigt sei, es sei ihm aber so recht. Zu den Arbeitszeiten hielt IP 3 fest, dass er entweder in der Früh bis am Nachmittag oder aber vom Nachmittag bis Abend arbeiten würde. Lieber wäre es ihm zwar, nur in der Früh bis am Nachmittag zu arbeiten, um mehr Freizeit zu haben, doch so häufig komme die Abendschicht ohnehin nicht vor.

Zur Frage, was ihm an der Arbeit im Allgemeinen wichtig sei, antwortete IP 3: „Ja, alles und viel halt, weil man kann wo hingehen in der Früh und so und geht arbeiten, nicht zuhause sitzen und so wird nicht langweilig. Und ohne Arbeit geht nicht, jeder braucht Arbeit. Und Geld verdienen und so und auch man macht was Wichtiges und so“ (IP 3). Die Frage, was er mit „man macht etwas Wichtiges“ meine, beantwortete IP 3 damit, dass man für jemanden etwas zu tun habe und gebraucht werde. Er hielt fest, dass es ein schönes Gefühl sei, gebraucht zu werden, „ja, schön, weil wie soll i sagen, Arbeit ist nicht umsonst und so. Chefin sagt auch immer zu uns allen, dass sie immer mmmh wie heißt das Wort mmmh (Pause) angewiesen ist ...“ (IP 3).

2. Vorerfahrungen in der Beschäftigungseinrichtung

IP 3 gab an, vorher in einer BT gearbeitet zu haben und die Arbeit dort sehr schön gefunden zu haben. Es habe sich um eine Holzwerkstatt gehandelt, wo er mit Figuren-Ausschneiden mittels Sägen beschäftigt gewesen sei. Es habe nichts gegeben, was ihm dort nicht gefallen habe, das einzige sei gewesen, dass er oft zu wenig zu tun gehabt habe. Außerdem bemängelte er, dass Krankheitstage von den Urlaubstagen abgezogen wurden. Oft sei auch für ihn keine Arbeit mehr da gewesen und der Betreuer habe gesagt, er sei zu schnell. Er sei unterfordert gewesen, aber der Betreuer habe leider nicht sehr viel Zeit für ihn gehabt, weil er sich um die anderen, die mehr Unterstützung gebraucht hätten, kümmern musste. So sei er oft nur dagesessen und habe in die Luft geschaut.

3. Zum Übergang aus der Beschäftigungseinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Als Grund für den Wechsel von der BT in den ersten Arbeitsmarkt gab IP 3 an, dass er, wie bereits erwähnt, immer zu schnell fertig gewesen sei. „Naja ich weiß nicht, war halt so leicht für mich in BT und so. War immer schnell fertig und so und oft bekommst eine Arbeit, wo du bist fertig in 5 Minuten, wo sagt Betreuer, dass du hast 1 Stunde Zeit und so und oft langweilig für mich, weil ich war fertig und so. Und dann warten und warten bis neue Arbeit kommt und so und dann Tag war nicht gut, weil halt einfach langweilig und so“ (IP 3). Die Idee sei von seinem Betreuer gekommen, obwohl er selbst auch schon darüber

nachgedacht habe, sich jedoch nichts zu sagen getraut habe. Die BTs seien eigentlich für Menschen mit mehr Behinderungen als er es habe. Er selbst sei unsicher gewesen, ob er den Schritt schaffen würde, der Betreuer habe ihn jedoch ermutigt und habe ihm versichert, dass er ihm den Wechsel zutrauen würde. Auch von seinem Vater und seiner Mutter habe er Unterstützung bekommen. Sein Vater sei mit ihm zum Arbeitsamt gegangen und habe dort wegen Jobs nachgefragt. Mit Vater und Mutter habe er außerdem sehr viel über den bevorstehenden Wechsel geredet. Er sei froh gewesen, von seinen Eltern so viel Unterstützung erhalten zu haben. „Ja, war gut, weil alleine nicht so gut und so, brauche immer Eltern und so, halt nicht immer, aber wenn wichtig ist und so und das war wichtig und so und Veränderung, da ist immer wichtig und so und haben viel geredet darüber und so und haben viel erklärt, weil hat alles anders dann ist und so. (...) (Die Eltern) haben erklärt, was so wichtig ist, halt mit Kollegen und so, halt anders in BT, weil da egal, ob mit Kollegen arbeiten und so und sie haben gesagt dass da wichtig, wenn i neue Arbeit hab und so und dass nett sein muss zu Chef und Kollegen und so und dass ich bemühen muss“ (IP 3). IP 3 erzählte darüber hinaus, dass er vorher in einer anderen Firma gearbeitet habe, wo der Chef jedoch unfreundlich gewesen sei und auch die Arbeitskollegen nicht nett zu ihm gewesen seien. Als er dann seine Tätigkeit in der jetzigen Firma angefangen habe, sei dies von Anfang an besser gelaufen. Es sei zwar anfangs schwierig gewesen, weil viel zu tun gewesen sei, doch in der jetzigen Firma seien alle sehr nett gewesen.

4. Nach dem Übergang

Zur Frage, was sich für ihn nun durch den Wechsel verändert habe, gab IP 3 an, dass er nun pünktlich in der Arbeit sein müsse, es gebe viel zu tun, es sei oft stressig und er dürfe nicht viele Fehler machen. „Aber das ist okay, gefällt mir eh gut“ (IP 3). Darüber hinaus verfüge er jetzt über mehr Geld und könne sich Dinge kaufen, die er sich vorher nicht leisten konnte und brauche seine Mutter nicht mehr um Geld zu bitten. Auf die Frage, ob er anderen Personen den Wechsel ebenfalls anraten würde, meinte IP 3, dass es schon wichtig sei, dass man gut arbeiten könne, weil doch viel Stress auf einen zukomme. Er selbst habe den Schritt aber noch nie bereut. „War gute Entscheidung, aber halt bei vielen nicht gut gegangen und so und haben Praktikum gemacht, war nicht

gut und so ist schwer halt was Gutes finden können, weil halt nicht so viel Möglichkeit, weißt eh und so und viele, wo man arbeiten kann und so wollen nicht, dass solche Leute arbeiten dort und so“ (IP 3). Er sei jedenfalls sehr froh, den Schritt gemacht zu haben. „Ja, schon weil is gut gegangen, habe super Arbeit gefunden, die gefällt und so is auch wichtig und am liebsten ewig dort bleiben“ (IP 3).

5.2.4 Interviewpartner 4

Allgemeine Informationen/Kurzfragebogen

Interviewpartnerin 4 war weiblich, 26 Jahre alt und wohnt bei ihren Eltern. Sie hatte eine Allgemeine Sonderschule besucht.

1. Beschreibung der derzeitigen Tätigkeit

IP 4 arbeitet als Reinigungskraft in einem großen Bürogebäude, wobei sie diese Arbeit nicht alleine, sondern in Zusammenarbeit mit einer anderen Reinigungskraft, die das Sagen in diesem Zweierteam hat, zusammenarbeitet. Ihre Haupttätigkeitsbereiche sind Staub wischen, aufwischen, Schreibtische aufräumen etc. Sie ist aber auch mit Kaffee machen für Mitarbeiter und mit Jause holen beschäftigt. Darüber hinaus hat sie auch oft Gänge zur Post zu erledigen und sie berichtet, dass sie hier Verantwortung trägt, weil sie alles genau erledigen müsse und die Briefe so aufgegeben werden müssen, wie es der Chef ihr aufträgt.

Die Arbeitskolleginnen und der Chef seien ausgesprochen nett und auf die Frage, wie ihre Arbeitskollegen und der Chef mit ihr umgingen, antwortet sie: „Sehr gut, das passt alles, sind echt lieb alle und so, Chef sagt immer, dass er froh ist, dass er mich hat, weil ich ihm immer so viel erledige“ (IP 4). Zu ihren Arbeitszeiten gab IP 4 an, dass sie bereits sehr früh beginnen müsse, so dass die Büroräume sauber seien, wenn die Mitarbeiter und der Chef kämen: Später gebe es dann, wie bereits erwähnt, Aufgaben wie Kaffee machen, Jause holen und am Nachmittag werde vor allem die Post erledigt. Mit Fragen und Problemen könne sie sich immer an den Chef und ihre Partnerin beim Putzen wenden.

2. Vorerfahrungen in der Beschäftigungseinrichtung

IP 4 gab an, relativ lange vor ihrer jetzigen Tätigkeit in einer BT-Werkstätte gearbeitet zu haben. Es habe sich um eine Weberei gehandelt, in der Teppiche mit großen Maschinen gewebt wurden. Sie habe dort sehr gerne gearbeitet: „War immer ganz gut und so, bin immer so gern hingegangen. Weil es war immer recht lustig dort und wir haben immer Spaß gehabt und ist halt ganz ruhig zugegangen, mit Kaffee und Kuchen am Nachmittag (lacht) das war schon toll“ (IP 4). Ihre Mutter habe jedoch gesagt, dass diese Arbeit zu wenig für sie sei, weil sie unterbeschäftigt sei: „Meine Mutter hat auch immer gesagt, (...), ich kann doch nicht den ganzen Tag so wenig tun und so, da verblödet man ja, hat sie immer gesagt und weil ich halt gerade mehr kann und mehr arbeiten kann und noch was lernen kann und so“ (IP 4). Die Worte ihrer Mutter seien für sie dann Ansporn gewesen, sich eine Alternative zur Beschäftigungswerkstatt zu suchen. „Und dann hat meine Mama auch immer gesagt, dass ich doch froh sein soll, dass es mir so gut geht und dass ich schneller arbeiten kann, als andere halt und so, weil ich kann noch was anderes machen, und die anderen müssen eh in der BT bleiben. (...) Naja Mama hat schon recht, weil viele in BT sind nicht so gut im Arbeiten, weil halt einfach langsam und brauchen halt ganz lang, bis sie was kapiere und so. Ich brauch auch länger, bis ich was kapiere, weißt eh, ist halt so bei uns, wenn man eine Behinderung hat, aber halt nicht so lang und Mama hat gesagt, wenn ich die Chance habe, dann soll ich's probieren“ (IP 4). Auch sie selbst hätte die Tatsache, dass es in der Werkstätte zu wenig Arbeit gegeben habe, als Mangel empfunden, allerdings gab es auch Zeiten, wo relativ rasch gearbeitet werden musste, weil mehrere Stücke gleichzeitig fertig werden mussten, wodurch Druck auf die Arbeiter in der BT entstanden sei. Auch sei sie mit ihrem Einkommen in der BT nicht zufrieden gewesen.

3. Zum Übergang aus der Beschäftigungseinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Auf die Frage nach dem Grund für den Wechsel wiederholte IP 4 die niedrigen Arbeitsanforderungen. Es sei der Betreuer gewesen, der einen Wechsel mit ihrer Mutter besprochen habe, für sie sei es Motivation und Ansporn gewesen, dass sowohl Betreuer als auch Mutter einen Wechsel in den ersten Arbeits-

markt zugetraut haben. Zu den Veränderungen nach dem Wechsel gab IP 4 an, dass sie sich anfänglich gefürchtet habe, v. a. weil sie niemanden am neuen Arbeitsplatz gekannt habe, es seien jedoch alle sehr nett gewesen, auch der Chef und ihre Mitarbeiterin und direkte Vorgesetzte, somit habe sehr schnell alles gepasst. Am Anfang sei es eher schwer gewesen, weil viel zu tun gewesen sei, viele Dinge auf einmal zu erledigen gewesen seien und sie immer sehr konzentriert arbeiten habe müssen. Ihre Mutter habe ihr vorher gesagt, dass sie auch lernen müsse, selbstständig zu arbeiten und zu erkennen, wo sie zupacken könne. Ihr eigener Beitrag zum Wechsel sei die Begleitung zum Arbeitsamt gewesen und auch habe sie sich in der Firma unter Begleitung ihrer Mutter vorgestellt.

4. Nach dem Übergang

Auf die Frage, ob sie froh sei, diesen Schritt getan zu haben, antwortete IP 4, dass sie sich sehr wohl fühle, v. a. weil der Chef sie immer brauche, dass es nie langweilig sei und wenn einmal keine Arbeit da sei, dann würde getratscht, was auch sehr schön sei. Ihr Leben habe sich durch den Übertritt vollkommen verändert, es sei nun alles anders. Die Arbeit in der neuen Arbeitsstelle sei vollkommen anders als die in der Werkstätte. „Ja, da ist schon viel Unterschied, weil da ist keine Arbeit in der Werkstätte, halt oft nicht und so. Weil in der Werkstätte, da sind einfach so viele Menschen drinnen, da werden einfach alle genommen und so, weil sie sonst keiner will oder sie sonst halt nicht arbeiten können und so, weil wir brauchen halt ein bissl länger, bis wir was kapieren und so und dafür nehmen sich halt so viele ned Zeit...“ (IP 4). In ihrer Firma würde man sich jedoch für langsamere Menschen Zeit nehmen. „Ja, die nehmen sich Zeit und ich kann ja auch schneller arbeiten und so. Aber das hat meine Mama auch immer gesagt - die Firma muss halt passen, dass sich die Leut halt auch mit Behinderten beschäftigen wollen“ (IP 4). Sie sei froh, dass sie den Wechsel vollzogen habe. Am Anfang sei sie zwar nervös gewesen, weil sie gewusst habe, dass sie in die Werkstatt nicht mehr zurück könne und sich beim negativen Verlauf der Probezeit um einen neue Arbeit umsehen hätte müssen, und wenn sie keine gefunden hätte, dann hätte sie zu Hause bleiben müssen. „Oh Gott, wenn ich daran denk, na, bin schon froh, weil alles gut gegangen ist. Ja, bin schon froh, weil jetzt ist es für mich viel besser, weil ich ganz glücklich

bin mit der neuen Arbeit und weil alle so nett sind zu mir und weil es mir Spaß macht und weil ich so viel machen darf und weil mich da Chef auch immer braucht und so“ (IP 4).

Auf die Frage, inwiefern sich ihr Leben seit dem Wechsel verändert habe, antwortete IP 4: „Naja schon viel, alles. Habe jetzt eine andere Arbeit und auch Kollegen und so. Die alten Kollegen in der BT seh ich gar nicht mehr. Weil ich halt nicht dazu komm, die mal zu besuchen und so. Mir geht's ganz gut jetzt und so und freu mich immer, wenn ich arbeiten gehen kann. Bin ganz fröhlich immer“ (IP 4). Die Frage, ob die Mutter somit recht gehabt habe, ihr zu raten, diesen Schritt zu wagen, bejaht IP 4 und betont, dass sie froh sei, ihr vertraut zu haben.

5.2.5 Interviewpartner 5

Allgemeine Informationen/Kurzfragebogen

IP 5 war männlich, 40 Jahre alt und wohnte bei seiner Mutter. Die besuchte Schulform war die allgemeine Sonderschule.

1. Beschreibung der derzeitigen Tätigkeit

IP 5 arbeitete in einer Brauerei und war dort vornehmlich mit der Abfüllung von Flaschen, mit dem Stapeln von Kisten, mit dem Etikettieren und dem Flaschen Waschen beschäftigt. Darüber hinaus erwähnte er, dass er seit kurzem auch Stapelfahrer sei, weil die Firma es ihm ermöglicht habe, den Stapelfahrerführerschein zu machen. Dies sei eine Art Anerkennung für sein großes Engagement und seinen guten Arbeitseinsatz gewesen. Er berichtete, dass es ihn sehr freue, dass er nun wieder etwas Neues gelernt habe. Er beschrieb seine Arbeit als sehr abwechslungsreich, da er immer wieder zwischen den Abteilungen wechsele und in letzter Zeit auch öfters einmal im Biershop aushelfen dürfe. Dort würden Gläser, Stofftiere und Souvenirs der Brauerei verkauft. Er sei im Biershop für das Schlichten der Regale zuständig und helfe der Betreiberin des Shops bei all jenen Angelegenheiten, wo sie seine Hilfe bräuchte: „Das ist immer schön, weil die ist so lustig und lieb“ (IP 5). Auf die Frage, wie sich IP 5 mit den Arbeitskollegen verstünde, gab dieser zur

Antwort, dass das Arbeitsverhältnis mit allen sehr gut sei und dass alle sehr nett zu ihm seien. Ganz besonders nett sei der Chef. Die Mutter des Befragten, die dem Interview beiwohnte, fügte dem ergänzend hinzu: „Ja, sie haben ihn dort so nett aufgenommen und empfangen und sie sind so nett zu ihm, er geht so gerne arbeiten und kommt immer mit einem strahlenden Gesicht nach Hause“ (Mutter von IP 5).

Auf die Frage, an wen sich IP 5 bei Problemen wenden könne, gab dieser zur Antwort, dass er sich sowohl an Chef als auch Kollegen wenden könne. Sowohl Chef als auch Mitarbeiter hätten ihn gut angelernt und sein Chef habe auch gesagt, dass er immer so bemüht sei und brav arbeite und dass er aus diesem Grund immer mehr machen dürfe. So sei er vom reinen Etikettenaufkleben ins Lager gekommen, dann zum Bierflaschen Waschen und nun habe er bereits den Staplerführerschein machen dürfen und dürfe auch im Biershop helfen. In der Zwischenzeit würde er nun alle Abteilungen kennen, gab IP 5 stolz zu Protokoll.

IP 5 gab an, in der Brauerei seit vier Jahren tätig sein, wobei die Mutter diese Aussage auf fünf Jahre korrigierte. Er betonte nochmals, dass ihm die Arbeit viel Spaß mache, wobei die Mutter ergänzend hinzufügte, dass er sehr viele Überstunden machen würde, weil er immer länger bleibe, denn es gebe immer sehr viel zu tun und er würde gern länger bleiben. IP 5 hielt auch noch fest, dass er öfters mit dem LKW mitfahren darf, wenn Bier in Gasthäuser ausgeliefert werden müsse. Die Mutter fügte dem noch hinzu, dass ihr Sohn oft so viel arbeite, dass er dann öfters längeren Zeitausgleich nehmen müsse, den er selbst gar nicht haben möchte, denn er werde dann zu Hause relativ unleidlich und versuche seine Mutter immer dazu zu motivieren, in der Brauerei anzurufen und zu fragen, ob er nicht doch gebraucht werden könnte.

IP 5 hielt auch stolz fest, dass er bei allen Weihnachtsfeiern und anderen Feiern dabei sein dürfe und letztes Jahr auch zum Oktoberfest mitfahren habe dürfen. Es sei das erste Mal gewesen, dass er so weit fortgefahren sei. „Ja, die Chefleut, die haben ihn ja so gern, er darf auch öfter zu der Chefin rauf Essen gehen und so, da lädt sie ihn immer ein. (...) Ja oder sie bringt ihm auch immer

eine Jause mit, wenn Sie für ein paar Mitarbeiter was einkaufen geht“ (Mutter von IP 5). Auf die Frage, wie es sei, wenn man so geschätzt werde und merke, dass man gebraucht werde, antwortete IP 5: „Das ist gaaanz schön, ich freu mich immer darüber und so, weil ich halt auch schon wichtig bin für die Arbeit, weil halt ohne mich auch nix läuft, sie brauchen mich immer“ (IP 5).

Hinsichtlich des Weges zum Arbeitsplatz gab IP 5 an, immer eine Mitfahrgelegenheit von verschiedenen Leuten in seinem Ort in die Stadt zu bekommen.

2. Vorerfahrungen in der Beschäftigungseinrichtung

Über die BT erzählt IP 5, dass die Zeit in der Werkstätte für ihn sehr schön gewesen sei. Er habe verschiedene Dinge gemacht, zum Schluss sei er in der Weberei gewesen und habe mit großen Maschinen gearbeitet, aber er sei auch in der Holzwerkstatt gewesen, hätte Körbe geflochten etc. Die Mitarbeiter und Kollegen seien dort sehr nett gewesen, er habe dort viele Jahre verbracht, weil er gleich nach der Schule in die BT gekommen sei. Auf die Frage, was ihn in der BT nicht gefallen habe, gab IP 5 zu Protokoll, dass eigentlich alles gepasst habe, außer dass er relativ wenig Geld bekommen habe. Die Mutter hielt in diesem Zusammenhang allerdings fest: „Aber ja, da kann man nix machen, weil das ist halt gesetzlich so geregelt und ich hab eh mal mit dem Chef von der Beschäftigungstherapieeinrichtung geredet und der hat gesagt, dass das leider halt nicht anders geht“ (Mutter von IP 5).

Nach der BT habe er insgesamt zwei verschiedene Jobs am ersten Arbeitsmarkt gehabt. Das erste sei eine Beschäftigung bei einer Baufirma gewesen, wobei er dort schwer arbeiten habe müssen, während die Kollegen ihm zugeschaut hätten, d.h. seine Arbeitskraft wurde dort schamlos ausgenutzt. Die Mutter hatte dies erst bemerkt, als die Firma eine Baustelle neben der Schule hatte, wo sie arbeitet und gesehen hatte, wie hart und schwer ihr Sohn arbeiten musste, während die anderen um ihn herumstanden. Auch IP 5 selbst hatte sich absolut nicht wohl in diesem Job gefühlt und beendete seine Tätigkeit dort dann auch wieder. Die zweite Anstellung war auf einem Bauernhof, wo seine Arbeitskraft wieder ausgenutzt worden war. Die Mutter erfuhr davon erst,

als eine Nachbarin des Bauernhofes sie anrief und ihr mitteilte, dass ihr Sohn so viel arbeiten müsse und dass dies nicht in Ordnung sei. Die dritte vom Arbeitsamt vermittelte Stelle sei dann die Brauerei gewesen.

3. Zum Übergang aus der Beschäftigungseinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Als Gründe für den Wechsel von der BT auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nannte IP 5 die Tatsache, dass die Arbeit in der BT zu leicht für ihn war. „(...) die haben dort immer gesagt, dass das nicht das Richtige für mich ist und so und dann hab ich mir gedacht, eigentlich stimmt das und Mama hat auch immer gesagt, dass ich mehr kann und so“ (IP 5). Die Mutter fügte dem noch ergänzend hinzu, dass es für sie immer klar gewesen sei, dass ihr Sohn mehr könne, „aber wie es halt so ist, kommen sie vorher mal dorthin, weil was anderes ist ja nicht gleich möglich“ (Mutter von IP 5). IP 5 berichtete dann, dass der Betreuer aus der BT sowohl ihm wie auch seine Mutter gefragt habe, ob sie sich nicht einmal am freien Arbeitsmarkt um eine Anstellung umsehen wollen und seine Mutter habe dies dann auch getan. Der zuständige Herr am Arbeitsamt, so die Mutter, sei sehr nett gewesen, obwohl die ersten beiden vom AMS vermittelten Jobs ihrem Sohn nicht zugesagt hätten. Auf die Frage, ob die BT dann eigentlich nicht mehr in den Weitervermittlungsprozess eingegriffen habe, sondern die Jobsuche von der Mutter bzw. dem Herrn beim AMS ausgegangen sei, antwortete die Mutter mit: „Ja, genau“. Woraufhin sich ihr Sohn sofort einschaltete und meinte, dass auch er etwas dazu beigetragen habe: „Ja ich hab halt auch immer geschaut, dass es was wird und so und bin mit da Mama zum AMS gegangen, weil alleine hätt ich das nicht können und so und dann bin ich zu der Brauerei vorstellen gegangen und so, das hab ich alleine macht, ohne Mama“ (IP 5). Den Wechsel beschreibt IP 5 als relativ reibungslos. Am ersten Tag sei er doch relativ nervös gewesen, weil viel Neues auf ihn zugekommen sei und es auch etwas stressig gewesen sei, dadurch dass aber alle so nett gewesen seien und ihm alles gezeigt haben, habe er sich jedoch schnell eingearbeitet, v.a. sein Aufgabenbereich mit dem Etikettenbekleben sei am Anfang nicht so schwierig gewesen. Er habe zunächst einen Probemonat gehabt, nach dessen Ablauf ihm der Chef dann angeboten

habe zu bleiben. „Ja, voll hab mich so gefreut, weil es mir halt so gut gefallen hat“ (IP 5).

4. Nach dem Übergang

Auf die Frage, was sich für ihn seit dem Wechsel aus der BT geändert habe, antwortete IP 5, dass er nun eine ganz neue Arbeit habe und neue Leute kennen gelernt habe. Seine Mutter ergänzte noch, dass er auf jeden Fall mehr Geld habe und dass für ihn sehr wichtig sei, denn es gehöre sich einfach, dass man anständig entlohnt werde, wenn man mehr arbeite. „Ja, das Geld halt, weil ich halt jetzt doch mehr verdiene und so und mir geht's einfach gut, weil ich mich halt freue hin zu gehen und so und zu arbeiten und weil ich die Kollegen so mag. Ich komm halt jetzt viel mehr raus und so und unter Leute, das ist auch schön“ (IP 5).

5.3 Interpretation des Datenmaterials

Während die Auswertung der Daten gesondert nach den Aussagen der einzelnen Befragten erfolgte, wird die Interpretation nun themenspezifisch vorgenommen. Dabei werden die Aussagen der Befragten mit dem im Theorieteil gewonnenen Erkenntnissen verglichen und auch eigene Überlegungen zu den Angaben der befragten Personen gestellt.

5.3.1 Tätigkeitsbereich und Tätigkeitsdauer

Drei der Befragten sind in einer Wäscherei tätig, wobei die Dauer hier zweimal mit zwei Jahren und einmal mit drei Jahren angegeben wurde. IP 4 war seit 2 Jahren Reinigungskraft und IP 5 arbeitete seit fünf Jahren in einer Brauerei. D. h. es handelte sich bei allen Tätigkeiten um einfach zu verrichtende Arbeiten. Zur Dauer der Tätigkeit ist festzuhalten, dass alle fünf Befragten bereits seit mehreren Jahren an ihrer Arbeitsstelle tätig waren, was eindeutig auf die weiter unten im Detail noch näher ausgeführte Zufriedenheit der Befragten mit ihrem Job zurückzuführen sein dürfte.

5.3.2 Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle

Alle fünf Befragten gaben an, mit ihrer Arbeit überaus zufrieden zu sein: IP 1, IP 2 und IP 4 betonten, dass es oft stressig sei, der Druck war aber nicht zu groß, sondern sie ließen im Gegenteil anklingen, dass sie eine Ausgelastetheit mit Arbeit begrüßen würden. Alle fünf Gesprächspartner berichteten von überaus netten Kollegen und Vorgesetzten bzw. Chefs und schätzten v. a. in jenen Fällen, in denen sie abwechslungsreiche Tätigkeiten hatten (mit der Ausnahme von IP2) die vielen verschiedenen Tätigkeiten (IP 2 hätte lieber nur in einer Abteilung gearbeitet). IP 4 betonte v. a., dass man sich für sie Zeit als Behinderte nehmen würde, was keineswegs in jedem Betrieb der Fall ist (siehe dazu auch weiter unten). IP 5 bzw. seine Mutter berichteten von vielen Überstunden, die der Befragte am liebsten gar nicht als Zeitausgleich konsumieren würde, weil er sich in der Firma so wohl fühlt. Auch die Aussagen der anderen („Ich würde hier mein ganzes Leben bleiben, so lange es geht, weißt eh, mir gefällt hier“ (IP 1), „Habe super Arbeit gefunden (...) und (würde) am liebsten ewig dort bleiben“ (IP 3), „(Ich) freue mich immer, wenn ich arbeiten gehen kann. Bin ganz fröhlich immer“ (IP 4), „Mir geht’s einfach gut, weil ich mich halt freue, hinzugehen und so, und zu arbeiten“ (IP 5)) zeigen, wie viel mehr Lebensqualität die Befragten nun haben. D. h. hier gibt die Arbeit im Sinne Eikelmanns (1986, vgl. Abschnitt 3.2.1) Lebensfreude und Sinnerfüllung. Die Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle zeigt sich auch an der Tatsache, dass die Betroffenen diese Tätigkeit bereits mehrere Jahre ausüben, was mit den Ergebnisse von Spiess (2004) übereinstimmt, in deren Befragung ebenfalls nach fünf Jahren noch 70% der Beschäftigten an ihrem vermittelten Arbeitsplatz tätig waren. Gleichzeitig bestätigt sich auch hier Dooses Ergebnis, dass nachhaltige Integration durch das Ergreifen eines Berufes am ersten Arbeitsmarkt möglich ist (vgl. Dooses, 2006, vgl. dazu Abschnitt 1.3).

Allerdings haben die Befragten nicht in jeder Firma ähnlich gute Erfahrungen gemacht. Vier der fünf Befragten berichten von beruflichen Vorerfahrungen am ersten Arbeitsmarkt. Alle vier haben zu Protokoll gegeben, dass weder Chef noch Mitarbeiter in diesen Firmen nett zu ihnen waren bzw. dass sie nicht respektvoll von Chef und Mitarbeitern behandelt wurden. Auch berichtete v. a. IP

5 (eigentlich die Mutter von IP 5), dass er in den beiden Arbeitsstellen, die er vorher besucht hatte (Baufirma, Bauernhof), ausgenutzt wurde und vollkommen überlastet wurde. Dass die Integration von Behinderten am ersten Arbeitsmarkt nicht immer reibungslos funktioniert, wurde bereits in Abschnitt 3.1 betont, wo auch Spiess in ihrer Studie festgestellt hat, dass es immer wieder zu Problemen mit Vorgesetzten und Kollegen kommen kann (vgl. Spiess, 2004, Abschnitt 1.3). Hier bestätigt sich offenbar die Aussage von Bacher et al. (2009, vgl. Abschnitt 4), dass der österreichische Arbeitsmarkt noch nicht bereit sei, Behinderte in dem Maß und auf die Art und Weise aufzunehmen, die nötig wären.

Die Zufriedenheit mit der Arbeit dürfte nicht zuletzt aus der Tatsache resultieren, dass die Befragten für ihre Maßstäbe verantwortungsvolle Tätigkeiten übernehmen und Anerkennung erhalten. Dieser Tatsache ist der nächste Abschnitt gewidmet.

5.3.3 Verantwortung und Anerkennung

In Abschnitt 3.2.1 im Theorieteil der vorliegenden Arbeit wurde bereits festgehalten, dass Arbeit das Selbstwertgefühl stärkt (vgl. Klicpera, Innerhofer, 1992) und auch das Selbstvertrauen durch Arbeit steigt (vgl. Eikermann, 1986). Darüber hinaus dient Arbeit der Identitätsfindung (vgl. Bieker, 2005). Auch die Befragten berichteten durchwegs davon, sich anerkannt, angenommen und gebraucht zu fühlen. So gab IP 1 z. B. an, die Weihnachtsfeiern, wo eine sogenannte Oscar-Verleihung für besondere Dienste für die Firma stattfinden würde, sehr zu schätzen. Es gebe für ihn nichts Schöneres, als wenn alle dann anerkennend klatschen würden. Auch IP 2 betonte, sich gebraucht zu fühlen, die Kollegen würden auf sie zählen und die Chefin brauche sie. Auch für IP 3 war das Gebrauchtwerden wichtig, die Chefin sei auf sie angewiesen und es sei für die Firma bzw. für die Chefin ein Problem, wenn sie nicht da sei. IP 4 betonte ebenfalls, dass der Chef froh sei, dass er sie habe, wobei diese Befragte dies mehrmals im Interview betonte. Bei IP 5 war es mehr die Tatsache, dass er immer mehr neue Aufgabenbereiche übertragen bekam, weil er so bemüht sei. Dies stärkte offenbar auch sein Selbstwertgefühl. („Ohne mich (...) läuft nix, sie brauchen mich immer“ (IP 5)). Diese Schilderungen bestätigen die Aussagen in

der Literatur, dass auch Behinderte den Wunsch nach Wahrgenommenwerden und nach der Anerkennung verschiedener Kompetenzen im Hinblick auf ihre Person hätten (vgl. Friedrich, 2006). Auch die Tatsache, dass Erwerbsarbeit ein Beweis für die Leistungsfähigkeit darstelle, anstatt dass die Defizite betont würden (vgl. Bieker, 2005), führt mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Steigerung des Selbstwertgefühls der Betroffenen. Sie werden im Sinne Biekers (2005) bzw. Stöpels (2000) nicht nur zu Verbrauchern von Sozialleistungen, sondern steuern auch etwas bei (vgl. dazu Abschnitt 3.2.2) und fühlen sich durch ihre Arbeitsleistung als Teil eines notwendigen Ganzen (vgl. Bieker, 2005, vgl. Abschnitt 3.2.2).

Doch nicht nur die bisher erwähnten Aspekte dürften zur Steigerung des Selbstwertgefühls beitragen, sondern auch die Tatsache, dass die Betroffenen in einem ihnen zumutbaren Maße Verantwortung übernehmen. So berichtete IP 1 davon, für die ordnungsgemäße Unterfertigung der Lieferscheine der Wäscherei verantwortlich zu sein. IP 2 betonte, es sei wichtig, die richtige Temperatur für die Wäschestücke zu wählen, so dass die Bakterien auch alle getötet würden. Auch das korrekte Zusammenlegen sei überaus wichtig. IP 4 berichtete von Postwegen, wo von ihr erwartet würde, die richtigen Briefe mit dem richtigen Porto zu versehen. IP 5 schließlich erzählte vom Gabelstaplerführerschein, der ihm ermöglicht worden ist – eine Tatsache, die für ihn zeigt, dass ihm aufgrund von vorangegangenen guten Leistungen und bemühtem Arbeitseinsatz mehr Verantwortung zugetraut wird.

5.3.4 Integration

Dass für Integration Erwerbsarbeit nötig und wichtig ist, wurde bereits in Abschnitt 3.1. festgehalten (vgl. dazu Wansing, 2005). Alle fünf Befragten berichteten, sich in die Firma integriert zu fühlen. Dies wurde zwar nicht in Worten geäußert, kam jedoch durch die Aussagen der Interviewpartner klar zum Ausdruck. Neben den durchgehend konsistenten Aussagen mit den Mitarbeitern gut auszukommen, wurden auch Beispiele gegeben, wo die Befragten betonten, „auch immer dabei sein zu dürfen“. So berichtete z. B. IP 1, dass immer *alle* Mitarbeiter zur Weihnachtsfeier eingeladen würden. Ähnliches sagte auch IP 5,

der angab, dass er bei allen Weihnachtsfeiern und Betriebsausflügen mit dabei sei. Selbst auf das Oktoberfest war er mitgenommen worden, obwohl dies für die Verantwortlichen, in dem Fall die „Chefleute“, mit Sicherheit mit einer großen Verantwortung verbunden war, da Menschen mit Behinderung bis zu einem gewissen Grad auch betreut und beaufsichtigt werden müssen. Auch berichteten die Befragten davon, sich in Leerläufen mit den Kollegen zu unterhalten („tratschen“), was ebenfalls zeigt, dass Befragten in den Firmenalltag gut integriert sind. Hier bestätigen sich die im Theorieteil gemachten Aussagen, dass Arbeit auch der sozialen Integration in die Gesellschaft dient (vgl. Wistow, 2003, vgl. dazu Abschnitt 1.3; bzw. Grampp, 2004, vgl. Abschnitt 3.2.1). Auch ist Arbeit laut Aussagen im Theorieteil Ort des sozialen Austausches (vgl. Speck, 2005, vgl. Abschnitt 3.2.2).

Die Wichtigkeit von Kontakten zu anderen Menschen ist im Zusammenhang mit der Integration von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft auch im Theorieteil hervorgehoben worden (vgl. dazu Speck, 2005, Abschnitt 3.2.2.).

5.3.5 Wechsel von der Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt

Wie in Kapitel 4 ausgeführt, wäre das Ziel der beschäftigungstherapeutischen Einrichtungen eigentlich die Eingliederung der Betroffenen in das Arbeitsleben und die daraus resultierende Integration in die Gesellschaft (vgl. Bacher et al. 2009). Darüber hinaus sollten vorhandene Fähigkeiten erhalten und weiter entwickelt werden. Dass diese Ziele in Beschäftigungseinrichtungen jedoch nicht immer oder oft nur in geringem Maß erreicht werden, zeigen die Aussagen der Befragten. Alle fünf Interviewpartner gaben an, in der Beschäftigungstherapieeinrichtung zu wenig zu tun gehabt zu haben, unterfordert gewesen zu sein (sowohl zeitmäßig als auch intellektuell), d. h. aufgrund der relativ geringen Beeinträchtigung im Vergleich zu anderen dort beschäftigten eigentlich nicht dauerhaft in die BT gehört zu haben. So berichtete IP 1, dass andere ärgere Behinderungen als er gehabt hätten, er würde nur länger zum Merken brauchen. Und auch IP 1 und IP 3 gaben an, dass die anderen in der BT bei Weitem schwerere Behinderungen gehabt hätten und sie selbst nur länger bräuchten,

die Dinge zu verstehen. D. h. im Falle der Betroffenen konnte das Ziel der BT-Einrichtung, nämlich die in Abschnitt 4.3 angesprochene Erhaltung und Weiterbildung der vorhandenen Fähigkeiten nicht erreicht werden. Auch die in Kapitel 4.3 geäußerte Forderung dass Beschäftigung in der BT immer sinnvoll und nützlich sein sollte, konnte so für die Befragten nur teilweise erfüllt werden, da sie oft nicht beschäftigt waren und auf neue Arbeitsaufträge warteten und sich so mit hoher Wahrscheinlichkeit nur teilweise nützlich fühlten. Diese Tatsache stellte für die Befragten einen der Gründe dar, warum von ihnen bzw. von Betreuer und Familienmitgliedern ein Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt angestrebt worden war.

Weitere Gründe, die die Befragten nannten, waren die geringe Entlohnung und die Tatsache, dass Krankenstandszeiten vom Urlaub abgezogen wurden. Diese Aussagen stimmen mit den Ergebnissen anderer im Theorieteil angeführter Studien überein, wo sich Befragte ebenfalls über die diskriminierende Entlohnung, über den Wunsch, höhere Leistungen erbringen zu wollen und neue Tätigkeiten kennen lernen und Kompetenzen erweitern zu wollen berichtet hatten (vgl. dazu v. a. die Studien von Seifert et al. 2001 und Spiess, 2004 in Abschnitt 1.3).

Der Wechsel von einer betreuten Werkstätte auf den ersten Arbeitsmarkt ist, wie die Ausführungen in Abschnitt 3.1 gezeigt haben, für die Betroffenen meist schwierig (vgl. Biewer, 2009 und Schüller, 2009). Gründe für das Zögern, einen derartigen Schritt zu tun, wurden v. a. von IP 4 angeführt, die Angst vor Arbeitslosigkeit hatte, sollte sie am ersten Arbeitsmarkt nicht zurecht kommen, da ein Zurückgehen in die BT dann nicht mehr möglich gewesen wäre. Dass diese Angst vor Arbeitslosigkeit nicht unberechtigt ist, haben die Ausführungen von Spiess (2004) in Abschnitt 1.3 bestätigt, deren Studie zeigte, dass die Hälfte der von ihr befragten Personen nach dem Verlassen der Werkstätte Erfahrung mit Arbeitslosigkeit hatte.

Ein weiterer Grund für das Hinauszögern eines Wechsels mag auch in der Tatsache zu sehen sein, dass alle Befragten die Arbeit in der BT als sehr schön empfunden haben, v. a. haben sie sich dort akzeptiert und angenommen ge-

fühlt, hatten Spaß mit Betreuern und Kollegen und schätzten teilweise auch die manchmal kreativen Beschäftigungsmöglichkeiten (Holzarbeit, Teppichweben etc.). Diese Tatsache wurde auch in Kapitel 4 angeführt, wo ebenfalls als ein Grund dafür, dass die Betroffenen nicht auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln wollen, jener beschrieben wurde, dass die Sozialkontakte in der BT meist sehr gut sind.

Alle fünf Befragten berichteten davon, dass die Idee zum Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt von Betreuern und der Familie gekommen sei, wobei die Befragten diesen Wunsch teilweise auch selbst gehegt hatten (vgl. dazu auch die Ergebnisse von Mc Conkey (2001) und Migliore et al. (2007), deren Studie zeigte, dass mehr als die Hälfte der befragten Personen sich eine Arbeit außerhalb der geschützten Werkstätte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wünschen würden. Unterstützt wurden sie beim Wechsel sowohl vom Betreuer als auch von der Familie. v.a. der Gang zum Arbeitsamt erfolgte in der Regel unter Begleitung der Mutter oder des Vaters der Betroffenen. Weitere Unterstützung seitens der Eltern wurde durch auf den ersten Arbeitsmarkt vorbereitende Gespräche geboten. Dass Unterstützung durch die Familie wichtig ist, haben auch die Studien von Spiess (2004) und Migliore et al. (2007) gezeigt, wobei bei der letztgenannten Studie die Befragten angegeben hatten, für einen Wechsel bereit zu sein, wenn sie dabei entsprechend unterstützt würden. Auch zeigte die Studie von Migliore et al. (2007) dass die Familien der Betroffenen durchwegs der Meinung waren, dass es ihre intellektuell beeinträchtigten Verwandten auf den ersten Arbeitsmarkt schaffen würden (vgl. dazu Abschnitt 1.3) – eine Tatsache, die für die Betroffenen ungemein wichtig ist, wie z. B. die Aussage von IP 5 gezeigt hat, denn auch hier hat die Mutter des Betroffenen das Vertrauen in die Fähigkeiten ihres Sohnes mehrmals betont, was diesen schlussendlich in seiner Entscheidung gestärkt hat.

Im Hinblick auf die Frage, wer den Wechsel initiiert hat, hat sich in meiner Untersuchung gezeigt, dass die Initiative zunächst immer von den Betreuern ausging – ein Ergebnis, das im Gegensatz zu jenem von Paterno (2008) steht, in dessen Studie sich zeigte, dass die Initiative zum Großteil von den Müttern, aber auch in vielen Fällen von den Vätern ausging (v.a. die Mütter hatten aber

auch in meiner Erhebung großen Anteil an dieser Entscheidung). Ermutigt wurden jedoch *alle* der fünf Befragten (vgl. dazu auch das Ergebnis von Koenig (2009) in Kapitel 4, dessen Studie ergab, dass 29,7% der von ihm Befragten dazu ermutigt worden sind, den Schritt auf den ersten Arbeitsmarkt zu vollziehen).

5.3.6 Veränderungen durch den Wechsel von der Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt

Alle fünf Befragten berichteten, dass der Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt zunächst etwas schwierig war, da sehr viel Neues auf ihn/sie zugekommen sei und auch der Arbeitsdruck bedeutend gestiegen sei. Alle fünf modifizierten ihre Aussage jedoch dahingehend, dass dies nur am Anfang der Fall gewesen sei, dass sie nun keine Anweisungen und Anleitungen mehr brauchen würden und auch schnell genug seien. Eine weitere Veränderung sei die Tatsache gewesen, dass sie am Anfang die Kollegen nicht gekannt haben und die Tätigkeit selbst natürlich ebenfalls neu war. Alle fünf betonten jedoch, dass diese Eingangsphase relativ problemlos bewältigt werden konnte, da Vorgesetzte und Mitarbeiter ausgesprochen liebenswürdig gewesen seien, Geduld gehabt hätten und auch alles erklärt und gezeigt hätten. Als weitere Veränderung wurde das höhere Einkommen genannt, das naturgemäß von allen Beteiligten als durchwegs positiv gesehen wurde. IP 3 erwähnte darüber hinaus auch die Wichtigkeit, nun pünktlich zu sein müssen und IP 1 führte an, nun entsprechend gekleidet zur Arbeit gehen zu müssen und auch immer rasiert sein zu müssen. IP 4 betonte die geänderten Arbeitszeiten, da sie relativ früh zur Arbeit muss. Auch sei es für sie zunächst ungewohnt gewesen, selbst zu versuchen zu erkennen, wo sie helfen und anpacken konnte und wo sie gebraucht wurde (auf diese Notwendigkeit war sie in Gesprächen bereits von ihrer Mutter vor Beginn an der neuen Arbeitsstelle vorbereitet worden). In dieser Hinsicht erfüllt die Arbeit am ersten Arbeitsmarkt eher als die Beschäftigung in BT die Forderung nach der Förderung selbstständigen Denkens, die in Abschnitt 3.2.1 von Grampp (2004) angesprochen wurde. Auch Spiess (2004) kam in ihrer Studie zu der Erkenntnis, dass Veränderungen durch einen Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt

unvermeidbar sind. Die von den Befragten angeführte Neustrukturierung des Alltags wurde auch in Abschnitt 3.2.2 von Klicpera und Innerhofer (1992) hervorgehoben (vgl. dazu auch Jahoda, 1930 (1983) und Trost und Schüller, 1992 in Abschnitt 3.2.2). Die Wichtigkeit eines regelmäßigen Einkommens und der finanziellen Unabhängigkeit (vgl. Zwierlein, 1997; Klicpera, Innerhofer, 1992) wurde ebenfalls in Abschnitt 3.2.1 betont. Auch haben die Befragten nun eine Beschäftigung, die sie erfüllt, wodurch ein Verfallen in Interessenslosigkeit und Teilnahmslosigkeit, vor dem Speck (2005) warnt (Abschnitt 3.2.2), vermieden werden kann. Und auch der Entwicklung und Erweiterung von Fähigkeiten (vgl. Bieker, 2005, vgl. Abschnitt 3.2.2) wird am ersten Arbeitsmarkt eher als in Beschäftigungstherapien nachgekommen. Dies zeigt sich v. a. an den Aussagen von IP 5, der als Flaschenbekleber (Etiketten) begonnen hat und seinen Tätigkeitsbereich sukzessive bis Gabelstaplerfahrer erweitert hat.

Auf die Frage, welche Bedeutung die Arbeit für sie habe, gaben die Befragten übereinstimmend zu Protokoll, dass Arbeit etwas sehr Wichtiges sei. IP 1 betonte v. a. die Wichtigkeit des Kontaktes zu Nicht-Behinderten, IP 2 hob hervor, dass es wichtig sei, gebraucht zu werden und nicht tätigkeitslos zu Hause herumzusitzen (vgl. dazu auch die Aussage von IP 3) und IP 3 hielt fest, dass man etwas Wichtiges vollbringe, wenn man arbeite. IP 4 und 5 äußerten sich nicht konkret dazu, es ging aus ihren Aussagen jedoch ebenfalls eindeutig hervor, wie wichtig die Arbeit für sie ist.

5.4 Beantwortung der Forschungsfragen

Die vorliegende Arbeit hat versucht, Antworten auf eine Hauptforschungsfrage und zwei Subforschungsfragen zu geben. Im Folgenden sollen diese nun beantwortet werden.

Hauptforschungsfrage: *Wie erleben Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung die beruflichen Veränderungen nach dem Übergang aus der Beschäftigungseinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?*

Es hat sich gezeigt, dass Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung die beruflichen Veränderungen nach dem Übergang aus der BT auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durchwegs positiv erleben, keine der befragten Personen hat sich, außer kurzfristig zu Beginn der Tätigkeit, überfordert gefühlt. Auch hier handelte es sich anfangs aber nicht um eine Überforderung, sondern eher um ein Fertigwerden mit anfänglichen neuen Gegebenheiten und v.a. einem höheren Zeitdruck. Auch die Einstellung auf neue Mitarbeiter und Vorgesetzte war für keinen der Befragten ein Problem, zumindest nicht an den Arbeitsplätzen, die sie zum Zeitpunkt der Befragung einnahmen. Allerdings berichteten die Befragten auch von anderen Erfahrungen davor, die weniger positiv verlaufen sind, dort wurden sie zum einen nicht integriert bzw. akzeptiert, zum anderen wurden sie auch teilweise ausgenutzt (fehlende Anmeldung, Arbeiten lassen, während die anderen zusahen).

Welche subjektiven Beweggründe haben dazu beigetragen, den Wechsel aus der Beschäftigungseinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verwirklichen?

Die Befragten gaben durchwegs an, in der BT-Einrichtung nicht genügend gefordert gewesen zu sein und die Tätigkeit dort nicht als wirklich erfüllend bzw. sinnstiftend gesehen zu haben. Auch war das Einkommen in der BT zu gering für sie. Des Weiteren wurde als Grund die fehlende Möglichkeit eines bezahlten Krankenstandes oder Urlaub angegeben.

Inwiefern konnten die Betroffenen den Übergang von der Beschäftigungseinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vollziehen? Welche Unterstützung wurde für den Wechsel als hilfreich erachtet?

Wie bereits bei der Beantwortung der Hauptfragestellung ausgeführt, konnten die Betroffenen den Übergang von der BT-Einrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, abgesehen von den negativen Vorerfahrungen in den anderen Betrieben, ausgesprochen gut vollziehen. Die Unterstützung, die sie dabei als hilfreich erachteten, war jene der Betreuer und der Eltern, ohne die sie den Wechsel nach eigenen Aussagen nicht hätten vollziehen können.

6 Conclusio

Wie die Ausführungen der vorliegenden Arbeit gezeigt haben, gibt es mehrere Möglichkeiten, Menschen mit Behinderung bzw. intellektueller Beeinträchtigung die Gelegenheit zu geben, Arbeit zu verrichten. In der vorliegenden Arbeit wurde vor allem der Unterschied zwischen Beschäftigungstherapieeinrichtungen und Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt thematisiert bzw. wurde versucht, in Erfahrung zu bringen, wie Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen, die von einer BT-Einrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt haben, diese beruflichen Veränderungen erleben.

Zunächst ist festzuhalten, dass sowohl die Analyse der relevanten Literatur als auch die Befragung der fünf Interviewpartner gezeigt hat, dass die Arbeit in BT-Einrichtungen zwar einige positive Aspekte aufweist, die negativen aber hier zumindest für Menschen mit einem ähnlichen Beeinträchtigungsgrad wie dem der Befragten jedoch überwiegen. Positiv zu erwähnen gilt im Zusammenhang mit BT-Einrichtungen die Tatsache, dass sich die Befragten in Einrichtungen wertgeschätzt gefühlt haben und diese Zeit als schöne Zeit, in der sie viel Spaß hatten, beschrieben. Als positiv gilt auch zu erwähnen, dass sie nicht zu Hause gesessen sind und sich unnützlich vorkamen, sondern zumindest eine gewisse Art der Beschäftigung hatten. Genau diese beiden positiven Aspekte bringen aber auch viel Negatives mit sich, denn die angenehme Atmosphäre in den Einrichtungen mag auch öfters dazu beitragen, dass die Betroffenen die Einrichtung nicht verlassen wollen, weil sie auch im Vorhinein nicht wissen können, ob sie ein derartig angenehmes Arbeitsklima auch am ersten Arbeitsmarkt erwarten würde. Hier dürfte die Aussage von Schmalhofer, Winkler (1999, vgl. Abschnitt 4.5.2) zutreffen, dass Beschäftigungstherapieeinrichtungen öfters beschützen und bewahren und den Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt zu wenig fördern. Der zweiten Kritikpunkt betrifft die auch von den Befragten beschriebene Tatsache, dass sie häufig monotone, zu einfache Arbeiten verrichteten und auch oft gar nichts zu tun gehabt hatten, weil die Tätigkeiten zu leicht waren und sie zu schnell damit fertig gewesen sind. Hier müsste verstärkt darauf geachtet werden, dass Menschen mit weniger Unterstützungsbedarf mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die auch ihrem geistigen und körperlichen Niveau entsprechen. Ich

vermute, dass diese Tatsache auch der Grund dafür war, warum sich mein Onkel, wie in Abschnitt 1.2 beschrieben, nach einiger Zeit weigerte, weiterhin in die BT zu gehen und lieber auf unserem Bauernhof nach Tätigkeiten gesucht hat, in denen er einen Sinn sah und mit denen er auch nicht unterfordert war. Viele Menschen müssen allerdings nach Abschluss ihrer Schulausbildung, die in der Regel in der Allgemeinen Sonderschule stattfindet, in eine Beschäftigungstherapieeinrichtung gehen, da sie, wie in Abschnitt 4 festgehalten, keine andere Wahl haben (vgl. Koenig, Pinetz, 2009).

Im Zusammenhang mit den unausgeschöpften Fähigkeiten bei Menschen mit weniger Unterstützungsbedarf in BT-Einrichtungen ist sicher auch die Tatsache problematisch, dass das Ziel der Integration in den ersten Arbeitsmarkt durch Beschäftigungstherapieeinrichtungen oft verfehlt wird, weil diese z.T. mit Unternehmen in der freien Wirtschaft zusammenarbeiten und bestrebt sind, die Aufträge dieser Firmen nicht zu verlieren (vgl. dazu Abschnitt 4.5.2). Gerade deshalb sind manche BT-Einrichtungen bestrebt, ihre „guten“ Mitarbeiter zu behalten und sie nicht in den ersten Arbeitsmarkt zu entlassen.

Rechtlich gesehen weisen Beschäftigungstherapieeinrichtungen auch die in Abschnitt 4.2 angeführten Nachteile auf, die auch die Befragten erwähnt haben: keine adäquate Entlohnung, sondern nur ein Taschengeld, kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld, kein bezahlter Krankenstand und Urlaub und auch keine Pensionsansprüche. D.h. auch hier wären gesetzliche Änderungen von Nöten, um die rechtliche Absicherung der Betroffenen zu gewährleisten. Dass die Lebensqualität von Menschen in BT-Einrichtungen daher oft ähnlich niedrig wie jene von Arbeitslosen intellektuell eingeschränkten Menschen ist (vgl. Eggelton et al., 1999, Abschnitt 1.3), überrascht somit nicht.

Ein weiterer Grund, der im Zusammenhang mit verzögerten bzw. nicht durchgeführten Wechseln auf den ersten Arbeitsmarkt zu erwähnen ist, ist jener, dass wie Abschnitt 4.5.2 beschrieben, Betroffene oft Angst davor haben, die Unterstützung durch die MA 15 bei Verlassen der Beschäftigungstherapieeinrichtung zu verlieren und diese Unterstützung nicht wieder zu erlangen. D.h. auch hier wären gesetzliche Änderungen von Nöten. Die 2001 eingeführte Rückversiche-

rung dürfte hier nicht ausreichend Sicherheit bieten. Des Weiteren scheint auch die Tatsache problematisch, dass viele Arbeitgeber Behinderte nicht einstellen wollen, da diese einen gesonderten Kündigungsschutz genießen (vgl. Abschnitt 3.3.2). Es müssten daher Regelungen eingeführt werden, die es einem Arbeitgeber ermöglichen, einen Behinderten ebenso zu kündigen wie einen Arbeitgeber, mit dessen Leistung er nicht zufrieden ist.

Wenn der Übertritt auf den ersten Arbeitsmarkt jedoch gelingt, so scheint dieser in vielen Fällen, so zumindest die Ergebnisse der vorliegenden Studie, durchaus positiv zu sein. Die Befragten in meiner Erhebung haben ihre Tätigkeit als erfüllend und abwechslungsreich beschrieben, haben durchwegs positiv über ihr Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen berichtet, haben es als erfüllend beschrieben, neue Tätigkeitsgebiete kennen lernen zu dürfen und haben sich auch gebraucht und integriert gefühlt. Dass dies allerdings nicht überall der Fall ist, haben die Befragungen ebenfalls gezeigt, da immerhin einige Befragte von mehrfachen Negativerfahrungen am ersten Arbeitsmarkt berichtet haben. Auch wurde von den Befragten die Tagesstrukturierung als positiv empfunden, die Notwendigkeit, pünktlich zu sein bzw. früh mit der Arbeit anzufangen, wurde nicht negativ bewertet. Die Aussagen der Partner in meiner Befragung stimmen somit mit den Ergebnissen von der Studie von Spiess (2004) überein, von dessen Befragten ebenfalls niemand in die Beschäftigungstherapieeinrichtung zurückgegangen ist. Den Übergang selbst haben die Befragten als eher unproblematisch beschrieben, laut ihren Aussagen erhielten sie genügend Unterstützung von den MitarbeiterInnen der Beschäftigungstherapieeinrichtung (ein Ergebnis, das nicht mit den Ergebnissen von Paterno (2008, vgl. Kap. 4) übereinstimmt), aber auch von zu Hause bzw. von ihrer Familie.

Hinsichtlich der Frage, wer einen Wechsel von der Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt angeregt hat, hat die Untersuchung der vorliegenden Arbeit gezeigt, dass es sich dabei eher um extrinsische Motive handelte, da in allen fünf Fällen Betreuer und/oder Eltern einen derartigen Wechsel angeregt haben (vgl. dazu Koenig 2009). Aber auch intrinsische Motivation der Betroffenen wurde zu einem gewissen Grad deutlich, da manche Befragte auch zu Protokoll gaben, dass sie sich selbst schon mit dem Gedan-

ken bzw. dem Wunsch eines Wechsels getragen hatten. D.h. hier waren die in Abschnitt 2.3 angeführten Kontextfaktoren (Umweltfaktoren) der ICF im Zusammenhang mit dem Wechsel wesentlich, denn es war der Faktor soziale Umwelt, der hier den Wechsel ins Rollen brachte bzw. war es auch die soziale Umwelt, die den Betroffenen hier Mut zusprachen (Eltern und Betreuungspersonal der BT) und sie dann auch beim Wechsel unterstützte.

In forschungsspezifischer Hinsicht ist im Zusammenhang mit der vorliegenden Thematik festzuhalten, dass, wie in Abschnitt 4.1 dargelegt, kaum Daten zur Lebenssituation von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung vorliegen und auch mehr Forschung zur Beschäftigungstherapieeinrichtungen (vgl. Koenig, 2009) von Nöten sind. Des Weiteren wären auch Langzeitstudien nötig, um die Situation von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung am ersten Arbeitsmarkt genauer zu erfassen. Derartige Studien könnten möglicherweise Ergebnisse bringen, auf Grundlage derer Maßnahmen ergriffen werden könnten, um der von Doose (2007) und Wansing (2005) kritisierten steigenden Arbeitslosigkeit von Menschen mit intellektueller Behinderung und dem Mangel an Anpassung der Arbeitsplätze für Menschen mit intellektuelle Behinderung und dem Mangel an Unterstützungssystemen entgegenwirken zu können. Offenbar reichen die von der österreichischen Bundesregierung ins Leben gerufenen Instrumente wie beispielsweise Arbeitsassistenz, Jobcoaching und Qualifizierungsprojekte zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt, nicht aus, um längerfristig den Übertritt einer höheren Anzahl von Menschen mit intellektueller Einschränkung als bisher auf den ersten Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

7 Literaturverzeichnis

Aeiou (2009): Online: <http://www.aeiou.at/aeiou.encyclop.g/g328405.htm>
Stand: 1.12.2009.

Bacher, R.; Löger, B.; Motsch, H. (2009): Stand der Beschäftigungstherapie in Wien. Kapazitäten und Qualitäten der Angebote des Jahres 2007.

Badelt, C.; Österle, A. (1993): Zur Lebenssituation behinderter Menschen in Österreich. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Wien.

Badelt, C. (2002): Neuordnung der integrativen Betriebe. Endbericht. Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen. Wien.

Baudisch, W.; Albrecht, I.; Stiller, J. (Hrsg.) (2007): Von sozialer Ausgrenzung zu selbstbestimmter Teilhabe – Möglichkeiten und Grenzen ganzheitlicher Förderung. Lit Verlag. Dr. W. Hopf. Berlin.

Beham, M.; Winkler, D. (1999): Vision 99. Arbeitspapier zur (Weiter)Entwicklung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Im Auftrag der MA 12 (ARGE Wohnplätze Initiative Arbeit) und des Bundessozialamtes für Wien, Niederösterreich und Burgenland.

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) (2009). Online:
<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253&ShowPrintPreview=True> Stand: 01. 12. 2009.

Beisteiner, K. (1998): Die berufliche Integration geistig behinderter Menschen. Lang Verlag. Frankfurt am Main.

Bortz, J., Döring, N. (2003): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Springer Verlag. Berlin.

Bieker, R. (Hrsg.) (2005): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Kohlhammer Verlag. Stuttgart.

Bieker, R. (2007): Arbeit. In: Theunissen, G.; Kulig, W.; Schirbort, K. (Hrsg.) (2007): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik. Kohlhammer Verlag. Stuttgart. S. 28f. .

Biewer, G. et al. (Hrsg.) (2008): Begegnungen und Differenz: Menschen – Länder – Kulturen. Beiträge zur Heil- und Sonderpädagogik. Klinhardt Verlag, Bad Heilbrunn. S. 516 – 528.

Biewer, G. (2009): Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik. Julius Klinikhardt Verlag. Bad Heilbrunn.

Biewer, G.; Fasching, H.; Koenig, O. (2009): Teilhabe von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung an Bildung, Arbeit und Forschung. Forschungsnotiz. In: SWS-Rundschau (49.Jg.) Heft 3. S. 391 – 403.

Brackhane R. (1996): Rehabilitation im Beruf. Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. 2. Auflage. Rosenberger Fachverlag. Leonberg.

Buchner (2008): Das qualitative Interview mit Menschen mit so genannter geistiger Behinderung. Ethische, methodologische und praktische Aspekte. In: Biewer, G. et al. (Hrsg.) (2008): Begegnung und Differenz: Menschen – Länder – Kulturen. Beiträge zur Heil- und Sonderpädagogik. Klinkhardt Verlag. Bad Heilbrunn, S. 516 – 528.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (1992): Das Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung. Online: <https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/behindertenkonzept.pdf>

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (Hrsg.) (2002): Überblick. Hilfen für Menschen mit Behinderungen im österreichischen Sozialsystem. BMSG. Wien.

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) (2003): Bericht über die Lage der behinderten Menschen in Österreich. Wien.

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) (Hrsg.) (2004): Bericht über die soziale Lage 2003 – 2004. Wien.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Zusammenarbeit mit allen Bundesministerien (Hrsg.) (2009a): Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008. Eigenverlag: Wien 2009
[URL: http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/9/5/7/CH0092/CMS1237382655079/behindertenbericht_09-03-17.pdf](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/9/5/7/CH0092/CMS1237382655079/behindertenbericht_09-03-17.pdf) (01.06.2009)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.) (2009b): Behinderteneinstellungsgesetz.

Department of Health (2001): Valuing People: a New Strategy for Learning Disability for the 21st Century. The Stationary Office. London.

Doose, S. (2005): Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Verbleibs- und Verlaufsstudie der von Fachkräften für berufliche Integration (FBI) der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Behinderungen. Im Auftrag der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen e.V. Online: <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-verbleibsstudie.html> Stand: 12.11.2009

Doose, S. (2007): Unterstützte Beschäftigung. Berufliche Integration auf lange Sicht. Lebenshilfe Verlag. Marburg.

Eggelton, I; Robertson, S.; Ryan, J.; Kober, R.(1999): The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability. In: Journal of Vocational Rehabilitation Nr. 13, S. 95 – 107.

Elias, K.; Hummel, M.; Klicpera, C.; Schabmann, A. (1993). Werkstätten für Behinderte – freier Arbeitsmarkt. Aussagen von Betreuten und Betreuern – Eine empirische Untersuchung in Werkstätten von JaW. In: Ramsauer, I. (Hrsg.) (1993): Lebensqualität und Heilpädagogik – Wissenschaft und Praxis. Kaiser Verlag. Höbersdorf. S. 130 – 136.

Gabrle, S. (2004): Über die aussondernden Rahmenbedingungen für Projekte zur Integration am Arbeitsmarkt. In: Integration Österreich (Hrsg.) Weißbuch ungehindert behindert, Wien. S. 66 – 68.

Gill, M. (2005): The myth of transition: contractualizing disability in the sheltered workshop. In: Disability & Society Vol. 20, Nr. 6. S. 613 – 623.

Geiling, U.; Hinz, A. (Hrsg.) (2005): Integrationspädagogik im Diskurs: Auf dem Weg zu einer inklusiven Pädagogik. Klinikhardt Verlag. Bad Heilbrunn.

Grampp, G. (2004): Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben unter den Aspekten der Arbeitsfähigkeit und Arbeitsgestaltung. In: Behinderte Nr. 2, S. 30 – 36.

Fasching, H.; Niehaus, M. (2004): Berufliche Integration von Jugendlichen mit Behinderungen: Synopse zur Ausgangslage an der Schnittstelle von Schule und Beruf. Online: <http://www.bwpat.de>

Feuser, G. (2001): Arbeit – und Bildung für geistig schwerbehinderte Menschen. In: Jantzen, W. (Hrsg.) (2001): Jeder Mensch kann lernen – Perspektiven einer kulturhistorischen (Behinderten-) Pädagogik. Luchterhand Verlag. Berlin. S. 300 – 323.

Fischer, E. (2008): Geistige Behinderung im Kontext der ICF – ein interdisziplinäres, mehrdimensionales Modell? In: Fischer, E. (Hrsg.) (2008): Pädagogik für Menschen mit geistiger Behinderung. Sichtweisen – Theorien – aktuelle Herausforderungen. Athena Verlag. Oberhausen. S. 385 – 410.

Fonds Soziales Wien (2007): Arbeit für Menschen mit Behinderung. Ein Leitfa- den. Fonds Soziales Wien. Wien.

Fonds Soziales Wien (2007): Beschäftigung, Arbeit und Bildung. Online: <http://behinderung.fsw.at/beschaeffigung/>

Fornefeld, B. (2000): Einführung in die Geistigbehindertenpädagogik. Ernst Reinhard Verlag. München, Basel.

Hafner, M.(2003): Von Blindenschulen „Kaiser Josephs Guglhupf“. In: Online- Zeitung der Universität Wien. Online: <http://www.dieuniversitaet-online.at/dossiers/beitrag/news/von-blindenschulen-und-kaiser-josephs-guglhupf/83/neste/1.html> Stand: 14. 05 2010

Hagen, J. (2002): Zur Befragung von Menschen mit einer geistigen oder mehr- fachen Behinderung. In: Geistige Behinderung, Vol. 41 (4). S. 293 – 306.

Hagen, Jutta (2007): Und es geht doch! Menschen mit einer geistigen Behinde- rung als Untersuchungspersonen in qualitativen Forschungszusammenhängen. In: Vierteljahreszeitschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete, 76. Ernst Reinhard Verlag. München, Basel.

Heinen, N.; Tönnihsen G. (Hrsg.) (2002): Rehabilitation und Rentabilität. Her- ausforderungen an die Werkstatt für behinderte Menschen. Gata-Verlag. Eit- dorf.

Hewitt, A.; O'Neil, S. (1998): Real Lives. With a little help from my friends... A series on contemporary supports to people with mental retardation. Online: www.acf.hhs.gov/programs/pcpid/docs/help3.doc Stand: 13.02.2010.

Hinz, A. (2001): Integrative Berufsvorbereitung: Unterstütztes Arbeitstraining für Menschen mit Behinderung. Hermann Luchterhand Verlag GmbH. Berlin.

Hofer, H. (2003): Alltag mit Behinderung. Ein Wegweiser für alle Lebensbereiche. NWV – Verlag. Wien, Graz.

Hollenweger, Judith (2003): Behindert, arm und ausgeschlossen. Bilder und Denkfiguren im internationalen Diskurs zur Lage behinderter Menschen. In: Cloerkes, Günther (Hrsg.): Wie man behindert wird. Heidelberg.

Jahoda, M. (1983): Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. Beltz Verlag. Weinheim.

Jursitzky, M. (2006): Unterlagen zur Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung. Bundessozialamt Landesstelle Wien.

Klicpera, C.; Innerhofer, P. (1992): Integration behinderter Menschen in die Arbeitswelt. Roland Asanger Verlag. Heidelberg.

Kniel, A.; Windisch, M. (2005): Selbsthilfegruppen von und für Menschen mit geistiger Behinderung. Reinhardt Verlag. München.

Koenig, O. (2007): Beschäftigungstherapie Werkstätten und Ersatzarbeitsmarkt: Ende aller integrativen Bemühungen oder mögliche Ressource im Systemfeld beruflicher Rehabilitation. Unterlagen zum Seminar von Mag. Koenig, O., Universität Wien.

Koenig, O.; Pinetz P. (2009): Das Recht auf Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Österreich. Vision und Realität des aktuellen Standes der Umsetzung des Artikels 27 der UN-Konvention – eine kritische Annäherung. In: Behinderte Menschen Nr. 1. S. 35 – 47.

Koenig, O. (2009): Berufswünsche von NutzerInnen Wiener Werkstätten. Ergebnisse einer explorativen quantitativen Untersuchung. In: Impulse Nr. 4, S. 46 – 53.

Kraemer, B.; McIntyre, L.; Blacher J. (2003): Quality of Life of young adults with mental retardation during transition. In: American Association on Mental Retardation. Vo. 41, Nr. 4, S. 250 – 262.

Kron, M. (2005): „Behinderung“ – notwendiger Begriff in der inklusiven Pädagogik? In: Geiling, U.; Hinz, A. (Hrsg.) (2005): Integrationspädagogik im Diskurs: Auf dem Weg zu einer inklusiven Pädagogik. Klinikhardt Verlag. Bad Heilbrunn. S. 82 – 90.

Kühn, T.; Witzel, A. (2000): Der Gebrauch einer Textdatenbank im Auswertungsprozess problemzentrierter Interviews. In: Forum Qualitative Sozialforschung Volume 1 <http://www.qualitative-research.net/fqs/fqs.htm>
Stand: 20. 02. 2010.

Lamnek, S. (1995): Qualitative Sozialforschung. Methoden und Techniken. Band 2. 3., korrigierte Auflage. Beltz Psychologie Verlags Union. Weinheim.

Leichsenring, K.; Strümpel, C. (1997): Berufliche Integration behinderter Menschen. Innovative Projektbeispiele aus Europa. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Wien.

Lindmeier, C. (2006): Berufliche Bildung und Teilhabe geistig behinderter Menschen am Arbeitsleben. In: Wüllenweber, E.; Theunissen, G.; Mühl, H. (Hrsg.) (2006): Pädagogik bei geistigen Behinderungen. Ein Handbuch für Studium und Praxis. Kohlhammer Verlag. Stuttgart. S. 394 – 407.

Magistrat der Stadt Wien, Magistratsabteilung 15 – Gesundheitswesen und Soziales Dezernat VII – Sozialarbeit und Sozialhilfe (2006): Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung (Begleitung durch den Integrationsfachdienst).

Markowetz, R. (2000): Berufliche Integration für Menschen mit schwersten geistigen Behinderungen und gravierenden Verhaltensproblemen – (k)ein Thema für die Integrationspädagogik?! In: Hovorka, H.; Sigot, M. (Hrsg.) (2000): Integration(spädagogik) am Prüfstand. Menschen mit Behinderung außerhalb von Schule. Studien Verlag. Innsbruck.

Mayring, P. (1996): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Psychologieverlag Union, 3. Auflage. Weinheim.

Mayring, P.; Gläser-Zikuda, M. (2005): Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse. Beltz Verlag. Basel.

Mayring, P. (2007a): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 9. Auflage, Beltz Verlag. Weinheim.

Mayring, P. (2007b): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, U.; Kardorff, E.; Steinke, I. (Hrsg.) (2007b): Qualitative Forschung. 5. Auflage. Rowohlt Taschenbuch Verlag. Hamburg. S. 468 – 475.

Mc Conkey, R. (2001): Employment Aspirations of people with learning disabilities attending day centres. In: Journal of Learning Disabilities, Vol. 5, S. 309 – 318.

Migliore, A.; Mank, D.; Grossi, T.; Rogan, B. (2007): Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. In: Journal of Vocational Rehabilitation Nr. 16. S. 5 – 19.

Murphy, S.; Rogan, P. (1995): Closing the shop. Conversion from sheltered to integrates work. Paul H. Brooks Publishing Co, Maryland.

Murphy, S.; Rogan P.; Handley, M.; Kincaid C.; Royce-Davis, J. (2002): People`s situations and perspectives eight years after workshop conversion. In: American Association on Mental Retardation, Vo. 40, Nr. 1. S. 30 – 40.

Niehaus, M. (2006): Exklusion verhindern, Inklusion stärken: Ansätze zur Teilhabe am Erwerbsleben. In: Platte, A.; Seitz, S.; Terfloth K. (Hrsg.) (2006): Inklusive Bildungsprozesse. Klinikhardt Verlag. Bad Heilbrunn. S. 178 – 185.

O´Bryan, A; Simons, K., Beyer, S.; Grove, B. (2000): A framework for supported employment. Joseph Rowntree Foundation by YUPS. New York.

Osbahr, S. (2000): Selbstbestimmtes Leben von Menschen mit einer geistigen Behinderung. Beitrag zu einer systemtheoretisch-konstruktivistischen Sonderpädagogik. Ed. SZH/SPC. Luzern.

Österreichisches Komitee für Sozialarbeit (ÖKSA) (1990): Arbeitskreis „Arbeit und behinderte Menschen“. Schlussbericht. Wien.

Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit (ÖKSA) (2003): „Flexible Nachhaltigkeit“. Ein mögliches Konzept zur Erhaltung von Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Dokumentation der Jahreskonferenz 2003. Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit. Graz.

Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): Behindertenpolitik zwischen Beschäftigung und Versorgung. Ein internationaler Vergleich. Campus Verlag: Frankfurt, New York. Europäisches Zentrum: Wien 2003.

Paterno, C. (2008): „Endstation Beschäftigungstherapie?“ Eine Untersuchung zur Zielsetzung der beruflichen Rehabilitation in Beschäftigungswerkstätten. Diplomarbeit. Universität Wien.

Pinetz P.; Koenig O. (2008): Berufliche Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit einer so genannten geistigen Behinderung in Österreich. In: Benkmann Rainer (Hrsg.): Inklusion im Kleinen und Großen. Regionale und internationale Perspektiven. Julius Klinikhardt Verlag. Bad Heilbrunn. S. 1 – 13.

Puschke, M (2005): Die Internationale Klassifikation von Behinderung der Weltgesundheitsorganisation. In: WeiberZEIT, Ausgabe Nr. 07, S. 4 – 5. Online: <http://www.bidok.uibk.ac.at/library/wzs-7-05-puschke-klassifikation.html> Stand: 03. 12. 2009.

Rauch, A. (2005): Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. In: Bieker, R. (Hrsg.) (2005): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Kohlhammer Verlag. Stuttgart. S. 25 – 43.

Sander, A. (2002): Von der integrativen zur inklusiven Bildung. Internationaler Stand und Konsequenzen für die sonderpädagogische Förderung in Deutschland. In: Hausrotter, Boppel, Meschenmoser (Hrsg.) (2002): Perspektiven Sonderpädagogischer Förderung in Deutschland. Dokumentation der Nationalen Fachtagung vom 14.-16. Nov. 2001 in Schwerin. Middelfart (DK), European Agency etc. S. 143 – 146. Online: <http://www.bidok.uibk.ac.at/library/sander-inklusion-html> Stand: 20. 11. 2009.

Schabmann, A.; Klicpera C. (1994): Die Arbeitsintegration lern- und geistigbehinderter Menschen. In: Gittler, G.; Jirasko, M.; Kastner-Koller, U.; Korunka, C.; Al-Roubaie, A. (Hrsg.) (1994): Die Seele ist ein weites Land. WUV Verlag. Wien. S. 289 – 300.

Schabmann, A.; Klicpera, C. (1998): Erleben von Berufstätigkeit. Online: <http://bidok.uibk.ac.at/library/beh4-98-erleben.html> S. 1 - 10. Stand: 16. 02. 2009.

Scheibelhofer, E. (2004): Das Problemzentrierte Interview. Einsatzmöglichkeiten und Grenzen einer qualitativen Forschungsmethode. In: Sozialwissenschaft-

ten und Berufspraxis (SuB) (2004), 27. Jg.; Heft 1. S. 75 – 90.

Schmalhofer, A.; Winkler, D. (2004): Beschäftigungstherapie Plätze. Bedarfserhebung 2004. Wien. ARGE Wohnplätze Initiative Arbeit.

Seifert, M.; Fornefeld, B.; Koenig, P. (2001): Zielperspektive Lebensqualität. Eine Studie zur Lebenssituation von Menschen mit schwerer Behinderung im Heim. Bielefeld.

Schuntermann, M. (1999): Behinderung und Rehabilitation: Die Konzepte der WHO und des deutschen Sozialrechts. In: Die neue Sonderschule Nr. 44, S. 342 – 363.

Schuntermann, Michael F. (2007): Einführung in die ICF. Grundkurs, Übungen, offene Fragen. Hüthig Jehle Rehm. Landsberg/Lech.

Schuppener, S. (2004): Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit geistiger Behinderung im Alter. In: Geistige Behinderung Nr. 43, 1/04, S. 36 – 56.

Stadler, H. (1996): Jung und behindert – arbeits- und chancenlos? Zu den Berufs- und Lebensperspektiven für junge Menschen mit Behinderungen. In: Die neue Sonderschule Nr. 41 4/96, S. 262 – 283.

Ströbl, Josef (2006): Behinderung und gesellschaftliche Teilhabe aus Sicht von Menschen mit so genannter geistiger Behinderung. In: Hermes, Gisela (Hrsg.): Nichts über uns – ohne uns. Disability Studies als neuer Ansatz emanzipatorischer und interdisziplinärer Forschung über Behinderung. Neu Ulm.

Speck, O. (1990): Menschen mit einer geistigen Behinderung und ihre Erziehung. Ein heilpädagogisches Lehrbuch. Reinhardt Verlag. München.

Speck, O. (2005): Menschen mit geistiger Behinderung. Ein Lehrbuch zur Erziehung und Bildung. Reinhardt Verlag. München.

Spiess, I. (2004): Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen. Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind. Eusl-Verlagsgesellschaft. Paderborn.

Stöpel, F. (2005): Bedingungen des Arbeitsmarktes für die berufliche Teilhabe. In: Sonderpädagogik, 35. Jg. Heft 1. S. 18 – 32.

Szymanski, E.; Parker, R. (2003): Work and Disability. Issues and Strategies in Career Development and Job Placement. Second Edition. PRO-ED, Inc. Texas.

Taylor, S. (2002): Disabled workers deserve real choices, real jobs. Online: www.accessiblesociety.org/topics/economics-employment/shelteredwksps.html
Stand: 27. 03. 2009.

Theunissen, G. (2000): Pädagogik bei geistiger Behinderung und Verhaltensauffälligkeiten. 3. Auflage. Klinikhardt Verlag. Bad Heilbrunn.

Theunissen, G.; Kulig, W.; Schirbort, K. (Hrsg.) (2007): Handlexikon Geistige Behinderung. Kohlhammer Verlag. Stuttgart.

Trost, R.; Schüller, S. (1992): Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine empirische Untersuchung zur Arbeit der Eingliederungsinitiativen in Donaueschingen und Pforzheim. Tübingen.

Unabhängiger Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2010): Stellungnahme des unabhängigen Monitoringausschusses zur Umsetzung der UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Konventionsverletzung durch die Situation von Menschen in Tagesstrukturen, insbesondere in der so genannten Beschäftigungstherapie, Arbeit in Werkstätten oder „Fähigkeitsorientierten Aktivität“. Online: www.monitoringausschuss.at

UN-Konvention (2008): Deutsche Arbeitsübersetzung der Konvention mit Zusatzprotokollen.

Valchars, G. (1999): Beschäftigungstherapie: Sinn und Unsinn. Online: www.minderheiten.at/stat/stimme/stimme30c.htm Stand: 21.02. 2009.

Wacker, E. u.a. (Hrsg.) (2005): Teilhabe. Wir wollen mehr als nur dabei sein. Lebenshilfe Verlag. Marburg.

Wacker, E. (2005): Personenbezogene Unterstützung und Lebensqualität (PerLe). Teilhabe mit einem Persönlichen Budget. Wiesbaden.

Wansing, G. (2005): Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Weber, G. (1997): Intellektuelle Behinderung. Grundlagen, klinisch-psychologische Diagnostik und Therapie im Erwachsenenalter. WUV Universitätsverlag. Wien.

Wiener Behindertengesetz (WBHG) (2007): Online: <http://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtvorschriften/pdf/s0200000.pdf> Stand: 05.03. 2010.

Wistow, R.; Schneider, J. (2003): Users' views on supported employment and social inclusion: a qualitative study of 30 people in work. In: British Journal of Learning Disabilities, 31 S. 166 – 174.

Witzel, A. (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Campus Verlag. Frankfurt am Main.

Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung. Volume 1, No.1. <http://qualitative-research.net/fqs> Stand: 12.02. 2010.

Zwierlein, E. (Hrsg.) (1996): Handbuch Integration und Ausgrenzung. Behinderte Mitmenschen in der Gesellschaft. Luchterhand Verlag. Neuwied.

8 Anhang

8.1 Interviewleitfaden

Gesprächseinstieg

Ich möchte mich sehr herzlich für das Zeit-nehmen bedanken. Ich war ja schon einmal bei Ihnen und habe Ihnen kurz erklärt, worum es in meiner Diplomarbeit gehen wird und Sie waren damit einverstanden, dass wir uns heute treffen. Ich möchte mich auch noch mal bedanken, dass Sie sich dazu bereit erklären über dieses Thema zu sprechen. Das Interview wird ca. eine halbe Stunde dauern. Es wird jetzt darum gehen, dass ich herausfinden möchte, wie es Ihnen im Übergang von der Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, also wo Sie jetzt arbeiten, ergangen ist. Ich würde auch gerne herausfinden, wie Sie es in der Beschäftigungstherapieeinrichtungen gefunden haben. Und dann wird es auch noch darum gehen, wer Sie dabei unterstützt hat und was Sie auch selbst gemacht haben usw. Ich hoffe, es ist in Ordnung für Sie, dass ich das Gespräch auf einem Tonband aufzeichne, weil ich nicht alles mitschreiben kann. Alles, was Sie sagen bleibt natürlich anonym, also ihr Name wird nicht erwähnt und alles bleibt absolut geheim. Aber das habe ich Ihnen das letzte Mal auch schon gesagt. Wenn Sie eine Frage nicht verstehen sollte, bitte fragen Sie nach. Es gibt kein „Richtig“ oder „Falsch“ es ist nur wichtig, dass Sie mir sagen, was Sie denken. Wenn Sie natürlich eine Frage nicht beantworten wollen, dann ist das auch völlig in Ordnung.

Allgemeine Informationen/Kurzfragebogen

Wie alt sind Sie?

Wo wohnen Sie? (Wohnform: Leben in der Familie, Wohngemeinschaft, betreutes Wohnen etc.)

Was haben Sie für eine Schulbildung?

1) Beschreibung der derzeitigen Tätigkeit:

Welche Tätigkeit machen Sie?

Gefällt Ihnen die Arbeit?

Wie sehen die Arbeitszeiten aus?

Wie kommen Sie zum Arbeitsplatz?

Wie gehen die ArbeitskollegInnen mit Ihnen um?

Wie geht es Ihnen mit ihren KollegInnen und Chef/in?

Wer unterstützt Sie am Arbeitsplatz?

An wen können Sie sich wenden, wenn es Probleme gibt oder Sie etwas fragen wollen?

Wer hat Sie im Betrieb eingearbeitet?

Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich? Warum?

Was ist Ihnen an ihrem Arbeitsplatz wichtig?

Ist es die Arbeit, die Sie haben wollten?

2) Vorerfahrungen in der Beschäftigungseinrichtung:

Wien lange waren Sie in der Werkstätte tätig?

Welche Tätigkeiten haben Sie in der Werkstätte gemacht?

Was hat Ihnen in der BT gefallen?

Was hat Ihnen nicht gefallen?

Wie ist es Ihnen in der Werkstätte ergangen?

Gibt es Ihrer Meinung etwas, was in der BT verändert werden sollte?

3) Zum Übergang aus der Beschäftigungseinrichtung auf den allgemeinen Arbeitsplatz:

3A Wie kam es dazu, dass Sie die Werkstätte verlassen haben?

Warum wollten Sie von der BT auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln?

Zeitpunkt des Wechsels

Welche Vorstellung oder Erwartung hatten Sie vom allgemeinen Arbeitsmarkt?

Hatten Sie schon immer den Wunsch die Werkstätte zu verlassen und warum?

3B Erzählen Sie mir bitte, wie Sie von der Werkstätte in die Firma X gewechselt sind?

Wie wurden Sie auf Ihre neue Tätigkeit vorbereitet? Haben Sie vorher Praktika gemacht?

Wie fühlten Sie sich dabei, als sie in der neuen Arbeit angefangen haben? Was hatten Sie für Erwartungen an den neuen Arbeitsplatz?

Wie sehen Sie jetzt im Nachhinein den Wechsel von der Werkstätte in die Firma X? Wie haben Sie den Wechsel erlebt? Wie ist es Ihnen ergangen?

Gab es Probleme oder Schwierigkeiten? Wie haben Sie die beruflichen Veränderungen erlebt?

3C Unterstützung:

Wer brachte Sie auf die Idee die Werkstätte zu verlassen? Wie haben Sie darauf reagiert? Wollten Sie das auch selber?

Wer war Ihnen bei der Entscheidung behilflich? Was haben Sie selbst dazu beigetragen?

Von wem wurden Sie unterstützt oder hatten Hilfe? Was haben Sie selbst dazu beigetragen?

Wie sind Sie an diese Arbeit gekommen? Wie wurden Sie auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aufmerksam?

Wie bzw. von wem haben Sie Informationen bekommen?

War es schwer für Sie die Arbeit zu bekommen?

Haben Sie sich den Beruf selbst ausgesucht und wie kamen Sie zu dem Beruf?

4) Nach dem Übergang:

Was hat sich für Sie jetzt nach dem Wechsel verändert?

Gibt es positive Aspekte?

Gibt es auch negative Aspekte?

Sind Sie froh, dass Sie diesen Schritt gemacht haben und die Werkstätte verlassen haben?

Würden Sie dies auch anderen raten? Wenn ja, warum?

Haben Sie diesen Schritt schon einmal bereut?

Was hat sich seit dem in Ihrem Leben verändert?

8.2 Kategorienraster

Interview- personen (IP)	5.3.1 Tätig- keitsbe- reich und Tätig- keits- dauer	5.3.2 Zufrie- denheit mit der Arbeits- stelle	5.3.3 Verant- wortung und Anerkennung	5.3.4 Integration	5.3.5 Wechsel von der BT auf den ersten AM	5.3.6 Verän- derungen durch den Wechsel von der BT auf den ersten AM
IP 1 Männlich, 30 Jahre, wohnt bei seinen Eltern, allgemeine Sonder- schule	Hotelwä- scherei 2 Jahre	Stressig, aber gut, „Möchte sein ganzes Leben da bleiben“, Chef und Kollegen sind nett. In anderen Firmen nicht nett, hatte 6 verschiedene Chefs, wollten ihn in einer Firma nicht anmelden.	Weihnachtsfeier eingeladen, Oskar Verlei- hung für den besten Mitarbei- ter, Liefer- scheinübergabe, muss sehr ge- nau sein, be- kommt dafür die Verantwortung übertragen. Sein Ziel ist zum „Wäschemann“ befördert zu werden.	Weihnachtsfeier, Oskar-Verleihung für Mitarbeiter	BT. War schöne Zeit. Viele ande- re Menschen mit mehr Behinde- rung. Er braucht einfach länger, um sich was zu merken. Posi- tiv/Negativ: keine Hektik, Taschengeld, zu fad, zu wenig zu tun. Betreuer und Mutter hatten die Idee für einen Wechsel, haben diese Idee unterstützt	Aufgaben waren anfangs schwieriger, keine Anwei- sungen mehr, selbstständi- ges Arbeiten. Fleißig, moti- viert. Hat im- mer gefragt, wenn er was nicht wusste oder was zu tun ist. Kein Stress in der BT, jetzt ist es anders. Der Chef hier möchte eine Leistung se- hen. Muss auch gut ge- kleidet und rasiert sein. Mehr Geld, Geld braucht jeder. Viel mehr Kontakt zu Menschen

						ohne Behinderung.
IP 2 Weiblich, 29 Jahre, wohnt bei ihren Eltern, allgemeine Sonderschule	Hotelwäscherei 3 Jahre	Wechsel zwischen Wäscherei und Putzerei, super Kollegen, tratschen, Chefin ist toll, Stress nicht zu viel. War vorher in einer Bäckerei tätig, hat dort ein Praktikum gemacht, Chef war dort nicht nett.	Wird gebraucht, Kollegen zählen auf sie, Chefin braucht sie. Muss auch sehr genau sein, Frottee Sachen dürfen keine Flecken haben, Temperatur beim Waschen richtig einstellen, damit die Bakterien abgetötet werden, Handtücher schön zusammenlegen.		BT ist zu leichte Arbeit für sie. Betreuer und Mutter brachten sie auf die Idee zu wechseln. In der BT war sie auch in einer Wäscherei, hat Spass gemacht, Kollegen in der BT waren sehr nett auch die Betreuer. Idee von der Mutter und Betreuer zu wechseln. Sind zum AMS mit ihr gegangen.	Am Anfang war es komisch, weil er keinen kannte. Es war ein bisschen ein Stress für ihn. Es war ein schnelleres Arbeiten. Und jetzt verdient er mehr Geld. Er sitzt nicht zuhause, sondern wird gebraucht.
IP 3 Männlich, 28 Jahre, wohnt bei seinen Eltern, allgemeine Sonderschule	Hotelwäscherei 2 Jahre	Alles sehr toll, Chef ist toll und zeigt alles, Anfang etwas stressig, Arbeitszeiten sind okay, würde am liebsten ewig dort bleiben. Hat vorher in einer Firma gearbeitet, war nicht so toll, Chef und Kollegen nicht sehr nett	Man macht eine wichtige Arbeit. Wenn sie nicht da ist, dann ist das „blöd“ für alle anderen Mitarbeiter. Gebraucht werden. Chefin ist auf sie angewiesen.		BT war ganz toll, hat dort mit Holz gearbeitet. Arbeit in BT war zu leicht für ihn. Negatives an BT zu wenig Geld und Krankenstand wird vom Urlaub abgezogen. War mit der Arbeit immer zu schnell fertig, hat dann in die Luft geschaut. Die Idee zu wechseln hatte der Betreuer,	Am Anfang war die Arbeit etwas schwierig, es war alles neu. Aber Kollegen und Chef waren sehr nett. Mehr Druck und Stress. Man muss pünktlich sein. Man darf nicht zu viele Fehler machen. Mehr Geld. Man macht was Wichtiges. Kann in der

					<p>aber er selbst habe sich auch schon Gedanken darüber gemacht, diese sich aber nie getraut zu äußern. Eltern haben ihn dabei unterstützt und sind mit ihm aufs AMS gegangen. Die Eltern haben ihm vorher immer viel erklärt.</p>	<p>Früh in die Arbeit gehen, man sitzt nicht zuhause und es ist nicht fad.</p>
<p>IP 4 Weiblich, 26 Jahre, wohnt bei ihren Eltern, allgemeine Sonderschule</p>	<p>Reinigungskraft, sowie Tätigkeiten wie beispielsweise Kaffee machen, zur Post gehen</p>	<p>Viel Arbeit, aber gut, abwechslungsreich, Kaffee machen und Post gehen, ein bisschen tratschen zwischendurch. Nehmen sich Zeit für Menschen mit Behinderung, ist fröhlich durch die Arbeit</p>	<p>Chef sagt, dass er froh ist, sie zu haben. Chef braucht sie so. Schreibtische der Mitarbeiter müssen sauber sein, Kaffee machen, wichtige Briefe für den Chef zur Post tragen.</p>		<p>War in der BT in der Weberei, hat ihr sehr gut gefallen, Kollegen waren sehr nett, hatten immer viel Spass, Kaffeepausen. Allerdings ist sie sich verblödet vorgekommen und ihre Mutter hat immer gesagt, dass sie „verblödet“ wenn sie so wenig Arbeit hat und unterfordert ist. Es war teilweise stressig in der BT, keine gute Bezahlung. Idee hatten der Be-</p>	<p>Muss früh zur Arbeit. Am Anfang war es stressig. Alles war plötzlich anders. Mama viel erklärt, dass sie sich selbstständig Arbeit suchen muss, schauen muss, wo sie helfen kann.</p>

					treuer und die Mutter für den Wechsel. Ist mit der Mutter zum AMS und hat sich dort vorgestellt. Hatte Angst vor Arbeitslosigkeit.	
IP 5 Männlich, 40 Jahre, wohnt bei seiner Mutter, allgemeine Sonderschule	Brauerei 5 Jahre	Etiketten kleben, Biershop, Flaschen und Kisten sortieren, Chef und Mitarbeiter sind sehr nett, muss viel helfen und auch viele Überstunden machen, macht aber so Spass. War vorher bei einer Baufirma und auf einem Bauernhoftätig, sehr ausgenutzt und Kollegen waren nicht nett.	Chef sagt, dass er sehr bemüht ist, daher darf er viele Arbeiten machen. Ist ganz toll, wenn man gebraucht wird. Ohne ihn läuft nix in der Arbeit. Gabelstaplerführerschein gemacht, großer Erfolg für ihn, ist sehr stolz drauf, erlernen einer neuen Tätigkeit. LKW mitfahren und Getränke ausliefern	Weihnachtsfeier, Betriebsurlaub – zum Oktoberfest, darf zur Chefin essen gehen. Wird vom Chef zum Essen eingeladen. Mitfahrgelegenheit in die Arbeit – soziale Kontakte	BT Zeit war sehr schön, Arbeit hat gepasst, außer zu leicht. Mutter und Betreuer haben den Vorschlag für den Wechsel gemacht. Wurden zum AMS geschickt, wo er seine Mutter begleitete.	War anfangs sehr nervös. Es war ein bisschen stressig für ihn. Alle waren sehr nett zu ihm und haben ihm am Anfang alles gut gezeigt und geholfen. Hat immer wieder neue Aufgaben gelernt mit der Zeit, neue Leute u kennen gelernt.

8.3 Kurzfassung

Ziel der vorliegenden Arbeit war es in Erfahrung zu bringen, wie Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung den Wechsel von einer Beschäftigungstherapieeinrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt erlebt haben, welche Veränderungen dieser Wechsel für sie gebracht hat und welche Unterstützung sie bei diesem Übergang erhalten haben. Dazu wurde zunächst mittels Literaturstudium der derzeitige Forschungsstand erhoben. Dann wurde eine eigene empirische Erhebung mittels fünf problemzentrierter Interviews durchgeführt, für die sich fünf Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung zur Verfügung stellten. Insgesamt haben die Befragten ihre Tätigkeit als erfüllend und abwechslungsreich beschrieben, haben durchwegs positiv über ihr Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen berichtet und haben sich auch gebraucht und integriert gefühlt. Auch wurde von den Befragten die Tagesstrukturierung als positiv empfunden. Den Übergang selbst haben die Befragten abgesehen von einer kurzen Eingewöhnungsphase, in der sie sich an das gesteigerte Arbeitstempo gewöhnen mussten, als unproblematisch beschrieben. Sie erhielten genügend Unterstützung von der Arbeitsstelle, aber auch von zu Hause bzw. von ihrer Familie, wobei der Wechsel v.a. von Betreuern und Familie angeregt worden war. Insgesamt waren die Befragten mit ihrer beruflichen Situation auf dem ersten Arbeitsmarkt überaus zufrieden.

8.4 Lebenslauf

07.05.1983	Geboren in Zwettl/NÖ, Österreich
1989 – 1993	Volksschule Oberstrahlbach/NÖ
1993 – 1997	Privathauptschule Zwettl/NÖ
1997 – 2002	Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe in Zwettl/NÖ
02.06. 2002	Matura an der Höheren Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe in Zwettl/NÖ
2002 – 2005	Studium an der Universität Wien (Psychologie und Anglistik-Amerikanistik)
01.07. – 01.08.2002	Praktikum im Caritas Tagesheim in Zwettl/NÖ
01.06. – 01.10.2003	Auslandsaufenthalt (Soziales Praktikum) in Irland
Ab 2005	Studium an der Universität Wien (Pädagogik) Schwerpunkte: Berufliche Rehabilitation, Heil- und Integrative Pädagogik und Psychoanalytische Pädagogik
01.10.2006	Universitätslehrgang Psychotherapeutisches Propädeutikum an der Universität Wien
03.02. – 11.02. 2006	Praktikum bei der Gesellschaft für ganzheitliche Förderung und Therapie Niederösterreich GmbH Zwettl/Grainbrunn NÖ
15.07.2006	Abschluss des 1. Studienabschnittes des Pädagogikstudiums
03.07 – 11.08.2006	Praktikum bei der Gesellschaft für ganzheitliche Förderung und Therapie Niederösterreich GmbH Zwettl/Grainbrunn NÖ

01.07. – 30.09.2007	Praktikum in der Neuro-Rehabilitationsklinik Allentsteig/NÖ. Landeskrankenhaus Waldviertel/Allentsteig
04.08. – 30. 09.2008	Klinisches Praktikum im Psychosomatischen Zentrum Eggenburg/Waldviertel NÖ
01.09. 2009	Anstellung als Intensivbetreuung im Clara-Fey- Kinderdorf 1190 Wien
22.09.2009	Anstellung bei Auftakt GmbH 1030 Wien
Oktober 2010	Abschluss des Pädagogikstudiums an der Uni- versität Wien

Wien, im Juni 2010