universität wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Einflussfaktoren auf die berufliche Rehabilitation von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung in Österreich

– Eine empirische Untersuchung zum Ersatzarbeitsmarkt

Verfasserin

Theresa Krauter

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt:	A 297
Studienrichtung lt. Studienblatt:	Diplomstudium Pädagogik
Betreuer:	Univ.-Prof. Dr. Gottfried Biewer

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich, Theresa Krauter, versichere hiermit,

dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe.

Weiters versichere ich, dass ich diese Diplomarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Wien, am 06.07.2011

_____

Theresa Krauter

Vorwort

Das Interesse an der Integrativen und Sonderpädagogik wurde bei mir zunächst in verschiedenen Praktika im Bereich des therapeutischen Reitens geweckt, in denen ich Menschen mit verschiedensten Beeinträchtigungen, aus unterschiedlichen Altersgruppen und vielfältigen sozialen bzw. familiären Ausgangsvoraussetzungen kennen lernen durfte. Viele begleitete ich zunächst im Praktikum, anschließend als Selbständige über einen Zeitraum von bereits zwei Jahren, was mir nicht nur erlaubte größere und kleinere Fortschritte, sowie gemeinsame und persönliche Höhen und Tiefen mitzuerleben, sondern auch ermöglichte Einblick in die individuellen Lebenswelten der von mir betreuten Personen zu gewinnen.
In der Begleitung dieser Personen wurde auch immer wieder, sowohl bei Jugendlichen, als auch bei jungen Erwachsenen, aber auch bei bereits länger Erwerbstätigen speziell der Bereich Arbeit thematisiert. Die vielen Gespräche gaben mir einen ersten Einblick in die Komplexität und die Bedeutung die Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigung hat.
Durch die Mitarbeit am, vom Institut für Bildungswissenschaft in Wien durchgeführten, Forschungsprojekt zum Thema „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung“ begann ich mich für die Barrieren für bzw. Einflussfaktoren auf die berufliche Rehabilitation von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung zu interessieren und setzte mich – in laufender Diskussion mit den von mir betreuten Personen – intensiv mit diesem Themenbereich auseinander. Als Resultat dieser Entwicklungen ist schlussendlich die vorliegende Diplomarbeit entstanden.

Diese Arbeit entstand im Rahmen des oben genannten, vom Fonds zur Förderung wissenschaftlicher Forschung (FWF) geförderten, Forschungsprojekts an der Universität Wien. Diese Untersuchung ist als eigenständige Arbeit im Rahmen des wissenschaftlichen Forschungsprojekts entstanden, sollte jedoch immer im Kontext zum Gesamtprojekt gesehen werden.

An dieser Stelle möchte ich mich vor allem bei Univ.-Prof. Dr. Gottfried Biewer bedanken, der mir nicht nur die Chance gegeben hat, diese Diplomarbeit zu verfassen, sondern mir auch die Zeit und Geduld entgegengebracht hat, diese Arbeit zu Ende zu bringen.
Mein Dank geht auch an Mag. Oliver Koenig, der die Entwicklung des Fragebogens vorangetrieben und mich mit passenden Literaturtipps unterstützt hat.

Besonderer Dank gilt meiner gesamten Familie. Meinen Eltern dafür, dass sie meine persönliche Entwicklung immer gefördert und meine Entscheidungen manchmal auch trotz mangelnder Sinnhaftigkeit akzeptiert haben, mir bedingungslose Entfaltungsmöglichkeiten gebo-

ten, meine Ausbildungen und mein Studium finanziert und oft mehr an mich und meine Fähigkeiten geglaubt haben, als ich es selbst getan habe.
Bedanken möchte ich mich auch bei meiner Schwester Anna Krauter und Werner Sodoma, für die professionelle psychische und auch statistische Unterstützung, sowie bei meinem Bruder Lorenz, ohne den wir uns alle nie zu dem entwickelt hätten, was wir heute sind.

Mein ganz spezieller Dank gilt Daniel Haußner, für seine umfassende Unterstützung, das mir entgegengebrachte Verständnis und seine unendlich scheinende Geduld, auch wenn die Dinge einmal nicht so einfach laufen, wie sie könnten oder sollten.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 9

I Theoretische Grundlegung 19

1 Allgemeine Grundlagen 23
1.1 Das Dilemma des Behinderungsbegriffs 23
1.2 Berufliche Rehabilitation und Empowerment 27

2 Arbeit, Arbeitsmärkte und Beschäftigungsmöglichkeiten 31
2.1 Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung 31
2.2 Die Arbeitsmarktsituation in Österreich 2011 33
2.3 Erster, Offener oder Allgemeiner Arbeitsmarkt 35
2.4 Geschützter Arbeitsmarkt 36
2.5 Ersatzarbeitsmarkt: Beschäftigungstherapiewerkstatt 37
2.6 Kritische Betrachtung der „Beschäftigungstherapiewerkstatt“ 39
2.7 „Unterstützte Beschäftigung“ – „Supported Employment“ 42
2.8 Beispiel der IFD – Die Integrationsfachdienste 45

3 Politik und gesetzliche Rahmenbedingungen 49
3.1 Behindertenpolitik 49
3.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen in Österreich 51
3.2.1 Bundesbehindertengesetz (BBG) 51
3.2.2 Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) 52
3.2.3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 53
3.2.4 Die Landesgesetze 57
3.2.5 Zusammenfassung: Gemeinsamkeiten und Unterschiede 63

4 Ein Blick auf die Arbeitgeber und deren Sicht 65
4.1 „Geeignete“ Betriebe 65
4.2 Bedenken und Vorurteile der Unternehmer 67
4.3 Das Scheitern von Arbeitsverhältnissen 68

5 Einflussfaktoren und Barrieren der beruflichen Rehabilitation 71
5.1 Die Themenbereiche 72
5.1.1 Die unterstützungssystembezogenen Einflüsse 73
5.1.2 Betriebsbedingte Barrieren 75
5.1.3 Arbeitnehmerbedingte Barrieren 76
5.1.4 Politisch-strukturelle Barrieren 76

II Empirischer Teil 79

6 Die Forschungsmethode 81
6.1 Das Forschungsdesign 81
6.2 Stichprobenumfang 82
6.3 Methode der Datenerhebung 83

7 Allgemeine Ergebnisse 87
7.1 Die befragten Gruppen und Rücklauf der Fragebögen 87
7.1.1 Anbieter beruflicher Integrationsmaßnahmen 87
7.1.2 Die Bereichsleitungen und Standortleitungen 89
7.2 Allgemeines zu Übergängen auf den ersten Arbeitsmarkt 91

8 Ergebnisse zu den Einflussfaktoren und Barrieren....97
8.1 Ergebnisse – Vergleich der drei Befragtengruppen....97
8.2 Ergebnisse – Mittelwertvergleich der vier Themenbereiche....98
8.3 Unterstützungssystembedingte Einflüsse....100
8.4 Ergebnisse – Rangfolge aller 40 Einflussfaktoren....108

9 Auswertung der einzelnen Items....111
9.1 Betriebsbedingte Barrieren....112
9.2 Arbeitnehmerbedingte Barrieren....120
9.3 Politisch-strukturelle Barrieren....127
9.4 Ergebnisse – Rangfolge der 27 Barrieren....135
9.5 Ergebnisse – Überblick und Zusammenfassung....137
9.6 Offene Frage – Was sonst noch als relevant angesehen wird....140

10 Resümee....142

Literatur....145
Anhang....152
Lebenslauf....168

Einleitung

Die Bedeutung von Erwerbsarbeit für den Menschen – sei er nun mit oder ohne Beeinträchtigung[1] – ist so komplex, dass sie sich nicht in wenigen Worten ausdrücken lässt. Arbeit hat Einfluss und weitreichende Auswirkungen auf verschiedenste Lebensbereiche eines jeden Menschen. Die Relevanz von Arbeit wird international so hoch bewertet, dass sie auch in die UN-Menschenrechtserklärung Einzug gehalten hat. In ihr wird unter anderem auch festgelegt, dass jeder Mensch „das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit [hat]“ (UN-Menschenrechtserklärung 2007, Art. 23, Abs. 1).

Neben dieser Verankerung in den Grundrechten eines jeden Menschen durch die Vereinten Nationen (UN), sieht beispielsweise auch die OECD vor, dass Mitbürger mit Behinderung größtmögliche „Teilhabe am Wirtschafts- und Gesellschaftsleben und insbesondere zur Aufnahme einer Beschäftigung ermutigt und befähigt werden, und dass sie nicht leichtfertig oder frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden [sollen]“ (OECD 2003, 15). Neben der globalen Ebene wird auch auf Europäischer Ebene z. B. durch die Europäische Sozialcharta gefordert, dass alle Menschen mit einer Beeinträchtigung „unabhängig von der Ursache und Art ihrer Behinderung ergänzende Maßnahmen, die ihre berufliche und soziale Eingliederung fördern, in Anspruch nehmen können. Diese Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensbedingungen müssen sich je nach den Fähigkeiten der Betreffenden auf berufliche Bildung, Zugänglichkeit, Mobilität, Verkehrsmittel und Wohnung erstrecken“ (Seyfried 1996, 32).

In Österreich finden sich entsprechende Forderungen z. B. im Behindertengleichstellungsgesetz (BBG) aus dem Jahr 1990. Dort lautet es in § 1 wie folgt:

> *„Behinderten und von konkreter Behinderung bedrohten Menschen soll durch die in diesem Bundesgesetz vorgesehenen Maßnahmen die bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben gesichert werden“ (BBG 2008, o.S.).*

Das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe am Leben und damit unmittelbar verbunden das Ermöglichen einer selbstbestimmten Lebensführung ist in verschiedensten Bereichen, sowie auf international und national unterschiedlichen Ebenen verankert (vgl. Hofer/Iser/Miller-Fahringer 2006, 31). Beim Betrachten der verschiedenen Rechtssprechungen fällt dabei positiv auf, dass die Institutionalisierung zunehmend in den Hintergrund gerückt zu sein scheint, während die Teilhabe an der Gesellschaft ins Zentrum der Bestrebungen gestellt wird.

An dem international entstandenen Regelwerk lässt sich die Bemühung ablesen, das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe, sowie das Führen eines selbstbestimmten Lebens mehr in

[1] Gleich zu Beginn soll darauf hingewiesen werden, dass in der gesamten Diplomarbeit die Termini „Menschen mit Behinderung“ und „Menschen mit Beeinträchtigungen“ verwendet werden. Es ist der Autorin dabei sehr wohl bewusst, dass diese fachlich und auch menschlich nicht ganz korrekt sind und gewisse Zuschreibungen beinhalten. Auf den Behinderungsbegriff und die Problematik seiner Verwendung wird im Verlauf der Arbeit in einem eigenen Kapitel eingegangen.

den Fokus der Politik zu rücken. Dabei wird deutlich, dass sowohl Teilhabe an der Gesellschaft, als auch selbstbestimmtes Leben eng mit Erwerbstätigkeit verknüpft sind. Denn ohne einen angemessenen Verdienst ist weder das eine, noch das andere zu verwirklichen.

Im Folgenden soll zunächst das Problemfeld vorgestellt werden, mit dem sich die vorliegende Diplomarbeit befasst. Im Zentrum steht der Vorsatz, den Zugang für Menschen mit Behinderung zur Beschäftigung, vorzugsweise auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, zu fördern. Dies wird als einer der wichtigen Wege, um gegen sozialen Ausschluss von Menschen mit Beeinträchtigungen zu kämpfen und ihr unabhängiges Leben und ihre Würde zu fördern, angesehen (vgl. Deklaration von Madrid 2002, 5). Schartmann (1999) betont, dass die Diskussion um die berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt längst den Status einer Dogmendiskussion verlassen hat:

> *„Die Fragestellung lautet nicht mehr, ob überhaupt geistig behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können, sondern vielmehr, unter welchen Bedingungen berufliche Integration stattfinden kann und wie diese Bedingungen die vor allem struktureller Art sind, so optimiert werden können, daß eine möglichst große Anzahl behinderter Menschen den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt finden können“ (Schartmann 1999, 1).*

In vielen europäischen Ländern hat in den letzten Jahren eine Anzahl innovativer Projekte im Bereich der beruflichen und sozialen Integration von Menschen mit Behinderung bereits gezeigt, dass es eine Fülle an Möglichkeiten gibt, um die Lebens- und Arbeitsverhältnisse von Menschen mit Behinderung zu verbessern (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 159). Kritisch dazu ist aber auf jeden Fall anzumerken, dass der Übergang von Personen mit intellektueller Beeinträchtigung aus geschützten Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zwar in den meisten europäischen Ländern auf der politischen Agenda steht, die Umsetzung und Verwirklichung jedoch sehr unterschiedlich ausfällt (vgl. ebd., 15).
Dabei besteht vielfach der Wunsch von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung, aus der Werkstatt, in ein Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln zu können:

> *“(…) it seems clear that there are many adults with ID currently being served in facility-based programs that would prefer to work in integrated employment” (Migliorea/Manka/Grossia et al. 2007,16).*

Trotzdem verläuft der Weg für die meisten Menschen mit einer Beeinträchtigung in eine Werkstatt[2] noch immer als eine Einbahnstraße. Vergleichsweise sind die Übergangsquoten auf den ersten Arbeitsmarkt verschwindend gering (vgl. Koenig 2008b, 74). Integration, Lebens- und Arbeitsverhältnisse sind untrennbar miteinander verbunden. Daher soll nochmals hervorgehoben werden, dass die berufliche Integration oft einen zentralen Bereich darstellt, um die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung entscheidend zu verändern (vgl.

[2]Nachdem zwar eine Vielzahl an Begriffen wie Beschäftigungstherapie, Tagesstrukturierung, Tageseinrichtung, fähigkeitsorientierte Aktivität usw. existiert, es jedoch in Österreich keine einheitliche Bezeichnung gibt, werden im Folgenden zugunsten der Übersichtlichkeit synonym die Begriffe „Werkstatt“, „Werkstätten“, „Beschäftigungstherapie“, sowie „Beschäftigungstherapiewerkstätten“ herangezogen.

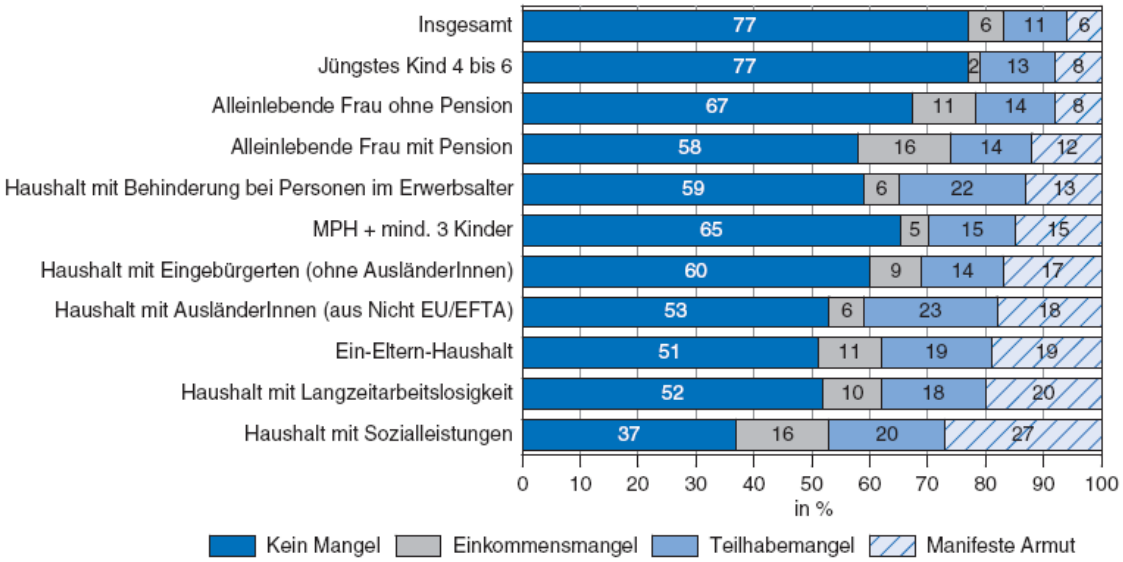
Steininger 1991, 43). Dabei ist weiters kritisch festzuhalten, dass die bloße Deckung des finanziellen Bedarfs von Personen mit Behinderung durch die Staaten über Geldleistungen als unzureichend anzusehen ist, da viele Personen trotz der finanziellen Hilfestellungen weiterhin vom Arbeitsmarkt und in manchen Fällen sogar generell vom gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen bleiben (vgl. OECD 2003, 27).

Zwar muss nicht diskutiert werden, dass die Chancen am Arbeitsmarkt unterschiedliche sind, trotzdem ist der Vollständigkeit halber festzuhalten, dass sich die Beschäftigungsmöglichkeiten, sowie auch die Beschäftigungsbarrieren, für Menschen mit, als auch ohne Beeinträchtigung in mehreren Aspekten decken. So ist die Chance auf einen Arbeitsplatz generell konjunktur- und qualifikationsabhängig und gerät in dem Maße unter Druck, in dem krisenhafte Erscheinungen der Gesamtökonomie auftreten (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 11). Die Bedeutung der aktuellen Wirtschaftslage darf daher bei allen Bemühungen Menschen mit Beeinträchtigungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln, nicht außer Acht gelassen werden, denn „der wirtschaftliche Rahmen bestimmt allgemein die Situation der Arbeitnehmer und entsprechend auch die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung“ (Stöpel 2005, 22).
In unmittelbarem Zusammenhang damit muss darauf hingewiesen werden, dass neben der aktuellen ökonomischen Gesamtlage, auch die Ausrichtung an Wettbewerb und Konkurrenzverhalten in der Leistungsgesellschaft, in der wir leben, eine Verschlechterung der Chancen am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung und andere benachteiligte Randgruppen bedeutet (vgl. Beisteiner 1998, 48). Aufgrund des damit zusammenhängenden, allgemein steigenden Kostendrucks, der Notwendigkeit von Effizientsteigerung und Rationalisierungsprozessen in den Betrieben und Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, finden Personen mit für den Arbeitsmarkt nachteiligen Merkmalen oft nur noch eine Beschäftigung in Randsegmenten. Dabei ist unbedingt hervorzustreichen, dass genau dort meist auch ungünstigere Arbeitsbedingungen herrschen (vgl. Stöpel 2005, 18).

Zwar rückt die Finanzkrise des Jahres 2008 immer weiter in den Hintergrund und positive Nachrichten über Konjunktur und Wirtschaftswachstum nehmen zu, doch bleibt die Stimmung ambivalent, da sich die Gesellschaft immer erneuten wirtschaftlichen Schwierigkeiten und Herausforderungen gegenüber sieht.
So heißt es in einer aktuellen Presseinformation des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung: „Während die Weltkonjunktur kräftig bleibt, erholt sich die Wirtschaft nach der Krise in den einzelnen EU-Ländern sehr unterschiedlich und insgesamt nur verhalten. Die Probleme hoher Arbeitslosigkeit und Staatsverschuldung bleiben bestehen“ (WIFO 2011).

Die Einflüsse der Gesamtwirtschaft auf den Arbeitsmarkt dürfen daher trotz positiver Schlagzeilen auch im Jahr 2011 nicht unbeachtet bleiben. Dies gilt sowohl für das eigene Land, als auch auf globaler Ebene. Die allgemeinen Daten der Statistik Austria zeichnen die weiterhin schwierige Lage am Arbeitsmarkt und die damit verbundene Armutsgefährdung deutlich ab:

Grafik 1: Armutsgefährdung und manifeste Armut nach Risikogruppen



Quelle: Statistik Austria. EU-SILC 2008.

Zwar stammt die Grafik bereits aus dem Jahre 2008, doch zeigt sie im Gegensatz zu vergleichbaren Statistiken zur selben Thematik auch den oft mit Einkommensmangel einhergehenden Teilhabemangel auf. Besonders in Bezug auf Haushalte von Personen mit Behinderung im Erwerbsalter wird deutlich, dass zwar nur 6 % der Haushalte unter einem Einkommensmangel leiden, dafür aber 13 % in manifester Armut leben müssen. Der gleichzeitige Teilhabemangel betrifft 22 % und fällt nur in Haushalten von AusländerInnen aus nicht EU bzw. EFTA Staaten höher aus.

Bei der Recherche zeichnet sich bald ab, dass auf den besagten Übergang zahlreiche Gegebenheiten Einfluss nehmen. Diese ‚Barrieren für die berufliche Rehabilitation' – auch oft als Faktoren, Einflussfaktoren oder Hindernisse bezeichnet – die die nachhaltige berufliche Integration beeinflussen können, sind auf verschiedensten Ebenen zu finden. Im Folgenden soll, einführend in die Thematik, nur eine kleine Auswahl dargestellt werden. Zum Beispiel zeigt sich auf politisch-struktureller Ebene die Problematik, dass es zwar Förderprogramme für die darauf angewiesenen Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung gibt, deren Dauer aber meist zu kurz angesetzt ist, um eine langfristige Unterstützung zu gewährleisten. Ähnlich beschreibt Friedrich (2005) die Problematik, dass die regional oder landesweit eingerichteten und meist mit Mitteln der Europäischen Gemeinschaft geförderten Projekte Modellcharakter und somit in der Regel begrenzte Laufzeiten haben (vgl. ebd., 47f). Insbesondere

Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung sind aber auf längerfristige Unterstützung angewiesen (vgl. Doose 2007, 334f).
Eine andere Barriere für eine langfristige Integration von Menschen mit intellektueller Beeintächtigung am allgemeinen Arbeitsmarkt kann das jeweilige Betriebsklima darstellen, das das Arbeitsverhältnis erheblich beeinflusst (vgl. Stöpel 2005, 18; Doose 2007, 336; Spieß/Struve 2001, 70).
Weiters soll nicht außer Acht gelassen werden, dass die familiäre Unterstützung einen zentralen Faktor für die langfristige berufliche Integration darstellt. Oft ist jedoch gerade diese Unterstützung durch das soziale Umfeld bei einigen Arbeitnehmerinnen nicht gegeben bzw. ambivalent (vgl. Doose 2007, 337). Es ist die Frage nach den „Bedingungen" für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und deren Optimierung, die eng mit den Barrieren bzw. Einflussfaktoren auf die berufliche Rehabilitation verknüpft sind und denen im Verlauf der Diplomarbeit weitere Aufmerksamkeit geschenkt werden wird.

In Österreich sind laut einer Untersuchung durch Pinetz und Koenig ca. 17.000 Menschen mit Beeinträchtigung in Beschäftigungstherapiewerkstätten beschäftigt (vgl. Pinetz/Koenig 2009, 194). Trotz des angesichts dieser Zahlen großen Personenkreises, ist dieses Themengebiet in Österreich vor der Durchführung des Forschungsprojektes an der Universität Wien, relativ unbeforscht gewesen.
Allgemein gibt es aufgrund der Zuständigkeit der einzelnen Bundesländer und deren unterschiedlichen Regelungen, bis jetzt in Österreich keine bundesweit vergleichende Statistik über die Beschäftigungssituation von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung. Zwar wird in regelmäßigen Abständen von der Bundesregierung ein Bericht zur Lage von Menschen mit Behinderung (Bundesbehindertenbericht) herausgegeben, aber auch dieser enthält keine ausgewiesenen Daten zum Arbeitsmarkt. An dieser Stelle kann aber auf eine vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebene Evaluierung der geschützten Werkstätten in Österreich aus dem Jahr 1993 hingewiesen werden, die damals zu dem Schluss kam, „daß mit den gegebenen Ressourcen keine tatsächliche Vermittlung von MitarbeiterInnen in private Unternehmen erreicht werden konnte" (BMAS 1993, 145).
Bisher gab es in Österreich keine groß angelegten Untersuchungen zur Thematik, es konnten jedoch im Verlauf der Literaturrecherche einige an österreichischen Universitäten verfasste Diplomarbeiten gefunden werden, die sich mit themenverwandten Gebieten beschäftigen. So beschäftigt sich Lengauer (1994), in ihrer Diplomarbeit an der Universität Wien unter dem Titel „Die Rolle der Beschäftigungseinrichtungen für Behinderte bei der Integration von lern- und geistigbehinderten Menschen in Berufe der freien Wirtschaft", eingehend mit Integrationsprojekten im Rahmen von Werkstätten in Österreich, Deutschland und Frankreich. Weiters führte sie eine empirische Untersuchung einiger Werkstätten in Österreich durch, die jedoch keine vollständige Erfassung sämtlicher Beschäftigungstherapiewerkstätten darstellt.

Einen anderen Blickwinkel auf das Themengebiet eröffnet die Diplomarbeit von Herwig Steininger (1991) – verfasst an der Wirtschaftsuniversität Wien – die sich eingehend mit der ökonomischen Situation von Menschen mit Behinderung in Österreich beschäftigt, wobei der Fokus der Arbeit speziell auf die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung in Österreich gesetzt wurde.

Im Gegensatz zum Stand der österreichischen Forschung, existieren in Deutschland bereits einige Studien und Berichte zu durchgeführten wissenschaftlichen Forschungsprojekten, die sich mit dem Übergang von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und deren beruflicher Situation beschäftigen.

Dies kann auch darauf zurückgeführt werden, dass in den Jahren 2000 und 2001 in Deutschland zahlreiche gesetzliche Änderungen durchgeführt wurden, die die Chancen für einen Übergang aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern sollten. So ist auch das Hinwirken zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Deutschland gesetzlich vorgeschrieben (vgl. Detmar et al. 2002, 5). Spezifisch auf den Problembereich des Übergangs von Menschen mit Behinderung von Werkstätten in den ersten Arbeitsmarkt bezogen, sollen nun kurz jene Studien angeführt werden, die als besonders relevant für das Diplomarbeitsthema eingeschätzt werden.

Die Studie der ISB (Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik GmbH) aus dem Jahr 2002 beschäftigt sich unter anderem mit der Motivation und den Bedenken von Menschen mit Behinderung, die diese beim Übergang von Beschäftigungstherapiewerkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Die Erhebung zeigt, dass trotz gegebener Motivation, eine Fülle an Bedenken seitens der Menschen mit Behinderung gegenüber einem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen.

Weiters konnten Einflussfaktoren auf die berufliche Rehabilitation in der Untersuchung von Schrader, Weber und Zink (2005) gefunden werden, die in ihrer AIM Studie Problembereiche identifizieren, die auf den Übergang von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt Einfluss nehmen. Die angeführten Problembereiche stammen aus den Alltagserfahrungen von befragten Integrationsassistenten und wurden in allgemein-strukturelle, einrichtungsbezogene und individuelle Ursachen gegliedert.

Den innovativen Kern dieses Projekts bildet die Beschreibung eines Teihabestufenmodells, das über unterschiedliche „Integrationsaktivitäten“ einen Weg von reinen Output- hin zu selbstbestimmten Outcome-Dimensionen zu erschließen versucht (vgl. Koenig 2008a, 447).

Auch Friedrich (2006) definiert in seiner qualitativen Studie zum Entscheidungsverhalten im Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eine Liste an Faktoren, die den Übergang beeinflussen können (vgl. Friedrich 2006, 55f).

Eine weitere Studie die sich unter anderem mit Barrieren beruflicher Rehabilitation beschäftigt, stammt von Doose (2007). Im Rahmen einer Verbleibs- und Verlaufsstudie wurden un-

terstützungssystembedingte, betriebsbedingte und arbeitnehmerbedingte Faktoren erhoben, die für eine nachhaltige berufliche Integration von Bedeutung sind (vgl. Doose 2007, 334).
Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die von Doose (2007) erhobenen ‚Nachhaltigkeitsfaktoren', sowie die ‚Problembereiche' von Schrader, Weber und Zink (2005) vor allem aus Gesprächen mit Integrationsfachdiensten stammen und daher sehr spezifisch die Perspektive der Fachdienste wieder gibt. Die im Rahmen der Diplomarbeit erhobenen Einflussfaktoren sollen in vier Bereiche gegliedert werden, die sich zwar an der Einteilung von Doose (2007) orientieren, aber um eine politisch-strukturelle Komponente erweitert wurden, um ein möglichst großes Spektrum an Barrieren für die berufliche Rehabilitation erfassen zu können.
Die angeführten Untersuchungen zeigen verschiedene Zugangsmöglichkeiten zu dem Themengebiet und geben einen guten Einblick in das Forschungsfeld.
Neben den bereits angeführten Forschungsprojekten existieren auch in Deutschland diverse Diplomarbeiten und Dissertationen, die sich mit der Thematik befassen. Beispielsweise setzte sich im Jahr 1998 Jähnert an der Universität Hannover im Rahmen seiner Diplomarbeit mit der Entwicklung, sowie mit Alternativen zur Werkstatt für Menschen mit Behinderung auseinander. Diese Diplomarbeit zeichnet sich unter anderem durch die detaillierte Aufarbeitung der Entwicklungsgeschichte von Werkstätten für Behinderte – vorwiegend in Deutschland, aber auch allgemein – aus. Weiters kann auch auf die Dissertation von Hartwig (2005) an der Universität Magdeburg verwiesen werden, die sich unter dem Arbeitstitel „Selbstbestimmung in der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung" einer qualitativen Untersuchung von Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung im Prozess Arbeit/Werkstätten für Behinderte widmet.
Zahlreiche weitere Literatur findet sich in Form von Zeitschriftenartikeln, die sich vor allem mit Teilhabe, Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, sowie dem Übergang und der Arbeit am ersten Arbeitsmarkt auseinander setzen. Abschließend soll noch darauf hingewiesen werden, dass sich auch zu den in Deutschland durchwegs erfolgreich eingesetzten Integrationsfachdiensten, die in dieser Form in Österreich nicht existieren, reichlich Literatur und Zeitschriftenartikel finden. Generell ist an dieser Stelle anzumerken, dass es sich bei Literatur zum Thema hauptsächlich um Arbeiten aus Deutschland handelt. Daher wird deutlich, dass in Bezug auf die bereits vorhandene Literatur zu den Barrieren mit denen Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung beim Übertritt auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt konfrontiert werden, in Österreich dringender Aufholbedarf in der Forschung besteht.

Zunächst ist es aber, um den Übergang aus Beschäftigungstherapiewerkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und somit berufliche Rehabilitation in Österreich, sowie die damit verbundene Teilhabe an der Gesellschaft zu erleichtern, notwendig, eine wissenschaftliche Erhebung eben dieser Einflussfaktoren bzw. Barrieren, die die berufliche Rehabilitation be-

einträchtigen, durchzuführen. Daher lautet die zentrale Forschungsfrage, die sich im Rahmen der Diplomarbeit stellt, wie folgt:

> *„Welche Barrieren bestehen für Personen mit intellektueller Beeinträchtigung bei der dauerhaften Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt in Österreich und wie werden diese hinsichtlich ihrer Relevanz von Anbietern beruflicher Integrationsmaßnahmen, Trägern beschäftigungstherapeutischer Werkstätten, sowie den jeweiligen Leitungen der beschäftigungstherapeutischen Werkstätten eingeschätzt?“*

Die Bearbeitung der angeführten Frage soll durch das gewonnene Datenmaterial zunächst die aus der Literaturrecherche entwickelten Einflussfaktoren auf die berufliche Rehabilitation in Österreich empirisch bestätigen, um in weiterer Folge als Grundlage für mögliche Verbesserungsvorschläge bzw. Änderungen an den bestehenden Barrieren zu dienen. Durch die Zuordnung auf einer sechsteiligen Bewertungsskala soll darüber hinaus durch die Befragten die Relevanz der einzelnen Einflussfaktoren auf die berufliche Rehabilitation von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung auf einer sechsteiligen Skala von „Sehr relevant“ bis zu „Nicht relevant“ eingeschätzt werden.
Weiters werden die Ergebnisse der drei befragten Gruppen – der Anbieter beruflicher Integrationsmaßnahmen, der Bereichsleitungen (Trägerorganisationen), sowie der Standortleitungen (Werkstätten) – miteinander verglichen werden um eventuelle Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede im Antwortverhalten zu ermitteln.

Das Ziel, das diese Diplomarbeit verfolgt, setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen:
Vorrangig sollen die Barrieren und Einflüsse erhoben werden, die sich in Österreich auf den Übergang von Menschen mit Beeinträchtigung aus einer Beschäftigungstherapiewerkstätte, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wirken.
Nachdem die grundlegende Literatur und bestehende Forschung zu einem Großteil aus Deutschland stammt, sollen die in der dortigen Literatur angeführten Barrieren für die Berufliche Rehabilitation auch für Österreich bestätigt bzw. verworfen werden. Hierzu ist es vonnöten, auf die unterschiedlichen Rechtssprechungen genauer einzugehen.
Abschließend sollen aufgrund der Ergebnisse der Untersuchung Barrieren aufgespürt und Vorurteile bestätigt, bestenfalls aber entkräftet werden.

Zusätzliche Fragestellungen, die sich im Lauf der Arbeit ergeben haben, sind:

- *Welchen Einflussfaktoren wird durch die Befragten besonders viel bzw. wenig Bedeutung zugeschrieben?*
- *Wie werden die vier Themenbereiche, denen die Einflussfaktoren zugeordnet wurden bewertet?*
- *Gibt es Thermenbereiche denen mehr Relevanz zugeschrieben wird?*
- *Gibt es signifikante Unterschiede im Antwortverhalten der drei befragten Gruppen?*
- *Wo liegen die größten Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten im Antwortverhalten der Befragten?*
- *Welche Einflussfaktoren die nicht im Fragebogen angeführt waren, wurden durch die Befragten als relevant hinzugefügt?*

Grundsätzlich ist die vorliegende Diplomarbeit in einen theoretischen und einen empirischen Teil gegliedert.

Zunächst werden in der theoretischen Grundlegung die für die Arbeit relevanten allgemeinen Begriffe geklärt. Weiters widmet sich ein eigenes Kapitel der Arbeit, den Arbeitsmärkten und Beschäftigungsmöglichkeiten. Da die Diplomarbeit speziell den österreichischen Ersatzarbeitsmarkt beforscht, wird den grundlegenden politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen ein eigenes Kapitel gewidmet. In dem darauf folgenden Abschnitt wird, der Vollständigkeit halber, ein Blick auf die Arbeitgeber und deren Sicht geworfen. Abschließend werden die vier entwickelten Themenbereiche, sowie die dazugehörigen Einflussfaktoren und Barrieren vorgestellt.

Im empirischen Teil der Diplomarbeit wird zunächst die angewandte Forschungsmethode dargestellt. Die Ergebnisse der Forschung werden im Anschluss daran in drei Kapitel aufgegliedert. Zu Beginn erfolgt die Darstellung der allgemeinen Ergebnisse. Gefolgt von einem eigenen Kapitel zu den allgemeinen Ergebnissen der Einflussfaktoren und Barrieren beruflicher Rehabilitation, das unter anderem den Vergleich zwischen den befragten Gruppen, sowie einen Mittelwertvergleich der Themenbereiche beinhaltet. Das anschließende Kapitel widmet sich der Auswertung der einzelnen im Fragebogen enthaltenen Items. Abgeschlossen wird der empirische Teil der vorliegenden Diplomarbeit mit einem Resümee.

I Theoretische Grundlegung

Einleitend zum theoretischen Teil dieser Diplomarbeit soll kurz auf das Problem und die Relevanz des Themas eingegangen werden. Im Anschluss daran folgen allgemeine Grundlagen, wie die des Behindertenbegriffs, sowie allgemeines zu den Themen Arbeit, Arbeitsmärkte und Beschäftigungsmöglichkeiten, sowie Politik und gesetzliche Rahmenbedingungen. Im Anschluss daran wird noch ein Blick auf potentielle Arbeitgeber und deren Sicht geworfen. Abschließend erfolgt eine Einführung zu den Einflussfaktoren und Barrieren beruflicher Rehabilitation.

Eine der Visionen der Deklaration von Madrid (2002) stellt die Loslösung der von ihr als unnötig bezeichneten Trennung in Bildung, Beschäftigung und andere Bereiche des Lebens dar und fordert die Entwicklung hin zur Integration von Menschen mit Beeinträchtigung in alle Bereiche des Lebens (vgl. Deklaration von Madrid 2002, 3). Denn die spezifische Bedeutung von Beschäftigung an sich und der damit verbundenen beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung ist nicht zu unterschätzen. Dies verdeutlicht unter anderem auch Doose (2005), in dem er die Teilhabe am Arbeitsleben als zentralen Bereich gesellschaftlicher Teilhabe beschreibt (vgl. Doose 2005a, 3). Eine ähnliche Ansicht vertreten auch Schrader, Weber und Zink (2005), indem sie fordern, dass Selbstbestimmung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend der individuellen Fähigkeiten und Interessen mit einschließen muss (vgl. Schrader/Weber/Zink 2005, 5).
Bezogen auf das Arbeitsleben von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung erscheint die Thematik von ‚Partizipation und Arbeit' unter anderem deshalb so interessant, da im Bereich der beruflichen Teilhabe zwar zahlreiche Problemlagen wahrnehmbar sind, diese bis jetzt in Österreich noch kaum systematisch erforscht wurden. Zwar wird von der österreichischen Bundesregierung in regelmäßigen Abständen ein Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderung in der Nation veröffentlicht (aktuellste Ausgabe aus dem Jahr 2008), dieser enthält aber keine separat ausgewiesenen statistischen Daten zur Beschäftigungssituation von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung.
Trotz der zahlreichen Forderungen nach Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, fällt die Beschäftigung in sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnissen noch immer erschreckend gering aus. So bezeichnet die OECD (2003) die Teilnahme von Personen mit Behinderung am Erwerbsleben, gemessen an den hohen Nichtbeschäftigungsquoten und geringen Arbeitsverdiensten noch immer als äußerst unbefriedigend (vgl. OECD 2003, 32).

Auch in der Deklaration von Madrid, wird festgehalten, dass:

> *„Die statistischen Daten, die verfügbar sind, belegen, dass behinderte Menschen unakzeptabel niedrige Bildungs- und Beschäftigungsniveaus haben. Daraus resultiert auch, dass verglichen mit nicht behinderten Bürgern eine größere Anzahl von behinderten Menschen in tatsächlicher Armut lebt" (Deklaration von Madrid 2002, 2).*

In Österreich liegt beispielsweise die Armutsgefährdungsquote von Menschen mit Behinderung mit 20 % fast doppelt so hoch wie die von nicht behinderten Personen (11 %) (vgl. BMASK 2008, 22). Es muss an dieser Stelle auch eindringlich darauf hingewiesen werden, dass neben der hohen ‚offiziellen' Arbeitslosenrate für Menschen mit Behinderung eine hohe Zahl an Personen existiert, welche weder als berufstätig noch als arbeitslos erfasst werden (vgl. Stöpel 2005, 27).
Nochmals soll auf die eingangs erwähnte besondere Bedeutung der Teilhabe am Arbeitsleben, für die Teilhabe an der Gesellschaft für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung hingewiesen werden. Bei allen Bemühungen sollte man sich immer vor Augen halten, dass die Teilhabe an Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigungen ein gesellschaftlich legitimiertes Recht ist (vgl. Kühn/Rüter 2008, 9).

Im Rahmen der Recherche für die durchgeführte Forschung wurde deutlich, dass eine Reihe von Faktoren auf das Gelingen eines Übertritts von einer Beschäftigungstherapiewerkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und eine langfristige Integration am Arbeitsplatz Einfluss nehmen. Das spezifische Forschungsinteresse im Rahmen der Diplomarbeit soll daher zunächst allgemein auf den Bereich der beruflichen Teilhabe von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung gerichtet werden, wobei der eigentliche Fokus der Arbeit auf die Einflussfaktoren gesetzt wird, die die berufliche Teilhabe von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung beeinflussen können.
Zusammengefasst kann gesagt werden, dass das Ziel der vorliegenden Diplomarbeit ist, jene Faktoren zu erheben, die als Einflussfaktoren bzw. Barrieren beim Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Einrichtungsintern- aber auch extern), bzw. bei der dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung gesehen werden. Dabei soll die Sichtweise bzw. Einschätzung der Leitungen von Trägerorganisationen, arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsangebote, sowie der jeweiligen Bereichs- und Standortleitungen der beschäftigungstherapeutischen Werkstätten auf das Themengebiet ins Zentrum der Untersuchung rücken.

Zunächst gilt es, die Bedeutung, sowie die Komplexität und die weitreichenden Verknüpfungen des Themas Arbeit darzustellen. Denn Erwerbstätigkeit übt Einfluss auf die verschiedensten Lebensbereiche eines jeden Menschen aus.

„Eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet Menschen mit geistiger Behinderung tatsächlich vielfältige Chancen der Persönlichkeitsentwicklung und der sozialen Integration“ (Trost 1996, 69).

Im Prinzip geht es genau um diese Chancen, die durch vielfältige Faktoren beeinflusst werden. Um diese Chancen jedoch auch tatsächlich für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung eröffnen zu können, ist es zunächst notwendig, die Barrieren ins allgemeine Bewusstsein zu bringen, ihren tatsächlichen Einfluss auf die berufliche Rehabilitation einschätzen zu können und dadurch die Grundlage für die Entwicklung neuer Herangehensweisen und Lösungsansätze zu schaffen.

Das Erkenntnisinteresse liegt daher vor allem darin, die Barrieren die sich beim Übergang von Beschäftigungstherapiewerkstätten für Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt stellen, allgemein zu erforschen. Besonderes Augenmerk liegt hierbei auch beim Vergleich der verschiedenen Perspektiven der Trägerorganisationen und Werkstättenleitungen, sowie der Anbieter beruflicher Integrationsmaßnahmen, auf diese Problembereiche.
Mit der Erhebung der Einflussfaktoren auf die berufliche Rehabilitation in Österreich, soll nicht nur die aktuelle Situation beschrieben werden. Im Vordergrund steht auch das Bestreben, die Relevanz der in Literaturarbeit entwickelten Items, aus überwiegend aus dem Ausland stammenden Quellen für Österreich zu überprüfen und zu bestätigen. So soll das Ergebnis der Untersuchung auch eine Basis schaffen, auf der weitere Diskussionen zum Übergang von der Werkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aufbauen können.

1 Allgemeine Grundlagen

In folgendem Kapitel soll zunächst eine theoretische Auseinandersetzung mit dem Begriff der Behinderung vorgenommen werden, die von verschiedensten Autoren aufgegriffen und auf unterschiedlichste Art und Weise dargelegt wird. Unter anderem beschreibt Dederich (2009) die Auseinandersetzung mit dem Behinderungsbegriff als eines der komplexesten und schwierigsten Probleme der Behindertenpädagogik (vgl. Dederich 2009, 16).

Nach der Abhandlung des Behinderungsbegriffs und dessen Verwendung in der Pädagogik, wird im anschließenden Kapitel je eine Begriffsdefinitionen von Empowerment, Partizipation und Inklusion versucht. Im abschließenden Kapitel soll noch auf die Bedeutung von Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung eingegangen werden.

1.1 Das Dilemma des Behinderungsbegriffs

Zu Beginn dieser Arbeit muss der Begriff der Behinderung abgeklärt werden, wobei eine angestrebte Definition in diesem Sinne „(…) heißt, einen begrifflichen Tatbestand auf einfachere Sachverhalte zurückzuführen und ihn von anderen Inhalten abzugrenzen“ (Bleidick 1999, 11). Diesen Anspruch in Hinblick auf den Behinderungsbegriff zu erfüllen, erweist sich jedoch als schwierig und wird in der Literatur – durchaus berechtigt – auch als Dilemma bezeichnet (vgl. Bleidick 1999; Paterno 2008).

Obwohl der Begriff der Behinderung seit einigen Jahrzehnten im allgemeinen Sprachgebrauch gängig und auch wissenschaftlich etabliert ist, liegt keine allgemein anerkannte Definition von Behinderung vor (vgl. Dederich 2009, 15). Auch Bleidick weist bereits zehn Jahre zuvor darauf hin, dass der Begriff Behinderung zwar umgangssprachlich gebräuchlich ist, der Versuch eine Definition vorzulegen, die ungeteilte Anerkennung findet, jedoch erhebliche Schwierigkeiten bereitet (vgl. Bleidick 1999, 11). Dennoch hat sich die Verwendung des Behinderungsbegriffs im alltäglichen Sprachgebrauch durchgesetzt, wobei dessen Wurzeln ursprünglich aus dem Sozialrecht stammen und bis in die 1960er Jahre kaum eine Rolle in pädagogischen Zusammenhängen spielte (vgl. Biewer 2009, 38f).

Ein wesentlicher Grund für die Definitionsproblematik von Behinderung liegt darin, dass es sich beim Behinderungsbegriff um einen medizinischen, psychologischen, pädagogischen, soziologischen sowie bildungs- und sozialpolitischen Terminus handelt, dem in den jeweiligen Kontexten seiner Verwendung unterschiedliche Funktionen zukommen (vgl. Dederich 2009, 15; Biewer 2009, 39). Abzuleiten ist dies daraus, dass die ersten Theorien zum Thema Behinderung, die auf Pädagogik, Psychologie und Psychiatrie Einfluss genommen haben von Ärzten entwickelt oder zumindest aus medizinischen Denkvorbildern abgeleitet wurden (vgl. Bleidick 1999, 25). So beschreibt der Begriff Behinderung im medizinischen Sinne ein Folgeleiden nach einer Erkrankung, aus soziologischer Sicht eine Zuschreibung des Normalitätsbewusstseins, oder sozialrechtlich gesehen einen Akt bürokratischer Hilfezumessung

(vgl. ebd., 7f). Relevant für diese Arbeit ist jedoch vor allem der Behinderungsbegriff in der Pädagogik – speziell der Sonderpädagogik.
Wird das semantische Feld des Begriffs genauer betrachtet, ergibt sich ein ganzes Spektrum sinn- und sachverwandter Termini, wie beispielsweise Beeinträchtigung, Hindernis, Hemmung, Barriere oder Einschränkung (vgl. Dederich 2009, 15). Jedoch weist beispielsweise auch Friedrich (2006) darauf hin, dass diese möglichen Alternativen die Problematik einer Definition des Behindertenbegriffs nicht aufheben, da das Dilemma unter anderem darin besteht, dass einerseits gesagt werden muss, wovon gesprochen wird und die Phänomene benannt werden müssen und andererseits genau diese Benennung häufig im Zentrum der Kritik steht (vgl. Friedrich 2006, 18). Weiters besteht die Gefahr, dass sich die Substitution von Einzelbegriffen zu keinem konsistenten Begriffssystem zuordnen lassen, wodurch im öffentlichen und fachlichen Diskurs Missverständnisse entstehen können (vgl. Biewer 2009, 73). Gerade der unkontrollierte und unbedachte Gebrauch des Behinderungsbegriffs, führt leicht zur Stigmatisierung von Behinderten und kann dadurch oft für die Bemühungen um eine Integration hinderlich sein (vgl. Böhm 2005, 69).

Dies leitet zu einem weiteren, eng mit der Problematik verbundenen Themenbereich weiter. In Zusammenhang mit der Bezeichnung Behinderung, werden meistens auch Vorwürfe der Diskriminierung und Stigmatisierung laut.
Besonders Betroffene lehnen den Begriff der Behinderung als stigmatisierend ab, da Gruppen von Menschen durch ihn unter einem Negativmerkmal zusammengefasst und damit drohen abgewertet zu werden (vgl. Biewer 2009, 42). Stigmatisierung beschreibt dabei den Prozess einer perspektivischen Zuschreibung eines gesellschaftlich weitgehend geteilten, negativen Konstruktes auf eine Person oder Personengruppe. Mit dieser Zuschreibung geht auch meist eine spezifische Rollenerwartung einher, durch die in weiterer Folge Behinderung als Stigma verstanden wird (vgl. Wetzel 1999b, 2).

> *„Die Relativität des Behindertseins und die Dynamik sozialer Definitionsprozesse drücken sich in der Ambivalenz des Behinderungsbegriffs aus: Der Status der Behinderung verleiht Schutz und Hilfe; zugleich aber bedroht er mit Stigmatisierung und Aussonderung“ (Bleidick 2001, 60).*

Diese Ambivalenz wird insbesondere in Bezug auf das für die Diplomarbeit zentrale Thema Beschäftigung und Arbeit deutlich spürbar. Eine Stigmatisierung kann als negative Ausrichtung zur Folge haben, dass die Sicht auf vielfältig vorhandene Potentiale der Betroffenen versperrt wird. Dies muss vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass die Akzeptanz von Menschen mit Beeinträchtigung in vielen Bereichen des alltäglichen Lebens, sowohl im gesellschaftlichen Kontext, als auch im unmittelbaren persönlichen Kontakt, nach wie vor gering ausfällt. Die Arbeits- und Beschäftigungssituation ist dabei längst kein Randthema mehr, sondern stellt einen zentralen Lebensbereich dar (vgl. Wetzel 1999b, 1f).

> *„Ein entscheidender Grund für diese Benachteiligungen liegt in der Behinderung selbst bzw. in dem, was die Beteiligten – behinderte und nichtbehinderte Personen – daraus machen: Das Stigma ‚Behinderung' bestimmt das Verhältnis zwischen Person und Gesellschaft" (Wetzel 1999b, 1).*

In Bezug darauf fordert die OECD beispielsweise, dass die Gesellschaft ihre Denkweise in Bezug auf Behinderungen und die davon betroffenen Personen ändern muss. Insbesondere soll der Begriff „behindert" nicht mehr mit dem Begriff „arbeitsunfähig" gleichgesetzt werden, sondern als Einschränkung anerkannt und nicht automatisch als Erwerbshindernis behandelt werden (vgl. OECD 2003, 26f).

Schlussendlich lässt sich zusammenfassen, dass es zwar von Seiten der Sonderpädagogik vereinzelt Versuche den Behinderungsbegriff klarer zu fassen und abzugrenzen gibt, die Terminologie aber insgesamt bis heute uneinheitlich bleibt (vgl. Biewer 2009, 39). In der Literatur konnte kein vollständiger Konsens über einen durchgängig anerkannten Begriff der Behinderung gefunden werden, wobei folgender Definition jedoch eine gewisse Verbreitung zukommt:

> *„Als behindert gelten Personen, die infolge einer Schädigung ihrer körperlichen, seelischen oder geistigen Funktionen soweit beeinträchtigt sind, daß ihre unmittelbaren Lebensverrichtungen oder ihre Teilnahme am Leben der Gesellschaft erschwert werden" (Bleidick 2001, 59).*

Nachdem sich diese Diplomarbeit insbesondere mit der Lage von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt in Österreich auseinandersetzt, soll als kurzer Exkurs darauf hingewiesen werden, dass sich eine gewisse Ähnlichkeit zu dieser Definition in der österreichischen Bundesgesetzgebung findet. In der österreichischen Gesetzgebung existieren unterschiedliche Definitionen des Behinderungsbegriffs[3]. Auf Bundesebene wird im § 3 des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) aus dem Jahr 2005 Behinderung wie folgt definiert:

> *„Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetztes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechst Monaten" (BGStG 2010, 1f).*

In einigen Punkten der Definitionen lassen sich durchausGemeinsamkeiten erkennen. Als erfreulich ist hervorzuheben, dass der Begriff der Teilhabe in die Bundesgesetzgebung aufgenommen wurde.

Abschließend soll nochmals zusammengefasst werden, dass eine Definition des Begriffs Behinderung sich als äußerst schwierig erweist und in der Literatur mehrfach als Dilemma

[3] Wie bereits erwähnt, fallen die verschiedenen Begriffsbestimmungen auf Landesebene derart unterschiedlich aus, dass im Laufe der Arbeit in einem eigenen Kapitel 3.2 darauf eingegangen werden wird.

bezeichnet wird, da er einerseits unterschiedlichen fachlichen Kontexten entsprechen, andererseits nicht diskriminierend oder gar stigmatisierend wirken soll.

So ist davon auszugehen, dass der Terminus ‚Behinderung' trotz verschiedenster Bemühungen umstritten bleiben wird. In Bezug darauf fasst Bleidick (1999) trotz der Kritik am Behinderungsbegriff wie folgt zusammen:

> *„Das Fazit realistischer Überlegungen lautet, daß der Begriff der Behinderung unverzichtbar ist. Seine Ambivalenz steht außer Frage: Der Status des Behindertseins verleiht Vorteile, Steuererleichterung, Freifahrt auf öffentlichen Verkehrsmitteln, Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung; zugleich diskriminiert das Etikett der Behinderung im Ansehen der Nichtbehinderten und droht mit gesellschaftlicher Aussonderung" (Bleidick 1999, 84).*

Nachdem der Begriff der „geistigen Behinderung" in Fachzusammenhängen zwar nach wie vor üblich, jedoch potentiell stigmatisierend ist, wurde für den Titel der vorliegenden Diplomarbeit der Terminus der „Intellektuellen Beeinträchtigung" gewählt, der sich auf die kognitive Leistungsfähigkeit in Kombination mit unzureichendem Anpassungsverhalten und damit verbundenen lebenslangem Unterstützungsbedarf bezieht (vgl. Biewer/Fasching/Koenig 2009, 392).

Abschließend soll nochmals eindringlich darauf hingewiesen werden, dass aus Gründen der besseren Lesbarkeit in dieser Arbeit die Termini „Menschen mit Behinderung" und „Menschen mit Beeinträchtigungen", trotz des Bewusstseins, das diese fachlich und auch menschlich nicht ganz korrekt sind und gewisse Zuschreibungen beinhalten, verwendet werden.

1.2 Berufliche Rehabilitation und Empowerment

In Hinblick auf die Klärung allgemeiner Grundlagen, soll im Folgenden ein Blick auf wesentliche Begriffe wie berufliche Rehabilitation, Integration und Empowerment geworfen werden.
Im internationalen Sprachgebrauch hat sich für Maßnahmen zur Eingliederung und Wiedereingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen in die Gesellschaft der Terminus Rehabilitation durchgesetzt (vgl. Thimm 2006, 20). Zwar bedeutet Rehabilitation wortwörtlich übersetzt die Wiederherstellung einer Fähigkeit. Beim Vorliegen von Beeinträchtigungen findet der Begriff aber auch bei erstmaliger Herstellung einer Fähigkeit Anwendung (vgl. Biewer 2009, 89). Die WHO definiert beispielsweise den Begriff der Rehabilitation folgendermaßen:

> *„Rehabilitation of people with disabilities is a process aimed at enabling them to reach and maintain their optimal physical, sensory, intellectual, psychological and social functional levels. Rehabilitation provides disabled people with the tools they need to attain independence and self-determination" (WHO 2011[4]).*

Ähnlich wie beim Behinderungsbegriff, gibt es auch beim Begriff der Rehabilitation je nach Disziplin verschiedenste Annäherungen bzw. Definitionsversuche. Als Beispiel kann auf die Soziologie verwiesen werden, die in ihrer Definition Rehabilitation als die Kontrolle und Veränderung des soziokulturellen Milieus eines Individuums sieht, durch die Folgen einer Beeinträchtigung in Hinblick auf soziale Teilhabe minimiert werden sollen (vgl. Thimm 2006, 24).

Neben der beruflichen Rehabilitation sind auch die Schlagworte Integration, Empowerment und Partizipation eng mit der Thematik der vorliegenden Diplomarbeit verbunden. Nachdem man ihnen in der entsprechenden Literatur unausweichlich begegnet, soll im Folgenden kurz darauf eingegangen werden.
Meist wird, wenn es sich um das Thema Rehabilitation handelt, auch die damit verbundene Integration angesprochen. Dies liegt darin, dass „Integration, deren Zielsetzung die gesellschaftliche Eingliederung ist, (…) neben Normalisierung und Lebensqualität zu den tragenden Leitideen im Bereich der Rehabilitation [gehört]" (Ellger-Rüttgardt 2000, 319). Die Integration von Menschen mit Behinderung durch Arbeit, kann als individueller Rechtsanspruch angesehen werden, der durch geeignete Unterstützungsmaßnahmen umgesetzt werden muss (vgl. Kühn/Rüter 2008, 13). Denn Integration ist längst kein Luxusanspruch mehr, sondern eine kulturelle Notwendigkeit, sowie eine ethische Verpflichtung vom Rang eines Menschenrechtes (vgl. Feuser 1996, 2). Dieser Forderung entsprechend hat sich die bevormundende Herangehensweise in Bezug auf die Rehabilitation von Menschen mit Behinderung bis hin zum Versuch, sie zu befähigen, die Kontrolle über ihr eigenes Leben auszuüben, gewandelt:

[4] http://www.who.int/topics/rehabilitation/en/

> *„Die alten Einstellungen, die weitgehend auf Mitleid und Hilflosigkeit behinderter Menschen begründet waren, gelten nun als unakzeptabel. Die Handlung verlagert sich von der Betonung der Rehabilitation des Individuums, damit es in die Gesellschaft ‚passt', zu einer umfassenden Philosophie der sich verändernden Gesellschaft, die den Bedarf von allen Personen einschließt und berücksichtigt, einschließlich der Menschen mit Behinderungen" (Deklaration von Madrid 2002, 1).*

Unbestritten ist, dass die Integration von Menschen mit Behinderungen in Arbeit und Beruf als eine wesentliche Voraussetzung für ihre Teilhabe am Leben innerhalb der Gesellschaft gewertet wird. Der beruflichen Rehabilitation kommt dabei eine Schlüsselrolle zu, in dem es Leistungen gewährt, die einen erfolgreichen (Wieder-) Eintritt in ein reguläres Arbeitsverhältnis ermöglicht (vgl. Schüller 2003, 8). Die berufliche Rehabilitation beschreibt also den Weg, während die berufliche Integration das Ziel darstellt (vgl. Jacobs 1998, 7; zit. n. Markowetz 2002, 134). Kritiker stellen dennoch die Effektivität des Rehabilitationssystems aufgrund des Mangels an geeigneten Ausbildungs- und Arbeitsstellen, dem rapiden Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Behinderung sowie der Verknappung finanzieller Ressourcen im sozialen Bereich infrage (vgl. Hohmeier 2001, 15). Beispielsweise weist Hill bereits im Jahr 1988 darauf hin, dass wenn alle ökonomischen Variablen einberechnet werden, „supported employment" für den Steuerzahler wesentlich billiger wäre, als die traditionellen Rehabilitationsverfahren (vgl. Hill 1988; zit. n. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 2).

In der Behindertenarbeit vollzieht sich ein Perspektivenwechsel, auf den an dieser Stelle noch hingewiesen werden soll. Die „Prinzipien der Normalisierung und Integration werden durch Begriffe wie Empowerment, Partizipation und Inklusion abgelöst. Sie stehen letztlich für die so genannte volle gesellschaftliche Teilhabe und soziale Gerechtigkeit, für die unter anderem die Behindertenbewegung seit Jahren kämpft" (Theunissen 2006, 13f; zit. n. Kühn/Rüter 2008, 13). Dabei ist festzuhalten, dass Teilhabe nicht nur in unterschiedlichem Umfang möglich ist, sie variiert auch in ihrer Form und den damit verbundenen Konsequenzen für die individuelle Entwicklung (vgl. Stöpel 2005, 18).
Empowerment bedeutet wörtlich übersetzt ‚Selbstbemächtigung' bzw. ‚Stärkung von Autonomie und Selbstbestimmung'. Der Begriff bezeichnet die Entwicklungsprozesse „In der Dimension der Zeit, in deren Verlauf Menschen die Kraft gewinnen, derer sie bedürfen, um ein nach eigenen Maßstäben buchstabiertes ‚besseres Leben' zu leben" (Herriger 2006, 13). Wobei darauf hinzuweisen ist, dass Herriger (2006) selbst, diese Definition als den kleinsten gemeinsamen Nenner in der Verständigung über das Empowerment-Konzept bezeichnet. Es handelt sich nämlich um einen offenen Bereich, der unterschiedliche Grundüberzeugungen, Werthaltungen und moralische Positionen enthalten kann. So kann er politisch, lebensweltlich, reflexiv oder als professionelles Konzept der Unterstützung von Selbstbestimmung begriffen werden. Durch die unterschiedlichen Herangehensweisen und Definitionsversuche

entsteht eine gewisse Unschärfe, die belastend für den Diskurs um Empowerment wirken kann (vgl. Herriger 2006, 13ff).

Trotz allem kann der Begriff Empowerment zusammengefasst wie folgt verstanden werden. Das Handlungsziel aus sozialberuflicher Praxis ist es, „Menschen das Rüstzeug für ein eigenverantwortliches Lebensmanagement zur Verfügung zu stellen und ihnen Möglichkeitsräume aufzuschließen, in denen sie sich die Erfahrung der eigenen Stärke aneignen und Muster einer solidarischen Vernetzung erproben können“ (ebd., 19).

2 Arbeit, Arbeitsmärkte und Beschäftigungsmöglichkeiten

Nachdem die Arbeit für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung im Fokus dieser Diplomarbeit liegt, soll in diesem Abschnitt auf die Bedeutung von Arbeit allgemein und Erwerbsarbeit im Spezifischen eingegangen werden. Um einen Überblick über die verschiedenen Märkte und Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, werden im folgenden Kapitel die gängigsten Begriffe für die verschiedenen Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten vorgestellt.

2.1 Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung

In den letzten Jahren machte sich ein Perspektivenwechsel von einer durch das Versorgungsprinzip geprägten institutionellen Hilfegestaltung, hin zu einer personenbezogenen Dienstleistungsausrichtung, die individuelle Lebensführung zu unterstützen versucht, bemerkbar (vgl. Biewer/Fasching/Koenig 2009, 392). Dabei kommt Beruf und Arbeit für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung ein zentraler Stellenwert zu. Am Arbeitsleben teilhaben zu können, ist generell ein wesentlicher Teil menschlicher Existenz. So bestehen die Forderungen, dass eine Behinderung nicht automatisch als Erwerbshindernis behandelt werden soll (vgl. OECD 2003, 27), sowie dass die Teilhabe von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung zum ausdrücklichen Ziel beruflicher Rehabilitation erklärt werden muss (vgl. Pfeiffer 2006, 88).

Einleitend muss aber zunächst geklärt werden, was im Allgemeinen unter Arbeit verstanden wird. Mit Erwerbsarbeit ist jene Tätigkeit gemeint,

> *„(…) die darauf gerichtet ist, zum Zweck des Tausches auf dem Markt Güter herzustellen oder Dienstleistungen zu erbringen. Sie meint Arbeit, von der man lebt, durch die man verdient – sei es in abhängiger oder selbstständiger Stellung oder in einer der vielen Zwischenstufen, sei es mit manueller oder nicht-manueller, mit mehr oder weniger qualifizierter Tätigkeit" (Kocka 2002, 6; zit. n. Bieker 2005, 12).*

Diese Definition wurde unter anderem aus dem Grund ausgewählt, da sie mehrere Aspekte der Erwerbsarbeit widerspiegelt, die für die vorliegende Arbeit von Bedeutung sind. So handelt es sich nicht um bloße Arbeit im Sinne von Beschäftigung, sondern um eine Tätigkeit, die mit Verdienst in Zusammenhang steht und somit ermöglicht, ein Leben in der Gesellschaft zu finanzieren. Erwerbsarbeit umfasst weiters jegliche Tätigkeit, unabhängig davon wie sie geschieht – mit oder ohne körperlichen Einsatz, sowie unabhängig von der jeweiligen Qualifikation des die Arbeit Ausführenden.

Neben der Schaffung einer Lebensgrundlage, kommt Arbeit aber auch Bedeutung in weiteren wesentlichen Lebensbereichen zu. Einen Beruf ausüben zu können, ist für den Menschen – sei er mit oder ohne Beeinträchtigung – in der heutigen Gesellschaft von essentieller

Bedeutung. Als zentral in Bezug auf Arbeit und Behinderung kristallisieren sich einige Themenbereiche heraus, auf die im Weiteren hingewiesen werden soll.

Zunächst steht das Schaffen persönlicher Entwicklungschancen, das Erlangen gesellschaftlichen Ansehens, sowie gesellschaftliche Teilhabe, aber auch die durch eigene Einkünfte gewonnene Unabhängigkeit im Fokus. Leichsenring und Strümpel (1997) fassen wie folgt zusammen:

> *„In einer Gesellschaft, in der sich der materielle Status, soziale Sicherungssysteme, politische Machtpositionen und persönliche Identität zum größten Teil über berufliche Arbeit definieren, sind jene von Ausgrenzung bedroht, denen der Zugang zur Erwerbsarbeit – aus welchen Gründen auch immer – verwehrt wird" (Leichsenring/Strümpel 1997, 1).*

Dabei ist hervorzuheben, dass was für nichtbehinderte Menschen zutrifft, in ungleich höherem Maße jene betrifft, deren Biographie in weiten Teilen durch Ausgrenzung und Vorenthaltung dieser persönlichen und gesellschaftlichen Anerkennung bestimmt wird (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 4). Wenn Leistung also als anerkanntes und gefordertes Kriterium der sozialen und beruflichen Integration gilt, muss „ein allgemeines Ziel darin bestehen, dass allen Mitgliedern der Gesellschaft auch ermöglicht wird, ihre ‚Leistung' nach vorhandenen Fähigkeiten zu erbringen" (Leichsenring/Strümpel 1997, 13). Die Erbringung einer Leistung verändert in Folge auch den sozialen Status von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung:

> *"Having a job changed their status from someone traditionally seen as in need of help to someone who could help others and do something important" (Beyer/Grove/Schneider 2004, 29).*

Angesichts der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt soll noch angemerkt werden, dass die Bedeutung von Erwerbstätigkeit gerade in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten noch mehr zunimmt, da sie mit sinkenden Arbeitsmöglichkeiten an Bedeutung für die Statusdefinition des Einzelnen gewinnt (vgl. Bieker 2005, 13ff; zit. n. Kühn/Rüter 2008, 17).

Erwerbsarbeit ist nicht nur für gesellschaftliches Ansehnen wichtig, sie ist auch der entscheidende Bestimmungsfaktor der persönlichen Einkommensressourcen. In Zusammenhang damit ist kritisch auf die Beschäftigungsquoten Behinderter im Erwerbsalter am allgemeinen Arbeitsmarkt hinzuweisen, die erschreckend niedrig sind. Das gilt insbesondere für die Gruppe der Schwerbehinderten und generell auch für über 50-jährige Menschen mit Beeinträchtigung, sowie Behinderte mit einem niedrigem Bildungsabschluss (vgl. OECD 2003, 21). Daher muss nochmals eindrücklich auf die Forderung hingewiesen werden, dass Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung eine Chance haben müssen, an einem so wesentlichen Bereich des durchschnittlichen Erwachsenenlebens wie Lohnarbeit teilhaben zu können und die Problematik rund um dieses Thema mehr ins Zentrum der Diskussion zu stellen (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 3).

Neben den Funktionen wie gesellschaftliches Ansehen oder Einkommenssicherung, besitzt das Erwerbsleben auch einen zentralen Stellenwert für die Identitätsentwicklung eines jeden Menschen. So stellen die individuelle Entfaltung, Selbstverwirklichung und soziale Kontakte ein zentrales Element der Wirkung von Erwerbsarbeit dar (vgl. Kühn/Rüter 2008, 16). Die positiven Auswirkungen eines von der Gesellschaft anerkannten Arbeitslebens auf das persönliche Selbstwertgefühl, auf das Erleben sozialer Eingebundenheit und auf individuelle Entwicklungschancen sind unbestritten (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 4). Arbeit ist in dem Sinne mehr als nur eine Quelle des Gelderwerbs, sie bedeutet immer auch persönliche und soziale Sinnstiftung (vgl. Ellger-Rüttgardt 2000, 315). Neben dem gesellschaftlichen Ansehen und den positiven Wirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung ist auch noch darauf hin zu weisen, dass sozialer Austausch im Sinne von Anerkennung soziale Beziehungen stabilisieren und weitere Entwicklung unterstützten kann. Dieser soziale Austausch kennzeichnet Begegnungen und gemeinschaftliches Miteinander von Menschen (vgl. Ziemen 2009, 102).

In diesem Zusammenhang kommt der Bildung eine Schlüsselrolle zu, die sich sowohl aus persönlicher, als auch aus sozialer und beruflicher Sicht auf die Zukunft eines jeden Menschen auswirkt. Daher besteht auch die Forderung, dass das Bildungssystem die Hauptrolle spielen muss „um eine persönliche Entwicklung und soziale Einbeziehung zu sichern, die Kindern und Jugendlichen erlauben wird, so unabhängig wie möglich zu sein“ (Deklaration von Madrid 2002, 9).

2.2 Die Arbeitsmarktsituation in Österreich 2011

Da die Chancen auf einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung im Kontext zur allgemeinen Arbeitsmarktsituation stehen, soll zu Beginn allgemein ein Bild der aktuellen Lage am österreichischen Arbeitsmarkt geschaffen werden.

Besonders durch die anhaltende Konjunkturkrise und verschärft durch die Wirtschaftskrise aus dem Jahr 2008, haben sich die Chancen auf eine Arbeits- bzw. Beschäftigungsmöglichkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung deutlich verschlechtert (vgl. Schüller 2001, 289). Eine ausführliche Beschreibung der Arbeitsmarktsituation scheint an dieser Stelle vonnöten, denn der wirtschaftliche Rahmen bestimmt allgemein die Situation der Arbeitnehmer und dementsprechend auch die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung (vgl. Stöpel 2005, 22).

Die Problematik der Statistiken zu Erwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit liegt in deren unterschiedlichen Berechnungsarten und ihrer entsprechend verschieden ausfallenden Interpretationen. Dies geschieht einerseits durch die unterschiedlichen Berechnungsarten (national oder international), andererseits sind die Zahlen üblichen quartalsweisen Schwankungen

unterzogen. Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Quartalen spiegelt das bekannte saisonale Muster der Beschäftigung in Österreich wider. Als Beispiel sollen die Zahlen der Erwerbstätigen aus den Vorjahren dienen. Während im ersten Quartal 2009 die Anzahl an Erwerbstätigen Personen mit 4,022.000 am niedrigsten war, lässt sich im zweiten und dritten Quartal ein kontinuierlicher Anstieg erkennen, wobei sich im dritten Quartal – sowohl bei den männlichen als auch weiblichen Erwerbstätigen – ein Höchstwert zeigte (4,119.000; Männer: 2,214.000, Frauen: 1,905.000). Im vierten Quartal wird ein Rückgang auf 4,089.000 Erwerbstätige ersichtlich (vgl. Statistik Austria 2009, 8).
Allgemein betrug laut Mikrozensus im dritten Quartal 2010 die Zahl der Arbeitslosen nach internationaler Definition 190.900. Das AMS registrierte im 4 Quartal insgesamt 214.700 Arbeitslose nach nationaler Definition. Im Vergleich zum Vorjahresquartal wurde nach internationaler Definition eine Abnahme von 30.900 Arbeitslosen verzeichnet, nach nationaler Definition nahm die Zahl der Arbeitslosen um 20.500 ab (vgl. Statistik Austria 2009, 10).
Relevant für die vorliegende Arbeit ist, dass es bei der Dauer der Arbeitslosigkeit Unterschiede zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Beeinträchtigung gibt. Dies äußert sich vor allem darin, dass der Zustand der Arbeitslosigkeit für Menschen mit Behinderungen bei allen Ausbildungsabschüssen längerfristig ist, als in der Gesamtgruppe der Arbeitslosen. Bei Personen ohne Ausbildung ist diese sogar doppelt so lang, während mit steigendem Niveau der Ausbildung auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit sinkt (vgl. Stöpel 2005, 21).
Die Anzahl der Langzeitarbeitslosen, deren Arbeitslosigkeit bereits ein Jahr oder länger dauerte, betrug im dritten Quartal 2010 46.000 und war damit höher als im Vorjahr. Ihr Anteil an allen Arbeitslosen lag mit 24,0% im dritten Quartal 2010 über dem Wert im selben Quartal des Vergleichsjahres 2009 (19,5%) (vgl. Statistik Austria 2009).

Die positive Entwicklung im Jahr 2010 muss jedoch unbedingt vor dem Hintergrund der Ergebnisse der letzten Jahre gesehen werden. Nachdem sich die Statistik ihre Ergebnisse mit denen der Vorjahre in Relation stellt, in denen die Arbeitslosenrate rapide steigend war, sind die positiven Ergebnisse für das Jahr 2010 mit Vorsicht zu genießen. Als Beispiel soll wieder das Jahr 2009 genannt werden in dem sich zum Vergleich mit dem Jahr 2008, die Zahl der Erwerbstätigen um 12.000 bzw. 0,3% verringert hat, die Zahl der Arbeitslosen aber um 42.000 anstieg und sich somit die Arbeitslosenquote von 3,8 % auf 4,8 % erhöhte (vgl. Statistik Austria 2009).
Dieses Verhältnis von Erwerbstätigen und Arbeitslosenzahlen sollte zu denken geben, denn es deutet auf die Problematik der demografischen Entwicklung hin, vor der die Politik wahrscheinlich in nicht allzu ferner Zeit stehen wird. Nachdem die Überalterung der Bevölkerung weiter fortschreitet, steigt gleichzeitig die Jugendarbeitslosigkeit fortwährend an (vgl. Statistik Austria 2009). In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass sich die fehlende Wettbewerbsfähigkeit der Industrie und die Auswirkungen restriktiver Budgetpolitik vor allem

in einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit äußern, besonders unter Jugendlichen (vgl. WIFO 2011). 2009 gab es 60.000 Jugendliche (im Alter von 15 bis 24 Jahren) ohne Arbeit, um 11.000 mehr als 2008 (49.000). Die Erwerbstätigkeit bei den Jugendlichen nahm im Vergleichszeitraum 2010 ab (-15.000 auf 540.000), was die Arbeitslosenquote von 8,0% auf 10,0% hinauf trieb (vgl. Statistik Austria 2009).

Dennoch steht Österreich im Vergleich zu anderen EU-Ländern recht gut da: Der Vergleich der Erwerbstätigenquoten (15-64 Jahre) zeigte Österreich mit 72,1% an vierter Stelle im EU-Ranking, noch vor Großbritannien (71,5%) und Finnland (71,1%). An der Spitze bei der Erwerbsbeteiligung lagen Dänemark (78,1%), die Niederlande (77,2%) und Schweden (74,3%). Das Schlusslicht bildeten Malta (55,3%) und Ungarn (56,7%). Der Durchschnitt der EU 27 fand sich bei 65,9 % (vgl. Statistik Austria 2009).
Seit Anfang 2009 erfasst die Statistik Austria auch die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften im Rahmen der vierteljährlichen Erhebung über offene Stellen. Im Jahr 2009 gab es im Durchschnitt 52.700 offene Stellen. Die gefragtesten Berufe waren Dienstleistungsberufe sowie Verkäuferinnen und Verkäufer in Geschäften (27% aller offenen Stellen), aber auch Technikerinnen und Techniker (21%) und Handwerkerinnen sowie Handwerker (14%). Hilfsarbeitskräfte machten 12% aller offenen Stellen aus. Bei 42% der angebotenen Stellen war aus Sicht der Unternehmen keine schulische Mindestqualifikation erforderlich (vgl. Statistik Austria 2009, 13).

Abschießend zur Arbeitsmarktsituation in Österreich, soll noch auf die Beschäftigungssituation für Menschen mit Behinderung hingewiesen werden. Seit dem Jahr 2004 ist die Zahl der Arbeitslosen mit Behinderung konstant steigend (vgl. BMASK 2008, 8). Die Zahl der als Arbeit suchend vorgemerkten Personen mit Behinderungen ist nach wie vor sehr hoch. In den Jahren 2006 und 2007 waren beispielsweise von den begünstigten Behinderten 34 % bzw. 33 % nicht erwerbstätig. In dieser Gruppe sind neben arbeitsuchend gemeldeten behinderten Menschen (ca. 6.000) auch Pensionsanwärtern und Hausfrauen bzw. -männer enthalten (BMASK 2008, 148). Nochmals soll auf den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Teilhabemangel hingewiesen werden, der bereits in der Einleitung behandelt wurde.

2.3 Erster, Offener oder Allgemeiner Arbeitsmarkt

Vorab ist festzuhalten, dass in drei mögliche Formen des Arbeitsmarktes unterschieden werden kann: den allgemeinen Arbeitsmarkt – in dem keine spezifischen Hilfen existieren, den geschützten bzw. besonders geförderten Arbeitmarkt, sowie den Ersatzarbeitsmarkt. Die Ausformungen und Bezeichnungen für die Arbeitsmärkte sind abhängig von den Verhältnissen von Angebot bzw. Nachfrage auf dem regionalen Arbeitsmarkt und unterscheiden sich je nach gültigen Rahmenbedingungen des Arbeits- und Sozialrechts zwischen Ländern und

Regionen (vlg. Biewer 2009, 215). Aufgrund dieser Diskontinuität ist keine allgemeingültige Definition für die verschiedenen Arbeitsmärkte vorhanden (vgl. Stöpel 2005, 19). Die Begriffe „Erster Arbeitsmarkt“, „Offener Arbeitsmarkt“, sowie „Allgemeiner Arbeitsmarkt“ können aber als Synonyme für jenen Sektor des Arbeitsmarkts angewandt werden, in dem der größte Teil der Arbeitnehmer Arbeit findet (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 16). Die genannten Arbeitsmärkte umfassen reguläre, sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit außerhalb von Sonderinstitutionen wie beispielsweise „Beschäftigungstherapiewerkstätten“, oder „Geschützten Werkstätten“ (vgl. Fasching 2004, 359). Weiters können der zeitliche Umfang der Tätigkeit, Subventionen, das Entgelt und ein existenzsicherndes Einkommen als Unterscheidungskriterien zwischen den Arbeitsmärkten angesehen werden (vgl. Stöpel 2005, 19).

2.4 Geschützter Arbeitsmarkt

Laut der österreichischen Bundesregierung zeichnen sich „geschützte Beschäftigung“ oder „geschützte Arbeitsplätze“ durch diverse Maßnahmen (z.B.: finanzielle Unterstützung der Arbeitgeber) aus, die nicht ganz marktübliche Bedingungen schaffen (vgl. BMSA 2007, 36). Die OECD versteht unter geschützter Beschäftigung eine Tätigkeit in einem abgeschotteten Umfeld, sei es in einer besonderen Werkstatt, einer Sozialfirma, an einem geschützten Arbeitsplatz oder einem Segment am allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. OECD 2003, 30). Eine treffende Unterscheidung zwischen geschützten Arbeitsplätzen und geschützten Werkstätten findet sich im Wiener Behindertengesetz, in dem es wie folgt lautet:

> *„Geschützte Arbeitsplätze sind einzelne für Behinderte bestimmte Arbeitsplätze in Betrieben, die im Übrigen überwiegend Arbeitsplätze für Nichtbehinderte aufweisen. Geschützte Werkstätten sind Betriebe oder Teile von Betrieben, in denen sich ausschließlich oder überwiegend Arbeitsplätze für Behinderte befinden“ (WBHG 2007, 5).*

Es zeichnet sich jedoch ab, dass dort wo geschützte Beschäftigungsverhältnisse existieren, zunehmend versucht wird, diese an normale Arbeits- und Produktionsbedingungen anzupassen (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 159).

Zum geschützten Arbeitsmarkt zählen beispielsweise Integrative Betriebe. Früher als „Geschützte Werkstätten“ bezeichnet, werden unter Integrativen Betrieben gemeinnützige Betriebe nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) verstanden. Es handelt sich dabei um „Einrichtungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können“ (BMSK 2007a, 37).

Dabei müssen die Aufwendungen der Integrativen Betriebe überwiegend selbst erwirtschaftet werden und werden daher nach kaufmännischen Grundsätzen als Gesellschaft mit beschränkter Haftung geführt. Ein weiteres Kennzeichen Integrativer Betriebe ist, dass die in ihnen beschäftigten Menschen kollektivvertraglich entlohnt werden, in vollem Umfang sozialversichert sind und betriebliche Mitspracherechte haben. Weiters steht für sie eine umfas-

sende medizinische, soziale, heilpädagogische und psychologische Betreuung bereit (vgl. BMSK 2007a, 37; BEinst 2010, 16). Im Gegensatz dazu standen früher aufgrund der Struktur und Unternehmensform der Integrativen Betriebe, die von betriebswirtschaftlichen Erfordernissen dominiert ist, klassische Rehabilitationsmaßnahmen wie z.B. psychosoziale Stabilisierung, berufliche Aus- und Weiterbildung, oder spezifische Arbeitsplatzadaptierungen eher im Hintergrund und wurden nur in unmittelbar produktionsrelevanten Ausmaß ermöglicht (vgl. BMSK 1993, 152f). Durch die aktuelle Definition der Integrativen Betriebe kommt der Qualifizierung mehr Bedeutung zu. So formuliert das BMSK im Jahr 2007: „Ziel der Ausbildung ist es, die behinderten Menschen auf einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln“ (BMSK 2007a, 37). Genauer heißt es im § 11 (2) BEinstG, dass der Integrative Betrieb, es den dort beschäftigten Personen mit Beeinträchtigung ermöglichen muss, „ihre Leistungsfähigkeit mit dem Ziel der Eingliederung in den freien Arbeitsmarkt zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen“ (BEinstG 2010, 15).
Der wesentliche Unterschied zu „geschützter Beschäftigung“ bzw. „geschützten Arbeitsplätzen“ besteht darin, dass Integrative Betriebe eigens dafür errichtet wurden, vor allem Menschen mit Behinderungen Arbeit anzubieten. 2007 gab es im gesamten österreichischen Bundesgebiet acht Integrative Betriebe mit über 20 Betriebsstätten, in denen mehr als 1.400 Menschen mit Behinderung beschäftigt waren (vgl. BMAS 2007a, 36f). Im Vergleich dazu waren es im Jahr 1992 zwar eine Betriebsstätte mehr, jedoch fanden damals deutlich weniger Personen – gesamt 950 – Beschäftigung in einem Integrativen Betrieb (vgl. BMAS 1993, 38).

Abschließend soll der Vollständigkeit halber noch auf die im internationalen Vergleich der OECD angeführte Angepasste Beschäftigung, die Geförderte Beschäftigung und die Reservierte Beschäftigung hingewiesen werden, auf die aber im weiteren nicht näher eingegangen wird (vgl. OECD 2003, 40).

2.5 Ersatzarbeitsmarkt: Beschäftigungstherapiewerkstatt

Während auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt die Arbeitskräfte primär nach ihren Kompetenzen und Qualifikationen ausgewählt werden, ist der Zugang zum beschützten Arbeitsmarkt über fehlende Kompetenzen bzw. Einschränkungen bestimmt (vgl. Stöpel 2005, 20).
Die Bezeichnungen für die Institutionen des Ersatzarbeitsmarktes sind äußerst unterschiedlich und reichen beispielsweise von Beschäftigungstherapie, Tagesstruktur, Tageseinrichtung, bis hin zu fähigkeitsorientierter Aktivität. Nachdem die Regelungen dafür föderal ausgerichtet sind, gibt es in Österreich für die Beschäftigungstherapie keinen konsistenten Begriff, wie es die verschiedenen Landesgesetzgebungen verdeutlichen[5]. An dieser Stelle soll der

[5] Wie bereits erwähnt wird auf die verschiedenen Begriffsverständnisse in den Landesgesetzen in Kapitel 3.2 genauer eingegangen.

Vollständigkeit halber noch auf die Bezeichnung WfbM – Werkstatt für behinderte Menschen – hingewiesen werden, die sich in der deutschen Literatur zum Thema etabliert hat.

Das BMAS beschreibt Beschäftigungstherapiewerkstätten als eine in Tagesheimstätten und in Einrichtungen mit Wohnheimen angebotene Tätigkeit, durch die Menschen mit Behinderung sozial eingegliedert werden, sowie unterstützt durch fachkundige Betreuung bei sinnvoller und nützlicher Beschäftigung ihre Fähigkeiten weiterentwickeln sollen. Die Aufnahme in eine solche Einrichtung erfolgt nach Anhörung eines Sachverständigenteams aus Ärzten, Psychologen, Sozialarbeitern und Berufsberatern (vgl. BMAS 2007b, 29). Der Personenkreis der in Beschäftigungstherapiewerkstätten betreuten Mitarbeiter verfügt über keine Homogenität, da sie grundsätzlich allen Menschen offen stehen soll, die auf geschützte Formen der Arbeit angewiesen sind. Der überwiegende Teil an Personen stellen Menschen mit geistiger Behinderung dar, wobei unter dem Dach der Werkstätte natürlich auch Menschen mit körperlicher, oder in den letzten Jahren auch zunehmend Menschen mit Lernbehinderungen betreut werden (vgl. Ellger-Rüttgardt 2000, 321).
Zu unterstreichen ist, dass es in derartigen Institutionen weder angemessene Entlohnung, in der Regel handelt es sich lediglich um Taschengeld, noch finanzielle Leistungen wie Familienbeihilfe gibt oder Pensionsansprüche entstehen (vgl. BMAS 2007b, 29). Für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung wird die Beschäftigungstherapiewerkstätte meist zum: „einzig offen stehenden, gleichwohl weder frei gewählten noch integrativen Arbeitsumfeld“ (Koenig/Pinetz 2009, 38). Die Beschäftigungstherapiewerkstätte sieht sich der Problematik gegenüber, dass sie einerseits Fertigungsbetrieb für Kunden mit allen Anforderungen, die diese an einen Wirtschaftbetrieb stellen, sein soll. Gleichzeitig sollen sie aber auch Dienstleistungsbetrieb mit dem gesellschaftspolitischen Auftrag sein, sowie Eingliederungshilfe für die Mitarbeiter mit Beeinträchtigung leisten (vgl. Spiess/Struve 2001, 69).
Die Werkstatt darf nicht mit einer unverbindlichen Spielwiese verwechselt werden. Vielmehr soll ihn ihr den Beschäftigten das Gefühl vermittelt werden, gesellschaftlich nützliche und notwendige Arbeit zu leisten. Denn der richtig verstandene Leistungsgedanke gehöre durchaus in die Werkstätte, da er Menschen mit Beeinträchtigung ernst nimmt und dazu beiträgt, dem Normalisierungsprinzip in der Welt der Arbeit zu seinem Recht zu verhelfen. Denn „auch wenn behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen arbeiten, so können sie dennoch das Gefühl entwickeln, gesellschaftlich dazu zu gehören, eben weil sie gesellschaftlich nützliche Arbeit erbringen“ (Ellger-Rüttgardt 2000, 318).

Abschließend soll noch auf eine Forderung von Ellger-Rüttgardt verwiesen werden, die aufgrund der doppelten Aufgabe der Werkstatt für Behinderte – nämlich Arbeit und Bildung – fordert, dass künftig von der „Werkstatt für Arbeit und Beruf (WfAB)“ die Rede sein sollte (vgl. Ellger-Rüttgardt 2000, 319).

2.6 Kritische Betrachtung der „Beschäftigungstherapiewerkstatt“

Im Anschluss soll noch auf einige Kritikpunkte in Zusammenhang mit Beschäftigungstherapiewerkstätten hingewiesen werden. Besonders auf Vorwürfe zur gerechten Entlohnung, sozialen Isolation und mangelnden beruflichen Rehabilitation wird in der Literatur immer wieder verwiesen. Daher sollen diese Themenbereiche abschließend noch kurz angesprochen werden.

Generell ist festzuhalten, dass trotz den Bemühungen seitens der Gesetzgebung Menschen mit Beeinträchtigungen noch immer mit vielfältigen Formen von Benachteiligungen konfrontiert sind (vgl. Hofer/Iser/Miller-Fahringer 2006, 31). Auch Koenig (2008) weist darauf hin, dass „der sozialrechtliche Status der NutzerInnen von Beschäftigungstherapie-Einrichtungen in einem internationalen Vergleich eine Vielzahl an Diskriminierungen aufweist“ (Koenig 2008b, 77). So unterliegen Beschäftigungstherapiewerkstätten weder dem Arbeitsrecht, noch den gesetzlichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen wie z.B. Urlaubsanspruch oder den Regelungen für Arbeitszeiten. Weiters gibt es keine eigenständige soziale Versicherung, was das Fehlen eines Pensions- oder Arbeitslosenanspruchs mit sich bringt. Kritisch muss auch noch angemerkt werden, dass die Unterscheidung in Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit, sowie die damit verbundene Feststellung eines Grades an (Rest-) Leistungsfähigkeit, wie sie im allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (§ 273) vorgenommen wird, durchaus als Diskriminierung gewertet werden kann. Hierzu ist noch darauf hinzuweisen, dass das österreichische System der Beschäftigungstherapiewerkstätten beispielsweise im Unterschied zur Bundesrepublik Deutschland durchgehend föderal ausgerichtet ist (vgl. Koenig 2008b, 77). Im Gegensatz dazu wurden in den Jahren 2000 und 2001 in Deutschland zahlreiche gesetzliche Änderungen durchgeführt, die unter anderem die Chancen für einen Übergang aus der Werkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern sollten. So ist auch das Hinwirken zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Deutschland gesetzlich vorgeschrieben (vgl. Detmar et al. 2002, 5).

Die Vorwürfe an die Werkstätten sind vielschichtig. In der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales durchgeführten Evaluierung der geschützten Werkstätten aus dem Jahr 1993, wird die Kritik zugespitzt wie folgt zusammengefasst:

> *„Geschützte Werkstätten sind Ghettos in denen Menschen mit Behinderungen verwahrt und isoliert werden. Sie müssen stupide, eintönige und unqualifizierte Arbeiten verrichten, erhalten dafür nur ein ‚Taschengeld’ und genießen keinerlei arbeitsrechtlichen Schutz bzw. sind nicht sozialversichert, was auf eine Ausbeutung der Arbeitskraft von Menschen mit Behinderungen hinausläuft. Die soziale Integration von Menschen mit Behinderungen wird zudem verhindert, weil Beschäftigte Geschützter Werkstätten, auch dort wohnen müssen“ (BMAS 1993, 1).*

Diese – doch recht scharfe – Kritik spricht einige Themenbereiche an, auf die im Folgenden in gekürzter Form umrissen werden sollen.

Teilhabe an der Gesellschaft vs. Soziale Isolation

Einer der großen Nachteile des Ersatzarbeitsmarktes ist, dass Menschen mit Behinderung wenig Chancen bekommen, mit „nicht-behinderten" Menschen zu interagieren, da sie sich in einer „abgesonderten", „geschützten" Umgebung befinden, was wiederum mit dem Gedanken der Normalisierung nicht zu vereinbaren ist (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 12). Demgegenüber steht im Sinne gesellschaftlicher Teilhabe die Forderung, das Menschen mit Beeinträchtigung mit nichtbehinderten Kollegen zusammenarbeiten und in alle Aktivitäten des Arbeitslebens (z. B. Pausen, Personalversammlungen oder soziale Ereignisse) mit einbezogen werden sollen (vgl. Trost 1996, 61). Gerade die Möglichkeit neue Freunde am Arbeitsplatz zu finden und das soziale Netzwerk zu erweitern, ist oft einer der ausschlaggebenden Gründe für Menschen mit Behinderung um einen Job am allgemeinen Arbeitsmarkt anzustreben (vgl. Beyer/Grove/Schneider 2004, 29).

Lohn vs. Taschengeld

Als weiteren wesentlichen Kritikpunkt kann der Umstand angesehen werden, dass in der Beschäftigungstherapiewerkstätte kein Gehalt ausgezahlt, sondern lediglich Taschengeld verdient wird (vgl. Koenig 2008b, 77). Eine Beschäftigung in der Werkstatt bedeutet somit auch eine aktive Ausgrenzung aus dem Erwerbsleben (vgl. Weinmann 1994, 8). Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass jeder Mensch einen angemessenen Lohn für seine geleistete Arbeit, sowie die üblichen Sozialleistungen bzw. Vergünstigungen wie bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall etc. erhalten soll (vgl. Trost 1996, 61). Unverblümt fasst Ellger-Rüttgardt (2000) die Gehaltsfrage in den Beschäftigungstherapiewerkstätten zusammen, indem sie die gegenwärtige Form der Entlohnung als schlichtweg falsch bezeichnet, denn „was die Mitarbeiter dort erhalten, ist in der Regel kein Lohn, sondern nur Taschengeld und damit Almosen" (Ellger-Rüttgardt 2000, 321).

Zum Thema Lohn ist weiters erwähnenswert, dass der Verdienst von Geld für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung einen wichtigen Motivationsgrund für die Suche nach einem Dienstverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt darstellt (vgl. Beyer/Grove/Schneider 2004, 29).

Produktive Tätigkeit vs. Bloße Beschäftigung

Einen weiteren Themenbereich stellen die Art und die Produktivität der Beschäftigung in den Werkstätten dar. Kritisch zu den am allgemeinen Arbeitsmarkt angebotenen Arbeitsplätzen äußert sich Stöpel (2005), der die Tätigkeiten für Menschen mit Behinderung als „durch quantitative Über- und qualitative Unterforderung bei geringen Freiheitsgraden und oft hoch belastenden Arbeitsbedingungen" ansieht (vgl. Stöpel 2005, 28). Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung leisten im Sektor Arbeit einen gesellschaftlich relevanten Beitrag und dürfen daher nicht mehr nur als Nutznießer des sozialen Systems angesehen werden. Wichtig

dabei ist, dass es sich „in jedem Fall um reale, produktive Arbeit und nicht um irgendeine Form von lediglich die Zeit strukturierender Beschäftigung handelt“ (Trost 1996, 61).

Berufliche Rehabilitation vs. „Endstation Beschäftigungstherapie“

In der Literatur besteht oftmals die Forderung, dass in den Beschäftigungstherapiewerkstätten – als Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation – auch durch rehabilitative Beschäftigung, für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet und nicht nur eine bloße Beschäftigung stattfinden sollte (vgl. Stöpel 2005, 20). Werkstätten für Behinderte sollten demnach einem permanenten Bildungsauftrag entsprechen, um Persönlichkeitsentwicklung und fachliche Qualifikation auf ein höheres Niveau bringen zu können, wobei ein sinnvoller Abschluss der Bildungsarbeit für eine Person mit Behinderung eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt darstellen würde (vgl. Spiess/Struve 2001, 69). Dabei soll sich Integration nicht nur auf das Zusammenleben bzw. die Zusammenarbeit behinderter und nichtbehinderter Menschen beschränken, sondern darüber hinaus gehen (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 160).

> *„Für die die Personen, die in WfBs tätig sind, bedeutet die Beschäftigung eine Integration in das Arbeitsleben, nicht aber eine Integration in das Erwerbsleben“ (Spiess/Struve 2001, 69).*

Sofern eine Integration in das Arbeitsleben erfolgt, bleibt die Werkstatt immer noch eine spezielle Institution für Menschen mit Behinderung. Damit bedeutet eine dortige Rehabilitation gleichzeitig auch die Ausgrenzung aus dem Erwerbsleben (vgl. Weinmann 1994, 8).
In diesem Zusammenhang muss auch die Problematik bedacht werden, dass die in den Werkstätten geforderte Ausbildung für Arbeitsplätze am ersten Arbeitsmarkt oft schwer damit zu vereinbaren ist, gleichzeitig ein konkurrenzfähiger Produktionsbetrieb am freien Markt zu sein (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 12f). Demgegenüber nehmen andere Autoren an, dass durch die Arbeit von Menschen mit geistiger Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt die unverzichtbare Arbeit der Werkstätte als Einrichtung zur beruflichen Rehabilitation nicht in Frage gestellt, sondern nur noch mehr hervorgehoben wird (vgl. Spiess/Struve 2001, 70).

Neben dem Bildungsauftrag, dessen Ziel eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt wäre, dem jedoch in vielen Beschäftigungstherapiewerkstätten aus verschiedensten Gründen nicht nachgekommen wird, beziehungsweise in vielen Fällen einfach nicht nachgekommen werden kann, bestehen noch eine Reihe anderer Barrieren, die es Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung erschweren, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu finden. Auf diese Barrieren beruflicher Rehabilitation wird im, die theoretische Grundlegung abschließenden, Kapitel 5 ausführlich eingegangen werden.

2.7 „Unterstützte Beschäftigung“ – „Supported Employment“

Abschließend zum Kapitel Arbeit, Arbeitsmärkte und Beschäftigungsmöglichkeiten soll, der Vollständigkeit halber, noch auf die in der einschlägigen Literatur viel erwähnte unterstützte Beschäftigung eingegangen werden. Der Begriff „Unterstützte Beschäftigung“ stellt die deutsche Übersetzung des Begriffs „Supported Employment“ dar, einem Konzept, dass in den Vereinigten Staaten Amerikas bereits Ende der 70er Jahre entwickelt wurde (vgl. Trost 1996, 61).

> *„Mit ‚supported employment’ ist ein Unterstützungskonzept gemeint, welches Menschen mit Behinderung in die Lage versetzt, einer beruflichen Tätigkeit in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachzugehen“ (Lindmeier/Hirsch 2006, 26).*

Damals gab es in den USA die ersten Modellversuche der individuellen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Kerngedanke war in erster Linie aufzuzeigen, dass Menschen mit geistiger Behinderung bei entsprechender Unterstützung durch ‚Job Coaches’ in der Lage sind, einfach strukturierte Arbeiten auf regulären Arbeitsplätzen durchzuführen (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 2). Die Zielgruppe der Unterstützten Beschäftigung stellen Menschen mit Behinderung dar, die ohne Unterstützung keinen regulären Arbeitsplatz bekommen oder aufrechterhalten könnten, sowie Menschen, die wegen ihrer Beeinträchtigung zusätzliche Hilfestellungen benötigen. Mittlerweile hat das Konzept des „Supported Employment“ in die US-amerikanische Sozialgesetzgebung Einzug gehalten, wodurch auch die finanzielle Absicherung der damit verbundenen Dienste weitgehend gesetzlich geregelt bzw. abgesichert ist (vgl. Trost 1996, 61). Angestoßen durch die Entwicklungen in den USA konnte beginnend mit Anfang der 90er Jahre auch in Europa gezeigt werden, dass begleitet durch entsprechende Rahmenbedingungen und Unterstützungsangebote, Menschen mit einer geistigen Behinderung durchaus in der Lage sind, am regulären Arbeitsmarkt zu partizipieren (vgl. Koenig 2008a, 440f).

Zu betonen ist dabei, dass „Unterstützte Beschäftigung“ nicht nur einen ambulanten Arbeitsansatz umfasst, bei dem für eine Person ein deren Neigungen und Fähigkeiten entsprechender Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Wohnortnähe gesucht wird. Viel mehr wird in weiterer Folge auf die Arbeitsaufnahme vorbereitet und in der Regel bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz, sowie der Einnahme einer sozialen Rolle im Betrieb Unterstützung geboten (vgl. Hohmeier 2001, 18). Das Konzept kann als Umkehrung des traditionellen Arbeitsansatzes der beruflichen Rehabilitation – erst qualifizieren, dann platzieren – angesehen werden (vgl. Lindmeier/Hirsch 2006, 26). Die Umkehrung der Reihenfolge von Ausbildung bzw. Qualifikation und Arbeit, kann als eines der markantesten Kennzeichen Unterstützter Beschäftigung angesehen werden, da in der Regel in traditionellen Rehabilitationssystemen Menschen mit Beeinträchtigungen solange qualifiziert werden, bis sie eine angestrebte Arbeitsreife erreicht haben. Damit geht die Erwartung einher, dass die erworbenen Fähigkeiten

später auf die Bedingungen des Arbeitsplatzes übertragen werden können (vgl. Trost 1996, 62). Ausschlaggebend für die Änderung der Abfolge von Qualifikation und Arbeit war jedoch die Beobachtung, dass viele der betreffenden Personen eben diesen Erwartungen nicht nachkommen konnten. Ein Großteil der Menschen mit Behinderung, die nach einem Training innerhalb der Werkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden, scheiterten in der dortigen Arbeitssituation, da sie die angeeigneten Kompetenzen auf die konkrete betrieblich Situation nicht anwenden konnten (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 2).

Die Integration am allgemeinen Arbeitsmarkt bedeutet keine bedingungslose Anpassung an die Normalität der Arbeitswelt, die teilweise an Menschen mit Behinderung unerfüllbare Anforderungen stellt (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 5). Unterstützte Beschäftigung soll Menschen mit Behinderungen befähigen, reguläre Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszufüllen. Es geht ausdrücklich um keine Form geschützter Arbeit, sondern um ein breites Spektrum von Arbeitsplätzen in Betrieben auf dem ersten Arbeitsmarkt (Trost 1996, 61).
Mit Hilfe des sogenannten „training on the job", das ein gezieltes Erlernen von an einem konkreten Arbeitsplatz geforderten Fertigkeiten, unter den Realbedingungen eines bestehenden oder sich anbahnenden Arbeitsverhältnisses umfasst, soll eine bestmögliche Qualifikation für die jeweilige Arbeit geschaffen werden (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 5).

> *„Training-on-the-job bedeutet aber nicht, wie Kritiker vielleicht vorschnell unterstellen mögen, das sture Antrainieren unverstandener, bis zur Unkenntlichkeit segmentierter Tätigkeiten. Vielmehr ermöglicht dieses spezielle Lernen, daß das in einem konkreten Arbeitszusammenhang und im konkreten sozialen Gefüge eines Betriebes Erlernte – berufsbezogene Erfahrungen – zu einem Baustein allgemeiner beruflicher Kompetenz wird" (Behncke/Ciolek/Körner 1993, 5).*

Einen weiteren Baustein des Supported Employment stellt die Individualisierung der Unterstützung dar. So gibt es kein allgemeines Programm, das unterschiedslos auf alle Menschen angewandt wird, sondern es wird Wert darauf gelegt, die Art und Häufigkeit der Unterstützung in hohem Maße zu individualisieren und auf die einzelnen Bedürfnisse abzustimmen. Die Unterstützungsmaßnahmen werden in ambulanter Form durch Mitarbeiter von Integrationsdiensten – „Integrationsberater", „Arbeitsassistenten" oder „Arbeitsbegleiter" – zu Verfügung gestellt. Als weiterer Grundsatz gilt, dass das die Hilfestellungen durch die Unterstützte Beschäftigung nicht zeitlich befristet ist. Zwar soll jeder nur soweit betreut und begleitet werden, wie es unbedingt notwendig ist, dies kann aber durchaus bedeuten, dass eine intensive, anhaltende Begleitung am Arbeitsplatz notwendig ist. Abschließend soll noch betont werden, dass das Konzept der unterstützten Beschäftigung weit mehr darstellt, als bloß einen Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung verfügbar zu machen. So ist es vor allem eng mit der Forderung nach Integration und Gleichberechtigung, sowie der Möglichkeit von Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderung verbunden (vgl. Trost 1996, 62f).

Beispiele unterstützter Beschäftigung

Nachdem die Hamburger Arbeitsassistenz (HAA) ein in der Literatur viel zitiertes Modell zur Unterstützung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt darstellt, soll ihr an dieser Stelle ein eigenes Kapitel gewidmet werden.

Kernstück der HAA ist das „Training on the Job" – ein intensives und individuelles Einarbeiten, sowie die Betreuung des Behinderten am Arbeitsplatz durch einen Arbeitsbegleiter, wobei die Dauer und die Intensität von den individuellen Anforderungen der Person mit Behinderung, des Arbeitsplatzes und den Bedürfnissen des Arbeitgebers abhängt (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 14).

Die berufliche Qualifikation durch die Hamburger Arbeitsassistenz setzt sich aus sechs verschiedenen Einzelqualifikationen zusammen:

1. „Fahrtraining, d. h. das selbständige Erreichen und Verlassen des Arbeitsplatzes,
2. räumliche Orientierung im Betrieb, d. h., das sichere Sich-bewegen-Können in den verschiedenen räumlichen Bereichen: Arbeitsplatz, Kantine, Pausenraum, sanitäre Einrichtungen, Verwaltung etc.
3. zeitliche Orientierung, d. h., pünktlicher Arbeitsantritt, Einhalten der Pausen, Arbeitsende;
4. Training der konkreten Arbeitstätigkeit;
5. Erlernen sozialer Kompetenzen,
6. letztlich auch die Vermittlung von Kommunikationsfähigkeiten bei den nicht behinderten Arbeitskolleg/-innen (Behncke/Ciolek/Körner 1993, 14f).

Der Betreuungsbedarf wird vom jeweiligen Einzelfall abhängig gemacht, wobei der Job Coach dem behinderten Arbeitnehmer in den ersten Wochen den gesamten Arbeitstag zur Seite steht und erst im Zuge der Verselbständigung die Dauer seiner Begleitung reduziert. Schließlich beschränkt sich die Betreuung auf gelegentliche Besuche oder Telefongespräche, wobei Wert darauf gelegt wird, dass der Kontakt zum Arbeitnehmer, als auch zur Firma nicht abreißt (vgl. ebd., 18).

Ein weiteres erwähnenswertes Beispiel stellt das Projekt „Knowledge in Management" dar, das vor allem aufgrund seines außerordentlichen Erfolges an dieser Stelle kurz erwähnt werden soll. Immerhin konnten innerhalb des relativ kurzen Zeitraums von 18 Monaten die beachtliche Zahl von 168 Personen aus geschützten Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt, sowie weitere 100 Personen in den Prozess der Vermittlung aufgenommen werden.

Das Ziel des Projekts, das in den Niederlanden im Zeitraum von 1992 bis 1994 durchgeführt wurde, war, Einstellungen und geplante sowie vollzogene Handlungsschritte im Zusammenhang mit der Vermittlung von Mitarbeitern mit Beeinträchtigung aus der Werkstätte zu erhe-

ben und daraus allgemeine Maßnahmen und praktische Modellprojekte für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu entwickeln (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 99-105).

2.8 Beispiel der IFD – Die Integrationsfachdienste

Bei der Beschäftigung mit der – überwiegend aus Deutschland stammenden – Literatur zum Übergang von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, sowie „Supported Employment“ stößt man unweigerlich auf den Begriff des „Integrationsfachdienstes“ oder auch kurz „IFD“. Nachdem die Unterstützte Beschäftigung bereits in Kapitel 2.7 vorgestellt wurde, soll nun ein Blick auf die IFD geworfen werden, die aufgrund ihrer Erfolge bei der Vermittlung vermeintlich ‚nicht vermittlungsfähiger' Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Deutschland bereits 2001 durch das Sozialgesetzbuch (SGB IX § 109ff) gesetzlich verankert wurden (vgl. Lindmeier 2005, 133). Da diese Form der Unterstützung als solche in Österreich nicht existiert, soll sie der Vollständigkeit halber kurz vorgestellt werden.

Der Ursprung der Integrationsfachdienste liegt in der Behinderten- und Gesellschaftspolitik der USA, deren Zielsetzung sich auf die Integration von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt richtete (vgl. Hohmeier 2001, 17). Integrationsfachdienste eröffnen neue Wege im Ablauf und der Gestaltung beruflicher Qualifizierung von Menschen mit Behinderung. Sie arbeiten nach dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung oder auch „Supported Employment“ und folgen dem Prinzip „(…) erst platzieren, dann qualifizieren“ (vgl. Lindmeier/Hirsch 2006, 8).
Bei den ersten Integrationsfachdiensten stand zunächst kein in sich geschlossenes und erprobtes Konzept zur Verfügung, wodurch sich die Arbeit lediglich an der zentralen Idee orientierte, dass durch die Individualisierung und Flexibilisierung unterstützender Maßnahmen die Eingliederungschancen für behinderte Menschen deutlich zu erhöhen seien (vgl. Barlsen/Hohmeier 2001, 11). Heute übernehmen Integrationsfachdienste überwiegend die Funktion, Startnachteile von Menschen mit Beeinträchtigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auszugleichen. Die Unterstützungsleistungen sollen die behinderungsbedingten Einschränkungen möglichst weitgehend kompensieren und zumindest eine annähernde Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt schaffen, indem sie:

- verfügbare oder neu zu schaffende Arbeitsplätze erschließen, deren Anforderungsniveau für ihre Klienten passend sind,
- in einen Prozess der Qualifizierung am Arbeitsplatz und der Arbeitsplatzanpassung die Fähigkeiten der Arbeitssuchenden und die Anforderungen des Arbeitsplatzes aufeinander abstimmen
- durch Gespräche; Informationen usw. bei den Arbeitgebern Vorurteile und Berührungsängste abbauen, sowie eine soziale Eingliederung in den Kollegenkreis fördern

- sich bei Problemen als Berater und Mittler zur Verfügung stellen (vgl. Mair/Barlsen 2000, 401).

Integrationsfachdienste schließen somit die Versorgungslücke zwischen der Werkstatt für Behinderte und dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei ist festzuhalten, dass all diese Unterstützungen soweit als möglich nicht außerhalb, sondern unmittelbar am Arbeitsplatz erfolgen. Somit wird Integration als ein alltägliches und überall einzusetzendes Mittel verstanden, was bedeutet, dass die IFD bewusst Abstand von der Vorstellung nehmen, dass Personen mit Behinderungen vor feindlichen Umwelteinflüssen bewahrt und für sie etwas getan werden muss. Die Maßnahmen sollen soweit als möglich mit den Klienten gemeinsam erfolgen (vgl. ebd., 401f). So kann man das Prinzip der IFD wie folgt zusammenfassen:

> *„Integrationsfachdienste schützen ihre Nutzer also nicht vor den Unwegsamkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes, sondern helfen ihnen, sich mit seinen Anforderungen zu arrangieren“ (Mair/Barlsen 2000, 401).*

Aber auch aus Sicht der Unternehmer bringen IFD Vorteile mit sich. So werden bei der Auswahl und Einarbeitung der Personen in den Betrieb erhebliche Risiken aus Sicht des Arbeitgebers minimiert. Besonders die Gewährleistung einer möglichst reibungslosen Integration in die betrieblichen Arbeitsabläufe wird durch die Unternehmer begrüßt, aber auch das Minimieren der unkalkulierbaren Risiken die eine solche Integration mit sich bringen kann. Die Tätigkeit der Integrationsfachdienste löst zwar nicht die generellen Probleme, die auf dem ersten Arbeitsmarkt herrschen. Sie ermöglicht jedoch Menschen mit Beeinträchtigungen eine annähernde Chancengleichheit, indem sie ihre Kompetenzen sowohl dem Betrieb als auch dem Arbeitssuchenden zur Verfügung stellen, um den Prozess der Passung zwischen den subjektiven Voraussetzungen des Einzelnen und den Anforderungen des Arbeitsplatzes zu erleichtern. Der innovative Charakter und die Stärke der IFD gegenüber anderen Rehabilitationsmaßnahmen liegen darin, dass sie nicht nur ihre Bewerber, sondern auch die Betriebe, sowie deren verfügbare Arbeitsplätze genau kennen. Diese Ausgangslage versetzt sie in die Lage, einzelfallbezogen über die Eignung eines bestimmten Arbeitssuchenden für einen bestimmten Arbeitsplatz zu handeln (vgl. ebd., 402f)

Die Integrationsfachdienste sind aber nicht zu verwechseln mit der Fachkraft für berufliche Integration (FBI) die direkt bei einer Werkstatt für behinderte Menschen angestellt ist und dort den Übergang von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt z.B. durch Betriebspraktika, ausgelagerte Arbeitsplätze, Qualifizierungsmaßnahmen, oder eine individuelle Vermittlung und arbeitsbegleitende Betreuung unterstützt (vgl. Doose 2005b, 3).
Abschließend dazu ist festzuhalten, dass Arbeitsverhältnisse, die vom Integrationsfachdienst bzw. von einer Fachkraft für berufliche Integration vermittelt werden konnten, bewiesener-

maßen deutlich stabiler sind, als anderweitig gefundene Arbeitsverhältnisse (vgl. Doose 2007, 334).

An dieser Stellte soll noch angemerkt werden, dass Deutschland nicht nur in Hinblick auf die IFD Österreich ein Stück voraus ist. In den letzten Jahren haben sich in Deutschland zunehmend integrative Wege der beruflichen Qualifizierung etablieren können, die es Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung ermöglichen, ihre berufliche Grundausbildung an allgemeinen Berufsschulen und integrativen Berufsschulklassen zu absolvieren.
Weiters konnten integrative Fördergänge als nachschulische berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen erprobt und die berufliche Qualifizierung im Bereich der Werkstätten z.B. durch ein zweijähriges ambulantes Arbeitstraining verbessert werden (vgl. Lindmeier/Hirsch 2006, 8).

Es ist abschließend nochmals zu unterstreichen, dass der Eintritt in die Berufs- und Arbeitswelt einen wichtigen biografischen Einschnitt im Leben von jedem Jugendlichen bzw. Erwachsenen darstellt. Diese Veränderung bringt vielfältige Herausforderungen mit sich. Institutionen, die sich mit der Förderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit einer Behinderung befassen – beispielsweise der Berufsvorbereitung bzw. Berufsqualifizierung – kommt dabei entscheidender Einfluss zu. So absolvieren z.B. in Deutschland zwei Drittel der Rehabilitanden (62,5 %) eine berufsvorbereitende Maßnahme, bevor sie eine Entscheidung über ihre weiteren beruflichen Perspektiven treffen (vgl. Schüller 2003, 9).
Damit die Anforderungen einer zufriedenstellenden Berufsberatung erfüllt werden können, ist eine enge Zusammenarbeit mit Institutionen zur Berufsberatung notwendig (vgl. Beinke/Wascher 1993, 23). Auch Salfinger und Klicpera kommen in ihrer Untersuchung zu dem Schluss, dass eine Zusammenarbeit mit Berufsinformationsstellen bzw. Beratungsstellen beim Übergang ins Arbeitsleben, vermehrt anzustreben wäre (vgl. Salfinger/Klicpera 2001, 1).

3 Politik und gesetzliche Rahmenbedingungen

Nachdem das Hauptaugenmerk der Diplomarbeit auf der Situation in Österreich liegt, ist es notwendig die Behindertenpolitik und die aktuell gegebenen gesetzlichen Rahmenbedingungen in unserem Land zumindest zu skizzieren. Eine Darstellung des aktuellen gesetzlichen Hintergrundes, sowie ein Einblick in die österreichische Behindertenpolitik erscheint auch dahingehend sinnvoll, da in späterer Folge die für diese Diplomarbeit erhobenen Einflussfaktoren in die in Kapitel 5 genannten vier Bereiche – eben unter anderem auch in politisch-strukturelle Faktoren – gegliedert werden. Die Beschreibung der Gesetzeslage, die in Österreich nicht nur Bundes-, sondern auch Ländersache ist, erfolgt aber auch deshalb eingehend, da in der statistischen Auswertung der erhobenen Daten auch ein Vergleich des Antwortverhaltens der neun Bundesländer in Hinblick auf eventuelle Unterschiede gezogen werden soll.

Dabei soll auch nicht darauf vergessen werden, dass die österreichische Gesetzeslage auch vor dem Hintergrund der Europäischen Union zu betrachten ist, deren Ziel „echte Arbeitschancen, echte Gehälter und echte Karriereaussichten für Menschen mit Behinderungen – auf dem freien Arbeitsmarkt [sind]“ (EASPD 2007). So werden beispielsweise in der aktuellen Förderperiode (2007 bis 2013) des Europäischen Sozialfonds auch in Österreich Interventionen für die berufliche Integration wie beispielsweise Clearing-Maßnahmen, Jobcoaching, Aus- und Weiterbildung, sowie Qualifizierungsmaßnahmen gefördert (vgl. BMSK 2008a, 9).

Nachdem allgemein auf Behindertenpolitik eingegangen wurde, werden im Weiteren die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Österreich vorgestellt. Im Anschluss daran findet sich eine Darstellung der neun Landesgesetze, bei der jeweils auf die unterschiedlichen Behinderungsbegriffe und Zielsetzungen der einzelnen Rechtssprechungen hingewiesen wird. Abschließend werden in diesem Kapitel noch Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Landesgesetzgebungen dargestellt, sowie vergleichend auf die gesetzliche Lage in Deutschland hingewiesen.

3.1 Behindertenpolitik

Als Ziele der Behindertenpolitik definiert die OECD (2003) zum einen die Sicherstellung, dass Menschen mit Behinderung nicht ausgegrenzt werden und damit verbunden größtmögliche Teilhabe am Wirtschafts- und Gesellschaftsleben nehmen können. Zum anderen soll durch Behindertenpolitik gewährleistet werden, dass Personen mit Behinderungen über sichere und faire Einkünfte verfügen und somit menschenwürdige Leben führen können (vgl. OECD 2003, 15). Dem gegenüber steht, dass besonders die Forderung nach ‚echter Beschäftigung’ und damit einhergehendem ‚echten Gehalt’ in der Europäischen Union auf politischer Ebene zwar auf breite Unterstützung stößt, in ihrer Umsetzung jedoch bis jetzt nur beschränkten Erfolg gezeigt hat. Dies zeigt sich vor allem in der noch immer inakzeptabel

geringen Beteiligung von Menschen mit Beeinträchtigung am Freien Arbeitsmarkt der gesamten Europäischen Union (vgl. EASPD 2007).
Grundsätzlich können in Europa zwei Modelle der Behindertenpolitik unterschieden werden: Der ‚sozialstaatliche Ansatz' – der vor allem in Mittel- und südeuropäischen Staaten angewandt wird – erfasst Menschen mit Behinderung als besondere Personengruppe, stellt ihnen finanzielle und technische Hilfsmittel zu Verfügung, setzt besondere Maßnahmen, bietet besondere Dienste an und schafft besondere Institutionen. Im Gegensatz dazu werden beim vorwiegend in nordeuropäischen Staaten angewandten ‚Ansatz der Teilhabe' Menschen mit Behinderung zunächst nicht als besondere Gruppe der Bevölkerung behandelt, sondern als Menschen wie alle anderen. Schwerpunkte dieser Behindertenpolitik sind beispielsweise ein normales Leben zu Hause zu unterstützen und die Zugänglichkeit zu allgemeinen Diensten, Gebäuden, Verkehrsmitteln, sowie zur Kommunikation und allgemeinen Institutionen sicher zu stellen (vgl. Hofer/Isler/Miller-Fahringer u. a. 2006, 15). Dieser Ansatz kann auch als das Prinzip der Chancengleichheit oder Prinzip der Teilhabe bezeichnet werden (vgl. BMASK 2008, 97). Wie im anschließenden Kapitel über die Landesgesetze genauer beschrieben wird, hat der Vorsatz der Chancengleichheit und Teilhabe erfreulicherweise in die neueren Landesgesetzgebungen bereits Einzug gehalten.
Da beide Modelle ihre Schwächen haben, ist zu beobachten, dass die Systeme sich einander annähern. So gewinnen beispielsweise beim sozialstaatlichen Ansatz Themen wie Gleichstellung, Zugänglichkeit des öffentlichen Lebens oder Inklusion immer mehr an Bedeutung, während Staaten die nach dem Ansatz der Teilhabe arbeiten, zunehmend besondere Programme, z. B. im Bereich der Ausbildung etablieren (vgl. Hofer/Isler/Miller-Fahringer u. a. 2006, 15).

Österreich kann auf eine lange Tradition als Sozialstaat mit besonderen Leistungen und Programmen für Menschen mit Behinderungen zurückblicken (vgl. BMASK 2008, 41). An dieser Stelle ist dringend auf den Vorwurf hinzuweisen, dass in der Europäischen Union lediglich durch die österreichische, französische und belgische Gesetzgebung, deren Mechanismen und Regelungen Personen mit Behinderungen aktiv durch die Annahme einer ‚Arbeitsunfähigkeit' von der Eingliederung in den freien Arbeitmarkt ausgeschlossen werden (vgl. EASPD 2007). In Österreich ist die Unterscheidung in Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (§ 237) festgelegt. Der primär an medizinischen Faktoren festgestellte Grad der ‚Leistungsfähigkeit' dient dazu Menschen einer der beiden Kategorien zuzuweisen und die Zielgruppe der Beschäftigungstherapiewerkstätten zu bestimmen. Somit werden durch rechtliche Barrieren auch Menschen mit Beeinträchtigung separiert, obwohl sie potentiell in der Lage wären, sinnvolle, gesellschaftlich und wirtschaftlich verwertbare Arbeit zu leisten. Es entsteht dadurch der Vorwurf, dass die Beschäftigungsfähigkeit als eine der zentralen Leitlinien der europäischen Beschäftigungsstrategie, in einem

derartigen System zu einem rein defizitorientierten Konstrukt degradiert wird (vgl. Koenig 2008b, 77).

3.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen in Österreich

Die Behindertenpolitik in Österreich verfolgt eher den – im vorangehenden Kapitel bereits erwähnten – Ansatz der Sozialstaaten mit besonderen Leistungen und Programmen für bestimmte Personengruppen. Als ein primäres Ziel gibt die österreichischen Behindertenpolitik an, Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und ihnen die Möglichkeit zu geben, selbst über ihre Angelegenheiten bestimmen zu können (vgl. Hofer/Iser/Miller-Fahringer 2006, 32ff).

Um die Darstellung der rechtlichen Rahmensituation abzurunden, wurde der Entschluss gefasst in einem eigenen Kapitel die wichtigsten österreichischen Gesetze, die Einfluss auf die Situation von Menschen mit Behinderung in Österreich nehmen, vorzustellen. Da die verschiedenen Regelungen auf den ersten Blick eher Verwirrung als Klarheit schaffen, soll im Folgenden auf die einzelnen Gesetze, sowie die in ihnen geregelten Bereiche, die für die vorliegende Arbeit von Relevanz sind, eingegangen werden. Die Darstellung erhebt dabei keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit, sondern dient vorrangig der ersten, groben Orientierung in welchem Gesetz, welche Inhalte zu finden sind.

3.2.1 Bundesbehindertengesetz (BBG)

Das Bundesbehindertengesetz, zur Beratung, Betreuung und besonderen Hilfe für behinderte Menschen, das im Jahre 1990 verfasst wurde, legt seinen Nutzen in § 1 fest, der da lautet:

> *„Behinderten und von konkreter Behinderung bedrohten Menschen soll durch die in diesem Bundesgesetz vorgesehenen Maßnahmen die bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben gesichert werden“ (BBG 2008, o.S.).*

Unter anderem finden sich im BBG Regelungen zur Koordinierung der Maßnahmen zwischen den verschiedenen Trägern (Körperschaften, Anstalten und Behörden), zur Einleitung und Durchführung der Rehabilitation. Weiters wird in Abschnitt IIa § 13a (1)-(3) dieses Gesetzes das Verfassen des „Berichts über die Lage der Behinderten Menschen“ festgelegt, der in regelmäßigen Abständen von der Bundesregierung veröffentlicht werden muss. Dieser umfasst insbesondere die Maßnahmen zur Sicherung der bestmöglichen Teilnahme von Menschen mit Behinderung an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens und deren Auswirkungen, die Auswirkungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG), sowie den Tätigkeiten des Behindertenanwalts, der gem. § 13b – d, für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des BGStG diskriminiert fühlen, zuständig ist. Weitere im BBG verankerte Regelungen die an dieser Stelle noch Erwähnung finden sollen, beziehen sich auf die Verpflichtung des Bundesamts für Soziales und Behindertenwesen zur Auskunft, Beratung und Betreuung. Im Speziellen sei auf § 14 (1) hingewiesen, der dazu anhält, Behinderten und von konkreter Behinderung bedrohten Menschen zur Bewältigung

ihrer Lebensumstände Hilfe zu gewähren, sofern sie aus eigener Kraft nicht fähig sind, ihre Schwierigkeiten zu beseitigen, zu mildern oder deren Verschlimmerung zu verhindern.
Auch die finanzielle Unterstützung wird durch die Errichtung des „Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung“ im BBG gesetzlich festgeschrieben. Wobei anzumerken ist, dass laut § 25 (1) kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Zuwendungen besteht. Abschließend soll auf die Regelung des Kostenersatzes für Behindertenorganisationen in § 50 (1) und (2) hingewiesen werden (vgl. BBG 2008, o.S.).

3.2.2 Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)

Neben dem österreichischen Bundesbehindertengesetz (BBG), ist auch noch das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) zu beachten, da in ihm das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und das Ermöglichen einer selbstbestimmten Lebensführung verankert ist. Durch dieses Recht auf Teilhabe soll die Republik – daher Bund, Ländern und Gemeinden – durch aktive Maßnahmen die Gleichbehandlung von „behinderten und nicht behinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens (…) gewährleisten“ (Hofer/Iser/Miller-Fahringer 2006, 31).

Das Inkrafttreten des Bundes-Behindertengleichstellungsrecht zeigt vor allem für zwei Bereiche bedeutungsvolle Auswirkungen. So wurde damit bundesweit nicht nur jene Rahmenrichtlinie der Europäischen Union umgesetzt, die Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf verbietet, sondern auch ein, in wesentlichen Lebensbereichen gültiges, Diskriminierungsverbot geschaffen, dass für betroffene Menschen auch ein Recht auf Schadensersatz einräumt. Hervorzuheben ist das österreichische Behindertengleichstellungsrecht unter anderem auch deshalb, da es in der Behindertenpolitik wesentliche Anstöße in Richtung Recht auf Teilhabe an der Gesellschaft geben konnte (vgl. Hofer/Iser/Miller-Fahringer 2006, 3). So wird als Gesetzesziel in § 1 des BGStG genannt, „die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen“ (BGStG 2005, 1).
Generell wird in unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, sowie Belästigung unterschieden. Folgende Definitionen dieser drei möglichen Diskriminierungen finden sich in § 5 (1)-(4) des BGStG: Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, „wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“ (BGStG 2005, 2). Unter mittelbarer Diskriminierung versteht man, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besondererweise benachteiligen können“ (BGStG 2005, 2). Abschließend sei noch auf die Belästigung hingewiesen, die „im Zusammenhang mit einer Behinderung für die betroffene Person unerwünschte, unangebrachte oder anstößi-

ge Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt, und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird“ (BGStG 2005, 2). In weiterer Folge ist auf § 4 (1)-(4) hinzuweisen, laut dem das Diskriminierungsverbot auch auf jeden Elternteil, Angehörige, sowie im Falle einer Belästigung auch auf Geschwister, Ehe- und Lebenspartner von Menschen mit Behinderungen anwendbar ist (vgl. BGStG 2005, 2).

Abschließend soll noch § 9 Erwähnung finden, der die Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbots regelt. So entsteht in jedem Fall Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die persönliche Beeinträchtigung, wobei die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und Mehrfachdiskriminierungen mit einbezogen werden. Im Falle einer Belästigung entsteht neben dem Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens auch der Anspruch auf angemessenen Schadensersatz für die erlittenen persönlichen Beeinträchtigungen in einer Höhe von mindestens 720 € (vgl. BGStG 2005, 2).

3.2.3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

Nachdem in der Literatur der „besondere Kündigungsschutz“, sowie die sogenannte „Quotenregelung“ immer wieder als eine Barriere beruflicher Rehabilitation gehandelt werden, scheint es unumgänglich auch auf das Behinderteneinstellungsgesetz näher einzugehen.

Einstellungspflicht und Quotenregelung

Zunächst geht es darum zu klären, was unter der im allgemeinen Sprachgebrauch als Quotenregelung bezeichneten Maßnahme zu verstehen ist. Der Gesetzgeber legt in § 1 des BEinstG aus dem Jahre 1970 fest, dass alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet – somit unabhängig von der Anzahl verschiedener Standorte – 25 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, dazu verpflichtet sind, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten einzustellen. Wobei unter einem „begünstigten Behinderten“ eine Person mit österreichscher Staatsbürgerschaft, sowie einem Grad der Behinderung von Mindestens 50 % zu verstehen ist – nicht darunter fallen Personen die sich in einer Schul- oder Berufsausbildung befinden, die das 65. Lebensjahr überschritten haben, Geldleistungen wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit beziehen oder aufgrund von Art und Ausmaß ihrer Beeinträchtigung nicht in der Lage zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem integrativen Betrieb sind (vgl. BEinstG 2010, 2).

In § 6 Abs. 1 des BEinstG wird geregelt, dass Dienstgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen haben, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung zu ermöglichen. Weiters soll zur Ausübung eines Berufes, zu beruflichen Aufstieg und der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen verholfen werden, soweit diese Maßnahmen die Dienstgeber nicht unverhältnismäßig belasten (vgl.

BMSK 2008a, 9). Dazu können Mittel aus dem Ausgleichstaxfonds bezogen werden, insbesondere zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für begünstigte Behinderte, um Lohn- und Ausbildungskosten zu decken (Einstellungsbeihilfen), für Kosten der begleitenden Hilfe am Arbeitsplatz (insbesondere Arbeitsassistenz), sowie zur Ein-, Um- und Nachschulung, zur beruflichen Weiterbildung sowie zur Arbeitserprobung. Hervorzugeben ist weiters § 7, in dem festgelegt wird, dass das Entgelt, das den im Sinne des BEinstG beschäftigten begünstigten Behinderten zusteht, nicht aus dem Grund einer Behinderung gemindert werden darf (vgl. BEinstG 2010, 3f).

Angesichts der gesetzlich verankerten Einstellungspflicht, die alle Arbeitgeber, die über 25 Angestellte beschäftigen, dazu verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung anzubieten, stellt sich die Frage, weshalb gerade in eben diesen größeren Betrieben kaum Personen mit Behinderung angestellt werden. Eine Erklärung dafür findet sich in der sogenannten Ausgleichstaxe:

> *„Vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen ist die Entrichtung einer Ausgleichstaxe alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr mittels Bescheides vorzuschreiben, wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist“ (BEinstG 2010, 11).*

Solche, auch als Quotenregelungen, bezeichneten Gesetzesbeschlüsse finden sich in den meisten europäischen Ländern, die mithilfe traditioneller Steuerungsmechanismen – insbesondere rechtliche Vorschriften und finanzielle Anreize bzw. Strafen – versuchen Arbeitnehmer mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 10).

Die im österreichischen BEinstG festgelegte Ausgleichstaxe beträgt für jede Person, die eigentlich in jedem größeren Betrieb beschäftigt werden müsste 196,22 € im Monat. Die so vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales erhobenen Gelder, werden in den Ausgleichstaxfonds eingezahlt, der in weiterer Folge z. B. zum Zweck der Fürsorge, zur Gewährung von Zuschüssen und Darlehen für integrative Betriebe, sowie zur Information und Forschung und für Sonderprogramme zur Verbesserung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung genutzt wird – vorausgesetzt wird die Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit des Einsatzes der gegebenen Mittel (vgl. BEinstG 2010, 12ff).

Schartmann (1999) kritisiert, dass die Quotenregelung als Eingliederungsinstrument zu kurz greift, da die Erfüllung einer Pflichtquote für die meisten Arbeitgeber keine wichtige Bedingung zur Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung darstellt (vgl. Schartmann 1999, 3). Auch Leichsenring und Strümpel (1997) gehen davon aus, dass Quotenregelungen und Ausgleichsabgaben einen sehr eingeschränkten Einfluss auf die Bereitschaft der Betriebe haben, Menschen mit Beeinträchtigungen einzustellen (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 10).

Der besondere Kündigungsschutz

Als einer der meist diskutierten Paragrafen des BEinstG ist § 8 zum Bereich der Kündigung anzusehen. Generell gilt in Österreich:

> *„Das Dienstverhältnis eines begünstigten Behinderten darf vom Dienstgeber, sofern keine längere Kündigungsfrist einzuhalten ist, nur unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. Ein auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis kann während des ersten Monates von beiden Teilen jederzeit gelöst werden" (BEinstG 2010, 31).*

Der im § 8 BEinstG verankerte Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte geht von der grundsätzlichen sozialpolitischen Überlegung aus, dass behinderte Menschen, die eine benachteiligte Gruppe am Arbeitsmarkt darstellen, durch von ihnen nicht zu verantwortende Ereignisse wie z.B. Verschlechterung der wirtschaftlichen Gesamtsituation, innerbetriebliche Umstrukturierungen oder gesundheitliche Probleme insgesamt gesehen Gefahr laufen, häufiger ihren Arbeitsplatz zu verlieren als andere Arbeitnehmer. Der Kündigungsschutz soll daher als Korrektiv wirken, der diese Nachteile am Arbeitsmarkt ausgleichen, aber nicht dazu führen soll, Menschen mit Behinderungen unkündbar zu machen (BMASK 2008, 149).

Nachdem der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Beeinträchtigung in der Literatur öfters als Bedenken aus Sicht der Unternehmer angeführt wird, soll dieses Thema noch genauer beleuchtet werden.

In einer Untersuchung von Schartmann (1999) gab fast jeder zweite Arbeitgeber den besonderen Kündigungsschutz als schwerwiegenden Grund für das Vermeiden einer Anstellung eines Menschen mit Behinderung im Betrieb an (vgl. Schartmann 1999, 7). Tatsächlich darf eine Kündigung eines begünstigten Behinderten vom Dienstgeber erst dann ausgesprochen werden, wenn der Behindertenausschuss nach Anhörung des Betriebsrates oder der Personalvertretung zugestimmt hat, wobei der Ausschuss zu prüfen hat, ob dem Dienstnehmer der Verlust seines Arbeitsplatzes zugemutet werden kann (vgl. BEinstG 2010, 11). Der in § 12 geregelte Behindertenausschuss setzt sich aus dem Landesstellenleiter des Bundesamts für Soziales und Behindertenwesen, einem Vertreter der örtlich zuständigen Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice, je einem Vertreter der Dienstnehmer und Dienstgeber, sowie drei Vertretern der Organisierten Behinderten zusammen (vgl. BEinstG 2010, 16). Den Bedenken der Unternehmer ist zu entgegnen, dass die Fortsetzung eines Dienstverhältnisses dem Dienstgeber insbesondere dann nicht zugemutet wird, wenn:

- der Tätigkeitsbereich des Angestellten mit Behinderung entfällt und eine weitere Beschäftigung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz im Betrieb ohne erheblichen Schaden für den Unternehmer nicht möglich ist;
- der begünstigte Behinderte unfähig ist, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist;

- der Arbeitnehmer mit Behinderung die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen (vgl. BEinstG 2010, 11).

Die Befürchtung ein Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung wäre „unkündbar“ kann somit entkräftet werden. Es besteht zwar durch das Einbeziehen des Behindertenausschusses ein längerer Weg bis zur Kündigung des Dienstnehmers, eine Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis ist jedoch nicht auszuschließen bzw. der Schutz des Arbeitgebers – die Zumutbarkeit des Dienstverhältnisses betreffend – ist in § 7 BEinstG festgelegt.
Es wird somit die Notwendigkeit sichtbar, dem Argument des besonderen Kündigungsschutzes in Akquisitionsgesprächen mit einer offensiven Einwandbehandlung zu begegnen, da die Vorstellungen von Arbeitgebern zum besonderen Kündigungsschutz häufig ziemlich diffus sind und keine direkten Erfahrungen beinhalten, sondern auf Schilderungen Dritter basieren. So wird von Arbeitgebern beispielsweise oft vermutet, dass generell bei Dienstnehmern mit Behinderung keine betriebsbedingten Kündigungen möglich sind (vgl. Schartmann 1999, 7).
An dieser Stelle kann auf Beschäftigungsverhältnissen vorgelagerte Praktika verwiesen werden, die den Unternehmern eine gewisse Sicherheit, sowie Entscheidungsspielraum verschaffen. Dies ist darauf zurück zu führen, dass die Praktikanten während ihrer Praxis im Beschäftigungsverhältnis der Werkstätte bleiben und somit im Falle einer Nichteignung ohne große Schwierigkeiten aus der Beschäftigung wieder ausgestiegen werden kann (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 19).
Abschließend ist zum besonderen Kündigungsschutz festzuhalten, dass dem Bedenken der „Unkündbarkeit“ von Angestellten mit Behinderung durch gezielte Information und entsprechende Aufklärungsarbeit entgegengewirkt werden könnte. Nochmals soll auf die Problematik einer als Diskriminierung empfundenen Klassifizierung in begünstigte Behinderte und die damit verbundene Feststellung eines Grads an Behinderung hingewiesen werden.
Abschließend dazu ist noch anzumerken, dass Quotenregelungen, Ausgleichszahlungen und ein besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Beeinträchtigungen auch als „positive Diskriminierung“ beschrieben werden, da sie zwar wirksame Mittel darstellen können, um bestehende Arbeitsplätze zu erhalten, bei der Vermittlung von Dienstverhältnissen am ersten Arbeitsmarkt unter Umständen ernsthafte Hindernisse darstellen können (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 11; vgl. OECD 2003, 200f).

3.2.4 Die Landesgesetze

Neben den gesetzlichen Vorgaben des Bundes, unterliegen die österreichischen Beschäftigungstherapiewerkstätten neun unterschiedlichen landesgesetzlichen Bestimmungen, was dazu führt, dass Angebot, (Qualitäts-)Standards, Ausstattung und Finanzierung in den einzelnen Bundesländern zum Teil erheblich voneinander abweichen (vgl. Koenig 2008b, 77).
Beispielsweise ist in der Steiermark die Betreuung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Steiermärkischen Behindertengesetz von 2004 detailliert geregelt, während im Vergleich dazu im Rahmen des Mindestsicherungsgesetzes in Kärnten, eine Regelung weit interpretierbar ist. Weiters liegt eine Problematik der österreichischen Gesetzeslage im Bereich Arbeit für Menschen mit Behinderung darin, dass sie „in einen auf aktive arbeitsmarktpolitische Unterstützung ausgerichteten Bundes- sowie einen auf primär passive Versorgung ausgerichteten Landeskompetenzbereich gegliedert [ist]“ (Koenig 2008b, 77).
Um einen Überblick zu schaffen, sowie die Unterschiedlichkeiten zwischen den Gesetzgebungen der neun österreichischen Bundesländer zu verdeutlichen, werden die einzelnen Landesgesetze an dieser Stelle kurz vorgestellt[6]. Die Verschiedenheit der Landesgesetze, soll unter anderem durch die jeweilige Definition der Zielgruppe, sowie der Ziele der Gesetze veranschaulicht werden. Die Zielgruppendefinition der einzelnen Gesetzgebungen der Länder fällt durchwegs differenziert aus und ist vor allem auch vor dem Hintergrund der vorangegangenen Diskussion des Behinderungsbegriffs äußerst interessant. Eine Übersicht in Tabellenform zur leichteren Orientierung bezüglich der Landesgesetze und deren jeweiligen Paragrafen findet sich im Anhang.

- **Wien: Wiener Behindertengesetz (WBHG)**

  Das Wiener Behindertengesetz – im Langtitel „Gesetz über die Hilfe für Behinderte“ – stammt aus dem Jahr 1986. Laut § 1a (1) des WBHG gelten jene Personen als behindert, „die infolge eines Leidens oder Gebrechens in ihrer Fähigkeit, eine angemessene Erziehung und Schulbildung zu erhalten oder einen Erwerb zu erlangen oder beizubehalten, dauernd wesentlich beeinträchtigt sind“ (WBHG 2007,1).

  In § 2 wird auf diese – aus heutiger Sicht bereits fragwürdige – Definition von „Leiden und Gebrechen“ genauer eingegangen. So umfasst sie diverse „Fehlformen“ und „Funktionsstörungen“, sowie „psychische Krankheiten, diesen gleichwertige psychische Störungen, geistige Behinderungen und Anfallskrankheiten“ (WBHG 2007, 1). Als Maßnahmen für einen Menschen mit Behinderung kommen im Bundesland Wien Maßnahmen der Eingliederungshilfe, Hilfe zur geschützten Arbeit, Beschäftigungstherapie, Hilfe zur Unterbringung, sowie persönliche Hilfe in Frage. Hervorzuheben ist, dass in Wien die Hilfe zur

[6] Im Bundesbehindertenbericht aus dem Jahre 2008 findet sich zwar eine Abhandlung über die verschiedenen Landesgesetze, es werden jedoch nur die Bundesländer Salzburg, Oberösterreich, Wien und Vorarlberg vorgestellt. Daher fiel der Entschluss, den neun Landesgesetzen ein eigenes Kapitel zu widmen, um alle Landesgesetze, mitsamt der sich daraus ergebenden Problematik umfassend darstellen zu können.

beruflichen Eingliederung geregelt ist, wobei als Zweck der Eingliederung die Befähigung des Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft und das Erwerbsleben eingegliedert zu werden, oder seine Stellung in der Gesellschaft und im Erwerbsleben zu erleichtern bzw. zu festigen, genannt wird. Laut § 9 WBHG wird dazu Hilfe für die Berufsausbildung, Arbeitstraining, Um- und Nachschulung in Schulen, sowie Betrieben, Werkstätten oder ähnlichen Einrichtungen und für die Erlangung eines Arbeitsplatzes, nötigenfalls durch eine Erprobung auf einem Arbeitsplatz gewährt (vgl. WBHG 2007, 2f).

- **Niederösterreich: NÖ Sozialhilfegesetz 2000 (NÖ SHG)**

  Die Regelungen für Menschen mit Behinderung in Niederösterreich finden sich im vierten Abschnitt des NÖ Sozialhilfegesetzes aus dem Jahre 2000 unter dem Titel „Hilfen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen", die in den Paragrafen 24 bis 36 abgehandelt werden. Als Zielgruppe sind Menschen mit besonderen Bedürfnissen als Personen definiert, die auf Grund „einer wesentlichen körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung oder einer Beeinträchtigung der Sinne nicht in der Lage sind, aus eigener Kraft zu einer selbständigen Lebensführung zu gelangen oder diese beizubehalten" (NÖ SHG 2000, 10).

  Als Ziel der Unterstützungsmaßnahmen wird festgelegt, Menschen mit besonderen Bedürfnissen auf Grundlage eines an ihre Bedürfnisse und Möglichkeiten abgestimmten Hilfsangebotes dazu zu befähigen, in die Gesellschaft eingegliedert zu werden. Wobei hierzu eine angemessene Erziehung bzw. Schul- und Berufsausbildung, sowie eine auf Grund der Schul- und Berufsausbildung zumutbare Arbeit zählt. Weiters soll die jeweilige berufliche und soziale Stellung in der Gesellschaft erleichtert und gefestigt, sowie die Fähigkeit zur Teilnahme am sozialen und gesellschaftlichen Leben unterstützt werden (vgl. NÖ SHG 2000, 10).

- **Burgenland: Burgenländisches Sozialhilfegesetz 2000 (Bgld. SHG 2000)**

  Im vierten Abschnitt des Burgenländischen Sozialhilfegesetzes 2000 finden sich die Regelungen für die „Hilfe für behinderte Menschen". Für die Definition der in diesem Gesetz sog. behinderten Menschen werden in § 18 (2) die Termini des Leidens und Gebrechens herangezogen. Weiters handle es sich um Personen, die „in ihrer Entwicklung und in der Fähigkeit, eine angemessene Schul- und Berufsausbildung zu erhalten oder eine ihnen auf Grund ihrer Schul- und Berufsausbildung zumutbare Beschäftigung zu erlangen, dauernd wesentlich beeinträchtigt sind, oder weder die von ihnen bisher ausgeübte Erwerbstätigkeit, noch eine sonstige zumutbare Erwerbstätigkeit ausüben können" (Bgld. SHG 2000, o.S). Das burgenländische Gesetz lehnt sich in Hinblick auf die Definition eines begünstigten Behinderten am Behinderteneinstellungsgesetz an. Hervorzuheben ist, dass es im Bundesland Burgenland zwar Regelungen zur Eingliederungshilfe und zu ge-

schützter Arbeit gibt, jedoch keine dezidierte Regelung für Beschäftigungstherapiewerkstätten bzw. geschützten Werkstätten. In § 28 findet sich aber die Möglichkeit zur Förderung und Betreuung durch Beschäftigung in Behinderten- oder Sozialhilfeeinrichtungen zur Erhaltung und Weiterentwicklung der vorhandenen Fähigkeiten sowie zur Eingliederung in die Gesellschaft (vgl Bgld. SHG 2000, o.S.).

Es existieren zwar Definitionen, welche die Hilfe für Menschen mit Beeinträchtigungen im Burgenland umfassen, ein klar definiertes Ziel der Rechtssprechung bezüglich Menschen mit Behinderung findet sich jedoch in diesem Landesgesetz nicht.

- **Oberösterreich: Chancengleichheit (OÖ ChG)**

  Ein relativ junges Gesetz stellt das oberösterreichische Landesgesetz betreffend die Chancengleichheit von Menschen mit Beeinträchtigungen (OÖ ChG) aus dem Jahr 2008 dar. In ihm finden sich neben Zieldefinitionen und Beschreibung der Zielgruppe auch diverse hilfreiche Begriffsdefinitionen. Zunächst soll aber auf den Behinderungsbegriff hingewiesen werden, der als Menschen mit Beeinträchtigungen Personen beschreibt, „die auf Grund körperlicher, geistiger, psychischer oder mehrfacher derartiger nicht vorwiegend altersbedingter Beeinträchtigungen in einem lebenswichtigen sozialen Beziehungsfeld, insbesondere im Zusammenhang mit ihrer Erziehung, ihrer Berufsbildung, ihrer Persönlichkeitsentwicklung und Persönlichkeitsentfaltung, ihrer Erwerbstätigkeit sowie ihrer Eingliederung in die Gesellschaft wegen wesentlicher Funktionsausfälle dauernd erheblich behindert sind oder bei denen in absehbarer Zeit mit dem Eintritt einer solchen Beeinträchtigung zu rechnen ist“ (OÖ ChG 2008, o.S.). Im Vergleich zu den anderen Landesgesetzen wird im OÖ ChG eine deutliche Abgrenzung der Zielgruppe vorgenommen. Es handelt sich hierbei um die einzige Landesgesetzgebung, die in ihrer Definition auch den Faktor des Alters mit einbezieht.

  Weiters lautet es:

  > *„Ziel dieses Landesgesetzes ist es, Menschen mit Beeinträchtigungen insbesondere durch die Vermeidung des Entstehens von Beeinträchtigungen und von Behinderungen und durch die Verringerung von Beeinträchtigungen nachhaltig zu fördern sowie ihnen ein normales Leben und eine umfassende Eingliederung in die Gesellschaft zu ermöglichen, um die Chancengleicheit von Menschen mit Beeinträchtigungen zu erreichen“ (OÖ. ChG 2008, 3).*

  Als erfreulich ist an dieser Stelle festzuhalten, dass sowohl der Aspekt der Prävention, als auch der der umfassenden Teilhabe in der oberösterreichischen Zieldefinition festgelegt wurde.

- **Steiermark: Steiermärkisches Behindertengesetz (Stmk. BHG)**

  Das Ziel des Steiermärkischen Behindertengesetzes (Stmk. BHG) – auch Gesetz über die Hilfeleistungen für Menschen mit Behinderung aus dem Jahr 2004 – ist, Menschen

mit Behinderungen zu unterstützen, damit sie an der Gesellschaft in gleicher Weise wie nicht behinderte Menschen teilhaben und ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen können. Dabei sind laut Stmk. BHG unter dem Terminus „Menschen mit Behinderung“ Personen gemeint, die von physischer, psychischer oder intellektueller Beeinträchtigungen betroffen sind (vgl. Stmk. BHG 2004, o.S.).
Mit insgesamt 59 Paragrafen stellt das Steiermärkische Behindertengesetz das umfangreichste der Landesgesetze dar und bietet somit im Vergleich zu weniger umfangreichen Rechtssprechungen verhältnismäßig geringen Interpretations- bzw. Handlungsspielraum.

- **Kärnten: Kärntner Chancengleichheitsgesetz (K-ChG)**
  Das aktuell jüngste unter den Landesgesetzen, ist das Kärnter Chancengleicheitsgesetz (K-ChG), das Ende November 2009 verabschiedet wurde. Davor fanden sich Regelungen für Menschen mit Beeinträchtigungen im Kärnter Mindestsicherungsgesetz. Wie in den anderen neueren Gesetze, werden in den ersten Paragrafen Ziele, Geltungsbereiche und Begriffsbestimmungen abgehandelt. Im K-ChG steht ebenso wie in OÖ ChG, Stmk. BHG und Vbg. ChG die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, sowie das Ermöglichen eines selbstbestimmten Lebens im Vordergrund. Die Definition der Zielgruppe fällt jedoch beispielsweise im Vergleich mit dem oberösterreichischen Gesetz weniger detailliert aus und enthält trotz der neuen Fassung eine Bestimmung über einen Funktionsbegriff.

  > *„Menschen mit Behinderung sind Personen, deren physische, geistige oder psychische Funktion oder deren Sinnesfunktion nicht nur vorübergehend wesentlich beeinträchtigt ist und deren Teilhabe am gesellschaftlichen Leben dauerhaft wesentlich erschwert wird“ (K-ChG 2009, 22).*

  Zu dieser Definition ist an dieser Stelle, neben der Verwendung des Funktionsbegriffs auch kritisch anzumerken, dass trotz der neuen Überarbeitung des Gesetzes im Jahr 2009 nicht auf den stigmatisierenden Behinderungsbegriff verzichtet wurde, wie es beispielsweise in den Bundesländern Oberösterreich, der Steiermark oder Vorarlberg der Fall war.

- **Salzburg: Salzburger Behindertengesetz (Sbg. BG)**
  Das älteste Landesgesetz über die Bestimmungen für Menschen mit Beeinträchtigungen findet sich im Bundesland Salzburg, in dem das Sbg. BG aus dem Jahr 1981 gilt. Laut § 1 Sbg. BG hat die dort sogenannte Behindertenhilfe die Aufgabe, Personen, die auf Grund ihres Leidens oder Gebrechens nicht in der Lage sind, aus eigener Kraft zu einer selbständigen Lebensführung zu gelangen, nach Maßgabe diese Gesetzes Hilfe angedeihen zu lassen“ (Sbg. BG 2008, 1).

Im Vergleich zu den jüngeren Gesetzen lässt sich der Gedanke der Teilhabe nicht erkennen, während eine Versorgung des beschriebenen Personenkreises vordergründig ist.
Auch die Definition der Zielgruppe für die das Gesetz Wirksamkeit besitzt orientiert sich an „Leiden und Gebrechen“ und lässt in Hinblick auf gesellschaftliche Partizipation bzw. Teilhabe zu wünschen übrig. So heißt es wortwörtlich:

> *„Behinderte im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die infolge ihres Leidens oder Gebrechens (Behinderung) in ihrer Fähigkeit dauernd wesentlich beeinträchtigt sind, ein selbständiges Leben in der Gesellschaft zu führen, insbesondere eine angemessene Erziehung und Schulbildung oder Berufsausbildung zu erhalten oder eine ihnen auf Grund ihrer Schul- oder Berufsausbildung zumutbare Beschäftigung zu erlangen bzw. zu sichern“ (Sbg. BG 2008,1).*

Die Zielgruppendefinition mag defizitorientiert sein, die Definition von Behinderung im Sinne des Salzburger Behindertengesetzes ist jedoch schlichtweg erschreckend und definitiv nicht mehr zeitgemäß. Nicht nur, dass Behinderung an Fehlformen und Funktionsstörungen festgemacht wird, als Behinderung im Sinne dieses Gesetzes gelten laut § 3 j) auch „psychische Krankheiten, Schwachsinn, Anfallskrankheiten und Süchte“ (Sbg. BG 2008, 2).
Es liegt auf der Hand, dass diese Definition äußerst kritisch zu betrachten und von den zuständigen Stellen dringend in Hinblick auf die veraltete Formulierung, sowie die damit verbundene Diskriminierung überdacht werden sollte.

- **Tirol: Tiroler Rehabilitationsgesetz (TRG)**

  1984 trat das Tiroler Rehabilitationsgesetz in Kraft. Trotzdem die Definition für den Personenkreis für den dieses Landesgesetz Geltung hat, quasi die Selbe – an Leiden und Gebrechen orientierte – ist, wie die aus dem drei Jahre älteren Salzburger Behindertengesetz, ist es erfreulich festzustellen, dass in die Zielsetzung bereits die Eingliederung der Adressaten in die Gesellschaft Einzug gehalten hat. Dort heißt es wie folgt:

  > *„Rehabilitation im Sinne dieses Gesetzes bedeutet die Anwendung zusammenwirkender Maßnahmen, durch die die physischen, psychischen, sozialen, beruflichen und wirtschaftlichen Fähigkeiten eines Behinderten entfaltet und erhalten werden mit dem Ziel, den Behinderten in die Gesellschaft einzugliedern oder wiedereinzugliedern“ (TRG 1984, o.S.).*

  Mit dem Ziel der persönlichen Entfaltung und dem Vorsatz der Teilhabe versehen, kann das TRG aus der Sicht der 80er Jahre als durchaus fortschrittlich angesehen werden. Als für diese Arbeit relevant ist noch auf § 9 TRG hinzuweisen, in dem die Tragung der Kosten für die berufliche Rehabilitation bzw. berufliche Eingliederung im Vergleich zu den übrigen Landesgesetzen relativ genau abgehandelt wird.

- **Vorarlberg: Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung**

  Das Vorarlberger Chancengesetz – im Langtitel: Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung – aus dem Jahr 2006 kann als eines, wenn nicht als das fortschrittlichste Landesgesetz in Österreich angesehen werden.

  Sowohl Ziel- als auch Begriffsbestimmungen fallen durchwegs positiv aus. So setzt sich das Vbg. ChG das Ziel, „Menschen mit Behinderungen gleichwertige Lebensbedingungen zu ermöglichen“ (Vbg. ChG 2006, 1).

  > *„Als Mensch mit Behinderung im Sinne dieses Gesetzes gilt eine Person, die aufgrund einer nicht nur vorübergehenden Beeinträchtigung ihrer körperlichen Funktion, geistigen Fähigkeiten oder seelischen Gesundheit in ihrer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (Vbg. ChG 2006, 1).*

  Als innovativ kann auch das Festlegen von fünf Grundsätzen der Integrationshilfe angesehen werden:

  - Integrationshilfe muss sich nach dem individuellen Hilfebedarf des Menschen mit Behinderung richten. Sie hat den Vorstellungen des Menschen mit Behinderungen möglichst Rechnung zu tragen.
  - Integrationshilfe muss so gestaltet sein, dass die Hilfe zur Selbsthilfe, die Selbstbestimmung und die Eigenverantwortung möglichst gestärkt werden.
  - Integrationshilfe muss so gestaltet sein, dass die Menschen mit Behinderung im familiären und gesellschaftlichen Umfeld möglichst integriert sind.
  - Integrationshilfe muss im Hinblick auf die Zielerreichung möglichst nachhaltig sein. Sie hat die gesellschaftlichen Entwicklungen und die Ergebnisse der Forschung zu berücksichtigen.
  - Der mit der Integrationshilfe verbundene Aufwand muss in einem angemessenen Verhältnis zum angestrebten Erfolg stehen (vgl. Vbg. ChG 2006, 1f).

  Abschließend ist anzumerken, dass dieses im Vergleich zu anderen Landesbehindertengesetzen ‚schlanke’ Gesetz einen vergleichsweise hohen kreativen Spielraum in Bezug auf die Gestaltung von Dienstleistungen bietet (vgl. Koenig 2008b, 80).

3.2.5 Zusammenfassung: Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Die neun österreichischen Landesgesetzgebungen bezüglich Menschen mit Beeinträchtigungen differieren in mehrerlei Hinsicht. Alleine in Bezug auf den Umfang der Gesetze lässt sich festhalten, dass es unterschiedlichste Spielräume für mögliche Auslegungen gibt. Als extreme Beispiele sei an dieser Stelle das Steiermärkische Behindertengesetz mit seiner detaillierten Regelung in insgesamt 59 Paragrafen und im Gegensatz dazu das burgenländische Sozialhilfegesetz genannt, in dem die Regelungen für Menschen mit Behinderung lediglich 12 Paragrafen umfassen.

Werden einander die verschiedenen Definitionen der Landesgesetzgebungen gegenübergestellt, ergibt sich ein stark differierendes Bild was die Auslegung des Behinderungsbegriffs, sowie die Ziele der Gesetzgebungen betrifft. Während in Wien, Salzburg und Tirol von „Behinderten“ gesprochen wird, findet sich im burgenländischen Gesetz die Bezeichnung „behinderter Mensch“, in Vorarlberg, Kärnten und der Steiermark wird der Termini „Mensch mit Behinderung“ verwendet, während in Oberösterreich die Bezeichnung „Menschen mit Beeinträchtigung“ und in Niederösterreich „Menschen mit besonderen Bedürfnissen“ angewandt wird.

In vier Bundesländern wird der Personenkreis der Menschen mit Beeinträchtigung über die Verwendung der Begriffe „Leiden“ und „Gebrechen“ definiert (Wien, Burgenland, Salzburg, Tirol). An dieser Stelle soll nochmals auf die inakzeptable Verwendung der Bezeichnung „Schwachsinn“ im Bundesland Salzburg hingewiesen werden, die dringend einer Überarbeitung bedarf.

Auch die Ziele der Gesetzgebungen weichen teilweise erheblich voneinander ab. Wobei erfreulicher Weise bei den jüngeren Gesetzen eine Tendenz weg vom Ansatz der primären Versorgung, hin zu gesellschaftlicher Teilhabe festzustellen ist.

4 Ein Blick auf die Arbeitgeber und deren Sicht

Da die Rolle der Arbeitgeber im Übergangsprozess aus der Werkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht unterschätzt werden darf, soll auf sie nun in einem eigenen Kapitel eingegangen werden. Die Gründe für einen erschwerten Übergang aus einer Beschäftigungstherapiewerkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind zwar vielfältig, die Rolle der Arbeitgeber aber oft ausschlaggebend für ein Gelingen des Arbeitsverhältnisses. Um die Skizze des Problemfeldes zu vervollständigen, soll abschließend nach einem kurzen Blick auf die Betriebe selbst, auch Platz für die Perspektive der Arbeitgeber auf das Beschäftigungsverhältnis mit Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung eingeräumt werden.

Es hat sich gezeigt, dass es nicht ausreicht, nur die Interessen des Menschen mit Behinderung zu kennen und danach zu handeln, sondern dass es auch notwendig ist, sich ebenso in die Belange der Betriebe einzudenken (vgl. Schartmann 1999, 9). Das folgende Kapitel widmet sich daher zunächst den Betrieben, die für die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses durch Menschen, die zuvor in einer Werkstätte beschäftig waren, geeignet sind, sowie den mit der Unternehmensgröße zusammenhängenden Unterschieden bezüglich der Einstellungsbereitschaft in den Betrieben. Im Anschluss daran widmet sich das Kapitel den Bedenken von Unternehmern und der Bedeutung von deren Vorerfahrungen mit Dienstnehmern mit einer Beeinträchtigung. Abschließend soll auf Gründe für ein mögliches Scheitern eines Arbeitsverhältnisses hingewiesen werden.

4.1 „Geeignete" Betriebe

Wie verschiedenste Untersuchungen zeigen, sind es vor allem kleinere Betriebe, in denen Menschen mit Beeinträchtigungen am allgemeinen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung finden. Der Vorteil in kleineren Betrieben ist unter anderem, dass sie überschaubarer als Großbetriebe sind, die hierarchischen Strukturen flacher, sowie einfacher zu durchschauen sind, die Personalpolitik meistens beim Firmeninhaber liegen und somit Entscheidungen schneller und flexibler getroffen werden können (vgl. Schartmann 1999, 5). Ähnliches ergaben auch andere Untersuchungen bezüglich der Anstellung von Menschen mit Behinderung in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes, die besagen, dass besonders in Klein- und Mittelbetrieben die Eingliederung von Menschen mit Behinderung am ehesten gelingt, da noch direkter Bezug zum späteren Arbeitsplatz und somit auch zum Bewerber besteht (vgl. Stöpel 2003, 26; Schartmann 1999, 5). Die meisten Übergänge aus Werkstätten in sozialversicherungspflichtige Dienstverhältnisse finden überwiegend im Dienstleistungsbereich und im Handel statt (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 10f; Schartmann 1999, 5). Wobei an dieser Stelle noch angemerkt werden muss, dass Menschen mit Behinderung in der Regel Stellen besetzen, die durch geringen Kontakt mit Kunden gekennzeichnet sind (vgl. Trost/Schüller1992, 125ff; zit. n. Stöpel 2005, 27). In kleinen und mittelgroßen Betrieben besteht im Vergleich zu Großbetrieben außerdem nach wie vor ein größeres Angebot an maschinell nicht so leicht zu er-

setzenden, einfachen Hilfstätigkeiten (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 10f; Schartmann 1999, 5).
Neben der Eignung eines Betriebs, ist aber vor allem die Einstellungsbereitschaft ausschlaggebend für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses. Auch in dieser Frage unterscheiden sich kleine und mittlere Betriebe von Großbetrieben. Während es in kleineren Betrieben immer wieder dazu kommt, dass vorher nicht existente Arbeitsplätze für den Arbeitssuchenden mit Behinderung durch das Zusammenfassen mehrerer einfacher Tätigkeiten, die vorher auf mehrere Arbeitnehmer verteilt waren, erst geschaffen werden (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 13), hat es sich gezeigt, dass die Einstellungsbereitschaft von Unternehmen stark von den vorangehenden Erfahrungen mit Menschen mit Beeinträchtigung im Betreib abhängt. Beispielsweise sind Betreibe, die ihre Pflichtquote bereits erfüllt haben, viel eher dazu bereit, weitere Menschen mit Behinderung zu beschäftigen (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 10).

Großbetriebe geben als Gründe für das Vermeiden der Einstellung von Menschen mit Behinderung unter anderem an, dass sich krisenhafte, industrielle Umstrukturierungen viel rigoroser in Personaleinsparungen, Rationalisierung und Flexibilisierung der Arbeitskraft niederschlagen (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 11). Parallel dazu tendieren größere Firmen dazu, Arbeitsplätze mit ‚niedrigem Anspruchsniveau' ins Ausland zu verlagern oder gänzlich zu streichen (vgl. Häferli 2008, 10). Ein weiterer Aspekt weshalb es gerade in größeren Betrieben zu wenigen Anstellungen von Menschen mit Behinderung kommt, kann darin gesehen werden, dass in großen Betrieben die Entscheidung sowie die Kompetenz der Personaleinstellung in eine hierarchische Struktur eingebettet ist. Somit ist für die Einstellung einer behinderten Arbeitskraft vor allem Rückgrat und innerbetriebliche Absicherung der einstellenden Person nötig (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 11).
Weiters ist darauf hinzuweisen, dass gerade in Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern vermehrt die Haltung vertreten ist, dass Menschen mit Behinderung in ihrer Leistungsfähigkeit mit nicht behinderten Menschen vergleichbar sein müssen (vgl. Schartmann 1999, 3). Der Produktionsablauf in größeren Unternehmen ist in erheblichem Maße nach Leistungs- und Effizienzgesichtspunkten organisiert, wodurch selbst Arbeitnehmer ohne Behinderung bis aufs Äußerste gefordert werden (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 11). Für Menschen mit Behinderung ergeben sich daher oft Situationen, die durch „quantitative Über- und qualitative Unterforderung bei geringen Freiheitsgraden und oft hoch belastenden Arbeitsbedingungen [gekennzeichnet sind]" (Stöpel 2005, 28).

4.2 Bedenken und Vorurteile der Unternehmer

Jene Unternehmer die eine Einstellung von Menschen mit einer Beeinträchtigung in ihrem Betreib von Vornherein ablehnen, hegen meist eine Vielzahl von Bedenken und Vorurteilen gegenüber potentiellen Angestellten dieser Personengruppe.

Ralf Wetzel vom Institut für Innovationsmanagement und Personalentwicklung der TU Chemnitz, fasst die Ursachen für die Zurückhaltung von Unternehmen in vier Punkten zusammen:

1. Die Kündigung von Mitarbeitern mit einer Behinderung wird als nahezu unmöglich eingeschätzt.
2. Weiters ist die Leistungsfähigkeit dieser Personen mehr oder weniger eingeschränkt. Hinzu kommt, dass die Leistungsfähigkeit oftmals erheblich schwankt.
3. Das Unternehmen muss mit längeren Ausfallszeiten rechnen. Menschen mit Beeinträchtigung sind nicht flexibel einsetzbar, beziehungsweise können sich Schwankungen im Arbeitsablauf und Umwelteinflüssen nur schwer anpassen.
4. Eine notwendige medizinische und/oder psychosoziale Versorgung kann ohne Auswirkungen auf den regulären Arbeitsprozess nicht sichergestellt werden (vgl. Wetzel 1999a, 1)

Der Sicht des Diplom-Kaufmanns soll nun die von Behncke, Ciolek und Körner (1993) gegenüber gestellt werden. Sie reihen als häufig genannte Einstellungsbedenken aus Sicht der Betriebe folgende sieben Punke auf, deren Reihenfolge auch ihrer Bedeutung entspricht:

1. Geistig behinderte Menschen entsprechen nicht den Flexibilitätsanforderungen am Arbeitsplatz;
2. Das Fehlen erforderlicher Qualifikation/Vorerfahrung für einen bestimmten Arbeitsplatz;
3. Nicht erfüllen der Arbeitnehmer/-innen von Leistungsnormen;
4. Die erforderliche Selbstständigkeit wird den Arbeitnehmern nicht zugetraut;
5. Eine langfristige Beschäftigungsverpflichtung belastet das Unternehmen vor allem nach Wegfall des dreijährigen Lohnkostenzuschusses durch das Arbeitsamt;
6. Die Integration wird durch den ‚rauen Umgangston' im Betrieb erschwert;
7. Der besondere Kündigungsschutz für Mitarbeiter mit Behinderung (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 12).

Trotzdem das gleiche Themengebiet behandelt wird, fallen die Einschätzungen der Autoren unterschiedlich aus. Im Vergleich dieser beiden Auflistungen fällt zunächst ins Auge, dass die Bedeutung des Kündigungsschutzes verschieden bewertet wird. Steht er beim einen Autor an erster Stelle der Bedenken von Unternehmern, wird er von den anderen Autoren an letzter von sieben Positionen gereiht. Während der eine die Sicherstellung medizinischer

bzw. psychosozialer Versorgung anzweifelt, sehen die anderen die Integration im Betrieb erschwert. Es stellt sich daher die Frage, inwiefern Theorie und Praxis in dieser Thematik voneinander abweichen.
Festzuhalten bleibt an dieser Stelle, dass viele der angeführten Argumente bei genauerer Analyse relativiert bzw. abgeschwächt werden können. Schlussendlich bleibt jedoch die Skepsis der Unternehmer gegenüber der Einstellung von Mitarbeitern mit einer Behinderung die es zu entkräften gilt (vgl. Wetzel 1999a, 1).

Nachdem nun einige der vielschichtigen Befürchtungen und Bedenken aus Sicht der Betriebe vorgestellt wurden, stellt sich die Frage, weshalb Unternehmen dann überhaupt Menschen mit Behinderung einstellen. Trost und Schüller (1992) beschreiben hierzu zwei verschiedene Typen von Unternehmen. Die, die aus einem Gefühl der sozialen Verpflichtung agieren und die, die aus betriebswirtschaftlichen Gründen handeln. Die Arbeitgeber aus der ersten genannten Gruppe handeln zu Zwecken der Imagepflege, oder weil sie die Integrationsidee gut heißen und praktisch unterstützen wollen. Betriebe aus der zweiten Gruppe bieten Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung aus finanziellen Gründen an, da für die Arbeitgeber durch staatliche Unterstützung kein oder ein überschaubares Risiko entsteht, da sie jemanden für unliebsame Arbeiten ohne Qualifikationsanforderungen im Betrieb suchen, oder aber, weil sie ganz einfach von den einzelnen Personen Fähigkeiten erhoffen, die dem Betrieb nutzen könnten (vgl. Trost/Schüller 1992, 124f; zit. n. Schartmann 1999, 2).
Trotz der Menge an Vorurteilen und Befürchtungen von Seiten der Arbeitgeber, soll abschließend noch festgehalten werden, dass die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung durch die Betriebe in den meisten Fällen zunächst unterschätzt werden, sich aber im Rahmen des Integrationsprozesses häufig ungeahnte Fähigkeitspotentiale aktivieren und meist nach kürzester Zeit Zuständigkeitsbereiche und Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmer mit Behinderung im Betrieb erweitert werden können (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 14).

4.3 Das Scheitern von Arbeitsverhältnissen

Zwar wird der Übergang aus einer Werkstätte in ein Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt von vielen Beteiligten gewünscht und angestrebt, abschließend soll aber auf jene möglichen Komplikationen aufmerksam gemacht werden, die nach einer erfolgreichen Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis entstehen können.
Beispielsweise kommt es immer wieder dazu, dass, nachdem die erste Euphorie einen Arbeitsplatz außerhalb der Werkstätte gefunden zu haben, verflogen ist, sich Ernüchterung aufgrund ungewohnter Leistungsanforderungen, Stress mit den neuen Kolleginnen und Kollegen u. ä. einstellt. Das kann in weiterer Folge dazu führen, dass der Arbeitseifer beginnt nachzulassen, Unpünktlichkeit zunimmt und/oder die betreffende Person beginnt öfter krank

zu werden, was wiederum Auseinandersetzungen im Betrieb verschärft (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 19).

Bei ehemaligen Mitarbeitern aus Werkstätten kann der allgegenwärtige Druck am allgemeinen Arbeitsmarkt dazu führen, dass die zuvor erfahrene ‚Nestwärme' der Beschäftigungstherapiewerkstatt mit ihren gewohnten Strukturen, ihren größeren Freiräumen und sozialen Beziehungen eine neue Attraktivität gewinnt. Unter anderem kann es sich auch im Laufe des Arbeitsverhältnisses herausstellen, dass das eigentliche Problem der auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergetretenen Person weniger im Bereich der Qualifikationsanforderungen, als vielmehr in handfesten, bis dato unerkannten psychischen Schwierigkeiten, die unter Umständen durch die Arbeitssituation noch verschärft wurden, liegt (vgl. ebd., 19).

Es muss an dieser Stelle auch auf die Problematik des Scheiterns einzelner Integrationsversuche hingewiesen werden, die durchaus weitere Auswirkungen auf den Personenkreis der Arbeitssuchenden mit Beeinträchtigungen haben kann. Die Risiken die ein Scheitern eines Arbeitsverhältnisses mit sich bringen können, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

> *"Principal amongst these risks was that the person with a learning disability would become withdrawn, de-motivated and inactive – and, by implication, depressed (Beyer/Grove/Schneider 2004, 40).*

Aber auch auf Seiten der Arbeitgeber kann ein Scheitern des Dienstverhältnisses Konsequenzen nach sich ziehen. So erklären sich Arbeitgeber, die einmal eine schlechte Erfahrung mit einem Arbeitnehmer mit einer Behinderung gemacht haben, nicht so schnell zu einem neuen Arbeitsversuch mit intellektuell beeinträchtigten Personen bereit (vgl. Kleffmann 1994, 10).

Zusammenfassend kann Folgendes festgehalten werden: Nach § 6 Abs. 1 BEinstG müssen Dienstegeber in Österreich die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um Menschen mit Behinderung Zugang zu Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, beruflichen Aufstieg, sowie die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen (vgl. BMSK 2008a, 9). Dies fällt unter die besondere Fürsorgepflicht, die den Dienstgeber dazu verpflichtet auf die Interessen von Menschen mit Behinderung Rücksicht zu nehmen und alle oben angeführten Maßnahmen zu ergreifen, sofern diese den Dienstgeber nicht unverhältnismäßig belasten (vgl. BMSK 2007, 19).

Unternehmer sind daher ab einer gewissen Betriebsgröße durch eine gesetzliche Quotenregelung dazu verpflichtet, Personen mit einer Beeinträchtigung anzustellen. Gleichzeitig wird jedoch die Möglichkeit sich von dieser Verpflichtung „freizukaufen" durch eine Ausgleichstaxe bereitgestellt. Besonders Großunternehmen ziehen in vielen Fällen den Aufwand einer Ausgleichszahlung eher in Betracht, als eine Anstellung eines Menschen mit Behinderung. Durch diesen Sachverhalt kommt es zu dem Paradoxon, dass sich in größeren Betrieben mehr Angestellte mit einer Behinderung finden sollten, als in kleineren oder mittleren Betrie-

ben. Tatsächlich ist die Chance auf ein Dienstverhältnis für Menschen mit Beeinträchtigung in kleinen oder mittleren Betrieben größer, da Großunternehmen seltener Einstellungsbereitschaft zeigen.

Generell besteht bei den Arbeitgebern gegenüber einer Anstellung von Menschen mit Beeinträchtigung eine Reihe von Vorurteilen. Viele stammen jedoch wie bereits erwähnt nicht aus eigenen Erfahrungen, sondern – besonders in Bezug auf den besonderen Kündigungsschutz – aus vorgefassten Meinungen oder aus Erzählungen Dritter. Daher ist nochmals eindringlich auf die Bedeutung von Informations- und Aufklärungsarbeit bei den Unternehmern oder Zuständigen in Betrieben hinzuweisen.

5 Einflussfaktoren und Barrieren der beruflichen Rehabilitation

Nachdem im Titel der vorliegenden Diplomarbeit der Begriff der „Einflussfaktoren“ gewählt wurde, soll nun im Folgenden kurz auf besagte Faktoren eingegangen werden. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen Faktoren bzw. Barrieren, die sich auf den Übergang von der Beschäftigungstherapiewerkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und somit die berufliche Rehabilitation auswirken. Im Verlauf der Literaturarbeit hat sich gezeigt, dass sich verschiedenste Termini für das gleiche Themengebiet etabliert haben.

Die österreichische Bundesregierung geht beispielsweise davon aus, dass durch professionelle und gezielte Beratung die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen erhöht und somit „Einstellbarrieren“ entgegengewirkt werden soll (vgl. BMSK 2008a, 11). Fasching (2004) definiert in ihrem Beitrag verschiedene „Erschwernisse“, die beim Eintritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt entstehen bzw. auftauchen können. Leichsenring und Strümpel (1997) wählten in Ihrer Untersuchung die Bezeichnungen „Barrieren der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen“, sowie den Terminus „Beschäftigungsbarrieren“ um diese Faktoren zu beschreiben. Als anderes Beispiel kann Friedrich (2005) herangezogen werden, der von fördernden und hemmenden Faktoren für die Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt spricht.

Nach reiflicher Überlegung fiel der Entschluss, für den Titel dieser Diplomarbeit die Bezeichnung „Einflussfaktoren auf die berufliche Rehabilitation“ für all jene Dinge – Barrieren, Erschwernisse, Einflüsse, Rahmenbedingungen, aber auch Fördermöglichkeiten – zu verwenden, die sich auf die berufliche Rehabilitation auswirken können. Wobei der Begriff Faktor gewählt wurde, da er im allgemeinen Sprachgebrauch neutraler als der der Barrieren erscheint.

In einem ersten Schritt konnten insgesamt 40 Einflussfaktoren ausgemacht werden, aus denen die Items für die Befragung entwickelt wurden. Diese können sich neben tatsächlichen Barrieren für arbeitsuchende Personen mit intellektueller Beeinträchtigung auch in Form von nicht genutzten Fördermöglichkeiten oder individuellen Rahmenbedingungen manifestieren. Primär ging es zunächst darum, eine umfassende Sammlung zu erstellen, um möglichst das gesamte Spektrum an Einflüssen, die sich auf die berufliche Rehabilitation auswirken können, zu erfassen. In der Literatur konnte eine ähnlich ausführliche Auflistung von Einflussfaktoren gefunden werden – wobei auch für die im Anschluss folgende Aufzählung (siehe Kapitel 5.1.1 – 5.1.4) kein Anspruch auf Vollständigkeit besteht![7] Auch wenn sich die eigentliche Fragestellung der Diplomarbeit an die Barrieren beruflicher Rehabilitation richtet, sollen jene

[7] Neue Faktoren, die durch diese Untersuchung gefunden werden konnten, finden sich in Kapitel 9.6.

Faktoren, die nicht zu den Barrieren zu zählen sind, der Vollständigkeit halber nicht weggelassen werden.

Das folgende Kapitel soll eine Übersicht über die Fragestellungen, die sich in den einzelnen Thermenbereichen ergeben haben, schaffen. Teilweise sind die Fragestellungen an bereits existierende Forschung aus Deutschland angelehnt, großteils wurden sie jedoch aufgrund der vorangegangenen Literaturrecherche zusammengestellt. An dieser Stelle soll noch darauf hingewiesen werden, dass die Items durch ihre Bewertung auf einer sechsteiligen Skala – von „sehr großer Einfluss“ bis „kein Einfluss“ – nicht als Fragen formuliert werden konnten und somit teilweise der Eindruck einer Schlagworthaftigkeit der Items entstehen kann.

Um die Arbeit übersichtlicher zu gestalten, wurde der Entschluss gefasst, die detaillierte Grundlegung der einzelnen Items mit der Auswertung der Forschungsergebnisse zu kombinieren. So sind in Kapitel 9.1 bis 9.3 zunächst je die theoretische Grundlegung der einzelnen Fragestellungen, die sich aus bereits bestehender Forschung, sowie vorangegangener Literaturarbeit zusammensetzen und gleich daran anschließend die jeweils dazugehörigen Ergebnisse der durchgeführten Untersuchung zu finden.

5.1 Die Themenbereiche

Zunächst stellt sich die Frage, in welche Themenbereiche die Daten, die im Rahmen der Studie bezüglich der Barrieren beruflicher Rehabilitation erhoben wurden, gegliedert werden sollen. Hierzu kann man, wie sich im Vergleich der bereits bestehenden Forschung zeigt, unterschiedliche Herangehensweisen wählen:
Schrader, Weber und Zink (2005) identifizierten drei Problembereiche aus den Alltagserfahrungen von Integrationsassistenten, auf denen sie ihre Studie, deren Ziel die verbesserte Vorbereitung und Begleitung von beruflicher Teilhabe ist, aufbauten.
Ausführlich auf Barrieren beruflicher Rehabilitation wird auch in der Forschung von Beyer, Grove, Schneider et al. eingegangen. Die von ihnen erhobenen „barriers to employment“ werden weiters in „individual barrieres“, „service barriers“ und „financial barriers“ gegliedert (vgl. Beyer/Grove/Schneider 2004, 42 ff).

Die Gliederung in vier Teilbereiche in der für diese Diplomarbeit durchgeführten Untersuchung soll jedoch stark in Anlehnung an Doose (2007) erfolgen, der die folgend dargestellten Faktoren zunächst als Thesen nach Expertengesprächen mit Integrationsberatern aufstellte, diese anschließend in der Diskussion der Verbleibs- und Verlaufsstudie bestätige und ergänzte. Doose gliedert die Faktoren in Unterstützungssystembedingte Faktoren, Betriebsbedingte Faktoren und Arbeitnehmerbedingte Faktoren (vgl. Doose 2007, 334). Im Vergleich dazu wurden beispielsweise in der Studie von Schrader, Weber und Zink (2005) folgenden

Bereiche abgesteckt: allgemeine/strukturelle Problembereiche, Einrichtungsbezogene Problembereiche und Individuelle Problembereiche (vgl. Schrader/Weber/Zink 2005, 70), wobei eine genauere Quelle der einzelnen Items bzw. eine wissenschaftliche Fundierung nicht näher angeführt wurde. Friedrich (2006) hingegen zieht eine Differenzierung in Umweltfaktoren vor. Es wäre aber beispielsweise auch eine Gliederung in qualitative Strukturen (Förderungsmöglichkeiten, öffentliche und freie Träger der Angebote, Kooperationsstrukturen, Koordinationsformen etx.) und quantitative Gegebenheiten (z. B. Zahl der Menschen mit Behinderung, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit usw.) denkbar (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 1).

Die Bereiche, die von Doose (2007), sowie Schrader, Weber und Zink (2005) zur Gliederung der abgefragten Faktoren bzw. Items erstellt wurden, können weitgehend übereinander gelegt werden. Für die vorliegende Arbeit wurde jedoch die Einteilung nach Doose (2007) favorisiert, da diese im Gegensatz zu Schrader, Weber und Zink (2005) nicht nur theoretisch fundiert ist, sondern sich bereits im Laufe anderer Projekte von Doose bewährt hat. Es wurde daher in Hinblick auf die Auswertung der Untersuchung eine Gliederung in Unterstützungssystembezogene, Betriebsbedingte und Arbeitnehmerbedingte Faktoren gewählt. Weiters wurde die Einteilung nach Doose um eine Politisch-Strukturelle Komponente erweitert, die sich aufgrund der Recherche und Literaturarbeit, sowie der Auseinandersetzung mit den österreichischen Rahmenbedingungen ergab.
An dieser Stelle soll nochmals unterstrichen werden, dass die Relevanz der Items großteils durch Studien aus Deutschland entwickelt und auch überwiegend durch Literatur aus Deutschland belegt wurde. Die dringende Notwendigkeit einer Erforschung der aktuellen Lage in Österreich, bezüglich der Faktoren, die ein Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung erleichtern oder aber erschweren können, wird dadurch nochmals verdeutlicht.
In den folgenden Kapiteln werden diese vier Themenbereiche, sowie die dazu gestellten Fragen vorab näher vorgestellt. Wie bereits erwähnt, wurde der Entschluss gefasst, die theoretische Grundlegung der einzelnen Items aus Gründern der Übersichtlichkeit mit den Ergebnissen, die ab Kapitel 9.1 dargestellt sind, zusammenzufassen.

5.1.1 Die unterstützungssystembezogenen Einflüsse

Zu den unterstützungssystembezogenen Faktoren zählen eine passgenaue Vermittlung der Person mit intellektueller Beeinträchtigung in einen für sie geeigneten Betrieb am allgemeinen Arbeitsmarkt, gute Unterstützungsinstrumentarien, aber auch zum Beispiel Qualifizierungsmaßnahmen in der Werkstätte und am Arbeitsplatz, (Job-)Coaching, oder Arbeitsassistenz. Weiters werden zu diesem Faktor langfristige Begleitung für ArbeitnehmerInnen und Betriebe, sowie rechtzeitige Krisenintervention und regelmäßiger Kontakt zwischen vermittelnder Stelle, Betrieben und ArbeitnehmerInnen gezählt (vgl. Doose 2007, 334f). Die Erhebung dieser Faktoren dient unter anderem auch dazu, die Grundsätze der Arbeit innovativer

Projekte, wie z. B. Individualität und Selbstbestimmung behinderter Menschen, in die Praxis umzusetzen. Dazu erweist es sich als notwendig, geeignete Maßnahmen zu setzen, die der Abstimmung zwischen Umwelt- bzw. Arbeitsbedingungen und individuellen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Erfordernissen dienen (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 161).

In dem Problemfeld der unterstützungsbedingten Faktoren wurden folgende Items entwickelt:

- Ausreichendes Angebot an Berufsorientierungsmaßnahmen in der Schule (F 1)
- Kooperation von Schulen mit Clearing und anderen Maßnahmen der beruflichen Integration (F 2)
- Information und Aufklärung von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf und deren Angehörigen über Angebote und Fördermöglichkeiten der beruflichen Integration (F 3)
- Ausreichendes Angebot an beruflichen Bildungsmaßnahmen in Werkstätten sowie der Bereitschaft von Werkstätten in Richtung berufliche Rehabilitation zu arbeiten (F 4)
- Durchführung einer persönlichen Zukunftsplanung und Aufbau eines UnterstützerInnenkreises (F 6)
- Erstellung eines Fähigkeitenprofils (F 7)
- Passung zwischen Fähigkeitsprofil der Personen und Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes (F 8)
- Training und Festigung von Schlüsselqualifikationen (F 9)
- Angebot an persönlichkeitsbildenden Maßnahmen – Empowerment (F 10)
- Möglichkeit einer langfristigen Begleitung von Personen am Arbeitsplatz („Training on the Job“) (F 11)
- Dauer und Intensität der entsprechenden Unterstützung in Maßnahmen der beruflichen Integration (F 13)
- Konstante und langfristig zur Verfügung stehende Ansprechpartner für Betriebe und die dortigen MitarbeiterInnen (F 18)
- Fehlendes Angebot an persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz für diese Personengruppe (F 38)

Der Themenbereich der Unterstützungssystembedingten Faktoren stellt bis auf Frage 38 jenen dar, der nicht direkt zu den Barrieren beruflicher Rehabilitation gerechnet werden kann. Es handelt sich überwiegend um positive Einflussfaktoren bzw. Fördermöglichkeiten, deren ‚Nicht-Nutzen' sich auf den Prozess des Übergangs aus der Werkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auswirken kann.

5.1.2 Betriebsbedingte Barrieren

Die aktive Zusammenarbeit mit Betrieben ist ein besonders wichtiger Grundsatz, der bei der Berufsorientierung, Ausbildung, bei der geschützten Beschäftigung, bei der Vorbereitung von Übergängen sowie der Beratung und Begleitung eine tragende Rolle spielt (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 165). Somit stellen die betriebsbedingten Faktoren ein weiteres Themengebiet dar, das sich auf die Stabilität vermittelter Arbeitsverhältnisse auswirkt. Diese beziehen sich vor allem auf ein gutes Betriebsklima, auf Ansprechpartner für die ArbeitnehmerInnen innerhalb des Betriebs, sowie eine günstige Auftragslage und eine gesunde wirtschaftliche Struktur des Betriebes (vgl. Doose 2007, 336). Weiters kommt der Orientierung an der jeweiligen betrieblichen Praxis und an modernen betriebswirtschaftlichen Kriterien besondere Bedeutung zu (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 165).
Die OECD (2003) weist darauf hin, dass der Einbeziehung der Arbeitgeber für eine erfolgreiche Eingliederung von Menschen mit Behinderung entscheidende Bedeutung zukommt (vgl. OECD 2003, 28). Dies ist auch darauf zurück zu führen, dass es maßgeblich von der Bereitschaft der Arbeitgeber abhängt, ihre Arbeitnehmer bei der Aufnahme und Fortsetzung einer Beschäftigung zu unterstützen oder aber die Möglichkeiten zu nutzen, die Einstellung von Menschen mit Behinderung zu umgehen. Ist die Bereitschaft zur Einstellung gegeben, spielt die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Person mit Behinderung eine nicht unerhebliche Rolle, da räumliche, technische oder auch arbeitsorganisatorische Änderungen notwendig sein können (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 162).

Daher ergaben sich für das Problemfeld der betriebsbedingten Faktoren folgende Items zur Bewertung auf einer sechsteiligen Skala:

- Gutes Betriebsklima in den einstellungsbereiten Betrieben (F 17)
- Konstante Ansprechperson für die vermittelten Personen in den Betrieben (F 19)
- Rechtzeitige Krisenintervention bei Problemen am Arbeitsplatz (z. B. Angebot an Mediation) (F 20)
- Ausreichende Möglichkeiten für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf Betriebspraktika am allgemeinen Arbeitsmarkt zu absolvieren (F 22)
- Offenheit, Toleranz und Integrationsbereitschaft der ArbeitgeberInnen (F 23)
- Günstige Auftragslage und eine gesunde wirtschaftliche Struktur des Betriebs (F 24)
- Erfahrung der Betriebe in der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit intellektueller Beeinträchtigung (F 25)
- Existieren von funktionierenden MentorInnensystemen in den einstellungsbereiten Betrieben (F 26)
- Unterstützung beim Einfinden in betriebliche und soziale Abläufe (F 27)

5.1.3 Arbeitnehmerbedingte Barrieren

Essentiell sind auch die Faktoren, die von Doose (2007) unter den arbeitnehmerbedingten Faktoren zusammengefasst wurden. Hierzu zählen vor allem die Motivation der ArbeitnehmerInnen, deren Schlüsselqualifikationen und deren soziale Kompetenz, sowie ein stabiles und die ArbeitnehmerInnen unterstützendes soziales Umfeld. Weiters gilt auch als Arbeitnehmerbedingter Faktor, dass die Qualifikation und Arbeitsleistung der jeweilige Arbeitnehmer zum Arbeitsplatz passt (vgl. Doose 2007, 337f).

Zu diesem Themengebiet ergaben sich nach der erfolgten Literaturrecherche folgende Items für die Untersuchung:

- Motivation bzw. Wunsch der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf am allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten (F 5)
- Leistungsfähigkeit von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F 29)
- Qualifikationsniveau der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf (F 30)
- Ausmaß an vorhandenen Schlüsselqualifikationen von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F 31)
- Soziale Schichtzugehörigkeit und Zugriff auf Ressourcen der Familien (F 32)
- Unterstützung der beruflichen Integration durch die Familien (F 33)
- Tendenz von Angehörigen „sichere“ Werkstättenplätze vorzuziehen (F 34)
- Kultureller und/oder Migrationshintergrund der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F 35)
- Bedenken bzw. Vorbehalten von Angehörigen oder SachwalterInnen oder anderen ProfessionistInnen gegenüber der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F36)

5.1.4 Politisch-strukturelle Barrieren

Die unter den politisch-strukturellen Faktoren zusammengefassten Fragestellungen der Untersuchung umfassen jene Problematiken, die durch die allgemeine Situation am Arbeitsmarkt, sowie den politischen Einfluss beispielsweise auf diverse finanzielle Ressourcen, Unterstützungs- und Förderprogramme betreffen.

So zeigt sich auf politisch-struktureller Ebene zum Beispiel die Problematik, dass es zwar Förderprogramme für die darauf angewiesenen Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung gibt, deren Dauer aber meist zu kurz angesetzt ist, um eine langfristige Unterstützung zu gewährleisten. Ähnlich beschreibt Friedrich (2005) die Problematik, dass die regional oder landesweit eingerichteten und meist mit Mitteln der Europäischen Gemeinschaft geförderten

Projekte Modellcharakter und somit in der Regel begrenzte Laufzeiten haben (vgl. Friedrich 2005, 47f). Es sind jedoch insbesondere Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung auf längerfristige Unterstützung nach einem Übertritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt angewiesen (vgl. Doose 2007, 334f).

In der Auseinandersetzung mit der politischen und strukturellen Problematik, die beim Übergang in ein Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt entstehen kann, ergaben sich folgende Fragestellungen, die im Rahmen der Untersuchung abgefragt wurden:

- Ausreichend Ressourcen für Nachbetreuung nach erfolgter Vermittlung (F 12)
- Langfristige finanzielle Unterstützung von Betrieben (z. B. Ausbildungsbeihilfe, Integrationszuschüsse) (F 14)
- Langfristige finanzielle Förderung des Leistungsentfalls von MitarbeiterInnen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (z. B. Lohnkostenzuschüsse) (F 15)
- Möglichkeit der Finanzierung von MentorInnensystemen für Betriebe, die Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf beschäftigen (F 16)
- Besonderer Kündigungsschutz als Barriere für die Einstellung von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F 21)
- Wegfall von Nischenarbeitsplätzen durch die Veränderung des Arbeitsmarktes (z. B. durch neue Technologien) (F 28)
- Einseitige Orientierung an Vermittlungsquoten in entsprechenden Förderprogrammen bzw. Projekten (F 37)
- Problematik des Rückerlangens sozialer Transferleistungen nach Scheitern eines Dienstverhältnisses (Beihilfenfalle) (F 39)
- Fehlende Übergangs- bzw. Zwischenmodelle zwischen Arbeits- und Ersatzarbeitsmarkt (Werkstätten) (F 40)

II Empirischer Teil

Nachdem nun das Forschungsfeld und die allgemeinen Grundlagen zum Thema behandelt wurden, soll im Folgenden der eigenständige Forschungsbeitrag dieser Diplomarbeit dargestellt werden. Die nachstehende Untersuchung ist Teil eines am Institut Bildungswissenschaft an der Universität Wien durchgeführten Projekts zum Thema „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung“ unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Gottfried Biewer und Mag. Dr. Helga Fasching. Im Rahmen des vom österreichischen Wissenschaftsfonds geförderten Projekts wurden unter anderem in mehreren Einzelprojekten Untersuchungen zum Ersatzarbeitsmarkt angestellt.
Das Hauptaugenmerk dieser Diplomarbeit liegt auf dem Übergang von Menschen mit Beeinträchtigung aus Beschäftigungstherapiewerkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und den Einflüssen, insbesondere den Barrieren, die sich auf diesen Wechsel – im positiven und negativem Sinne – auswirken können.
Dabei ist an dieser Stelle festzuhalten, dass die Mitarbeit an dem Forschungsprojekt weit über die im Anschluss bearbeiteten Daten hinaus ging. Die Tätigkeiten im Vorfeld des Gesamtforschungsprojekts umfassen unter anderem die Mitarbeit bei der Erstellung einer Datenbank der Trägerorganisationen, sowie deren jeweiligen Werkstättenstandorten, der Mitarbeit bei der Erstellung der im Rahmen des Forschungsprojekts ausgesandten Fragebögen, das Korrekturlesen der Begleitschreiben, sowie deren Versand per E-Mail an die beforschten Personen. Weiters wurde der Rücklauf kontrolliert und Erinnerungsmails mit der Bitte um die Teilnahme an der Forschung verfasst und versandt. In einem weiteren Arbeitsschritt wurden die gesamt gewonnene Datenmenge in Excel-Dateien strukturiert und in eine bearbeitbare Form zum Übertrag in das Statistikprogramm PASW gebracht.

Die Daten, die sich auf die Barrieren beruflicher Rehabilitation beziehen, stellen nur einen Bruchteil dieser im Vorfeld erhobenen Daten dar. An dieser Stelle wird ausdrücklich auf die dreibändige Reihe "Die Übergangs-, Unterstützungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung in Österreich" hingewiesen, die aus dem Gesamtforschungsprojekt hervorgegangen ist.
Diese sind:

1. Fasching, Helga/Mursec, Diana (2010): Schulische Ausgangssituation und Übergang in Ausbildung und Beruf in Österreich. Dokumentation der bundesweiten Befragung der Bezirksschulinspektor/innen und Eltern
2. Fasching, Helga; Koenig, Oliver (2010): Arbeitsmarktpolitische Unterstützungsmaßnahmen in Österreich. Dokumentation der bundesweiten Trägerbefragung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsmaßnahmen.
3. Koenig, Oliver (2010): Werkstätten und Ersatzarbeitsmarkt in Österreich. Dokumentation der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen zum Stand und Umset-

zung der Werkstättenstandorte in Österreich sowie der Befragung aller österreichischen Werkstättenträger und Standorte im Zeitraum 2008 – 2009[8].

In Kapitel 6 wird einleitend zum empirischen Teil der Diplomarbeit die Forschungsmethode vorgestellt. Neben der Vorstellung des Forschungsdesign wird auch kurz auf den Stichprobenumfang, sowie die Methode der Datenerhebung eingegangen.
Im darauf folgenden Kapitel 7, erfolgt die Darstellung der allgemeinen Ergebnisse. Für die vorliegende Diplomarbeit wurde, um ein abgerundetes Bild erstellen zu können, auch teilweise mit den Datensätzen des Gesamtprojekts gearbeitet. Diese finden sich im Kapitel Allgemeine Ergebnisse, da das Hauptaugenmerk dieser Arbeit zwar auf den Einflussfaktoren und insbesondere auf den Barrieren beruflicher Rehabilitation liegt, die Forschungsergebnisse aber auch immer im Gesamtkontext des Forschungsprojekts gesehen werden sollen. Neben Informationen zum Rücklauf der Fragebögen, finden sich in Kapitel 7 auch allgemeine Ergebnisse zu den Übergängen aus Beschäftigungstherapiewerkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Österreich.
Das darauf folgende Kapitel 8 widmet sich den allgemeinen Ergebnissen zu den Einflussfaktoren und Barrieren beruflicher Rehabilitation. Wobei einleitend das Antwortverhalten der drei befragten Gruppen verglichen wird. In einem weiteren Unterkapitel findet der Vergleich der Mittelwerte zwischen den vier Themenbereichen (Unterstützungssystembezogene Einflüsse, Betriebsbedingte, Arbeitnehmerbedingte, sowie Politisch-strukturelle Barrieren) statt. Die Unterstützungssystembezogenen Einflüsse werden gesondert und in komprimierter Form abgehandelt, da es sich nicht direkt um Barrieren beruflicher Rehabilitation handelt, die gewonnenen Daten, sowie die vorangegangene Literaturarbeit aber nicht verloren gehen soll.
Im anschließenden Kapitel 9 wird die Auswertung der insgesamt 27 Barrieren beruflicher Rehabilitation behandelt. Das Kapitel ist gemäß den Themenbereichen in drei Unterkapitel gegliedert, wobei der Auswertung jedes einzelnen Items eine kurze theoretische Grundlegung vorausgeht. Im Anschluss erfolgt eine Rangfolge, der nach Mittelwert sortierten Barrieren beruflicher Rehabilitation, sowie ein Überblick über die wichtigsten Ergebnisse. Den Abschluss des Kapitels bildet die Auswertung jener Faktoren, die nicht im Fragebogen enthalten, aber von den Befragten als relevant angesehen wurden.
Schlussendlich erfolgen im letzten Kapitel des empirischen Teils Resümee und Ausblick der Arbeit.

[8] Die drei Bände sind u. a. auf der Homepage des Projekts unter der Webadresse http://vocational-participation.univie.ac.at/de/publikationen/ abrufbar.

6 Die Forschungsmethode

Im folgenden Kapitel werden zunächst nochmals die Forschungsfrage, sowie die entstandenen Subfragen wiederholt. Anschließend wird auf das angewandte Forschungsdesign eingegangen. Weiters sind in eigenen Abschnitten Informationen zum Stichprobenumfang wie auch zur Methode der Datenerhebung zu finden.

Um einen besseren Überblick zu gewährleisten, soll vor der Abhandlung der Forschungsergebnisse nochmals die Forschungsfrage und deren Subfragen in Erinnerung gerufen werden. Als zentrale Frage im Rahmen der vorliegenden Diplomarbeit gilt:

> *„Welche Barrieren bestehen für Personen mit intellektueller Beeinträchtigung bei der dauerhaften Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt in Österreich und wie werden diese hinsichtlich ihrer Relevanz von Anbietern beruflicher Integrationsmaßnahmen, Trägern beschäftigungstherapeutischer Werkstätten, sowie den jeweiligen Leitungen der beschäftigungstherapeutischen Werkstätten eingeschätzt?“*

Die zusätzlichen Fragestellungen, die sich im Lauf der Arbeit und in der Auseinandersetzung mit dem Datenmaterial ergeben haben, sind:

- *Welchen Einflussfaktoren wird durch die Befragten besonders viel bzw. wenig Bedeutung zugeschrieben?*
- *Wie werden die vier Problemfelder, denen die Einflussfaktoren zugeordnet wurden bewertet?*
- *Gibt es Problemfelder denen mehr Relevanz zugeschrieben wird?*
- *Gibt es signifikante Unterschiede im Antwortverhalten der drei befragten Gruppen?*
- *Wo liegen die größten Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten im Antwortverhalten der Befragten?*
- *Gibt es zwischen den einzelnen Bundesländern signifikante Unterschiede in der Einschätzung der Relevanz von Einflussfaktoren auf die berufliche Rehabilitation?*
- *Welche Einflussfaktoren die nicht im Fragebogen angeführt waren, wurden durch die Befragten als relevant hinzugefügt?*

Der Beantwortung dieser Fragen wird in den anschließenden Kapiteln versucht Folge zu leisten.

6.1 Das Forschungsdesign

Im folgenden Kapitel soll näher auf das für die Erhebung im Rahmen der Diplomarbeit angewandte Forschungsdesign, die Methode der Datenerhebung und die Methode der Datenanalyse eingegangen werden.

Wie bereits in der Einführung in das Problemfeld beschrieben, stellt die berufliche Integration einen wesentlichen Teil der Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Gesellschaft dar. Auch wurde darauf hin gewiesen, dass eine Vielzahl an Faktoren Einfluss auf den Übergang aus Beschäftigungstherapiewerkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nehmen. Diese Einflüsse, insbesondere die Barrieren für die berufliche Rehabilitation sollen ins Zentrum der Diplomarbeit gestellt werden. Nach dem auch in der Literatur eine Fülle an, sowohl positiver als auch negativer Einflussfaktoren beschrieben werden, die meisten Studien und die Literatur jedoch überwiegend aus Deutschland stammen, soll im Rahmen der Diplomarbeit die Aufmerksamkeit auf die Situation von Übergängen aus Werkstätten in Arbeitsverhältnisse am allgemeinen Arbeitsmarkt in Österreich gelenkt werden.
Das Ziel der Untersuchung war zunächst die Befragung von Trägern arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsangebote, sowie beschäftigungstherapeutischer Werkstätten und deren Trägerorganisationen (im Folgenden: Anbieter beruflicher Integrationsmaßnahmen, Bereichsleitungen und Standortleitungen). Eine vollständige Liste aller Trägerorganisationen und den dazugehörigen Werkstätten in den neun Bundesländern wurde bereits vorab vom Projektteam erstellt.

Bei dem Forschungsvorhaben handelt es sich um eine empirisch-quantitative Untersuchung. Diese kennzeichnet sich unter anderem durch die Möglichkeit der grafischen Darstellung und Aufbereitung des gewonnenen Datenmaterials (vgl. Bortz/Döring 2005, 373). An dieser Stelle ist auch noch anzumerken, dass die Untersuchung als Querschnittstudie angelegt wurde, da es sich vorrangig um eine Erhebung der aktuellen Situation handelt. Nachdem bereits Barrieren beruflicher Rehabilitation in einigen Bezugsstudien explorativ beforscht wurden, wurde ein Teil der bereits in der Forschung beschrieben Barrieren in modifizierter Form und gestützt durch Literaturarbeit in den Fragebogen übernommen.
Trotz dieser Anlehnung an bereits bestehende Forschung, wurde der Fragebogen über die Einflussfaktoren beruflicher Rehabilitation einem umfangreichen inhaltlichen Pretest unterzogen, da ein sorgfältiges Pretesten auch bei Websurveys unverzichtbar ist (vgl. Schnell/Hill/Esser 2005, 385)[9].

6.2 Stichprobenumfang

Die Erhebung, bei der ausführliche Fragebögen an sämtliche Standort- und Bereichsleitungen ausgesandt wurden, fand im Zeitraum von Ende Juni bis Ende November 2009 statt. Neben den Einflussfaktoren auf die berufliche Rehabilitation von Menschen mit Beeinträchtigung in Österreich, wurden auch zahlreiche andere Daten, wie die Anzahl der Übergänge, das Alter und das Geschlecht dieser Personen, oder beispielsweise die Standortausstattungen oder Mitspracherechte der Beschäftigten erhoben. Ein Teil dieser Daten wurde in Kapi-

[9] Eine Kopie des Fragebogens, so wie er auch in der Onlinebefragung dargestellt war, ist im Anhang zu finden.

tel 7 verwendet, um die drei befragten Gruppen und ihre jeweilige Zusammensetzung näher vorzustellen.

Ursprünglich wurde angestrebt alle Daten einer Grundgesamtheit zu erheben und somit eine Vollerhebung zu erreichen. Die Frage nach einem Auswahlwahlverfahren für eine geeignete Stichprobe scheint hinfällig, da der Fragebogen der Untersuchung an sämtliche Anbieter arbeitsmarktpolitischer Integrationsmaßnahmen, alle Trägerorganisationen für Beschäftigungstherapieeinrichtungen, sowie sämtliche Leitungen der Werkstätten selbst ausgesandt wurde. Im Vorfeld der Diplomarbeit wurde eine Datenbank erstellt, die unter anderem Adressen- und Telefonnummern der Trägerorganisationen sowie der Werkstätten enthält. Diese wurde in weiterer Folge mit den jeweiligen Bundesländern abgestimmt und ergänzt. In einem weiteren Schritt wurden die Adressen der einzelnen Werkstätten der Trägerorganisationen erfasst. Aufgrund des Rücklaufs der Fragebögen konnte jedoch – wie erwartet – das hoch gesteckte Ziel der Vollerhebung nicht erreicht werden. Eine genauere Auseinandersetzung mit dem Rücklauf der Daten ist Kapitel 7.1 zu entnehmen.
Die Daten der Anbieter arbeitsmarktpolitischer Integrationsmaßnahmen wurden von Frau Mag. Susanne Spelitz in Zusammenarbeit und ihrer Kollegin Nicole Waglechner erhoben[10]. Der für diese Diplomarbeit relevante Fragebogen wurde freundlicherweise als Anhang an die von Ihr befragten Anbieter arbeitsmarktpolitischer Integrationsmaßnahmen versandt und die gewonnenen Daten zur Bearbeitung für die vorliegende Arbeit weiter gegeben.

6.3 Methode der Datenerhebung

Grundsätzlich muss man sich bei jeder Befragung entscheiden, ob diese mündlich oder schriftlich durchgeführt werden soll. Angesichts der enormen Datenmenge, die im Rahmen des Forschungsprojekts erhoben wurde, steht es außer Frage, dass es sich um eine schriftliche Befragung handeln muss. Daher wurde als Technik der Datenerhebung im Rahmen des Forschungsprojekts die einer standardisierten, schriftlichen Online-Befragung gewählt. „Die Befragung gilt nach wie vor als das Standardinstrument empirischer Sozialforschung bei der Ermittlung von Fakten, Wissen, Meinungen, Einstellungen oder Bewertungen“ (Schnell/Hill/Esser 2005, 321). Dazu wurde vom Projektteam das Internetprogramm „surveymonkey.com[11]“ ausgewählt. Es ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Untersuchung im Speziellen um eine „Web-Survey“ handelt, da kein Fragebogen per Email versandt, sondern die Befragung in Form eines Programms auf einem Web-Server ausgeführt wurde. Dies bringt unter anderem die Vorteile mit sich, dass die Befragungen schneller durchführbar sind, keine Interviewer benötigt werden, sowie die erhobenen Daten nicht erst mühsam elektronisch erfasst werden müssen (vgl. ebd., 377).

[10] Spelitz, S. (2010): Eine quantitative Erhebung zum Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung aus Sicht der Träger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in der beruflichen Integration in Österreich. Wien: unveröffentlichte Diplomarbeit.
[11] Das Portal für Onlinebefragungen ist im Internet unter der Domain www.surveymonkey.com abrufbar.

Für das Forschungsprojekt wurde ein eigenes Benutzerkonto angelegt, in dem die Fragebögen sowohl designt, ausgesandt und der Rücklauf kontrolliert werden konnte. Der Fragebogen wurde so konzipiert, dass die verschiedenen Items von allen drei untersuchten Gruppen, ausgefüllt und die Ergebnisse trotz der unterschiedlichen Funktionen der Befragten auch verglichen werden können. Ziel ist somit neben der Erhebung der Einflussfaktoren auf die berufliche Rehabilitation, auch die Darstellung und der Vergleich der Perspektiven von Anbietern beruflicher Integrationsmaßnahmen, Trägerorganisationen und Werkstättenleitungen auf das Problemfeld der Barrieren für berufliche Rehabilitation von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung in Österreich.
Der entwickelte Fragebogen zur Erhebung der Einflussfaktoren auf die berufliche Rehabilitation umfasst insgesamt 40 Items und gliedert sich in vier Themengebiete, die aufgrund von Literaturarbeit und der Auseinandersetzung mit der bestehenden Forschung entwickelt wurden. Die Items können in die folgenden Themenbereiche unterteilt werden: „Unterstützungssystembedingte Einflüsse“, „Betriebsbedingte Barrieren“, „Arbeitnehmerbedingte Barrieren“, sowie „Politisch-strukturelle Barrieren“. Nachdem es sich bei den unterstützungssystembedingten Faktoren jedoch – wie bereits erwähnt – um keine Barrieren im engeren Sinn, sondern eher um Einflüsse, deren „Nicht-Nutzung“ einen negativen Einfluss auf den Übergang haben könnte, handelt, werden sie in der anschließenden Auswertung zwar der Vollständigkeit halber theoretisch erwähnt, jedoch nicht weiter bearbeitet.
Die Relevanz der einzelnen Items wurde anhand von sechs standardisierten Antwortkategorien auf einer Skala von ‚besonders relevant’ bis ‚nicht relevant’ eingestuft. Es handelt sich dabei um eine Ordinalskala, da die entsprechende Einschätzung der Befragten eine Rangordnung wieder gibt (vgl. ebd.,143). Weiters wurde ein offenes Feld am Ende des Fragebogens installiert, dass den Befragten die Möglichkeit gab, von ihnen als relevant erachtete Faktoren, die Einfluss auf die berufliche Rehabilitation ausüben, anzugeben, die im Fragebogen nicht erfasst wurden.

Abschließend soll noch auf die Auswertung und Analyse des erhobenen Datenmaterials eingegangen werden. Dank des verwendeten Online-Programms „Surveymonkey.com“, konnten die gewonnenen Daten direkt in das statistische Programm PASW (Predictive Analytics Software[12]) übertragen werden. Mit Hilfe von PASW wurden die Daten analysiert und dargestellt, was eine deskriptive Auswertung des Datenmaterials ermöglichte. PASW zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass es das Zusammenfassen von Daten, deren tabellarische oder grafische Aufbereitung, sowie durch mathematische Kennwerte die Beschreibung der Verteilung der Messwerte ermöglicht (vgl. Beller 2004, 61).

[12] Die allgemein bekanntere Bezeichnung für das verwendete Softwareprogramm ist SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Bei der Version PASW Statistics 18 handelt es sich um die aktuelle Bezeichnung für das neueste Programmsystems aus dem Hause SPSS.Inc.

Zur zusammenfassenden und übersichtlichen Darstellung der Ergebnisse sind die bekannten Verfahren der deskriptiven Statistik, wie beispielsweise Häufigkeitsverteilungen oder Kreuztabellen geeignet. Sie lassen sich numerisch, sowie grafisch darstellen und ermöglichen die Daten auf einen Blick vergleichbar und Merkmalszusammenhänge erkennbar zu machen (vgl. Bortz/Döring 2005, 376). Bei der Bearbeitung des Datenmaterials musste festgestellt werden, dass aufgrund der ungleich großen Mengen der befragten Gruppen keine aussagekräftigen Kreuztabellen erstellt werden konnten. Auch die Signifikanzen zwischen den Befragtengruppen vielen durch die zu Grunde liegenden Mengenverhältnisse wenig zufriedenstellend aus[13]. Daher wurde im Weiteren auf Häufigkeitsverteilungen zurückgegriffen um die Items genauer beschreiben zu können. Weiters ist die Auswertung stark von den einzelnen Mittelwerten und Mittelwertvergleichen zwischen den Befragtengruppen geprägt[14].

> *„Die Qualität einer empirischen Untersuchung wird u.a. daran gemessen, ob die Untersuchung dazu beitragen kann, den Bestand an gesichertem Wissen im jeweiligen Untersuchungsbereich zu erweitern" (Bortz/Döring 2005, 39).*

Diese Forderung von Bortz und Döring vor Augen, soll die Analyse der Forschungsergebnisse ermöglichen, Rückschlüsse auf eine an den Prinzipien der Selbstbestimmung und Partizipation orientierte Angebotsgestaltung zur beruflichen Teilhabe von Menschen intellektueller Beeinträchtigung abzuleiten. Im Mittelpunkt des Interesses stehen die Forderung nach Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben der Gesellschaft und die damit verbundene Teilhabe am Erwerbsleben.

In den anschließenden Kapiteln folgt einleitend ein Überblick über die in der Untersuchung befragten Gruppen, sowie den Rücklauf der Fragebögen (Kap. 7.1). In Kapitel 7.2 wird auf die allgemeinen Ergebnisse eingegangen, die den Rahmen der Forschung beschreiben, um anschließend in Kapitel 8 auf die allgemeinen Ergebnisse zu den Einflussfaktoren, sowie in einem eigenen Kapitel 9 den einzelnen Barrieren einzugehen.

[13] Die beiden relativ großen Gruppen der Standortleitungen (N=200) und der Anbieter beruflicher Rehabilitation (N=176), stehen der der Bereichsleitungen (N=58) gegenüber.
[14] Die entsprechenden Tabellen, die für die Auswertung verwendet wurden, sind im Anhang aufgelistet.

7 Allgemeine Ergebnisse

Im folgenden Kapitel sollen zunächst allgemeine Ergebnisse der Forschung dargestellt werden. Beginnend mit der Vorstellung der befragten Gruppen und dem Rücklauf der ausgesandten Fragebögen, sollen weiters auch allgemeine Ergebnisse zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt behandelt werden. Die in Kapitel 7 verwendeten Rohdatensätze wurden auch von anderen Projektteilnehmern genutzt[15], für die vorliegende Arbeit wurde aber unabhängig davon mit den Daten gerechnet.

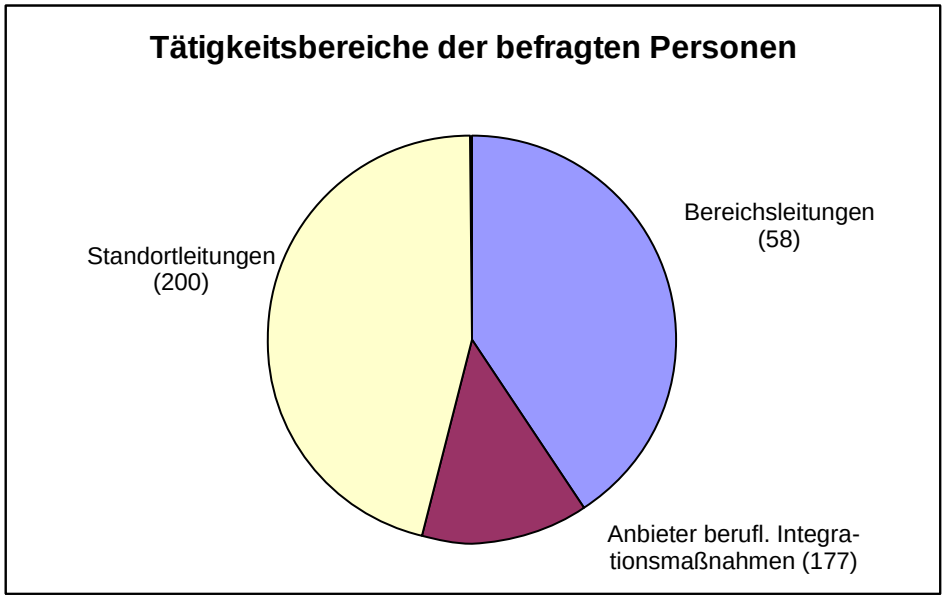
7.1 Die befragten Gruppen und Rücklauf der Fragebögen

Im Folgenden sollen die drei im Rahmen der Untersuchung befragten Gruppen kurz vorgestellt werden. Des Weiteren wird an dieser Stelle auch gleich auf den jeweiligen Rücklauf aus den befragten Gruppen eingegangen.

Die Fragebögen wurden wie bereits erwähnt von drei verschiedenen Gruppen ausgefüllt.

Gesamt betrachtet ergibt sich folgende Zusammensetzung befragter Personen:

Grafik 2: Gesamt befragte Personen aufgeteilt nach deren Tätigkeitsbereichen



7.1.1 Anbieter beruflicher Integrationsmaßnahmen

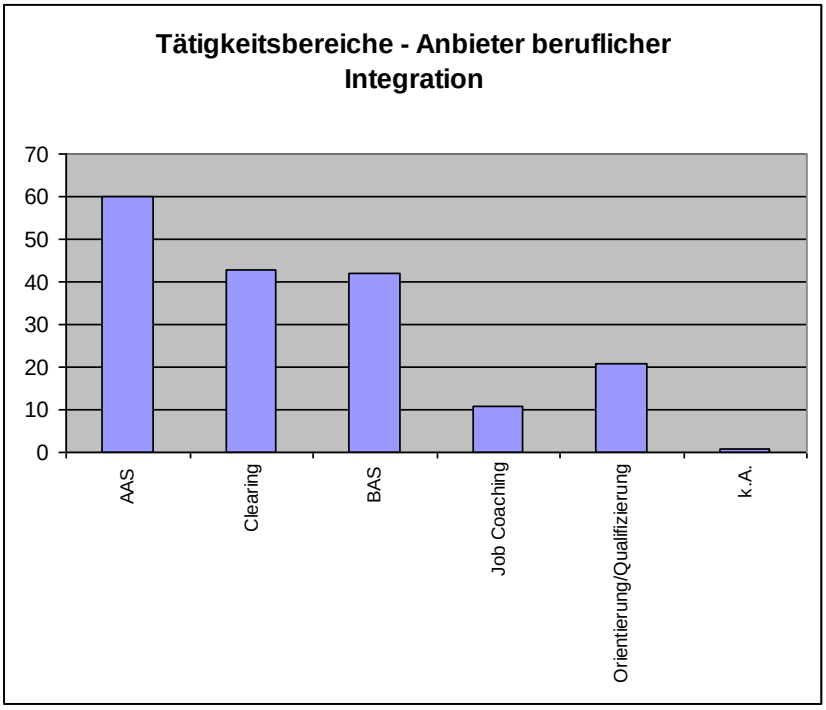
Die erste befragte Gruppe setzt sich aus Anbietern beruflicher Integrationsmaßnahmen zusammen. Diese kennzeichnen sich durch das Angebot arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsangebote wie z. B. Maßnahmen zur beruflichen Orientierung (Berufsberatung, Berufsorientierung, Clearing), Maßnahmen zur Beruflichen Qualifizierung (Berufsvorbereitungskurse, Qualifizierung, integrative Berufsausbildung) und Maßnahmen zur Unterstützung bei der beruflichen Integration am allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Koenig/Pinetz 2009, 40). Die Grundgesamtheit der Befragten dieser Gruppe wurde, wie bereits erwähnt, der Arbeit von

[15] Siehe auch König (2010), sowie Zierer (2010).

Spelitz (2010) entnommen, die sich in ihrer Diplomarbeit mit dem Unterstützungsbedarf von Menschen mit intellektueller Behinderung aus Sicht von Trägerorganisationen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in der beruflichen Integration in Österreich auseinander setzte[16].
Zusammenfassend kann gesagt werden, dass allen Ansätzen beruflicher Integration gemeinsam ist, dass sie versuchen, die unterschiedlichen Interessen, Wünsche, Hoffnungen, Zwänge usw. der verschiedenen Beteiligten – sowohl Arbeitnehmer, als auch Arbeitgeber - ernst zu nehmen und alle in den ganzheitlichen Prozess der beruflichen Integration einzubeziehen. Dies bedeutet auf der Ebene der individuellen Begleitung, dass der Übergang aus beschützenden, aber eben auch behinderten Strukturen, in offene ‚enthinderte' Strukturen gefördert wird (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 168). Zwar hat Arbeitslosigkeit generell wirtschaftliche Ursachen, trotzdem besteht aber die keineswegs unbegründete Hoffnung, dass eine bessere Qualifizierung der Arbeitskräfte die Chance bietet, dass hin und wieder auch neue Arbeitsplätze und Integrationsangebote entstehen, die ihrerseits – als ein kleiner Beitrag zur Gewerbe- und Wirtschaftsförderung – vielleicht weitere Arbeitschancen nach sich ziehen (vgl. Eckert 2008, 24).

Insgesamt konnten in der Untersuchung die Antworten von 178 Anbietern beruflicher Integrationsmaßnahmen erhoben werden. In weiterer Folge wurde die Gruppe in die jeweiligen Tätigkeitsbereiche der befragten Personen ausdifferenziert. Hierbei ergab sich folgendes Bild:

Grafik 3: Tätigkeitsbereiche der befragten Personen aus der Gruppe der Anbieter beruflicher Integrationsmaßnahmen



[16] Dankenswerter Weise wurde der Fragebogen über die Einflussfaktoren an den von Speliz verwendeten Fragebogen angeschlossen und die gewonnenen Daten über die Barrieren weitergereicht.

Es lässt sich also festhalten, dass der Großteil der Befragten im Bereich der Arbeitsassistenz beschäftigt (33,7 %) ist, weitere 24,2 % der befragten Gruppe arbeiten im Clearing und 23,6 % in der Berufsausbildungsassistenz. Bei 11,8 % liegt der Arbeitsschwerpunkt auf Orientierung bzw. Qualifizierung, während 6,2 % im Job Coaching tätig sind. Nur eine befragte Person machte zu ihrem Tätigkeitsfeld keine Angabe.

7.1.2 Die Bereichsleitungen und Standortleitungen

Als Grundgesamtheit wird die im Vorfeld erhobene Anzahl an Trägerorganisationen und deren Werkstätten angenommen. Hierzu wurde eine Liste mit sämtlichen Bereichs- und den jeweils dazugehörigen Standortleitungen erstellt und soweit möglich mit den Informationen der Zuständigen aus den einzelnen Bundesländern abgestimmt.

Die Trennung in Bereichsleitungen (auch Trägerorganisationen) und Standortleitungen der jeweiligen Werkstätten erfolgte unter anderem in Hinblick auf die Auswertung, um einen Vergleich zweier Perspektiven auf das gleiche Themengebiet zu ermöglichen. Im Vorfeld der Forschungsarbeit wurde die Trennung der ‚Werkstätten' in zwei separate Befragtengruppen beschlossen, da die Vermutung bestand, dass die unterschiedliche „Nähe zum Geschehen" zwischen den Standortleitungen und den Bereichsleitungen auch Unterschiede in der Einschätzung des Problemfelds und somit auch im Antwortverhalten hervorrufen könnte.

Um eine bessere Übersicht zu ermöglichen, werden die zwei Befragtengruppen, der Umfang der Aussendungen und der jeweilige Rücklauf getrennt voneinander vorgestellt.

Die Bereichsleitungen (jeweils zuständige Trägerorganisation)

Insgesamt wurden in den neun Bundesländern 142 Bereichsleitungen kontaktiert, von denen schlussendlich 58 an der Befragung teilnahmen.

Tabelle 1: Anzahl der kontaktierten Bereichsleitungen und Rücklauf nach Bundesländern

Bundesland	Ausgesandte Fragebögen	Beantwortete Fragebögen	Rücklauf in Prozent
Burgenland	11	1	9,1 %
Niederösterreich	26	16	61,5 %
Oberösterreich	18	8	44,4 %
Kärnten	12	2	16,7 %
Salzburg	8	5	62,5 %
Steiermark	31	6	19,4 %
Tirol	12	2	16,7 %
Vorarlberg	4	3	75 %
Wien	20	15	75 %
Gesamt	142	58	40,8 %

Somit kann bei der Untersuchung der Trägerorganisationen eine Rücklaufquote von 40,8 % verzeichnet werden, wobei die meisten ausgefüllten Fragebögen aus Niederösterreich (16) und Wien (15) stammen. Der geringste Rücklauf stammt aus dem Burgenland, wo lediglich die Antwort einer Trägerorganisation verzeichnet werden konnte, sowie aus Kärnten (2) und Tirol (2).

Standortleitungen (jeweils zuständige Werkstättenleitung)

Durch den Umstand, dass die einzelnen Standortleitungen durch ihre übergeordneten Trägerorganisationen zum Ausfüllen der Online-Fragebögen angehalten wurden, konnte unter den Standortleitungen ein erfreulich hoher Rücklauf von 65,1 % erreicht werden.

Tabelle 2: Anzahl der kontaktierten Standortleitungen und Rücklauf nach Bundesländern

Bundesland	Ausgesandte Fragebögen	Beantwortete Fragebögen	Rücklauf in Prozent
Burgenland	6	1	16,7 %
Niederösterreich	70	45	64,3 %
Oberösterreich	46	45	97,8 %
Kärnten	10	10	100 %
Salzburg	3	1	33,3 %
Steiermark	31	12	38,7 %
Tirol	3	1	33,3 %
Vorarlberg	37	37	100 %
Wien	70	34	48,8 %
Gesamt	307	200	65,1 %

Besonders hervorzuheben sind die Rückläufe mit 100 % aus den Bundesländern Vorarlberg und Kärnten, sowie aus Oberösterreich aus dem immerhin noch 97,8 % der ausgesandten Fragebögen bearbeitet wurden. Abschließend ist nochmals darauf hinzuweisen, dass der Rücklauf der Standortleitungen immer in Bezug auf den Rücklauf der Bereichsleitungen zu sehen ist und somit trotzt der teilweise 100 %-igen Rücklaufquote keine Vollerhebung erreicht werden konnte.

7.2 Allgemeines zu Übergängen auf den ersten Arbeitsmarkt

Nachdem das Interesse der Forschung nicht nur auf den Einflussfaktoren für die berufliche Rehabilitation, sonder auch mit dem damit eng verbundenen Bereich des Übergangs aus der Werkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt liegt, soll nun um ein abgerundetes Bild entstehen zu lassen, kurz die aktuelle Lage der Übergänge aus Werkstätten in sozialversicherungspflichtige Dienstverhältnisse in Österreich dargestellt werden.

Im Rahmen der Befragung der Bereichsleitungen konnten insgesamt 719 Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erhoben werden. Davon fanden 246 bereits vor dem Jahr 2004 statt. Für den Zeitraum von 2004 bis zum Stichtag der Untersuchung am 1. Juni 2009, konnten insgesamt 373 Übergänge von Personen aus der Werkstätte in ein Dienstverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt erhoben werden.

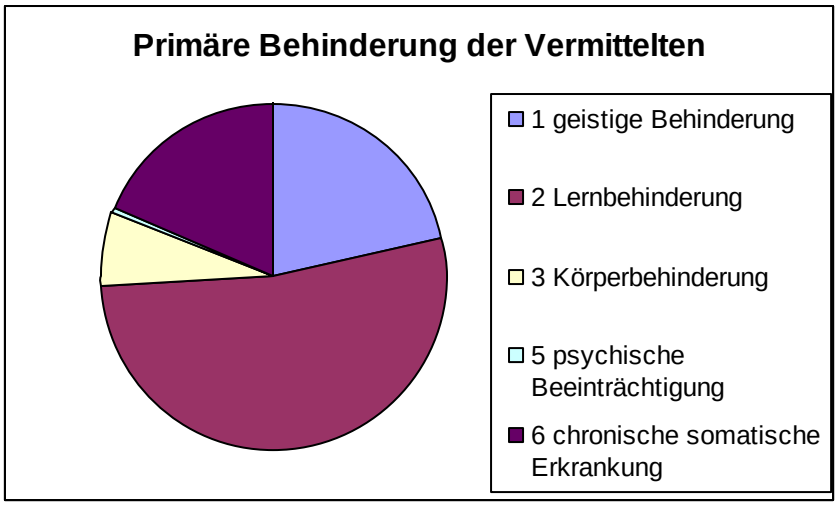
Zu 200 Personen konnte durch die Befragung der Standortleitungen weiterführende Information gewonnen werden. Die folgende Analyse zur Übergangssituation in Österreich bezieht sich ausschließlich auf diese 200 Personen aus der Erhebung unter den Standortleitungen – daher gilt für alle Angaben N=200[17].

Von den vermittelten Personen waren 72,4 % männlich und 27,6 % weiblich. Die meisten Vermittlungen fanden im Alter zwischen 28 und 30 Jahren statt. Wobei der Median bei 28 Jahren liegt und das Durchschnittsalter durch einige statistische Ausreißer (z.B. drei Vermittlungen bei einem Alter von 54 Jahren) beeinflusst wird.

Neben Geschlecht und Alter der Personen die einen Übertritt geschafft haben, ist auch deren primäre Beeinträchtigung von Interesse. Die folgende Grafik veranschaulicht, dass die Gruppe der Menschen mit einer Lernbehinderung (52,2 %), gefolgt von Menschen mit einer geistigen Behinderung (21,7 %) fast drei Viertel der gesamt vermittelten Personen darstellen. Der geringe Anteil an Personen mit psychischer Beeinträchtigung lässt sich darauf zurückführen, dass diese Personengruppe nicht Ziel der Befragung war und die betroffenen Personen in eigenen, von dieser Untersuchung nicht erfassten Institutionen, beispielsweise Sozialtherapiewerkstätten oder anderen sozialtherapeutischen Einrichtungen, betreut werden.

[17] Weitere Information zu finden in: Koenig, O. (2010): Werkstätten und Ersatzarbeitsmarkt in Österreich. Dokumentation der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen zum Stand und Umsetzung der Werkstättenstandorte in Österreich sowie der Befragung aller österreichischen Werkstättenträger und Standorte im Zeitraum 2008 – 2009.

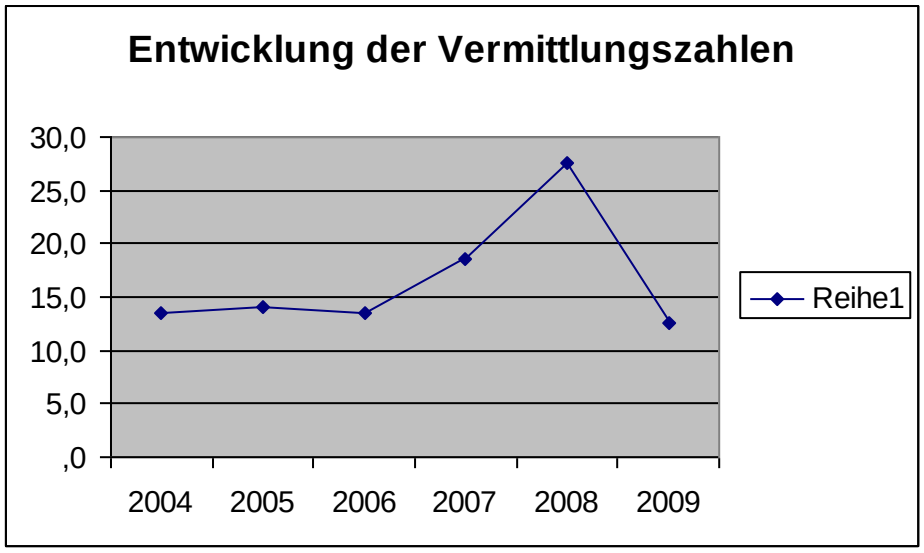
Grafik 4: Primäre Behinderung der auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Personen



Daraus lässt sich ableiten, dass in Österreich am ehesten die Chance für eine erfolgreiche Vermittlung aus der Beschäftigungstherapiewerkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für männliche Bewerber im Alter von 28 – 30 Jahren besteht.

Betrachtet man die Entwicklung über den beforschten Zeitraum, lässt sich ein kontinuierlicher Anstieg der Vermittlungen im Zeitraum von 2004 bis 2008 ablesen. In Anbetracht des anscheinenden Knicks in der Grafik muss unbedingt unterstrichen werden, dass die Zahlen von 2009 nicht das gesamte Jahr umfassen, da die erhobenen Daten nur die Vermittlungen bis zum Stichtag der Untersuchung am 1. Juni 2009 beinhalten. Die rapide sinkende Anzahl an Vermittlungen im Jahr 2009, ist mit höchster Wahrscheinlichkeit auf diesen Sachverhalt zurück zu führen. Es kann daher angenommen werden, dass der Trend von Vermittlungen aus der Werkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Jahr 2009 nicht wie dargestellt übermaßen stark abfallend ist, sondern mit einer weiteren Zunahme an Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu rechnen ist.

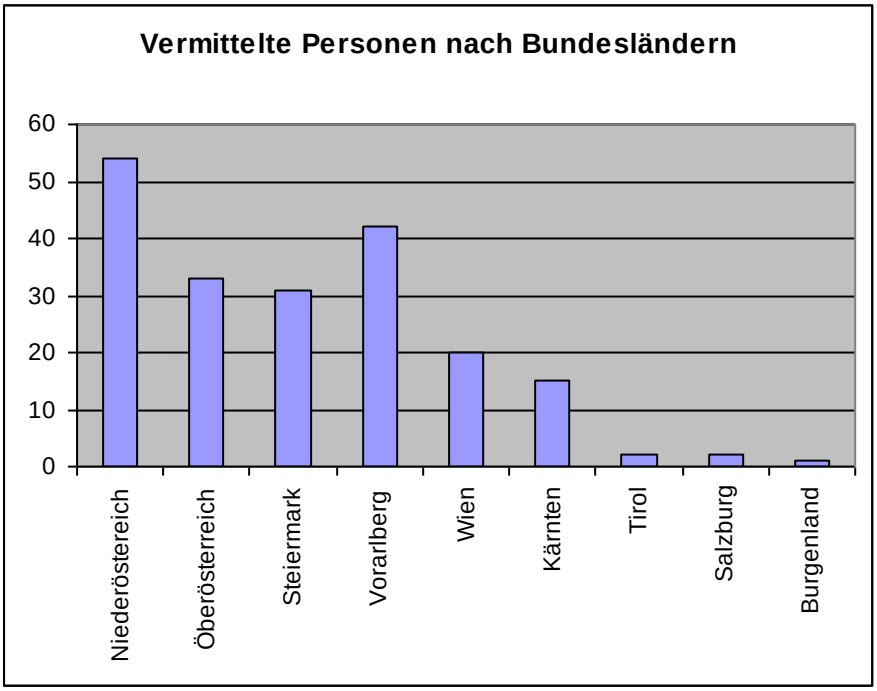
Grafik 5: Entwicklung der Vermittlungszahlen von Personen aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt



An dieser Stelle soll nochmals auf das Bundesbehindertenprogramm (BABE) der österreichischen Bundesregierung, sowie die Förderungen des Europäischen Sozialfonds verwiesen werden, die den Übergang aus der Werkstätte in ein Dienstverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt fördern und dadurch mit dem Anstieg der Vermittlungen zusammenhängen könnten. Aufgrund der begrenzten Laufzeit dieser Förderprojekte, wäre eine wiederholte Untersuchung der Entwicklung der Vermittlungszahlen in einigen Jahren vor allem auch dahingehend sinnvoll, um einen möglichen Zusammenhang zwischen den Vermittlungen und der Dauer der Förderungen dokumentieren zu können.

Die Analyse des Datenmaterials zu den 200 vermittelten Personen ergab, dass vor allem in Niederösterreich (54), Oberösterreich (33), der Steiermark (31) und in Vorarlberg (42) besonders viele Vermittlungen statt fanden, während in Wien (20), Kärnten (15), Tirol (2), Salzburg (2) und im Burgenland (1) vergleichsweise wenig Dienstverhältnisse am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten.

Grafik 6: Verteilung der vermittelten Personen nach Bundesländern



Besonders bemerkenswert ist die Leistung im Bundesland Vorarlberg[18], das die zweit höchste Anzahl an Vermittlungen (42) verzeichnen konnte.

Diese überdurchschnittliche Anzahl an Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Vorarlberg könnte auf die dortige Landesgesetzgebung zurückzuführen sein, die mit anderen Landesbehindertengesetzen verglichen, einen vergleichsweise großen Spielraum für die Gestaltung von Dienstleistungen ermöglicht (vgl. Koenig 2008b, 80). Hervorgehoben werden soll an dieser Stelle, dass im Vergleich dazu im bevölkerungsreichsten Bundesland, der Bundeshauptstadt Wien lediglich 20 Vermittlungen durch die Umfrage dokumentiert werden konnten.

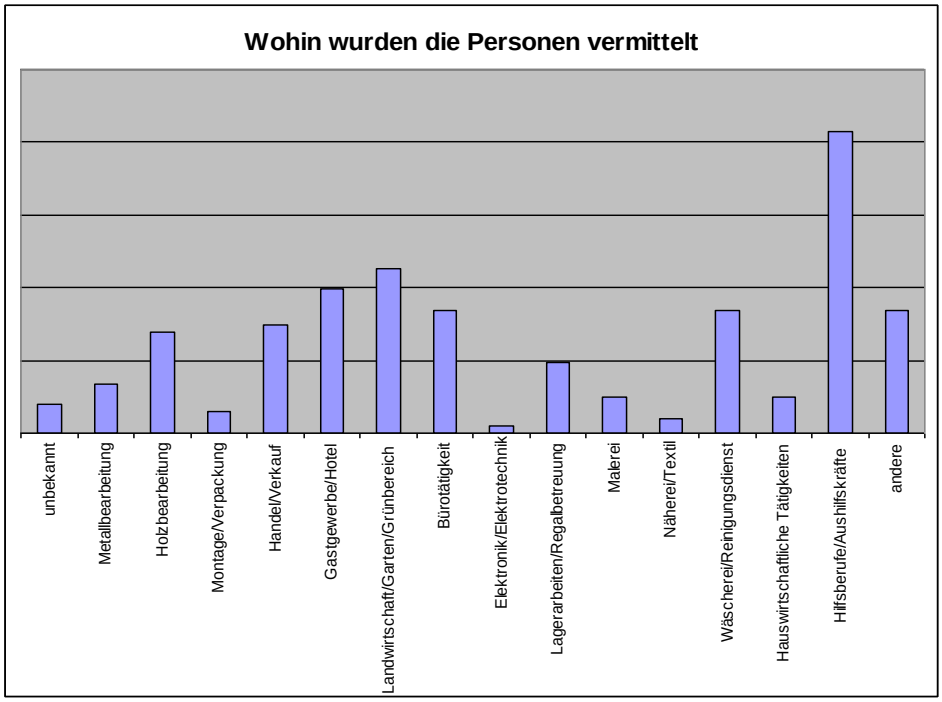
An dieser Stelle soll nochmals in Erinnerung gerufen werden, dass die erhobenen Zahlen durch den Rücklauf der Fragebögen bedingt sind und dadurch nicht die Gesamtheit aller Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verzeichnet werden konnten.

Weiters wurde erhoben, in welchen Berufsfeldern die Arbeitsverhältnisse liegen, in die die Personen vermittelt wurden. Hierzu geht aus den Daten hervor, dass die meisten Dienstverhältnisse im Bereich der Hilfsberufe bzw. als Aushilfskräfte vermittelt werden konnten (21 %). Gefolgt von Arbeitsplätzen in Landwirtschaftlichen Betrieben, sowie in Garten und Grünbereichen (insgesamt 11,3 %). 10,3 % der Personen fanden eine Anstellung in Gastronomie oder Hotellerie. 8,7 % der Vermittelten gehen Bürotätigkeiten nach, während 7,5 % eine Anstellung in Handel und Verkauf erhalten haben.

[18] lt. Statistik Austria, besitzt das Bundesland Vorarlberg mit insgesamt 369.922 Personen im Jahr 2011 nach dem Burgenland die zweitkleinste Landesbevölkerung in Österreich. Im Vergleich dazu leben in Wien 1.713.957 Bürger. Siehe auch: http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/bevoelkerung/055278.

Im handwerklichen Bereich fanden im Vergleich dazu weniger Vermittlungen statt. So wurden 5 % der beschriebenen Personen in der Holzbearbeitung, 3,6 % in der Metallverarbeitung und weitere 2,6 % fanden Arbeit in der Malerei. Lediglich 1 % wurde im textilen Bereich bzw. in Nähereien und nur 0,5 % im Bereich der Elektronik/Elektrotechnik in ein Dienstverhältnis vermittelt.

Grafik 7: Neue Tätigkeitsbereiche von Personen, die aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden



Abschließend zu diesem Kapitel soll noch auf den Verbleib der vermittelten Personen eingegangen werden. Erfreulicher Weise konnten zu 199 Personen und deren Dienstverhältnis weiterführende Daten gesammelt werden. So kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass 58,8 % der Dienstverhältnisse zum Zeitpunkt der Befragung aufrecht erhalten werden konnten, während 15,1 % der Arbeitsverhältnisse scheiterten beziehungsweise aufgelassen wurden. Bei 17,1 % der aus der Werkstätte vermittelten Personen ist den vorhergehend zuständigen Standortleitungen der weitere Verlauf der Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht bekannt. Schlussendlich kann festgehalten werden, dass zumindest deutlich über die Hälfte der vermittelten Personen ihr Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt halten konnten.

8 Ergebnisse zu den Einflussfaktoren und Barrieren

Bei der Auswertung der gewonnenen Daten ergab sich das Problem, dass zwar insgesamt 40 Items erhoben wurden, die Forschungsfrage aber im Grunde auf Barrieren beruflicher Rehabilitation abzielt. Insbesondere die Unterstützungssystembezogenen Einflüsse können nicht direkt als Barrieren angesehen werden, wenngleich die Nicht-Inanspruchnahme diverser Fördermöglichkeiten auch einen negativen Einfluss auf die berufliche Rehabilitation von Menschen mit Beeinträchtigung am allgemeinen Arbeitsmarkt nehmen kann. Nachdem die Auswertung der Daten durchaus interessante Ergebnisse brachte, sollen diese – auch wenn nicht direkt der Fragestellung entsprechend – nicht vorenthalten werden.

Daher erfolgt die Gliederung des folgenden Kapitels in zwei Abschnitten. Der erste bezieht sich auf die Daten inklusive der positiven Einflussfaktoren um u. a. den Vergleich der Sichtweisen der verschiedenen Befragtengruppen zu ermöglichen. Im Anschluss daran folgen die Items der Unterstützungssystembezogenen Einflüsse und deren theoretische Grundlegung, damit die vorangegangene Literaturrecherche nicht verloren geht. Ergänzt wird dieser eher theoretische Teil teilweise durch die wichtigsten bzw. auffälligsten Ergebnisse, die zu den Items aus den Daten gewonnen werden konnten.

Im zweiten Teil des Kapitels werden dann gemäß der Hauptfragestellung explizit die Barrieren beruflicher Rehabilitation behandelt.

8.1 Ergebnisse – Vergleich der drei Befragtengruppen

Um einen Vergleich der drei unterschiedlichen Befragtengruppen zu erleichtern, erfolgte die Einteilung der abgefragten Items in die bereits vorgestellten vier Problemfelder, die die unterschiedliche Einschätzung der gestellten Fragen zwischen den Gruppen leichter ersichtlich machen sollen.

Um die Haltbarkeit dieser theoretischen Einordnung der Items in die vier ausgearbeiteten Problemfelder (Unterstützungssystembedingte Faktoren, Betriebsbedingte Faktoren, Arbeitnehmerbedingte Faktoren, sowie Politisch-strukturelle Faktoren) zu prüfen, wurde eine Faktorenanalyse (rotierende Komponentenmatrix) erstellt. Um die Übersichtlichkeit im Text zu wahren, findet sich die entsprechende Tabelle zur Veranschaulichung der Komponentenmatrix im Anhang.

Aus den in der rotierten Komponentenmatrix dargestellten Daten ergeben sich insgesamt neun Faktoren. Fasst man die Daten zusammen, kann festgestellt werden, dass Faktor 2 und Faktor 3 ausschließlich Fragen aus dem Problemfeld 1 beschreiben – der Unterstützungssystembedingten Faktoren. Faktor 4, 6 und 9 beziehen sich ausschließlich auf Problemfeld 3, die Arbeitnehmerbedingten Faktoren. Während Faktor 5 und 7 das Problemfeld 4 beschreiben (Politisch-strukturelle Faktoren).

Als weniger eindeutig definiert geht das Problemfeld 2 (Betriebsbedingte Faktoren) hervor, dass sich aus Faktor 8 und 1 zusammensetzt. In Faktor 1 befinden sich auch Items aus den Problemfeldern 1 und 4, was auf einen „Sammelfaktor", oder auch auf eine „Ja-Sage-Tendenz" hinweisen könnte.
Das Problem des Ja-sagens kann beispielsweise durch schwierig formulierten und eher schwer durchschaubaren Inhalt der Items entstehen. Es kann aber auch darauf zurück zu führen sein, dass Befragte im Zweifelsfall eher so antworten, „wie man meint, daß es einen guten Eindruck mache" (Mummendey 1995, 146f).

Schlussendlich zeigt die Faktorenanalyse, dass davon ausgegangen werden kann, dass die Einteilung in die vier Themenbereiche sinngemäß erfolgt ist und somit die Aufteilung der gestellten Fragen haltbar ist.

8.2 Ergebnisse – Mittelwertvergleich der vier Themenbereiche

Nachdem die Frage nach der Haltbarkeit der Themenbereiche geklärt ist, können – um einer der Subfragen des Forschungsvorhabens gerecht zu werden – in einem weiteren Schritt die Unterschiede in der Einschätzung der Relevanz der Themenbereiche[19] durch die drei unterschiedlichen Befragtengruppen (in der folgenden Tabelle mit Integration, Bereich und Standort abgekürzt) durch einen Mittelwertvergleich dargestellt werden:

Tabelle 3: Mittelwertvergleich der Befragtengruppen bez. der Thermenbereiche

Gruppe		Unterst. syst. bedingte E.	Betriebsbedingte B.	Arbeitnehmerbedingte B.	Politisch-strukturelle B.
Integration	1,6850	1,6850	1,9680	2,5197	2,0044
	164	164	172	165	164
	,54673	,54673	,60492	,78682	,62188
Bereich	1,7386	1,7386	1,9367	2,4804	1,9686
	51	51	50	51	50
	,48877	,48877	,58795	,64001	,61516
Standort	1,7805	1,7805	1,8867	2,4489	1,9766
	175	175	178	176	177
	,74027	,74027	,85561	,81987	,87972
Insgesamt	1,7348	1,7348	1,9279	2,4828	1,9872
	390	390	400	392	391
	,63487	,63487	,72491	,78358	,74743

Die Werte in der dargestellten Tabelle und der folgenden Auswertung entsprechen den Mittelwerten der von den Befragten abgegebenen Einschätzung der Relevanz der Items auf die

[19] Es wird nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Bereich der unterstützungssystembezogenen Einflüsse an dieser Stelle mit einbezogen wird!

berufliche Rehabilitation anhand einer sechsteiligen Skala (1 – 6), wobei 1 „Sehr relevant“ und 6 „nichtrelevant“ entspricht. Daher gilt, je näher der angegebene Wert bei 1 liegt, desto höher liegt die Einschätzung der Relevanz. Die jeweiligen Werte werden gerundet in Klammern angegeben. Beim genaueren Betrachten der Zahlen ergibt sich folgendes Bild:

Zunächst kann allgemein festgehalten werden, dass sofern die Mittelwerte der drei Befragtengruppen insgesamt betrachtet werden, den Unterstützungssystembedingten Faktoren mit 1,73 am meisten Bedeutung zugeschrieben wird, gefolgt von den Betriebsbedingten Faktoren (1,93) und den Politisch-Strukturellen Faktoren (1,99). Den Arbeitnehmerbedingten Faktoren kommt laut den Befragten mit einem Mittelwert von 2,44 im Vergleich am wenigsten Bedeutung zu. Um die Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den Befragtengruppen herauszuarbeiten, sollen in weiterer Folge die auf das jeweilige Problemfeld bezogenen Mittelwerte nach Gruppen verglichen werden.

Sieht man davon ab, dass die Bewertungen der Items erwartungsgemäß weniger breit gestreut waren, da Items abgefragt wurden, denen in der Theorie bereits Bedeutung beigemessen wird, fiel die Einschätzung der Relevanz durch die drei befragten Gruppen zu den einzelnen Problemfeldern der Untersuchung gesamt betrachtet, großteils unterschiedlich aus. Die Ausnahme stellen die Politisch-Strukturellen Faktoren dar, bei denen die Antworten der drei befragten Gruppen lediglich um eine Nuance differierten (ABI: 2,00/B: 1,97/S: 1,99). Dem gegenüber stehen die Unterstützungssystembezogenen Faktoren, deren Einschätzung am meisten differiert. Dieses Problemfeld wurde durch die ABI im Mittelwertvergleich mit 1,68 bewertet, während es von den Bereichsleitungen lediglich 1,74 und den Standortleitungen nur einen Mittelwert von 1,78 erhielt.
In Bezug auf die Betriebsbedingten Faktoren zeichnet sich ab, dass diese den Standortleitungen (1,88) in ihrer Relevanz für die berufliche Rehabilitation wichtiger erscheinen als den anderen beiden befragten Gruppen (ABI: 1,97/B: 1,94).

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass – wie durch die Faktorenanalyse bestätigt – die Einteilung der in der Untersuchung gestellten Fragen in die vier Problemfelder sinnvoll erfolgt ist. Diese Sinnhaftigkeit kann als Grundstein für jede weitere Interpretation angesehen werden. Durch das Ergebnis des Mittelwertvergleichs der einzelnen Befragtengruppen kann festgehalten werden, dass tatsächlich verschiedene Perspektiven auf die Problemfelder und somit auf die Einflussfaktoren beruflicher Rehabilitation zwischen Anbietern beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen, Bereichs- und Standortleitungen bestehen, was eine der Subfragen, die sich in dieser Untersuchung stellten, bestätigen kann.

Die Ausführungen zum Mittelwertvergleich in diesem Kapitel sind deshalb recht kurz gehalten, da im anschließenden Kapitel je vor der Abhandlung der zu den Problemfeldern gehörenden Items, nochmals kurz auf die wichtigsten Ergebnisse aus den Mittelwertvergleichen, sowie auf die sich daraus ergebenden Interpretationen eingegangen werden wird.

8.3 Unterstützungssystembedingte Einflüsse

Es soll nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass wenngleich es sich bei diesem Themengebiet nicht direkt um Barrieren, sondern eher um Fördermöglichkeiten handelt, deren „Nicht-Nutzung“ sich auf die berufliche Rehabilitation auswirken kann. Trotzdem soll auf die Erwähnung der unterstützungssystembedingten Einflüsse zugunsten einer umfangreichen Sammlung von Faktoren nicht verzichtet werden. Daher sollen diese Einflussfaktoren vor allem theoretisch und die wichtigsten Ergebnisse dazu kurz abgehandelt werden. Die Entscheidung für diesen Schritt liegt hauptsächlich darin, dass die vorangegangene Literaturarbeit nicht verloren gehen sollte. Aus diesem Grund werden die Ergebnisse zu den im Fragebogen der Forschung enthalten Items nicht einzeln abgehandelt, sondern werden in Unterkapitel thematisch zusammengefasst. Die Untersuchungsergebnisse zu den anderen Themenbereichen und ihren Barrieren, die im Anschluss daran abgehandelt werden, werden vergleichsweise umfangreicher ausfallen.

Mit insgesamt 13 abgefragten Items ergab sich bei den unterstützungssystembedingten Einflüssen das umfangreichste der vier Themengebiete. Mit einer Bewertung von 1,68 durch die Anbieter beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen wird dem Themengebiet der unterstützungssystembezogenen Faktoren deutlich mehr Relevanz beigemessen als durch die Bereichs- (1,74) und die Standortleitungen (1,78). Diese Erkenntnis ist dahingehend interessant, da sich die zu bewertenden Items aus dem Problemfeld 1 größtenteils auf das Tätigkeitsfeld der Anbieter beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen beziehen. So kann die Vermutung aufgestellt werden, dass die Befragtengruppe 1, ihre eigene Tätigkeit tendenziell wichtiger einschätzt, als diese von Trägerorganisationen und Werkstattleitungen eingestuft wird. Weiters ist anzumerken, dass den Unterstützungssystembedingten Faktoren durch die Bereichs- und Standortleitungen zwar ein geringerer Einfluss zugeschrieben wurde als durch die Anbieter beruflicher Rehabilitation, den Unterstützungssystembedingten Faktoren jedoch insgesamt gesehen mit einem Mittelwert von 1,73 die meiste Relevanz unter den Problemfeldern beigemessen wird.

Schulen als Ausgangspunkt für einen gelungenen Übergang ins Arbeitsleben

Bereits in der Schule können Angebote der Berufsorientierung eine wichtige Rolle spielen – sowohl für die Personen mit Beeinträchtigung, als auch für deren Angehörige und Betreuer zur besseren Einschätzung der Ist-Situation, sowie der zukünftigen Planung – da sie die Möglichkeit bieten, Fähigkeiten und Berufswünsche detailliert zu erfassen (vgl. Leichsen-

ring/Strümpel 1997, 161). Die Unterstützung beim Übergang von der Schule in einen Beruf von Personen die bereits während ihrer Schulzeit besonderer Betreuung bedurft haben, ist nicht zu unterschätzen. So kann ein ungünstig verlaufender Übergang einerseits die Gefahr mit sich bringen, längere Zeit arbeitslos zu sein und andererseits, nahezu ausschließlich unqualifizierten und monotonen Tätigkeiten nachgehen zu müssen. Weiters besteht die Gefahr, dass die Betroffenen erst gar nicht den Einstieg in das Erwerbsleben finden und „die Jahre als Erwachsene in Einrichtungen des dritten Arbeitsmarktes bzw. in Beschäftigungstherapie-Einrichtungen mit durchgehender öffentlicher Unterstützung verbringen“ (Klicpera/Gasteiger-Klicpera 2002, 19).

Neben Angeboten der Berufsorientierung, besteht auch die Möglichkeit bereits in Schulen Clearings und Maßnahmen der beruflichen Integration anzubieten. Um besonders auf die Lage in Österreich einzugehen, soll auf die Definition der Bundesregierung verwiesen werden, laut der Clearing dazu dient, jugendlichen Menschen mit Behinderung den bestmöglichen Übergang von der Schule in den Beruf zu ermöglichen (vgl. BMSK 2008a, 21). Die Bundesregierung sieht beispielsweise vor, benachteiligten Schülern ab der 7. Schulstufe, sowie Jugendlichen, welche die Schule bereits absolviert haben, unter Heranziehung von Experten die individuelle Leistungsfähigkeit zu überprüfen und auf Grund der vorhandenen Anlagen und Fähigkeiten einen Karriereplan zu erstellen, um individuell angepasste Maßnahmenbündel im Sinne von Integrationspfaden mit unterschiedlichen Kombinationsmöglichkeiten festzulegen (vgl. BMASK 2008, 143). Im Rahmen des bundesweiten arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogramms sollen unter anderem auch Clearingmaßnahmen gefördert werden. Die Zielgruppe soll dabei durch Clearing-Teams an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Unterstützende Maßnahmen dafür stellen die Anfertigung eines Neigungs- und Eignungsprofils, die Durchführung einer Stärken- und Schwächenanalyse, Feststellung eines allfälligen Nachschulungsbedarfs, Aufzeigen beruflicher Perspektiven, sowie eine darauf aufbauende Erstellung eines Karriere-/Entwicklungsplans dar (vgl. BMSK 2008a, 21; BMSK 2007, 42). Ziel des Clearings ist es demnach, die geminderte Vermittelbarkeit in den Arbeitsmarkt mit individuellen Förderpaketen auszugleichen und den Jugendlichen die für ihn am besten geeignete Maßnahme – z. B. Arbeitsassistenz, Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekte – zuzuweisen (vgl. BMASK 2008, 143).
Im Verlauf des Clearingprozesses sollten vor allem zwei Aspekte berücksichtigt werden: Erstens darf der Prozess nicht von Experten dominiert werden. Zweitens sollen sich die direkt Betroffenen, sowie alle, die am Leben der Betroffenen ein Interesse haben, in diesen Prozess mit ihren individuellen Wünschen und Anliegen unmittelbar einbringen können (vgl. Klicpera/Gasteiger-Klicpera 2002, 20).
Anhand der gewonnen Daten in Bezug auf Clearingmaßnahmen in der Schule ist erwähnenswert, dass – werden die drei befragten Gruppen separat betrachtet – ersichtlich wird,

dass 71,4 % der ABI das Item als „Sehr relevant“ einschätzten, während eine Bewertung mit einer „1“ nur durch 54,7 % der Bereichsleitungen und 50,8 % der Standortleitungen statt fand. Erwähnenswert ist außerdem, dass weder Vertreter der ABI, noch der Bereichsleitungen das Item als „Nicht relevant“ einstuften, während immerhin fast 3 Prozent (2,7 %) der Standortleitungen Clearing und Maßnahmen beruflicher Rehabilitation in der Schule keinerlei Relevanz beimaßen.

Information und Aufklärung über Fördermöglichkeiten zur beruflichen Integration

In den meisten von Leichsenring und Strümpel (1997) im Rahmen einer Studie des Europäischen Zentrums und dem Institut für Alltagskultur behandelten Staaten – unter anderem Frankreich, England, Irland, Italien oder den Niederlanden – fehlte es Menschen mit Behinderung, die ein berufliches Betätigungsfeld suchten, an Information hinsichtlich Förderungs- und Arbeitsmöglichkeiten (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 9). Aber auch unter den Angehörigen fehlt es teilweise an spezifischem Wissen. Entsprechend einer in Wien durchgeführten Untersuchung der Autoren Salfinger und Klicpera, schätzen Lehrer aus Integrationsklassen weniger als die Hälfte der Jugendlichen und Eltern als ausreichend informiert über die verschiedensten Aspekte der Berufsfindung und Unterstützungsmöglichkeiten ein. So ist laut deren Ergebnissen das Wissen über Stützmaßnahmen während einer Berufsausbildung und der späteren Berufstätigkeit sogar nur bei etwa einem Drittel der Eltern ausreichend vorhanden (vgl. Salfinger/Klicpera 2001, 1ff).
Trotzdem zählt die Information und Aufklärung über Fördermöglichkeiten der beruflichen Integration gesamt gesehen zu den drei am höchsten bewerteten der Untersuchung. So wurde seine Relevanz für die berufliche Rehabilitation bei 71,6 % der ABI, 60,4 % der Bereichsleitungen und immerhin noch 59,8 % der Standortleitungen mit der höchsten Stufe der vorgegebenen sechsteiligen Skala als „Sehr relevant“ eingeschätzt.

Angebot beruflicher Bildungsmaßnahmen in Werkstätten

Immer wieder wird in der Literatur gefordert, dass Werkstätten sich als Einrichtung zur beruflichen Rehabilitation durch rehabilitative Beschäftigung eigentlich für eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt vorbereiten sollten (vgl. Stöpel 2005, 20). Werkstätten für Behinderte müssten demnach einem permanenten Bildungsauftrag entsprechen, um Persönlichkeitsentwicklung und fachliche Qualifikation auf ein höheres Niveau bringen zu können, wobei ein sinnvoller Abschluss der Bildungsarbeit für eine Person mit Behinderung eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt darstellen würde (vgl. Spiess/Struve 2001, 69). Ohne entsprechende Fördermaßnahmen wechseln jedoch nur sehr wenige Werkstattbeschäftigte aus dem Beschäftigungsverhältnis der Werkstätte in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Schüller 2003; zit. n. Friedrich 2005, 47).

Die Persönliche Zukunftsplanung

Unter „Persönlicher Zukunftsplanung“ wird eine Planungsmethode verstanden, die es zum Ziel hat, ausgehend von den Wünschen eines Menschen mit Unterstützungsbedarf, ein Bild einer wünschenswerten Zukunft zu entwerfen, sowie die Wege zu deren Realisierung aufzubauen. Es handelt sich um einen längerfristigen, an den Fähigkeiten und Stärken der Hauptperson orientierten Prozess, dessen zentrales Merkmal der UnterstützerInnenkreis darstellt. Dieser UnterstützerInnenkreis besteht meistens aus Familienmitgliedern, FreundInnen, MitarbeiterInnen von Einrichtungen der Behindertenhilfe usw., die von der Hauptperson gebeten werden, für sie zu planen und dauerhafte Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer Zukunftswünsche zu leisten (vgl. Lindmeier 2006, 101).
Der Entschluss dieses Item in den Fragenkatalog aufzunehmen fiel, da sich der methodische Ansatz der Persönlichen Zukunftsplanung bereits als effektive Möglichkeit, Menschen mit Beeinträchtigung am Weg zu einem selbstbestimmten Leben zu unterstützen bewährt hat (vgl. Koenig 2008b, 75).
Zwar fallen die Einschätzungen zur Relevanz der persönlichen Zukunftsplanung gesamt gesehen unterschiedlich aus, beim Vergleich der prozentualen Stimmenverteilung der einzelnen Befragtengruppen wird jedoch ersichtlich, dass sowohl bei den ABI als auch bei den Bereichsleitungen fast fünfzig Prozent (49,1 %) der Befragten das Item als „Sehr relevant“ einschätzten. Im Vergleich dazu vergaben nur 42,1 % der Standortleitungen die Höchstbewertung einer „1“.

Neben den bereits erwähnen Einflussfaktoren, können sich auch folgende Elemente auf einen Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis am ersten Arbeitsmarkt auswirken. So kann als eine Voraussetzung für Integration angesehen werden, dass Menschen mit einer Beeinträchtigung „ihre Meinung artikulieren, eigene Ziele setzen und ihre Interessen durchsetzen können“ (Leichsenring/Strümpel 1997, 160).
Als weiteres ausschlaggebendes Element für ein gelingendes Arbeitsverhältnis bezeichnet beispielsweise Doose (2007), dass die ArbeitnehmerIn und der Betrieb gut zusammen passen. Um das gewährleisten zu können, sollte ein sorgfältiges Fähigkeitsprofil und eine Arbeitsplatzanalyse angefertigt werden, damit ein langfristiges Arbeitsverhältnis ermöglicht werden kann (vgl. Doose 2007, 334). Diese zwei Elemente – Persönlichkeitsbildung und Feststellung der Interessen bzw. Fähigkeiten – werden unter anderem auch von Trost (1996) gefordert:

> *„Am Beginn des Integrationsprozesses steht die Abklärung der Leistungsfähigkeit, der Motivation, der Interessen etc. eines Menschen mit Behinderung. Um Arbeitsplätze suchen zu können, die für eine bestimmte behinderte Person geeignet sind, muß klar sein, was dieser Mensch will, wer er ist, was er meint was ihn motiviert, was er kann und was nicht“ (Trost 1996, 63).*

Auch Behnke, Ciolek und Körner gehen davon aus, dass die Erstellung eines individuellen Interessen- und Fähigkeitsprofils für die Identifizierung eines geeigneten Arbeitsplatzes unverzichtbar ist (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 4). Die Bedeutung der Erstellung eines Fähigkeitenprofils wird jedoch nicht nur von Professionisten betont, sondern spiegelt sich auch aus der Sicht der Angehörigen von Menschen mit Behinderung wieder. So geben Eltern in erster Linie als Grund für eine fehlende Berufsentscheidung fehlende Informationen über die Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, sowie die Belastbarkeit ihrer Kinder an (vgl. Salfinger/Klicpera 2001, 5). Abschließend soll noch angemerkt werden, dass im Rahmen der Erstellung eines Fähigkeitenprofils bewusst auf psychometrische Tests und andere standardisierte Erhebungsverfahren verzichtet wird, damit Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Fokus behalten werden können (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 7).
In dieser Frage ist erwähnenswert, dass mit 47,1 % der ABI fast 10 Prozent mehr Personen diesen Einflussfaktor als „Sehr relevant" einschätzten als in der Gruppe der Bereichsleitungen (37,7 %). Jedoch schätzte keine Person aus diesen beiden Befragtengruppen den Faktor als „Nicht relevant" ein. Wird die gesamte Stimmenverteilung in Prozent genauer betrachtet, fällt auf, dass die meisten Befragten kaum eine Bewertung am unteren Ende der Skala abgaben. Gesamt gesehen bewerteten lediglich 0,2 % der Befragten das Item als „Nicht relevant", 1,7 % vergaben eine „5".

Aber nicht alleine die Erstellung eines Fähigkeitenprofils, sondern auch die Passung an das Anforderungsprofil der jeweiligen Betriebe ist von Bedeutung. In einer Untersuchung aus dem Jahr 1998 gaben 94 % der befragten Betriebe (N=151) an, dass eine passgenaue Besetzung des Arbeitsplatzes als das entscheidende Kriterium zur Einstellung angesehen wird (vgl. Schartmann 1999, 3). Als Gegenstück zur Erarbeitung eines individuellen Fähigkeitsprofils der Person die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt strebt, kann eine ausführliche Analyse des betrieblichen Arbeitsplatzes gesehen werden (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 13). Es hat sich als hilfreich herausgestellt ein Anforderungsprofil der einzelnen einstellungsbereiten Betriebe zu erstellen, in dem zunächst überprüft wird, ob sich der jeweilige Arbeitsplatz überhaupt für Menschen mit Behinderung eignet, sowie seine Merkmale zu eruieren, um ihn später einer passenden Person zuordnen zu können (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 162).
Dieser Einflussfaktor ist einer von vier aus vierzig abgefragten Faktoren, bei denen sich die Meinung der drei befragten Gruppen nahezu deckt (Differenz < 0,10). Daher sind sich die drei befragten Gruppen in der Bewertung des Faktors relativ einig, wobei das Item durch die Standortleitungen (1,75) eine Spur wichtiger eingeschätzt wird, als durch die ABI (1,80) und die Bereichsleitungen (1,85).
Gesamt gesehen stuften nur 1,5 % der Befragten dieses Item als „Nicht relevant" ein. Hervorzuheben ist aber, dass während von den ABI und Standortleitungen je 1,1 % mit einer „6"

bewerteten, fast 4 Prozent (3,8 %) der Bereichsleitungen dieses Item als „Nicht relevant“ einschätzten.

Training und Festigung von Schlüsselqualifikationen

Vorweg soll klargestellt werden, dass Schlüsselqualifikationen keine Charaktereigenschaften von Menschen darstellen (vgl. Doose 2007, 337). Unter Schlüsselqualifikationen versteht man relativ lange verwertbare Grundfähigkeiten zum Lösen beruflicher Probleme, wobei diese Qualifikationen, jedoch durch ihren übergreifenden Charakter in allen Lebensbereichen zu nutzen sind. Sie unterscheiden sich von fachlichen Aspekten, so kann unter Schlüsselqualifikationen beispielsweise die Übernahme von Verantwortung, der Umgang mit Überforderung, aber auch Kommunikations- oder Teamfähigkeit verstanden werden (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 163; Herffurth 2003, 25).
Gerade bei der beforschten Personengruppe, können diese Fähigkeiten durch gezieltes Coaching und durch – mit der betrieblichen Praxis eng verbundene – Trainingsangebote unterstützt werden (vgl. Doose 2007, 337).

> *„Schlüsselqualifikationen können Fachwissen nicht ersetzen. Sie können jedoch den Erwerb von und den Umgang mit Fachwissen verbessern“ (Herffurth 2003, 25).*

Dieses Item wurde in den Themenbereich der unterstützungssystembedingten Faktoren eingeordnet, da es auf die angebotenen Maßnahmen zur Förderung von Schlüsselqualifikationen bezogen ist. Im Gegensatz zur Frage 31, die auf die individuellen, bereits vorhandenen Schlüsselqualifikationen abzielt und daher dem Problembereich der arbeitnehmerbedingten Faktoren zugeordnet wurde.
Zwar ergibt der Mittelwertvergleich, dass der angeführte Faktor durch die ABI mit einem Wert von 1,67 höher bewertet wurde, als durch die beiden anderen Befragtengruppen. Betrachtet man aber die prozentuale Verteilung der Stimmen näher, wird ersichtlich, dass 60,4 % der Bereichsleitungen dieses Item als „Sehr relevant“ einstuften, während es unter den ABI nur 53,7 % und den Standortleitungen 50,3 % mit einer „1“ bewerteten. Durch die Streuung auf der Skala erscheint es also, als ob die ABI das Item besser bewerten würden. Bei genauerem Hinsehen lässt sich aber ablesen, dass deutlich mehr Befragte aus der Gruppe der Bereichsleitungen diesem Item sehr hohe Relevanz für die berufliche Rehabilitation beimessen.

Art, Dauer und Intensität von Maßnahmen beruflicher Integration

Oft ergibt sich die Situation, dass nach erfolgreicher Integration eines Menschen mit Behinderung in die freie Wirtschaft die Betreuung eingestellt wird (vgl. Lengauer 1994, 54). Über die Vermittlung hinaus sind jedoch für die ArbeitnehmerInnen zuverlässige Ansprechpartner und aktive Begleiter wichtig. Eine aktive, angemessene und langfristige Begleitung stellt einen wesentlichen Faktor dar, der die Dauerhaftigkeit der beruflichen Integration positiv be-

einflusst (vgl. Doose 2007, 335). Auch Arbeitgeber nennen vor allem Kontinuität und Verlässlichkeit in der Betreuung als Kriterien für einen günstigen Integrationsverlauf. In den meisten Fällen wird erwartet, dass berufsbegleitende Dienste aktiv den Kontakt zum Betrieb aufrecht erhalten und Präsenz im Betrieb zeigen (vgl. Schartmann 1999, 6). Sobald sich ein Arbeitsverhältnis stabilisiert hat, reduzieren sich meist die Kontakte zwischen dem Betrieb und der vermittelnden Instanz. Einerseits dient dies, die Selbstständigkeit der angestellten Person zu fördern, andererseits wäre regelmäßiges Nachfragen und Besuche im Betrieb förderlich, um Probleme frühzeitig erkennen und auch Hilfestellungen leisten zu können, noch bevor ein Arbeitsverhältnis in Gefahr gerät. Es ist nicht außer Acht zu lassen, dass es auch für die Betriebe wichtig ist, sich in schwierigen Situationen mit dem neuen Mitarbeiter auf die Erfahrung und Hilfe des vermittelnden Dienstes zurückgreifen zu können (vgl. Trost 1996, 62):

Neben der Dauer und Intensität von Maßnahmen beruflicher Rehabilitation, hat auch die langfristige Begleitung am Arbeitsplatz Auswirkungen auf den Integrationsprozess am Arbeitsmarkt. So stellt eines der Kernstücke Unterstützter Beschäftigung, wie bereits erwähnt, die Qualifizierung am Arbeitsplatz – oder auch „training on the job“ – durch individuelle Arbeitsassistenz dar. ’Training on the job’ beinhaltet wesentlich mehr als die bloße Vermittlung der am konkreten Arbeitsplatz erforderlichen berufsbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten (vgl. Lindmeier 2006, 27). Die in ihm enthaltenen Qualifizierungsinhalte beziehen sich hauptsächlich auf die konkreten Arbeitstätigkeiten, die Arbeitsrahmenbedingungen – worunter auch die Auseinandersetzung mit sogenannten Arbeitstugenden, oder die betrieblich vorgegebenen Strukturen von Raum und Zeit umfasst werden, sowie das soziale Lernen im betrieblichen Umfeld (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 5). Ein wesentlicher Vorteil des „training on the job“ liegt darin, dass Begleitung kontinuierlich über einen längeren Zeitraum erfolgen kann und somit Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wesentlich nachhaltiger durchgeführt werden können (vgl. Lindmeier 2006, 27).

Persönliche Assistenz ist stark von finanzieller Förderung und somit von der aktuellen politischen Ausgangsposition abhängig. Da persönliche Assistenz hauptsächlich durch ABI angeboten wird und somit eher in deren Zuständigkeitsbereich fällt, fiel der Entschluss diesen Themenbereich bei den unterstützungssystembezogenen Faktoren einzuordnen.
Arbeitsassistenz leistet durch soziale Netzwerkarbeit im Betrieb und im sozialen Umfeld von Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig werden wollen einen nicht unwesentlichen Beitrag zum Abbau von diversen, unter anderem sozialen Barrieren (vgl. Lindmeier 2006, 27). Die Begleitung durch eine persönliche Assistenz umfasst neben der Vermittlung arbeitsbezogener Kenntnisse und Fähigkeiten auch Unterstützung bei der Einarbeitung in den Betrieb, die Orientierung innerhalb des Betriebs, ebenso wie die direkte

Qualifizierung am Arbeitsplatz, sowie die Beratung von Vorgesetzten und Arbeitskollegen (vgl. Trost 1996, 64).

Aber auch begleitende betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen können deutlich dazu beitragen, dass Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung betrieblich sehr gut integriert werden können (vgl. Doose 2007, 337).

Beim Mittelwertvergleich dieses Items ist festzuhalten, dass die Bereichsleitungen dem Item wesentlich mehr Bedeutung zuschreiben als die ABI (Differenz: 0,31). Etwas weniger Einfluss wird ihm durch die Standortleitungen (2,13) beigemessen, während der Mittelwert der ABI bei 2,33 liegt.

Gesamt gesehen handelt es sich um eines der Items, das weniger Zustimmung unter den Befragten erhielt. Der Mittelwertvergleich findet auch im prozentualen Vergleich der Stimmenverteilung Bestätigung. Während 29,8% der ABI den Einflussfaktor für „Sehr relevant“ halten, schätzen 42,3 % der Bereichsleitungen, sowie 36,1 % der Standortleitungen die Relevanz auf der sechsteiligen Skala bei „1“ ein.

8.4 Ergebnisse – Rangfolge aller 40 Einflussfaktoren

Durch die Mittelwerte aus den Ergebnissen aller gesamt Befragten, die sich für die einzelnen Fragen ergaben, entstand die Möglichkeit, die Items in einer Rangfolge vom am besten bewerteten bis zu jenem, das im Vergleich die geringste Zustimmung erhielt, zu erstellen. Abschließend – zum Vergleich der Mittelwerte und um die Reihung der abgefragten Items besser zu veranschaulichen – wurde folgende Tabelle erstellt, die es erleichtern soll, den Rang der einzelnen Fragestellungen innerhalb des Fragenpools zu lokalisieren.

Die vorangehenden Ziffern beziehen sich jeweils auf den Rang (Rg.), gefolgt vom Mittelwert der Skala 1 – 6. Dieser ist auf die gesamt befragten Personen bezogen:

Tabelle 4: Ergebnisse – Rangfolge aller 40 Einflussfaktoren

Rg.	Mittel-wert	Fragestellung
1	1,39	Offenheit, Toleranz und Integrationsbereitschaft der ArbeitgeberInnen (F 23)
2	1,49	Rechtzeitige Krisenintervention bei Problemen am Arbeitsplatz (z. B. Angebot an Mediation) (F 20)
3	1,50	Information und Aufklärung von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf und deren Angehörigen über Angebote und Fördermöglichkeiten der beruflichen Integration (F 3)
4	1,51	Gutes Betriebsklima in den einstellungsbereiten Betrieben (F 17)
5	1,56	Möglichkeit einer langfristigen Begleitung von Personen am Arbeitsplatz („Training on the Job“) (F 11)
6	1,57	Ausreichend Ressourcen für Nachbetreuung nach erfolgter Vermittlung (F 12)
7	1,64	Kooperation von Schulen mit Clearing und anderen Maßnahmen der beruflichen Integration (F 2)
8	1,64	Konstante Ansprechperson für die vermittelten Personen in den Betrieben (F 19)
9	1,65	Dauer und Intensität der entsprechenden Unterstützung in Maßnahmen der beruflichen Integration (F 13)
10	1,65	Konstante und langfristig zur Verfügung stehende Ansprechpartner für Betriebe und die dortigen MitarbeiterInnen (F 18)
11	1,70	Training und Festigung von Schlüsselqualifikationen (F 9)
12	1,71	Ausreichende Möglichkeiten für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf Betriebspraktika am allgemeinen Arbeitsmarkt zu absolvieren (F 22)

13	1,71	Unterstützung beim Einfinden in betriebliche und soziale Abläufe (F 27)
14	1,72	Motivation bzw. Wunsch der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf am allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten (F 5)
15	1,73	Ausreichendes Angebot an beruflichen Bildungsmaßnahmen in Werkstätten sowie der Bereitschaft von Werkstätten in Richtung berufliche Rehabilitation zu arbeiten (F 4)
16	1,78	Passung zwischen Fähigkeitsprofil der Personen und Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes (F 8)
17	1,79	Langfristige finanzielle Unterstützung von Betrieben (z. B. Ausbildungsbeihilfe, Integrationszuschüsse) (F 14)
18	1,79	Langfristige finanzielle Förderung des Leistungsentfalls von MitarbeiterInnen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (z. B. Lohnkostenzuschüsse) (F 15)
19	1,84	Durchführung einer persönlichen Zukunftsplanung und Aufbau eines UnterstützerInnenkreises (F 6)
20	1,88	Angebot an persönlichkeitsbildenden Maßnahmen – Empowerment (F 10)
21	1,89	Erstellung eines Fähigkeitenprofils (F 7)
22	1,95	Günstige Auftragslage und eine gesunde wirtschaftliche Struktur des Betriebs (F 24)
23	1,98	Fehlende Übergangs- bzw. Zwischenmodelle zwischen Arbeits- und Ersatzarbeitsmarkt (Werkstätten) (F 40)
24	2,03	Ausreichendes Angebot an Berufsorientierungsmaßnahmen in der Schule (F 1)
25	2,03	Möglichkeit der Finanzierung von MentorInnensystemen für Betriebe, die Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf beschäftigen (F 16)
26	2,08	Ausmaß an vorhandenen Schlüsselqualifikationen von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F 31)
27	2,13	Unterstützung der beruflichen Integration durch die Familien (F 33)
28	2,15	Wegfall von Nischenarbeitsplätzen durch die Veränderung des Arbeitsmarktes (z. B. durch neue Technologien) (F 28)
29	2,20	Problematik des Rückerlangens sozialer Transferleistungen nach Scheitern eines Dienstverhältnisses (Beihilfenfalle) (F 39)
30	2,20	Fehlendes Angebot an persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz für diese Personengruppe (F 38)

31	2,28	Leistungsfähigkeit von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F 29)
32	2,48	Qualifikationsniveau der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf (F 30)
33	2,49	Existieren von funktionierenden MentorInnensystemen in den einstellungsbereiten Betrieben (F 26)
34	2,49	Einseitige Orientierung an Vermittlungsquoten in entsprechenden Förderprogrammen bzw. Projekten (F 37)
35	2,53	Erfahrung der Betriebe in der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit intellektueller Beeinträchtigung (F 25)
36	2,58	Soziale Schichtzugehörigkeit und Zugriff auf Ressourcen der Familien (F 32)
37	2,61	Besonderer Kündigungsschutz als Barriere für die Einstellung von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F 21)
38	2,74	Bedenken bzw. Vorbehalten von Angehörigen oder SachwalterInnen oder anderen ProfessionistInnen gegenüber der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F 36)
39	2,75	Kultureller und/oder Migrationshintergrund der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F 35)
40	2,80	Tendenz von Angehörigen „sichere“ Werkstättenplätze vorzuziehen (F 34)

Die Befürchtung, dass sich die Ergebnisse zu wenig streuen könnten, bestätigte sich erfreulicher Weise nicht. Ganz im Gegenteil konnte bei der Bearbeitung der Daten festgestellt werden, dass die Befragten durchwegs Gebrauch von allen sechs möglichen Antwortkategorien auf der vorgegebenen Skala machten.

Schlussendlich konnten gesamt gesehen Mittelwerte von 1,39 bis 2,80 festgehalten werden. Innerhalb der Befragtengruppen differierten die Mittelwerte entsprechend höher, wobei noch abschließend festgehalten werden kann, dass sowohl der höchste (1,32) als auch der niedrigste vergebene Wert (3,13) aus der befragten Gruppe der Anbieter beruflicher Rehabilitation stammt.

9 Auswertung der einzelnen Items

Nachdem mit Hilfe des Vergleichs der Themenbereiche im vorangehenden Kapitel gezeigt werden konnte, dass es Unterschiede in der Einschätzung der Relevanz in Bezug auf die berufliche Rehabilitation zwischen den drei Befragtengruppen gibt, soll auf die Ergebnisse zu den einzelnen Barrieren eingegangen werden. Bei welchen der abgefragten Items diese Differenzen genau liegen und welche Auffälligkeiten das Antwortverhalten der einzelnen der drei untersuchten Gruppen noch zeigt, soll der Mittelwertvergleich der einzelnen Fragen veranschaulichen. Neben dem Vergleich der Mittelwerte besteht auch noch die Möglichkeit, die Prozent der abgegebenen Stimmen pro Antwortkategorie auf der sechsteiligen Skala („1“ = „Sehr relevant“ bis „6“ = „Nicht relevant“) für die Auswertung heranzuziehen. Mit Hilfe der Aufschlüsselung in Prozent wird es möglich, die Verteilung der Stimmen pro Skaleneinheit ersichtlich und somit die Aufteilung der befragten Personen innerhalb einer Befragtengruppe vergleichbar zu machen.

Bei der Auswertung wird besonderer Wert auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Antwortverhalten gelegt, wobei in einigen Fällen näher auf die Stimmenverteilung bzw. die Streuung der Antworten auf der sechsteiligen Bewertungsskala eingegangen wird. Dem jeweiligen Kapitel gehen die jeweiligen Erkenntnisse zu dem einzelnen Problembereich voran.
In weiterer Folge erfolgt, bevor auf die jeweils einzelnen Ergebnisse eingegangen wird, vorangehend immer eine kurze theoretische Beschreibung der Items. Diese Darstellungen erfolgen auch dahingehend, um die Entwicklung der Fragestellungen, deren theoretische Grundlegung bzw. Herkunft und entsprechende weiterführende Literatur aufzeigen zu können.

9.1 Betriebsbedingte Barrieren

Einleitend zu den Betriebsbedingten Faktoren erfolgt der Vergleich zwischen den Befragtengruppen in Bezug auf das Themengebiet. Dieses wird durch die Standortleitungen (1,89) als bedeutender eingeschätzt als durch die Anbieter beruflicher Rehabilitation (1,97) und durch die Bereichsleitungen (1,94), was wiederum auf die im Vorfeld der Untersuchung vermuteten unterschiedlichen Perspektiven auf das Themengebiet hinweisen würde. Die Standortleitungen, die im Vergleich zu den Bereichsleitungen, vor Ort den engeren und auch langfristigeren Kontakt zu den Mitarbeitern in den Werkstätten pflegen, schätzen Faktoren wie beispielsweise die Erfahrung der Betriebe in der Beschäftigung von Arbeitnehmern mit intellektueller Beeinträchtigung oder das Existieren von funktionierenden Mentorensystemen in den Betrieben wichtiger ein, als dies die anderen beiden befragten Gruppen tun. Mit einer Bewertung die auf der sechsteiligen Skala nahezu bei 2 liegt, messen die Anbieter beruflicher Rehabilitation unter den drei Befragtengruppen dem zweiten beforschten Themenfeld am wenigsten Bedeutung bei.

Gutes Betriebsklima in den einstellungsbereiten Betrieben

Das erste Item dieses Themengebiets bezieht sich auf das im Betrieb bzw. Unternehmen herrschende Betriebsklima. Dies ist nicht nur auf den Umgang mit Menschen mit einer Beeinträchtigung bezogen. Ein gutes Betriebsklima stellt generell die Basis für ein gelingendes Arbeitsverhältnis dar, da unter anderem soziale Beziehungen durch sozialen Austausch im Sinne von Anerkennung stabilisiert, sowie Entwicklung unterstützt werden. Weiters ist sozialer Austausch kennzeichnend für Begegnungen bzw. gemeinschaftliches Miteinander von Menschen (vgl. Ziemen 2009, 102).

Mit einem Mittelwert von Gesamt 1,51 stellt dieser Einflussfaktor einen der drei Fragen dar, der durch die Befragtengruppen am meisten Relevanz zugeschrieben wird. Fast 65 Prozent (64,9 %) der ABI und immerhin 54,7 % der Bereichsleitungen schrieben diesem Item durch die Bewertung mit einer „1“ auf der Sechsteiligen Skala sehr hohe Relevanz zu. Diese ansich hoch erscheinenden Zahlen werden jedoch durch 68,1 % der Standortleitungen die den Einflussfaktor als „Sehr relevant“ einstuften, übertroffen. Aus Sicht der befragten Personen aus den Stantortleitungen erhielt keine andere Frage prozentual gesehen mehr Zustimmung durch eine Bewertung mit „Sehr relevant“. Nachdem aber auch drei Prozent der Befragten dieser Gruppe das Item als „Nicht relevant“ einstuften, ergab sich für diese Befragtengruppe gesamt lediglich der zweitbeste Mittelwert.

Konstante Ansprechperson für die vermittelten Personen in den Betrieben

Von Vorteil für einen gelingenden Übergang aus der Beschäftigungstherapiewerkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt können Unterstützungspersonen im Betrieb sein, die eine Mentorenfunktion für den neuen Arbeitnehmer übernehmen. Eine Gute Beziehung für den zu unterstützenden Arbeitnehmer ist gerade in der Anfangszeit ein zentraler Faktor. (vgl. Doose 2007, 336). Denn ein Kennzeichen von Begegnungen bzw. gemeinschaftlichem Miteinander von Menschen, ist der soziale Austausch. Gerade die Anerkennung der erbrachten Leistungen kann soziale Beziehungen stabilisieren, sowie die weitere Entwicklung unterstützen (vgl. Ziemen 2009, 102).

Nachdem sich im Mittelwertvergleich gesamt gesehen ein Wert von 1,64 ergibt, die ABI jedoch im Vergleich zu den Bereichs- und Standortleitungen den Einflussfaktor laut Mittelwert höher einschätzen, wird wieder der Vergleich der prozentualen Aufteilung der Stimmen auf die sechsteilige Skala herangezogen. Gesamt gesehen ist auffällig, dass sich die Stimmen hauptsächlich auf die höchsten zwei Antwortmöglichkeiten („1“, sowie „2“) verteilen, für eine „3“ stimmten nur noch rund 10 Prozent (10,5 %) der Befragten, für eine „4“ 1,7 Prozent, für eine „5“ lediglich 1 % und für eine „6“ 1,2 % der gesamt untersuchten Personen. Werden die Ergebnisse auf die einzelnen Befragtengruppen aufgeteilt, ergibt sich, dass fast 60 Prozent (59,7 %) der ABI, sowie 58,5 % der Bereichsleitungen und immerhin noch 54,4 % der Standortleitungen dieses Item als „Sehr relevant“ einschätzten. Keine der befragten Personen aus den ABI, sowie Bereichsleitungen entschloss sich für eine Bewertung als „Nicht relevant“.

Rechtzeitige Krisenintervention bei Problemen am Arbeitsplatz

Sollte es Probleme am Arbeitsplatz geben, ist eine rechtzeitige Krisenintervention – nach dem Motto *„Vorbeugen ist besser als Heilen“* – hilfreich.
Gerade in Hinblick auf eine langfristige Betreuung nach einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, erweist sich die Zusammenarbeit mit dem sozialen Umfeld der behinderten Person als besonders wichtig, da sich im kontinuierlichen Austausch mit Eltern und Angehörigen aufkommende Schwierigkeiten frühzeitig ausmachen lassen und entsprechend reagiert werden kann (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 20).

Beim Betrachten der Mittelwerte fällt sofort der Wert der ABI ins Auge. Tatsächlich wird der die Relevanz eines Items für die berufliche Integration mit 1,38 nur in zwei weiteren Fällen übertroffen. Gesamt gesehen sahen 67,0 % der Befragten das Item als „Sehr relevant“ an, was die zweithöchste Zustimmung zu den abgefragten Einflussfaktoren darstellt – mehr Zu-

stimmung erhielt lediglich F23. Weitere 23,3 % bewerteten den Faktor mit einer „2“ auf der sechsteiligen Skala.

Weiters ergibt sich beim Vergleich der Mittelwerte ein deutlicher Unterschied in der Einschätzung der drei befragten Gruppen. Dies wird auch beim prozentualen Stimmenvergleich erkennbar. So bewerten 72,3 % der ABI das Item als „Sehr relevant“. Bei den Bereichs- und Standortleitungen erfolgte die Einschätzung mit einer „1“ im Vergleich dazu von rund 10 % weniger der Befragten Personen (B: 62,3 %; S: 63,2 %). Während durch die ABI und die Bereichsleitungen dieser Einflussfaktor nicht am unteren Ende der Skala eingeschätzt wurde – es wurden weder eine „5“ noch eine „6“ vergeben – hielten immerhin fast drei Prozent (2,7 %) der Befragten aus Standortleitungen diesen Falktor für „Nicht relevant“.

Ausreichende Möglichkeiten für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf Betriebspraktika am allgemeinen Arbeitsmarkt zu absolvieren

Untersuchungen haben ergeben, dass begleitende Betriebspraktika eine wesentliche und unverzichtbare Rolle beim Übergang aus der Beschäftigungstherapiewerkstätte in ein reguläres Arbeitsverhältnis spielen, da wesentlich mehr Zeit zur Begleitung und Qualifizierung zu Verfügung steht (vgl. Doose 2005a, 6). Im Rahmen eines Praktikums zeigt sich jedoch auch, ob eine Person einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gewachsen ist, den Praktikanten die Arbeitsstelle überhaupt gefällt, oder ihnen – in manchen Fällen – die Arbeit in der Werkstätte einfach lieber ist, sodass sie nach dem Praktikum keine Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt mehr anstreben (vgl. Schmaus 2002, 16f). Ein weiterer Vorteil, den Betriebspraktika mit sich bringen, liegt darin, Menschen mit Behinderung, die eine Anstellung am allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben, möglichst früh im beruflichen Rehabilitationsprozess mit betrieblichen Realitäten zu konfrontieren (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 166). Doose (2005) fordert weiters, dass ein begleitetes betriebliches Arbeitstraining im Berufsbildungsbereich ein reguläres Instrumentarium zum Übergang aus der Werkstatt werden soll, um einen möglichst frühzeitigen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen (vgl. Doose 2005a, 6).

In der Praxis hat sich gezeigt, dass Arbeitgeber durchaus bereit sind, Menschen mit Beeinträchtigungen auch über Förderzeiträume hinaus, dauerhaft zu beschäftigen, sofern der richtige Mensch am richtigen Platz eingesetzt ist[20]. Im Falle von unbefriedigend verlaufenden Praktika, sei es aus Sicht der Arbeitgeber, aber auch aus der der Arbeitnehmer, bietet sich nach Abschluss des Praktikums die Möglichkeit, von einer Anschlussbeschäftigung abzusehen (vgl. Schmaus 2002, 15). Somit verschaffen einem Beschäftigungsverhältnis vorgelagerte Praktika aus Sicht der Betriebe eine gewisse Sicherheit, sowie Entscheidungsspielraum, da die Praktikanten während ihrer Praxis im Beschäftigungsverhältnis der Werkstätte bleiben

[20] Siehe hierzu auch bei den unterstützungssystembezogenen Faktoren (Frage 7 und Frage 8).

und somit im Falle einer Nichteignung ohne große Schwierigkeiten wieder aus der Beschäftigung aussteigen können (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 19).
Im Mittelwertvergleich geht die Einschätzung der Bereichs- und Standortleitungen quasi konform (B: 1,75; S: 1,78), während dem Einflussfaktor durch die ABI mit einem Wert von 1,63 etwas mehr Bedeutung beigemessen wird.
Gesamt gesehen bewerteten 53,2 % der Befragten das Item mit der Höchstnote „1“. Wird in die einzelnen Befragtengruppen aufgesplittet, werden jedoch deutliche Unterschiede erkennbar. Während 57,6 % der ABI das Item als „Sehr relevant“ ansehen, sind dieser Meinung nur 46,2 % der Bereichsleitungen und 50,8 % der Standortleitungen. Weiters kann darauf hingewiesen werden, dass sich wenn man diese Prozentangaben betrachtet, Standort- und Bereichsleitungen gleichermaßen für die Vergabe einer „2“ entschlossen (B: 32,7 %, S: 32,6 %).

Offenheit, Toleranz und Integrationsbereitschaft der ArbeitgeberInnen

Die Arbeitsbedingungen für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung werden nicht nur durch sozioökonomische Faktoren, sondern auch durch Aspekte wie die Firmenkultur beeinflusst (vgl. Stöpel 2005, 18). So wird neben dem Betriebsklima das Arbeitsverhältnis auch durch die jeweilige Führungskultur der Betriebe erheblich beeinflusst. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Offenheit, Toleranz und Integrationsbereitschaft auf Seiten der Arbeitgeber eine gute Basis für ein langfristiges und stabiles Arbeitsverhältnis darstellen (vgl. Doose 2007, 336).

Dieses Item weist den gesamt niedrigsten Mittelwert aus, wodurch abgeleitet werden kann, dass ihm mit einem durchschnittlichen Wert von 1,39 durch die Einschätzung der gesamt befragten Personen die größte Bedeutung aus den 40 abgefragten Einflussfaktoren zukommt. Die Bewertung mit einem Mittelwert von 1,32 durch die ABI, stellt zusätzlich die höchste Bewertung eines Items auf der sechsteiligen Skala dar. In keiner der Befragtengruppen wurde für eine Fragestellung eine höhere Einschätzung abgegeben.
Weiters soll angemerkt werden, dass in diesem Fall, die Mittelwerte und somit die durchschnittliche Bewertung von ABI und Bereichsleitungen näher aneinander liegen (Differenz 0,04) und die Standortleitungen dem Item geringfügig weniger Bedeutung beimessen (Differenz 0,14 bzw. 0,08).
Gesamt gesehen bewerteten 75,1 % der Befragten diesen Einflussfaktor mit der Vergabe der Höchstnote „1“. Somit wird diesem Item als einzigem – alle drei Gruppen zusammen gerechnet – eine Relevanz von über siebzig Prozent beigemessen.
Vergleicht man die prozentuale Stimmenverteilung, wählten nur zwei aus den drei Befragtengruppen mit über 70 % die Höchstnote. Während bei diesem Item durch 76,0 % der ABI und 75,8 % der Standortleitungen eine „1“ vergeben wurde, schätzten mit 69,8 % der Be-

reichsleitungen vergleichsweise deutlich weniger Personen die Relevanz des Items als „Sehr hoch“ ein. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, da – bedingt durch ihre Tätigkeit – Anbieter beruflicher Integration eher im Kontakt zu Arbeitgebern am ersten Arbeitsmarkt stehen, als dies Bereichs- und Standortleitungen von Beschäftigungstherapiewerkstätten tun.

Günstige Auftragslage und eine gesunde wirtschaftliche Struktur des Betriebs

Der wirtschaftliche Rahmen bestimmt die Situation aller Arbeitnehmer und parallel dazu auch die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Durch die Globalisierung und den kontinuierlich steigenden Kostendruck, dem die Unternehmen ausgesetzt sind, werden sie zu Rationalisierungsmaßnahmen und Effizienzsteigerungen gedrängt. Bedingt durch den wachsenden wirtschaftlichen Druck, steht auch der Einzelne unter dem Zwang, seine Nützlichkeit ständig unter Beweis stellen zu müssen, um den Arbeitsplatz zu sichern. Insbesondere Menschen mit Behinderungen können den wachsenden Anforderungen des starken Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt oft nicht entsprechen, wodurch die Gefahr steigt, beruflich weiter ins Abseits gedrängt zu werden (vgl. Stöpel 2005, 22f).
Dieser Faktor steht auch in Zusammenhang mit einem positiven Betriebsklima. Es muss darauf hingewiesen werden, dass soziale Kontakte am Arbeitsplatz zwar eine wichtige Ressource sind, aber auch einen Stressfaktor für Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt darstellen können. Speziell in Betrieben mit schlechter wirtschaftlicher Lage kann es häufig dazu kommen, dass Mitarbeiterinnen zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt werden (vgl. ebd., 28).

Bei diesem Einflussfaktor wird deutlich, dass seine Relevanz für die berufliche Rehabilitation durch Bereichs- und Standortleitungen höher eingeschätzt wird, als durch die ABI.
Besonders deutlich wird das im Vergleich der prozentualen Stimmenverteilung nach den einzelnen Gruppen. Während von den Bereichsleitungen 45,3 % und von den Standortleitungen 47,8 % diesem Item sehr hohe Relevanz zuschreiben, teilen diese Meinung nur 29,5 % der ABI. Diese wählten mit 42,6 % ihrer Stimmen eher eine „2“ auf der zur Verfügung stehenden sechsteiligen Skala. Weitere 20,5 % dieser Gruppen entschieden sich überhaupt nur für eine „3“.

Erfahrung der Betriebe in der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit intellektueller Beeinträchtigung

Wie bereits in Kapitel 4.2 ausführlich beschrieben, erschweren vor allem Vorurteile der Unternehmer deren Entscheidung für eine Anstellung eines Menschen mit einer Beeinträchtigung.

„Eine diffuse Mischung aus Vorurteilen und realen Bedenken macht die mangelnde Vorerfahrung und Kenntnis im Umgang mit Menschen mit geistiger Behinderung nur allzu deutlich“ (Behncke/Ciolek/Körner 1993, 12).

Dazu ist festzuhalten, dass die Bereitschaft eine behinderte Person anzustellen, in einem beträchtlichen Ausmaß von den vorherigen Erfahrungen abhängt, die ein Unternehmen mit behinderten Beschäftigten gemacht hat (vgl. Trost/Schüller, 1992; zit. n. Leichsenring/Strümpel 1997, 10). Betriebe die noch nie Menschen mit Behinderung beschäftigten, beurteilen deren Leistungsfähigkeit hingegen viel negativer und sind auch seltener bereit, Personen mit Behinderung zu beschäftigen. Im Gegensatz dazu sehen sich Betriebe, die ihre Pflichtquote bereits erfüllt haben, eher dazu bereit, weitere Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 10). Demgegenüber konnte festgestellt werden, dass in Betrieben, die bereits Erfahrung mit derartigen Dienstverhältnissen gemacht haben, eine höhere Bereitschaft und Kompetenz bezüglich der Integration der ArbeitnehmerInnen in den Betrieb zu bestehen scheint (vgl. Doose 2007, 336).

Obwohl relativ viel in der Literatur zu dieser Problematik zu finden ist, schätzen die Befragten dieses Item, im Vergleich zu anderen in dieser Forschung gestellten Fragen, relativ gering ein. Alle drei befragten Gruppen zusammen gerechnet ergibt sich für dieses Item ein Mittelwert von 2,53. Gesamt gesehen bewerten 27,7 % der Befragten dieses Item auf der sechsteiligen Skala mit einer 3. Immerhin fast vier Prozent (3,9 %) aller Befragten hielten den Einfluss dieses Items auf die berufliche Rehabilitation für „nicht relevant“. Weiters soll hervorgehoben werden, dass in Bezug auf diesen Faktor die Meinungen der Befragtengruppen deutlich differieren.
Um ein genaueres Bild der Situation erhalten zu können, muss jedoch wieder in die einzelnen beforschten Gruppen aufgegliedert werden. So fällt beim Betrachten der Zahlen auf, dass lediglich 17,0 % der Bereichsleitungen, sowie 18,6 % der ABI die Erfahrung der Betriebe für „Sehr relevant“ halten. Demgegenüber stehen 32,0 % der Standortleitungen die den Faktor mit einer „1“ bewerteten. Weiters bewerteten 14,7 % der ABI und 13,2 % der Bereichsleitungen mit einer „4“ – bei den Standortleitungen waren es hingegen nur 3,9 % der befragten Personen. Weiters ist auffällig, dass keiner der Befragten aus den Bereichsleitungen eine „6“ vergab, während 2,8 % der Befragten aus Standortleitungen und 6,2 % der ABI diesen Einflussfaktor als „nicht relevant“ ansahen.

Existieren von funktionierenden MentorInnensystemen in den einstellungsbereiten Betrieben

Wichtig ist zunächst, dass im Betrieb klare Ansprechpartner für die Arbeitnehmer zu Verfügung stehen. Wie Doose (2007) dazu feststellt:

„Eine Unterstützungsperson im Betrieb, die eine gute Beziehung zur unterstützen ArbeitnehmerIn hat und eine MentorInnenfunktion übernimmt, ist gerade in der Anfangszeit ein zentraler Faktor" (Doose 2007, 336).

Das Mentorenmodell soll eine möglichst natürliche Unterstützung am Arbeitsmarkt gewährleisten und hat die Zielsetzung, innerbetriebliche Unterstützungsressourcen zu aktivieren, um den Sonderstatus des Menschen mit Behinderung im Betrieb abzubauen. Über den Aufbau von Kommunikation und Interaktion durch den Mentor, sollen die sozialen Beziehungen zwischen den Arbeitnehmern mit intellektueller Beeinträchtigung und den weiteren Mitarbeitern eines Betriebes hergestellt werden (vgl. Schartmann 1996, 21).

In dieser Frage liegt mit einer Differenz von 0,33 beim Mittelwertvergleich der zweitgrößte Unterschied in der Einschätzung zwischen Bereichs- und Standortleitungen. Zwischen Standortleitungen und ABI besteht beim Vergleichen der Mittelwerte sogar eine Differenz von 0,51. Betrachtet man die Streuung der Antworten von Bereichs- und Standortleitungen genauer, fallen vor allem zwei Dinge ins Auge: Erstens schätzen lediglich 19,4 % der ABI, sowie 21,2 % von den Befragten der Bereichsleitungen das Item als „Sehr relevant" ein, während 33,7 % der Befragten aus den Standortleitungen eine sehr hohe Relevanz des Items auf die berufliche Rehabilitation sehen. Zweitens wählt der Großteil der ABI mit 32,6 % ihrer Stimmen eine Bewertung auf der sechsteiligen Skala bei einer „3". Weiters scheint es erwähnenswert, dass sich die Antworten bei den Standortleitungen am unteren Ende der Skala mehr streuen, wohingegen fast sechs Prozent (5,8 %) der Befragten Personen aus Bereichsleitungen diesen Einflussfaktor als „nicht relevant" ansehen.

Unterstützung beim Einfinden in betriebliche und soziale Abläufe

Mit dieser Fragestellung ist beispielsweise die Bemühung gemeint, Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, sich langsam an den Arbeitsplatz bzw. den Arbeitsrhythmus heranzutasten, damit sie sich der Situation entsprechend anpassen können. Dies kann z. B. durch eine stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit, oder einer schrittweisen Abnahme der Betreuung vor Ort geschehen (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 162). Eine Studie aus dem Jahr 1998 besagt, dass 92 % der befragten Unternehmer eine gute Einarbeitung bzw. ein gutes Training der Abläufe am Arbeitsplatz als entscheidend für das Gelingen eines Arbeitsverhältnisses ansehen (vgl. Schartmann 1999, 3).
Neben der Unterstützung beim Einfinden in betriebliche Abläufe, spielt auch das soziale Setting am Arbeitsplatz eine bedeutende Rolle für die Dauerhaftigkeit von Arbeitsverhältnissen und die Integration im Betrieb (vgl. Doose 2007, 336). Die Zugehörigkeit zu einer betrieblichen Gemeinschaft kann eine gewisse Statussicherheit vermitteln. Außerdem kann sich die Möglichkeit ergeben, soziale Kontakte auf anderem Niveau als mit Angehörigen und professionellen Helfern einzugehen. Der gemeinsame Arbeitsprozess bietet somit gute Vorausset-

zungen, um Gemeinschaft zwischen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung aufzubauen und damit den Integrationsprozess voran zu treiben (vgl. Spiess/Struve 2001, 70).

Bei diesem Einflussfaktor soll zunächst hervorgehoben werden, dass der Mittelwertvergleich das seltene Bild ergibt, dass ABI und Standortleitungen eher eine Einschätzung teilen, als Bereichs- und Standortleitungen. Das Item wird so durch die Standortleitungen mit 1,72 minimal bedeutender eingeschätzt als durch die ABI mit 1,74 (Differenz 0,02). Wohingegen die Bereichsleitungen mit einem Mittelwert von 1,57 dem Einflussfaktor mehr Bedeutung beimessen als die anderen beiden befragten Gruppen.
Insgesamt gesehen halten fast die Hälfte (48,9 %) der Befragten die Unterstützung beim Einfinden in betriebliche und soziale Abläufe für „Sehr relevant“, während sich immerhin noch 36,1 % auf der sechsteiligen Skala für eine Bewertung mit einer „2“ entscheiden.
Den deutlichsten Unterschied im Antwortverhalten kann man in der prozentualen Stimmenaufteilung ablesen, bei der ersichtlich wird, dass 54,9 % der Befragten Personen aus Bereichsleitungen das Item mit einer „1“ bewerteten, während diese Möglichkeit nur 46,3 % der ABI und 49,7 % der Standortleitungen wählten. Weiters ist festzuhalten, dass für die Bewertung dieses Einflussfaktors der untere Teil der Skala (die Kategorien „4“, „5“, sowie „6“) gesamt gesehen nur von 3,5 % der Befragten genutzt wurde.

9.2 Arbeitnehmerbedingte Barrieren

Gesamt gesehen fällt die Einschätzung der arbeitnehmerbedingten Faktoren (Themenbereich 3) durch die Bereichs- und Standortleitungen nahezu gleich aus (2,48 und 2,45), während ihnen die Anbieter beruflicher Integrationsmaßnahmen weniger Relevanz beimessen (2,52).

Generell ist hier anzumerken, dass die Arbeitnehmerbedingten Faktoren im Problemfeldvergleich weniger bedeutend eingeschätzt wurden als die anderen drei Problembereiche d.h. im Vergleich den höchsten durchschnittlichen Mittelwert (2,48) aufweisen. Vergleichsweise dazu kann nochmals auf die unterstützungssystembedingten Faktoren hingewiesen werden, denen mit einer durchschnittlichen Bewertung von 1,72 im Vergleich der Problemfelder durch die Befragten die meiste Relevanz zugeschrieben wird.

Der Themenbereich der Arbeitnehmerbedingten Faktoren umfasst folgende neun Items:

Motivation bzw. Wunsch der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf am allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten

Die Motivation der Arbeitnehmerinnen ist ein wichtiger Faktor für das Gelingen eines Arbeitsverhältnisses, wobei die Freiwilligkeit in ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis über zu treten im Vordergrund steht (vgl. Doose 2007, 337).

Motivation und Freiwilligkeit stellen auch deshalb zentrale Elemente eines gelungenen Übergangs dar, da dieser mitunter ambivalente Gefühle der Vermittelten nach sich ziehen kann. Für viele Personen stellt die Werkstatt eine Dauereinrichtung dar, einerseits, weil sie für sich keine anderen Möglichkeiten sehen, andererseits auch, weil sie sich dort wohl fühlen und nicht auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen (vgl. Spiess/Struve 2001, 70). Die Tätigkeit in der Werkstätte stellt für viele Menschen mit Behinderung den Mittelpunkt ihres Lebens dar, was die Motivation einen Arbeitsversuch am allgemeinen Arbeitsmarkt zu starten, in manchen Fällen gering ausfallen lassen kann (vgl. Lengauer, 53f). So kann es nach einem Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt dazu kommen, dass die Anfangseuphorie relativ schnell verfliegt, sogar regelrecht Heimweh nach der Werkstätte, den fehlenden Freunden, der vertrauten Umgebung und der vertrauten Arbeit entsteht (vgl. Ellger-Rüttgardt 2000, 320).

Auch dieses Item verdeutlicht die unterschiedlichen Einschätzungen der drei in der Untersuchung befragten Gruppen. Bei einer gesamt betrachteten Einstufung bei 1,72, wird deutlich, dass die ABI diesem Einflussfaktor wesentlich mehr Relevanz beimessen, als die Bereichs- und Standortleitungen. Dies lässt sich ablesen, wenn die einzelnen Ergebnisse der Befragtengruppen in Prozent miteinander verglichen werden. Während 63,4 % der ABI die Höchst-

note „1“ auf der sechsteiligen Skala vergeben, tun dies um fast 10 % weniger der befragten anderen beiden Gruppen (Bereichsleitungen 54,7 % bzw. Standortleitungen 51,4 %).

Leistungsfähigkeit von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf

Die Leistungsfähigkeit ist ein Beurteilungsmerkmal, dass die Fähigkeit eines Menschen, eine Aufgabe oder eine Handlung durchzuführen, beschreibt (vgl. ICF 2005, 95). Der Begriff der Leistungsfähigkeit wurde unter anderem deshalb gewählt, weil auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt die Arbeitskräfte primär nach ihren Kompetenzen und Qualifikationen ausgewählt werden, während der beschützte Arbeitsmarkt hauptsächlich über fehlende Kompetenzen bzw. funktionelle Einschränkungen bestimmt wird (vgl. Stöpel 2005, 20). Es ist schwierig die Leistungsfähigkeit eines Menschen am Arbeitsmarkt zu benennen, ohne die betroffene Person zu stigmatisieren. In der Leistungsgesellschaft, in der wir leben, ist der Gebrauch des Begriffs „Leistungsfähigkeit“ am allgemeinen Arbeitsmarkt aber nicht unüblich und auch in gewisser Weise unumgänglich.
In Bezug auf die Leistungsfähigkeit soll daher nochmals in den Vordergrund gerückt werden, dass das Hauptaugenmerk darin liegen muss, „dass der Arbeitsplatz mit seinen Anforderungen zu der ArbeitnehmerIn mit ihren Qualifikationen und Fähigkeiten passt“ (Doose 2007, 338).

Im Mittelwertvergleich wird ersichtlich, dass mit 2,10 die Standortleitungen diesem Item verhältnismäßig mehr Relevanz beimessen als die Bereichsleitungen (2,36), zu denen der Mittelwert mit 0,26 differiert. Auch die ABI schätzen den Einfluss des Items mit einem Wert von 2,44 geringer ein.
Während prozentual gesehen 33,9 % der Befragten Standortleitungen eine „1“ vergaben, entschlossen sich 41,5 % der Bereichsleitungen und 30,7 % der ABI für eine Einstufung auf der Skala bei „2“. Es ist weiters darauf hinzuweisen, dass gesamt betrachtet nur 1,2 % der untersuchten Personen diesen Einflussfaktor als „nicht relevant“ ansehen. Bei näherer Auseinandersetzung mit den Zahlen fällt jedoch auf, dass eine „6“ von nicht einmal einem Prozent (0,6 %) der ABI und nur 1,1 % der Standortleitungen vergeben wurde, während sich fast vier Prozent (3,8 %) der Standortleitungen zu einer Bewertung am untersten Ende der sechsteiligen Skala entschlossen.

Qualifikationsniveau der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf

Die Notwendigkeit beruflicher Fort- und Weiterbildung von Menschen mit geistiger Behinderung wird erst wirklich anerkannt, seitdem die Fachdiskussion über die Verbesserung der

beruflichen Erstausbildung und die Möglichkeit der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geführt wird (vgl. Lindmeier 2006, 36). Leichsenring und Strümpel (1997) sehen die, meist unzureichende, Ausbildung als wichtigste Barriere für die berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderung an (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 8). Darauf weist auch eine Studie von Doose hin, laut der 94 % der auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Personen mit Lernschwierigkeiten keinen oder nur einen Sonderschulabschluss, sowie 88 % keine berufliche Ausbildung absolviert haben (vgl. Doose 2005a, 5).
Die Bedeutung des Qualifikationsniveaus spiegelt sich auch darin wieder, dass mit steigendem Ausbildungsgrad die durchschnittliche Dauer einer Arbeitslosigkeit auch bei Menschen mit Behinderungen sinkt (vgl. Stöpel 2005, 21).

Für dieses Item scheint der gesamte Mittelwert von 2,48 ein gutes Maß darzustellen. Die ABI schätzen die Relevanz mit 2,26 höher ein als die Standortleitungen mit 2,32, sowie die Bereichsleitungen mit 2,58. Der Unterschied bzw. die Differenz zwischen Bereichs- und Standortleitungen beträgt dabei 0,26.
Allen drei befragten Gruppen ist gemein, dass der Großteil der Stimmen auf der sechsteiligen Skala – wenn auch in unterschiedlichem Maße – für die Bewertung mit einer „2“ abgegeben wurden. So entschlossen sich 29,5 % der ABI, 37,7 % der Bereichsleitungen und 42,5 % der Standortleitungen für eine derartige Einstufung.

Ausmaß an vorhandenen Schlüsselqualifikationen von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf

In mehreren Fällen konnte dokumentiert werden, dass es für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung vor allem deshalb so schwer ist auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, weil sie nicht über die erforderlichen Schlüsselqualifikationen verfügen (vgl. Lindmeier 2006, 36). Wobei der Themenbereich rund um den Begriff Schlüsselqualifikationen breit gefächert ist. So fallen beispielsweise die Fähigkeit zur Kommunikation, zu Kontakt, Kooperation, Konfliktfähigkeit, Toleranz, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Belastbarkeit, Orientierungsfähigkeit, sowie die Fähigkeit zur Zeiterkennung bzw. –planung, sowie viele weitere Fähigkeiten darunter (vgl. Herffurth 2003, 26). In Bezug auf „Supported Employment“ ist dabei folgendes zu bedenken:

> *„Hinter dem Slogan ‚Erst platzieren, dann qualifizieren!’ verbirgt sich also zuallererst die Forderung, geistig behinderte Menschen für einen speziellen Arbeitsplatz zu qualifizieren und sie dabei so intensiv und so individuell arbeits- und sozialpädagogisch zu begleiten (‚training on the job’), dass zugleich auch die erforderlichen Schlüsselqualifikationen vermittelt werden“ (Behnke/Ciolek/Körner 1993; zit. n. Lindmeier 2006, 28).*

Durch eine sehr stark individualisierte Form der Unterstützung – einer Arbeitsassistenz – lässt sich feststellen, an welchen Schlüsselqualifikationen gearbeitet werden muss, um auf

dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen zu können. So ist es beispielsweise nicht notwendig die gesamte Breite an berufsfeldbezogenen Kenntnissen und Fähigkeiten zu erlernen, wenn eine gezielte und passgenaue Teilqualifizierung ausreicht um eine Person erfolgreich vermitteln zu können (vgl. Lindmeier 2006, 27).

In der Einschätzung dieses Einflussfaktors liegen ABI und Standortleitungen in Ihrem Antwortverhalten näher beisammen (Differenz: 0,06) als Bereichs- und Standortleitung (Differenz: 0,13). Hervorzuheben ist, dass diesem Einflussfaktor im Mittelwertvergleich durch die Bereichsleitungen (1,94) deutlich mehr Relevanz beigemessen wird, als durch die anderen zwei Befragtengruppen. Im Vergleich zwischen den untersuchten Gruppen, sehen die ABI dieses Item mit einem Mittelwert von 2,13 am wenigsten als relevant an. So vergeben von ihnen auch 31,3 % in der Bewertung auf der sechsteiligen Skala nur eine „3“.

Soziale Schichtzugehörigkeit und Zugriff auf Ressourcen der Familien

An dieser Stelle soll auf zwei Aspekte hingewiesen werden, die den Familien für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung zukommt. Einerseits geht es um die soziale Schichtzugehörigkeit, andererseits um den damit in Zusammenhang stehenden Zugriff auf die Ressourcen der Familie. Denn den Familien behinderter Menschen, von Kindern mit Behinderung und Menschen mit Mehrfachbehinderung, die nicht fähig sind sich selbst zu vertreten, kommt eine lebenswichtige Rolle für deren Ausbildung und soziale Integration zu (vgl. Deklaration von Madrid 2002, 5). Die familiäre Unterstützung stellt einen zentralen Faktor für die langfristige berufliche Integration dar. Oft ist jedoch gerade diese Unterstützung durch das soziale Umfeld nicht gegeben bzw. ambivalent (vgl. Doose 2007, 337). Ressourcen der Familie beziehen sich aber auch auf deren soziales Netzwerk. Je eher sie von diesem Netzwerk unterstützt wird, desto besser kommt sie mit diversen problematischen Situationen zurecht und kann ernsthafte Krisen vermeiden. Des weiteren beziehen sich die Ressourcen, die einer Familie zu Verfügung stehen auf gegenseitige emotionale Unterstützung, zeitliche Kapazitäten, aber auch finanzielle Einbußen durch den Verzicht auf Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern mit Behinderung (vgl. Engelbert 2003, 214).

Bei der Auswertung dieses Items werden wieder die Unterschiede im Bewertungsverhalten zwischen den drei untersuchten Gruppen deutlich. Während sich im Mittelwertvergleich eine Differenz zwischen Bereichs- und Standortleitungen von 0,30 ergibt, besteht zwischen den Mittelwerten der ABI und Bereichsleitungen ein Unterschied von 0,57. Weiters ist festzuhalten, dass sich die Bewertung der Fragestellung auf der sechsteiligen Skala im Falle der Bereichsleitungen, die einen Mittelwert von 2,96 aufweisen, eher schon in Richtung „3“ bewegt.

Besonders bei den Bereichsleitungen ist darauf hinzuweisen, dass lediglich 13,2 % der Befragten diesen Einflussfaktor als „Sehr relevant“ ansehen, dem gegenüber bewerteten 5,7 % aus derselben Befragtengruppe das Item als „Nicht relevant“.
Sowohl bei den Bereichs-, als auch den Standortleitungen, entschied sich der Großteil der Befragten für eine Bewertung mit einer „3“. Immerhin 15,1 % der Bereichsleitungen und 14,4 % der Standortleitungen stuften die Relevanz dieses Einflussfaktors auf der angegebenen sechsteiligen Skala bei einer „4“ ein.

Tendenz von Angehörigen „sichere“ Werkstättenplätze vorzuziehen

Eine eventuelle Tendenz von Angehörigen, einen Werkstättenplatz einem Angestelltenverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt vorzuziehen, stellt einen Einflussfaktor dar, der in der Literatur weniger häufig beschrieben wird. Trotzdem fiel der Entschluss, dieses Item in die Untersuchung aufzunehmen. Es handelt sich dabei insbesondere um die Vermutung, dass es manche Eltern vorziehen könnten, ihre Kinder in Einrichtungen unterzubringen, die eine ähnlich überfürsorgliche Haltung einnehmen wie sie es selbst tun (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 8).

Gesamt gesehen wird diesem Einflussfaktor mit einer Einschätzung von 2,80 auf einer sechsteiligen Skala durch die befragten Personen am wenigsten Bedeutung beigemessen. Speziell die Einschätzung durch die ABI soll unterstrichen werden, da es sich bei diesem Einflussfaktor um das einzige aus den 40 abgefragten Items handelt, das einen Mittelwert von „3“ – genauer betrachtet von 3,13 – aufweist. Im Vergleich zu den anderen Befragtengruppen messen die Bereichsleitungen dem Item mit einem Mittelwert von 2,35 noch am ehesten Bedeutung zu, während der Wert von den Standortleitungen bei 2,62 liegt. Auch an dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Einschätzungen zwischen Bereichs- und Standortleitungen erheblich differieren (Differenz: 0,27).
Betrachtet man die Ergebnisse in Prozent näher, wird ersichtlich, dass die Antworten auf der Bewertungsskala stark gestreut ausfielen. So schrieben gesamt gesehen 18,4 % dem Item mit „1“ eine große Bedeutung zu, 24,6 % der untersuchten Personen vergaben eine „2“, die meisten der Befragten (28,5 %) bewerteten mit einer „3“. Am unteren Ende der Skala bewerteten 17,4 % mit einer „4“ und immerhin 9,2 % mit einer „5“. Erstaunlich beim Betrachten dieser Zahlen scheint, dass im Vergleich zu anderen Items die Bewertung als „Nicht relevant“ mit der Vergabe einer „6“ durch lediglich 2 % der Befragten eher gering ausfiel.
Auf die einzelnen untersuchten Gruppen aufgesplittet, zeigt sich, dass 28,8 % der Bereichsleitungen, 21,8 % der Standortleitungen, jedoch nur 11,6 % der ABI den Einflussfaktor als „Sehr relevant“ einstuften. Besonders die ABI nutzten die Möglichkeit einer Einstufung am unteren Ende der Skala, in dem 35,6 % der Befragten Personen eine „4“, sowie 13,4 % eine „5“ zur Bewertung des Items wählten.

Kultureller und/oder Migrationshintergrund der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder einem erhöhten Unterstützungsbedarf

Laut Statistik sind Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Österreich besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. So lag die Arbeitslosenquote bei Personen mit Migrationshintergrund im Mikrozensus aus dem Jahr 2009 durchschnittlich bei 10,3 % – im Vergleich dazu lag die der Inländer bei 4,1 % (vgl. Statistik Austria 2009, 13).
Die Bedeutung einer ausländischen Staatsbürgerschaft wurde in der Literatur bereits mehrmals als Risikofaktor für Arbeitslosigkeit gesehen, bisher jedoch nicht ausreichend in Verbindung mit Behinderung gesetzt. In der Deklaration von Madrid (2002) wird darauf hingewiesen, das Menschen mit Behinderung von ethnischen Minderheiten oft durch das Zusammentreffen der Diskriminierung, die durch ihre Behinderung und die Diskriminierung die durch ihre ethnische Abstammung begründet ist, von doppelter oder vielfacher Diskriminierung betroffen sind (vgl. Deklaration von Madrid 2002, 2). Beispielsweise vermutet auch Stöpel (2005), dass das zusätzliche Merkmal eines Migrationshintergrundes das Risiko arbeitslos zu sein, zusätzlich erhöht (vgl. Stöpel 2005, 22).

Zu Beginn soll festgehalten werden, dass auch dieser Einflussfaktor gesamt gesehen zu den 3 Items gehört, denen durch die untersuchten Personen am wenigsten Bedeutung für die berufliche Rehabilitation beigemessen wurde. So erreichte der Mittelwert insgesamt nur einen Wert von 2,75. Während Bereichs- und Standortleitungen in ihrer Einschätzung fast konform gehen (B: 2,87; S: 2,85), messen die ABI dem Faktor mit einem Mittelwert von 2,60 mehr Bedeutung bei.
Im Vergleich zu anderen Items fiel die Streuung der Stimmen sehr breit aus. So bewerteten 31,4 % den Einfluss dieses Items auf die berufliche Rehabilitation mit einer „3“, 15,2 % mit einer „4“, 6,4 % mit einer „5“ und 2,5 % mit einer „6“. Weiters hantelt es sich bei diesem Item unter anderem auch um jenes der 40 abgefragten Items, bei dem mit 16,2 % der gesamten Stimmen am wenigsten oft eine Bewertung als „Sehr relevant“ abgegeben wurde.

Bedenken bzw. Vorbehalte von Angehörigen oder SachwalterInnen oder anderen ProfessionistInnen gegenüber der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf

Auch den Bedenken und/oder Vorbehalten von Angehörigen, Sachwaltern oder anderen Professionisten gegenüber der beruflichen Rehabilitation von den von ihnen betreuten Personen, sollte im Forschungsprojekt Raum gegeben werden. So kommt es wiederholt vor, dass insbesondere Angehörige nicht ausreichend über die Entwicklungspotentiale ihrer Verwandten mit Behinderung informiert werden, wodurch Sorgen über eine eventuelle Überforderung im Fall einer beruflichen Integration entstehen können (vgl. Leichsenring/Strümpel

1997, 8f). Weiters besteht die Möglichkeit, dass Bedenken zur Zeitstruktur der Arbeit auftauchen, die zwar eine gewisse Gliederung des Tages gewährleistet, der Person aber auch einen Rhythmus aufdrängen könnte, dem sie mitunter nicht entsprechen kann (vgl. Stöpel 2005, 28).

Mit einem Mittelwert von 2,74, gehört auch dieser Einflussfaktor gesamt gesehen zu den drei Items der Untersuchung, denen durch die befragten Personen am wenigsten Bedeutung beigemessen wurde.
Die Gesamtzahlen betrachtet, bewerteten 31,9 % der Untersuchten mit einer „3“, 8,4 % mit einer „5“ und 3,4 % mit einer „6“. Im Vergleich des Antwortverhaltens der drei befragten Gruppen ergibt sich jedoch, dass vor allem die Bereichsleitungen – mit 5,8 % – das Item als „Nicht relevant“ einstuften. Im Vergleich dazu wurde aus Sicht der ABI diese Bewertung von nur 2,9 % der Befragten dieser Gruppe und 3,3 % der Befragten aus den Standortleitungen abgegeben.

Unterstützung der beruflichen Integration durch die Familien

Eine oft unterschätzte, jedoch einflussreiche Größe – insbesondere für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung, stellen deren Angehörige, insbesondere die Eltern und/oder Lebenspartner dar. So kann beispielsweise die Einstellung der Eltern zur Selbständigkeit ihrer Kinder entscheidend dafür sein, ob Rehabilitationsmaßnahmen erfolgreich verlaufen, beziehungsweise ob solche überhaupt in Betracht gezogen werden (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 8). Der Einfluss der Familie wird auch darin deutlich, dass 82 % der Jugendlichen in der Befragung von Salfinger und Klicpera angeben, dass sie durch ihre Eltern maßgeblich bei der Berufswahl unterstützt wurden (vgl. Salfinger/Klicpera 2001, 4).
Andererseits kann in manchen Fällen mangelndes Durchhaltevermögen in einem Arbeitsverhältnis auch auf äußeren Druck durch Verwandte oder die vermittelnde Stelle zurück zu führen sein, falls ein Arbeitsverhältnis durch die Person mit intellektueller Beeinträchtigung aufgenommen wurde, obwohl es nicht ihren eigentlichen Interessen entsprach (vgl. Doose 2007, 337).

Zwar liegt der Mittelwert gesamt für diesen Einflussfaktor bei 2,13, seine Relevanz wird jedoch durch die ABI mit einem Mittelwert von 2,03 höher und durch die Bereichs- (2,25), sowie Standortleitungen (2,20) vergleichsweise niedriger eingeschätzt. Im Vergleich der prozentualen Stimmenverteilung auf die sechsteilige Skala, lassen sich keine bedeutsamen Besonderheiten ablesen.

9.3 Politisch-strukturelle Barrieren

Beim Themenbereich 4, den Politisch-strukturellen Faktoren, ist anzumerken, dass die Mittelwerte am wenigsten differieren. So bewerten Bereichs- (1,97), sowie Standortleitungen (1,98) und auch Anbieter beruflicher Rehabilitation (2,00) die Relevanz der Items die in diesem Problemfeld annähernd gleich. Somit zeichnet sich dieses Problemfeld dadurch aus, dass es die größte Übereinstimmung im Antwortverhalten der drei befragten Gruppen aufweist.

Ausreichend Ressourcen für Nachbetreuung nach erfolgter Vermittlung

Nicht nur für das Gelingen eines Übergangs aus der Werkstätte auf den ersten Arbeitsmarkt, sondern auch um den Fortbestand eines Dienstverhältnisses zu sichern, sind beteiligte oft auf ausreichende Ressourcen angewiesen. Insbesondere Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung sind auf längerfristige Unterstützung in einem Dienstverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt angewiesen (vgl. Doose 2007, 334f). In Bezug darauf ist vor allem auf die Problematik, dass es zwar Förderprogramme für die auf Förderungen angewiesenen Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung gibt, deren Dauer aber meist zu kurz angesetzt ist, um eine langfristige Unterstützung zu gewährleisten, zu verweisen (vgl. EASPD 2007).

Bei diesem Item fällt zunächst die Stimmigkeit zwischen den untersuchten Gruppen im Mittelwertvergleich auf – womit diese Frage auch zu den insgesamt vier abgefragten Einflussfaktoren gehört, bei denen die Differenz zwischen den Befragtengruppen unter 0,10 liegt. Weiters schätzen gesamt gesehen 62,5 % der Befragten dieses Item als „Sehr relevant“ ein, wobei sich die Zahl der Einschätzungen als „Nicht relevant“ auf lediglich 1,0 % beläuft. Zwar ergibt der Mittelwertvergleich, dass die Bereichsleitungen den Einflussfaktor minimal relevanter einschätzen, vergleicht man jedoch die einzelnen prozentualen Ergebnisse, wird ersichtlich, dass 64,3 % der Standortleitungen das Item als „Sehr relevant“ einstufen, während dies 60,4 % der Bereichsleitungen und immerhin noch 61,4 % der ABI tun.

Langfristige finanzielle Unterstützung von Betrieben (z. B. Ausbildungsbeihilfe, Integrationszuschüsse)

Als Pendant zur finanziellen Unterstützung für die Arbeitnehmer, existieren diverse Förderungen für die Betriebe. Denn nicht nur die Problematik um eine langfristige Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigung ist für einen gelungenen Integrationsprozess von Bedeutung. Daher muss auch auf regional oder landesweit eingerichtete, meist mit Mitteln der europäischen Gemeinschaft geförderte, Projekte hingewiesen werden, die oft Modellcharakter und somit in der Regel begrenzte Laufzeiten haben (vgl. Friedrich 2005, 47f). Diese Modellprojekte können in der Praxis zwar meist durchaus erfolgreich durchgeführt werden, durch

ihre kurze Laufzeit ist jedoch nur ein geringer Einfluss auf die hohe Anzahl von interessierten Unternehmen möglich, die solcher Unterstützungsangebote bedürften (vgl. EASPD 2007).
Als Beispiel für die begrenzte Laufzeit von Förderungen kann die „Aktion ‚500'" der österreichischen Bundesregierung genannt werden. Im Zeitraum vom 1. November 2007 bis 31. Juli 2008 wurde für Unternehmen die einen zusätzlichen Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung zur Verfügung stellen, für eine Dauer von sechs Monaten eine Förderung von 600 € pro Monat zusätzlich zu einer allfälligen Integrationsbeihilfe gewährt. Weiters wurde die Integrationsbeihilfe für einen Ausbildungsplatz von 400 € auf 600 € angehoben, wobei sie für die maximale Dauer von drei Jahren bezogen werden konnte. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Höhe des Zuschusses vom jeweiligen Einzelfall – Alter, Geschlecht, Dauer der Arbeitslosigkeit, sowie Art des Dienstverhältnisses – abhängig war (vgl. BMSK 2008a, 18).

Während die Einschätzung dieses Items zwischen Bereichs- und Standortleitungen nahe zu konform ist (Differenz von 0,05), ergibt sich ein markanter Unterschied in der Bewertung zwischen den ABI und den Bereichsleitungen bei denen die Ergebnisse um 0,20 differieren. So schätzen die ABI den vorliegenden Einflussfaktor auf einer sechsteiligen Skala bei 1,70 ein, während die Einschätzung der Bereichsleitungen bei 1,90 liegt.
Dieses spiegelt sich auch bei der Betrachtung der prozentualen Stimmenverteilung wieder, bei der 54,0 % der ABI, jedoch nur 42,3 % der Bereichsleitungen das Item als „Sehr relevant" einstufen.

Langfristige finanzielle Förderung des Leistungsentfalls von MitarbeiterInnen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (z. B. Lohnkostenzuschüsse)

Neben Förderungen wie z.B. Ausbildungshilfe oder Integrationszuschüsse die eher Kosten decken, die im Betrieb zugunsten der Arbeitnehmer mit besonderem Förderbedarf entstehen, gibt es noch eine Reihe an Förderungen für die Unternehmer selbst. Im bundesweiten arbeitsmarktpolitischen Behinderungsprogramm der österreichischen Bundesregierung ist weiterhin die Subvention von Lohnkosten bei der Arbeitsplatzschaffung, sowie der Arbeitsplatzerhaltung für die Unternehmer vorgesehen (vgl. BMSK 2008a, 11). Am ehesten machen Handwerksbetriebe, die bereits Erfahrung mit der Einstellung von Menschen mit Behinderung haben, von staatlich gebotenen Eingliederungshilfen gebrauch (vgl. Schabmann 1999, 3). Als großes Hindernis erweist sich jedoch auch hier oft die mangelnde Information der Betriebe bezüglich der gebotenen Förderungsmöglichkeiten wie beispielsweise Lohnkostenzuschüsse, oder Zuschüsse zur technischen Umgestaltung des Arbeitsplatzes (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 11).

Beim Mittelwertvergleich der Ergebnisse für diesen Einflussfaktor erkennt man zunächst nichts Außergewöhnliches. So messen die ABI ihm mit einem Wert von 1,73 zwar mehr Relevanz bei als die Bereichsleitungen mit 1,89 (Differenz 0,16). In Anbetracht der prozentualen Stimmenaufteilung lässt sich aber ablesen, dass knapp über die Hälfte der ABI (50,9 %), sowie knapp unter der Hälfte der Standortleitungen (48,2 %) das Item als „Sehr relevant" einschätzen, während dies im Vergleich nur von 32,1 % der Bereichsleitungen getan wurde. Weiters ist bei diesem Item als auffällig zu vermerken, dass gesamt nur 1,5 % der Befragten das Item als „nicht relevant" einstuften. Werden die einzelnen Befragtengruppen untereinander verglichen, ergibt sich jedoch folgendes Bild: Keiner der Befragten aus den ABI und den Bereichsleitungen vergab auf der sechsteiligen Bewertungsskala eine „6". Demgegenüber stehen immerhin 3,3 % der Standortleitungen, die dieses Item als „Nicht relevant" einschätzten.

Möglichkeit der Finanzierung von MentorInnensystemen für Betriebe, die Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf beschäftigen

Der vielschichtige Nutzen eines funktionierenden MentorInnensystems wurde bereits in einem Item der Betriebsbedingten Barrieren dargelegt. An dieser Stelle soll hingegen der durch das Anwenden eines Mentorensystems entstehende Mehraufwand für die Unternehmer thematisiert werden.

In dieser Frage sind sich, den Mittelwertvergleich betrachtet ABI (2,06) und Bereichsleitungen (2,06) gänzlich einig, wobei dem Item durch die Standortleitungen minimal (1,99) mehr Bedeutung beigemessen wird.
Werden jedoch die Ergebnisse einzelnen Untersuchtengruppen miteinander verglichen, ergibt sich ein differenzierteres Bild: Gesamt gesehen bewerteten 39,6 % der Befragten das Item als „Sehr relevant", 34,0 % vergaben eine „2". Wird weiters ein Blick auf das Bewertungsverhalten der einzelnen Befragtengruppen geworfen, werden erhebliche Unterschiede ersichtlich. Als „Sehr relevant" schätzen das Item 38,6 % der ABI, 32,1 % Bereichsleitungen, jedoch 42,6 % der Standortleitungen ein. Somit ergibt sich trotz der anscheinenden Übereinstimmung der Gesamtwerte ein relevanter Unterschied in der Stimmenverteilung bei der Bewertung zwischen Bereichs- und Standortleitungen. Umso mehr erscheint interessant, dass die Standortleitungen untereinander die breiteste Streuung in Bezug auf diese Frage aufweisen. So sahen unter anderem 0,6 % der ABI, 0 % der Bereichsleitungen, aber 3,8 % der Standortleitungen das Item als „Nicht relevant" an.

Besonderer Kündigungsschutz als Barriere für die Einstellung von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf

Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Beeinträchtigungen kann – wie bereits im Kapitel 3.2.3 eingehend behandelt – überspitzt auch als „positive Diskriminierung“ angesehen werden. Er kann zwar ein wirksames Mittel darstellen, um bestehende Arbeitsplätze zu erhalten, sich aber bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen am allgemeinen Arbeitsmarkt als ernsthaftes Hindernis herausstellen (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 11; vgl. OECD 2003, 200f). Der gesetzliche Kündigungsschutz für Menschen mit einer Beeinträchtigung kann ein wesentliches Bedenken von Unternehmern gegenüber der Einstellung in ihrem Betrieb darstellen (vgl. Behncke/Ciolek/Körner 1993, 12). Insbesondere kleine bis mittlere Unternehmen geben an, dass der besondere Kündigungsschutz bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung als Problem gesehen wird (vgl. Dalferth/Schappauf/Sommerer 1995; zit. n. Stöpel 2005, 26). In einer Studie aus dem Jahr 1999 geben 47 % aller befragten Arbeitgeber den besonderen Kündigungsschutz als Einstellungshemmnis an – wobei anzumerken ist, dass diese Bedenken überwiegend von Betrieben gehegt wurden, die bereits schlechte Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gesammelt hatten (vgl. sfs 1998, 54f; zit. n. Schartmann 1999, 3).

Aus den drei befragten Gruppen stechen die Bereichsleitungen hervor, die diesem Item im Vergleich mit einem Mittelwert von 2,80 am wenigsten Bedeutung beimessen. Ein wenig bedeutender für die berufliche Rehabilitation wird der Faktor von den Standortleitungen (2,62) und den ABI (2,53) eingeschätzt.
Werden die Zahlen auf der sechsteiligen Skala in Prozent betrachtet, bewerteten 29,5 % der gesamt befragten Personen das Item mit einer „3“, 12,1 % mit einer „4“ und immerhin hielten 4,2 % der gesamt Untersuchten den besonderen Kündigungsschutz in Bezug auf die Barrieren beruflicher Rehabilitation für „nicht relevant“ und bewerteten mit einer „6“. Generell stufen die Bereichs- und Standortleitungen in dieser Frage eher im mittleren Bereich der Skala ein, während sich die Antworten der ABI eher am oberen Ende streuen. So stuften fast vierzig Prozent der Bereichsleitungen (39,2 %) und 31,1 % der Standortleitungen das Item mit einer „3“ ein. Immerhin 14,5 % der ABI entschlossen sich für eine Einstufung mit einer „4“. Gerade in Bezug auf die mit „6“ beantworteten Fragen ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den drei befragten Gruppen. So ist zu unterstreichen, dass aus der Gruppe der ABI lediglich 1,7 % die Frage als „nicht relevant“ einschätzten. Dem gegenüber stehen jedoch 5,6 % der Standortleitungen und 7,8 % der Bereichsleitungen, die den Einfluss des Items auf die berufliche Rehabilitation als „Nicht relevant“ einstuften.

Wegfall von Nischenarbeitsplätzen durch die Veränderung des Arbeitsmarktes (z. B. durch neue Technologien)

Insgesamt zeichnen sich Unternehmen in der momentanen Wirtschaftslage einerseits durch Innovationen, andererseits durch eine Tendenz zum Personalabbau aus. Diese Faktoren, die eine Rationalisierung einfacher Arbeitsplätze begünstigen, sind für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung als durchwegs ungünstig anzusehen (vgl. Stöpel 2005, 25). Beobachter der Arbeitsmarktentwicklung betonen, dass immer häufiger einfache Tätigkeiten zunehmend durch Automatisierung ersetzt werden. Dadurch entsteht ein beträchtlicher Verdrängungsprozess, der gerade wenig qualifizierte Personen betrifft (vgl. Klicpera/Gasteiger-Klicpera 2002, 24). Bereits vor über zehn Jahren wurde vor den Folgen des Abbaus von Arbeitsplätzen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen gewarnt, der den existenziellen Problemdruck für niedrig qualifizierte Lohnabhängige entsprechend verschärft (vgl. Krauss 1996, 37; zit. n. Schartmann 1999, 4).
Unter anderem werden auch aufgrund des Kostendrucks am allgemeinen Arbeitsmarkt viele Nischen- und Schonarbeitsplätze wegrationalisiert. Die Problematik scheint sich dahingehend zuzuspitzen, dass um die verbleibenden Einfacharbeitsplätze neben Menschen mit Beeinträchtigungen weitere Personengruppen, zum Beispiel Studenten, andere Benachteiligte und andere einfach Qualifizierte konkurrieren (vgl. Stöpel 2005, 25).
Auch muss dringend auf das Problem hingewiesen werden, dass der Wegfall von Arbeitsplätzen mit niedrigen Anforderungsprofilen am allgemeinen Arbeitsmarkt, in weiterer Folge auch dazu führen kann, dass vermehrt Werkstättenplätze von Personen in Anspruch genommen werden, die unter günstigeren Arbeitsmarktbedingungen durchaus am ersten Arbeitsmarkt tätig sein könnten (vgl. Barlsen/Hohmeier 2001, 9).

Dieser Einflussfaktor ist dahingehend interessant, da bei ihm die Einschätzungen der drei befragten Gruppen stark auseinander gehen. So kann der durchschnittliche Gesamtwert von 2,15 zunächst täuschen. Allgemein ist jedoch festzuhalten, dass die befragten Personen die bei ABI tätig sind, eine höhere Relevanz dieses Items auf die berufliche Rehabilitation sehen (1,85), als die Befragten aus den Standortleitungen (2,27), oder der Bereichsleitungen (2,75). An dieser Stelle soll auf die großen Differenzen im Mittelwertvergleich der Einschätzungen der drei befragten Gruppen hingewiesen werden. Zunächst ergibt sich zwischen ABI und Bereichsleitungen eine Differenz von 0,90 (!), während der Mittelwert aus den Bewertungen von Bereichs- und Standortleitungen um 0,48 differiert. Bei keinem anderen der in dieser Untersuchung abgefragten Einflussfaktoren konnte eine höhere Differenz bezüglich des Mittelwerts zwischen Bereichs- und Sandortleitungen festgestellt werden.
Am deutlichsten werden die Unterschiede im Vergleich der prozentualen Stimmenverteilung. Während 54,7 % der ABI das Item als „Sehr relevant“ ansehen, sind nur 17,6 % der Bereichsleitungen der Meinung, dass dieser Faktor sehr hohen Einfluss auf die berufliche Re-

habilitation nimmt. Bei den Standortleitungen wählten noch 37,7 % der Befragten eine „1“. Weiters soll an dieser Stelle noch darauf hingewiesen werden, dass je 29,4 % der Befragten aus den Bereichsleitungen sich für eine Einstufung auf der Skala bei einer „2“ und einer „3“ entschieden

Zusätzlich ist hervorzuheben, dass fast sechs Prozent (5,9 %) der Bereichsleitungen diesen Einflussfaktor als „Nicht relevant“ ansehen, während er nur von 2,3 % der ABI mit einer „6“ eingeschätzt wird. Die Standortleitungen liegen mit ihrer Einschätzung von 3,9 % in dieser Frage dazwischen.

Einseitige Orientierung an Vermittlungsquoten in entsprechenden Förderprogrammen bzw. Projekten

Leichsenring und Strümpel (1997) stellten fest, dass zahlreiche Projekte in allen Ländern vor dem Problem stehen, dass die Förderungskriterien immer strenger werden, was zur Folge hat, dass höhere Vermittlungsquoten erwartet und sowohl inhaltliche als auch organisatorische Veränderungen notwendig werden. Wenn in Zeiten allgemein steigender Arbeitslosigkeit vor allem quantitative Vermittlungserfolge erwartet werden, fällt es immer schwerer den Förderungskriterien zu entsprechen, was für diverse Förderprogramme und –Projekte vor allem existentielle Unsicherheiten mit sich bringt. Dieser Gratwanderung zwischen qualitativen Kriterien, sozialen Aspekten und dem Entsprechen der geforderten Förderkriterien kommt im Management der Einrichtungen immer mehr Bedeutung zu (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, 167). Eine Konzentration auf qualitative Kriterien, die die individuellen, sozialen Aspekte mit einbeziehen, kann dadurch die Existenz ganzer Projekte gefährden (vgl. Leichsenring/Strümpel 1998, 12).

Während sich in Bezug auf diesen Einflussfaktor die ABI und die Bereichsleitungen dem Mittelwert nach praktisch einig sind (ABI: 2,45; B: 2,44), messen die Standortleitungen diesem Item im Vergleich weniger Bedeutung bei (Differenz 0,11 bzw. 0,12).

Bei der Aufteilung der Stimmen auf die vorgegebene Skala in Prozent ist anzumerken, dass sich gesamt gesehen der Großteil der Stimmen zu fast gleichen Teilen auf die ersten drei Antwortkategorien verteilt. So wählten 26,7 % der gesamt Befragten eine Bewertung mit einer „1“, je 27,2 % der beforschten Personen bewerteten mit einer „2“, bzw. „3“. Lediglich drei Prozent der gesamt Untersuchten sahen das Item als „Nicht relevant“ für die berufliche Rehabilitation an.

Problematik des Rückerlangens sozialer Transferleistungen nach Scheitern eines Dienstverhältnisses

Auch wenn zu hoffen ist, dass ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgreich verläuft, dürfen eventuelle Probleme, die sich beim Scheitern eines Dienstverhältnisses ergeben können, nicht vernachlässigt werden. Das bundesweite arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm (BABE) sieht daher unter anderem eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die berufliche Erstintegration vor. Dabei wird auch die Sicherstellung der Wiedererlangung von Transferleistungen, wie beispielsweise die erhöhte Familienbeihilfe, sowie von Grundleistungen im Bereich der Behinderten- und Sozialhilfe, angestrebt (vgl. BMSK 2008a, 13). Im Einzelfall ist die Sicherheit eines erneuten Erhalts von Leistungen der Grundsicherung (Sozialhilfe) oder Transferleistungen (erhöhte Familienbeihilfe) von entscheidender existentieller Bedeutung und somit eine der Grundvoraussetzungen für die Entscheidung, ein Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt anzustreben (vgl. Jursitzky 2008, 4).

Auch in diesem Fall könnte der gesamte Mittelwert von 2,20 über das eigentliche Ergebnis hinweg täuschen. Während sich Bereichs- und Standortleitungen in ihrer Einschätzung des Einflussfaktors relativ einig sind (B: 1,92; S: 1,95) und somit deutlich unter dem gesamten Mittelwert liegen, wird dem Item durch die ABI bei einem Wert von 2,54 wesentlich weniger Einfluss beigemessen.
Insgesamt sind 40,1 % der Stimmen am obersten Ende der Skala zu verzeichnen, während sich immerhin noch 24,8 % der Befragten für die Bewertung mit einer „2“ entschlossen. Für „Nicht relevant“ wird dieser Faktor lediglich von 2,2 % der gesamt Befragten gehalten.
In der Aufgliederung nach Befragtengruppen wird nochmals der Unterschied im Antwortverhalten ersichtlich. Während 50,6 % der Standortleitungen, sowie 45,1 % der Bereichsleitungen das Item als „Sehr relevant“ einschätzen, teilen diese Meinung nur 27,4 % der ABI.

Fehlende Übergangs- bzw. Zwischenmodelle zwischen Arbeits- und Ersatzarbeitsmarkt (Werkstätten)

In den deutschsprachigen Ländern gibt es gegenwärtig kaum realistische Alternativen zum Ersatzarbeitsmarkt (vgl. Biewer 2009, 217). Trotzdem soll auf die Möglichkeit von z. B. einer Teilqualifizierung hingewiesen werden. Dieses Konzept wurde vor allem für Jugendliche mit einer Beeinträchtigung ausgearbeitet, die eine Lehrstelle finden, eine theoretische Ausbildung in einer Berufsschule machen, aber trotz Fördermaßnehmen den vollständigen Abschluss nicht schaffen. Für sie sollen durch die Teilqualifizierung Möglichkeiten geschaffen werden, ein Ausbildungsprogramm zu erhalten, das ihre Fähigkeiten fördert, ihre Grenzen respektiert und gleichzeitig mit einem Qualifikationsnachweis endet (vgl. Wallenzohn/Schwienbacher 1998, 8).

Im Mittelwertvergleich zeigen die drei Befragtengruppen in dieser Fragestellung die größte Übereinstimmung unter den vierzig abgefragten Items.
Auch die Verteilung der Stimmen auf die sechs Antwortkategorien der Skala zeigen große Ähnlichkeiten. Die Verhältnismäßig höchste Zustimmung erhielt das Item von den Bereichsleitungen, die es mit 47,1 % als „Sehr relevant“ einstuften, gefolgt von den Standortleitungen mit 45,3 %, sowie den ABI mit 43,3 %. Zwar sind sich die Befragten gesamt gesehen in der Beurteilung dieses Einflussfaktors einig, in Bezug auf die Streuung der Antworten soll jedoch angemerkt werden, dass sich die Befragten aus den Standortleitungen mit 3,4 % öfter für eine Einstufung des Items als „Nicht relevant“ entschieden haben, als die der ABI (1,2 %) und der Bereichsleitungen (2,0 %).

9.4 Ergebnisse – Rangfolge der 27 Barrieren

Durch die Konzentration auf die Barrieren beruflicher Rehabilitation (ohne die Unterstützungssystembedingten Einflüsse) ergibt sich eine neue Rangfolge, die der Vollständigkeit halber angeführt werden soll. Die vorangehenden Ziffern beziehen sich, wie bereits gehabt, jeweils auf den Rang (Rg.), gefolgt vom Mittelwert der durch die gesamt befragten Personen bezogen ist:

Tabelle 5: Ergebnisse – Rangfolge der 27 Barrieren

Rg.	Mittel-wert	Fragestellung
1	1,39	Offenheit, Toleranz und Integrationsbereitschaft der ArbeitgeberInnen (F 23)
2	1,49	Rechtzeitige Krisenintervention bei Problemen am Arbeitsplatz (z. B. Angebot an Mediation) (F 20)
3	1,51	Gutes Betriebsklima in den einstellungsbereiten Betrieben (F 17)
4	1,57	Ausreichend Ressourcen für Nachbetreuung nach erfolgter Vermittlung (F 12)
5	1,64	Konstante Ansprechperson für die vermittelten Personen in den Betrieben (F 19)
6	1,71	Ausreichende Möglichkeiten für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf Betriebspraktika am allgemeinen Arbeitsmarkt zu absolvieren (F 22)
7	1,71	Unterstützung beim Einfinden in betriebliche und soziale Abläufe (F 27)
8	1,72	Motivation bzw. Wunsch der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf am allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten (F 5)
9	1,79	Langfristige finanzielle Unterstützung von Betrieben (z. B. Ausbildungsbeihilfe, Integrationszuschüsse) (F 14)
10	1,79	Langfristige finanzielle Förderung des Leistungsentfalls von MitarbeiterInnen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (z. B. Lohnkostenzuschüsse) (F 15)
11	1,95	Günstige Auftragslage und eine gesunde wirtschaftliche Struktur des Betriebs (F 24)
12	1,98	Fehlende Übergangs- bzw. Zwischenmodelle zwischen Arbeits- und Ersatzarbeitsmarkt (Werkstätten) (F 40)
13	2,03	Möglichkeit der Finanzierung von MentorInnensystemen für Betriebe, die Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf beschäftigen (F 16)

14	2,08	Ausmaß an vorhandenen Schlüsselqualifikationen von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F 31)
15	2,13	Unterstützung der beruflichen Integration durch die Familien (F 33)
16	2,15	Wegfall von Nischenarbeitsplätzen durch die Veränderung des Arbeitsmarktes (z. B. durch neue Technologien) (F 28)
17	2,20	Problematik des Rückerlangens sozialer Transferleistungen nach Scheitern eines Dienstverhältnisses (Beihilfenfalle) (F 39)
18	2,28	Leistungsfähigkeit von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F 29)
19	2,48	Qualifikationsniveau der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf (F 30)
20	2,49	Existieren von funktionierenden MentorInnensystemen in den einstellungsbereiten Betrieben (F 26)
21	2,49	Einseitige Orientierung an Vermittlungsquoten in entsprechenden Förderprogrammen bzw. Projekten (F 37)
22	2,53	Erfahrung der Betriebe in der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit intellektueller Beeinträchtigung (F 25)
23	2,58	Soziale Schichtzugehörigkeit und Zugriff auf Ressourcen der Familien (F 32)
24	2,61	Besonderer Kündigungsschutz als Barriere für die Einstellung von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F 21)
25	2,74	Bedenken bzw. Vorbehalten von Angehörigen oder SachwalterInnen oder anderen ProfessionistInnen gegenüber der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F 36)
26	2,75	Kultureller und/oder Migrationshintergrund der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und/oder einem erhöhten Unterstützungsbedarf (F 35)
27	2,80	Tendenz von Angehörigen „sichere“ Werkstättenplätze vorzuziehen (F 34)

9.5 Ergebnisse – Überblick und Zusammenfassung

Bevor in einem Abschließenden Kapitel die Resultate zum offenen Feld des Fragebogens behandelt werden, sollen an dieser Stelle wesentliche Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst werden. Zunächst folgen die drei Fragen mit der höchsten zugeschrieben Relevanz in Form des jeweiligen Mittelwerts, sowie jene drei mit der insgesamt niedrigsten Bewertung durch die befragten Personen. Wie bereits erwähnt, soll nochmals in Erinnerung gerufen werden, dass sich die Angaben der Mittelwerte auf eine Bewertung der befragten Personen anhand einer sechsteiligen Skala bezieht, wobei 1 gleichwertig mit „sehr relevant" ist und 6 einer Einschätzung als „nicht relevant" entspricht. Daher gilt, je näher ein Wert bei 1 liegt, desto mehr Relevanz wird dem Item durch die Befragten beigemessen.
Die Prozentangaben beziehen sich auf die Anzahl der Personen, die für eine Kategorie auf der Skala von 1 – 6 gestimmt haben. Die prozentuale Stimmenverteilung kann gesamt, d.h. alle befragten Personen der drei Gruppen zusammen, oder einzeln nach Befragtengruppen betrachtet werden.

Zunächst zeigen die Ergebnisse, dass folgende Items von allen drei untersuchten Gruppen gesamt gesehen am höchsten bewertet wurden:

- „Offenheit Toleranz und Integrationsbereitschaft der ArbeitgeberInnen" – 1,39
- „Information und Aufklärung von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und deren Angehörigen über Angebote und Fördermöglichkeiten der beruflichen Integration" – 1,50
- „Gutes Betriebsklima in den einstellungsbereiten Betrieben" – 1,51

Weiters wird dagegen insgesamt betrachtet nachstehenden Items am wenigsten Bedeutung beigemessen:

- „Tendenz von Angehörigen „sichere Werkstättenplätze vorzuziehen" – 2,80
- „Kultureller und/oder Migrationshintergrund der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung" – 2,75
- „Bedenken bzw. Vorbehalte von Angehörigen oder SachwalterInnen oder anderen ProfessionistInnen gegenüber der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung" – 2,74

An dieser Stelle soll vorweggenommen werden, dass diese Items, denen durch die befragten Personen im Vergleich zu den anderen abgefragten Einflussfaktoren am wenigsten Bedeutung beigemessen wurden, allesamt aus dem Problemfeld der Arbeitnehmerbedingten Fak-

toren zählen. Dieser Sachverhalt zeichnete sich auch im Vergleich der Themenbereiche ab, auf den in Kapitel 8.2 bereits ausführlich eingegangen wurde.

Die Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den drei befragten Gruppen können anhand des Mittelwertvergleichs der einzelnen Items nochmals unterstrichen werden. Lediglich drei Fragen wurden von allen drei Befragtengruppen nahezu gleich bewertet:

- „Fehlende Übergangs- bzw. Zwischenmodelle zwischen Arbeits- und Ersatzarbeitsmarkt“ – (ABI: 1,98; B: 1,98; S: 1,97)
- „Passung zwischen Fähigkeitsprofil der Personen und Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes“ – (ABI: 1,82; B: 1,85; S: 1,75)
- „Möglichkeit der Finanzierung von MentorInnensystemen für Betriebe, die Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung beschäftigen“ – (ABI: 2,06; B: 2, 06; S: 1,99)

Das Antwortverhalten von Bereichs- und Standortleitungen geht in 11 der 40 gestellten Fragen nahezu konform, während ihre Meinungen dagegen in sieben Fragen mit einer Differenz von 0,25 oder mehr deutlich voneinander abweichen. An dieser Stelle ist festzuhalten, dass fünf dieser Items mit stark differierend eingeschätzter Relevanz, dem Problemfeld der Arbeitnehmerbedingten Faktoren zuzuordnen sind.

Der Fragestellung entsprechend wird in der folgenden Auswertung auch Wert auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Antwortverhalten der drei Befragten Gruppen gelegt. So konnte festgestellt werden, dass in sechs Fragen die Anbieter beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen und die Bereichsleitungen die Relevanz der gestellten Fragen nahezu gleich bewerteten (F8, F16, F18, F23, F37, F40), während zwischen den Anbietern beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen und den Standortleitungen nur vier Items annähernd übereinstimmend beantwortet wurden (F1, F12, F27,F 40). Die meisten Übereinstimmungen in der Einschätzung der abgefragten Einflussfaktoren ergaben sich erwartungsgemäß zwischen Bereichs- und Standortleitungen, die insgesamt bei 12 Items beinahe gleich bewerteten (F4, F 9, F12, F17, F22, F24, F33, F35, F36, F39, F40).

Nachdem im Vorfeld der Untersuchung die Befürchtung im Raum stand, dass sich die Antworten der befragten Personen kaum streuen, ist es umso erfreulicher, dass sich bei der Betrachtung der einzelnen Befragtengruppen, ein differierendes Bild ergibt. Zur vereinfachten Darstellung dient die anschließende Tabelle, in der die Einschätzung der Fragen als „Sehr relevant“ in Prozent pro Befragtengruppe, sowie gesamt gesehen aufgegliedert wird:

Tabelle 6: Anzahl der überdurchschnittlich hoch bewerteten Items gesamt und nach Befragtengruppen

	Gesamt	ABI	Bereichsleitungen	Standortleitungen
Über 70 %	1	4	–	1
60 – 70 %	7	5	6	4
50 – 60 %	9	9	8	11

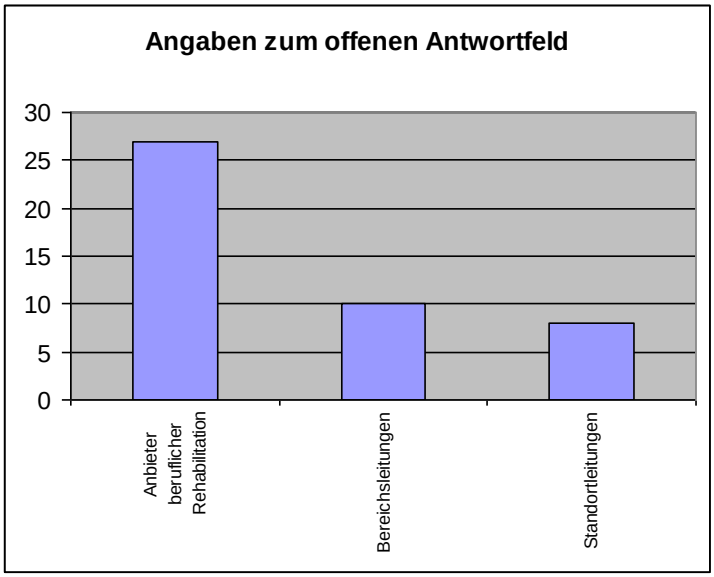
Werden die Ergebnisse aller drei beforschten Gruppen gesamt betrachtet, wurden sieben Fragen mit 60 – 70 Prozent Zustimmung als „Sehr relevant“ eingestuft. Bei immerhin neun weiteren Fragen wurde von 50 bis 60 Prozent der gesamt befragten Personen auf der vorgegebenen sechsteiligen Skala die Höchstnote „1“ vergeben.
Hervorgehoben werden muss vor allem die Frage 23 die sich auf die Offenheit, Toleranz und Integrationsbereitschaft der Arbeitgeber bezog. Sie wurde mit der Zustimmung von 75,1 % der gesamt befragten Personen als „Sehr relevant“ eingestuft.

Neben den bisher vorgestellten Ergebnissen, zu den auf einer Skala einzuschätzenden Items, gab es im Fragebogen, der der dieser Diplomarbeit zu Grunde liegt auch ein offenes Antwortfeld, in dem Teilnehmer der Befragung die Möglichkeit hatten, Barrieren einzutragen, die im vorgegebenen Fragebogen nicht erfasst waren. Der Auswertung dieses Fragefeldes ist das anschließende Kapitel gewidmet.

9.6 Offene Frage – Was sonst noch als relevant angesehen wird

An die 40 gestellten Fragen wurde ein Feld für offene Antworten angeschlossen, in dem die befragten Personen die Möglichkeit erhielten, ihrer Meinung nach relevante und durch die Items im vorgegebenen Fragebogen nicht abgedeckte Einflussfaktoren auf die berufliche Rehabilitation hinzuzufügen. Erfreulicherweise nutzten insgesamt 45 Personen die Chance weitere Faktoren anzuführen. Auffallend ist jedoch, dass die kleinste Befragtengruppe – die der Anbieter beruflicher Integrationsmaßnahmen – die Möglichkeit der offenen Antwort am meisten nutzte (insgesamt 27 Antworten). Aus der Befragtengruppe der Bereichsleitungen stammen 10 Antworten und von den Standortleitungen gaben 8 Personen zusätzliche Angaben ab.

Grafik 8: Anzahl der Nutzer des offenen Antwortfeldes nach Befragtengruppen



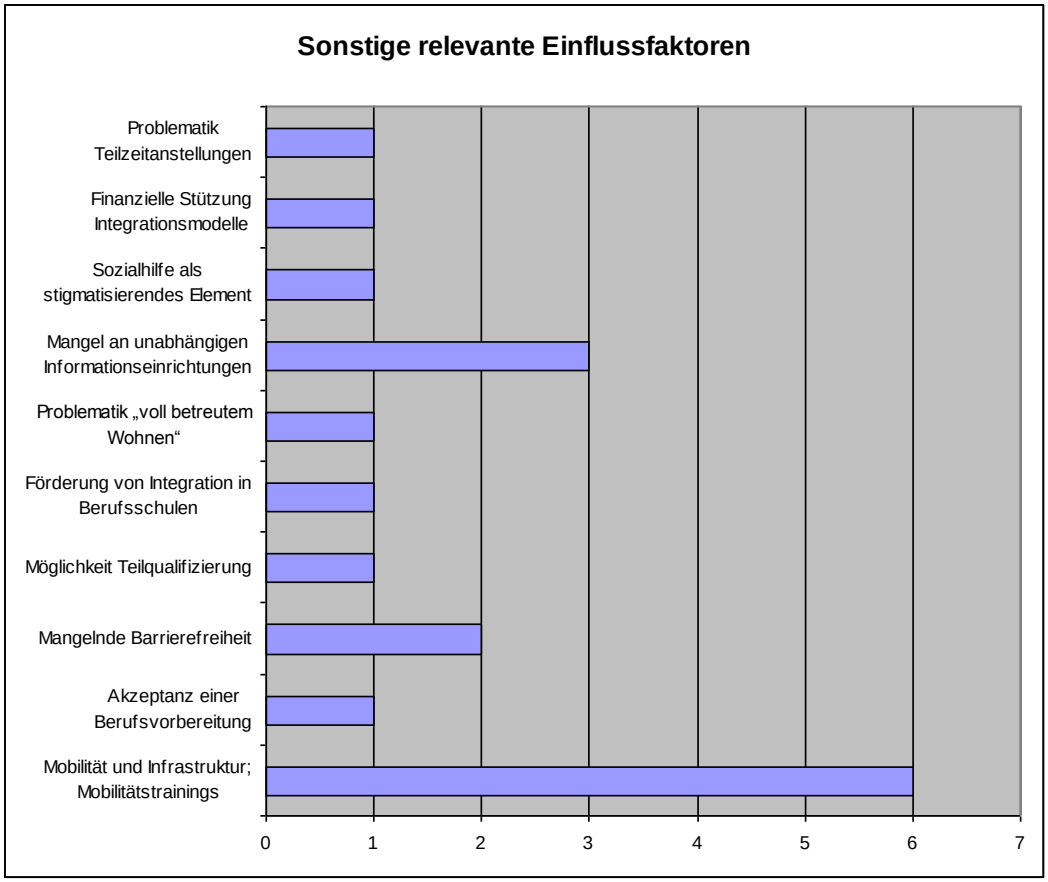
Ein Großteil der gegebenen Antworten kann einem oder gleich mehreren Items im Fragebogen zugeordnet werden. In einigen weiteren Fällen wurde nochmals auf Fragestellungen hingewiesen, die den jeweiligen Befragten am wichtigsten erschienen. Zudem ist es erfreulich, dass sich zusammengefasst 10 weitere Einflussfaktoren ergaben, die den befragten Personen als wichtig erschienen und nicht im vorgegebenen Fragebogen enthalten waren:

1. Fehlende Mobilität und Infrastruktur; Mobilitätstrainings
2. Mangel an unabhängigen Informationseinrichtungen bzw. fehlende übergeordnete Informationsdrehscheibe
3. Mangelnde Barrierefreiheit in Betrieben
4. Problem dass Eltern eine Berufsvorbereitung als Zwischenstufe zum ersten Arbeitsmarkt nicht akzeptieren
5. Fehlende Möglichkeit einer Teilqualifizierung

6. Mangelnde Förderung von Integration in Berufsschulen
7. Problematik bei „voll betreutem Wohnen“
8. Empfinden von Sozialhilfe als stigmatisierendes Element
9. Unterschiedliche finanzielle Stützung einzelner Integrationsmodelle
10. Problematik von Teilzeitanstellungen

Weiters ist erfreulich, dass es für drei der Einflüsse jeweils mehrere Einträge in das offene Fragefeld gab:

Grafik 9: Mehrfachangaben zu den sonstigen Einflussfaktoren



Dabei ist hervorzuheben, dass die mangelnde Mobilität und Infrastruktur insgesamt sechs Mal als Einflussfaktor für die berufliche Rehabilitation genannt wurde. Der Mangel an unabhängigen Informationseinrichtungen wurde dreimal und eine fehlende Barrierefreiheit in den Betrieben von zwei Personen als Hindernis angegeben.

Anhand dieser Ergebnisse, wäre eine Literaturrecherche sinnvoll, um feststellen zu können, ob diese Einflussfaktoren bereits von anderen Autoren beschrieben wurden. Da dies über den Rahmen dieser Diplomarbeit hinausgehen würde, bleiben die 10 in Erfahrung gebrachten weiteren Einflussfaktoren im Weiteren unbehandelt. Diese Ergebnisse zeigen aber, dass eine weitere Beforschung anzustreben wäre.

10 Resümee und Ausblick

Dieses abschließende Kapitel soll dazu dienen, nochmals die Ergebnisse der Untersuchung in komprimierter Form darzustellen. Mit der Erhebung der Barrieren beruflicher Rehabilitation in Österreich, die im Zuge des Forschungsprojekts „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung“ durchgeführt wurde, ist es gelungen, einen umfangreichen Überblick über jene Faktoren zu schaffen, die in Österreich den Übergang von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung aus einer Beschäftigungstherapiewerkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beeinflussen.
Insgesamt konnten im Vorfeld 27 Barrieren beruflicher Rehabilitation durch entsprechende Literaturrecherche erarbeitet werden. Die im Rahmen der Diplomarbeit durchgeführte Befragung, ergab 10 weitere mögliche Barrieren. Der Vollständigkeit halber wurde auch auf positive, unterstützungssystembezogene Einflussfaktoren hingewiesen, die sich auf einen Wechsel in ein Dienstverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt auswirken können.

Die anschließende Befragung von drei verschiedenen Personengruppen, den Anbietern beruflicher Rehabilitation und den Bereichs-, sowie Standortleitungen der Werkstätten, diente einerseits der Bestätigung der abgefragten Barrieren für Österreich, da der überwiegende Teil der grundlegenden Literatur aus Deutschland stammt, andererseits sollte der Einfluss der Barrieren und somit deren Relevanz für die berufliche Rehabilitation auf einer sechsteiligen Skala eingeschätzt werden.
Für die Auswertung der Daten wurden die Barrieren in vier Themenbereiche unterteilt, was deren direkten Vergleich ermöglichte. So wird insgesamt den unterstützungssystembezogenen Einflussfaktoren am meisten Relevanz zugeschrieben. Werden nur die drei Themengebiete der Barrieren betrachtet, wird aus Sicht aller Befragten das der Betriebsbedingten Barrieren am relevantesten für die berufliche Rehabilitation eingeschätzt. Werden aber die Einschätzungen zwischen den Befragtengruppen verglichen, kann festgehalten werden, dass tatsächlich verschiedene Perspektiven auf die Themenbereiche bestehen. Während die Einschätzung der Politisch-Strukturellen Faktoren bei den befragten Gruppen nahezu gleich ausfiel, erschien beispielsweise den Standortleitungen die Relevanz der Betriebsbedingten Faktoren für die berufliche Rehabilitation wesentlich höher, als den Anbietern beruflicher Rehabilitation und den Bereichsleitungen.
Weiters ist festzuhalten, dass auch in Bezug auf die einzelnen Barrieren die drei Befragtengruppen ein unterschiedliches Antwortverhalten aufwiesen. So war z. B. auffällig, dass die Antworten durch die Standortleitungen am breitesten gestreut waren, d.h. diese Gruppe am ehesten alle Kategorien auf der vorgegebenen Skala nutzte.

Eine der Subfragen, denen in der Untersuchung nachgegangen wurde, war, welchen Barrieren die höchste, sowie die geringste Relevanz durch die Befragten zugeschrieben wird.

Nachdem sich dieser Fragestellung ein eigenes Kapitel widmet, soll nur kurz zusammengefasst werden, dass von allen beteiligten Personen die meiste Relevanz der Offenheit, Toleranz und Integrationsbereitschaft der Arbeitgeber zugeschrieben wird. Gefolgt von der Information und Aufklärung von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und deren Angehörigen über Angebote und Fördermöglichkeiten beruflicher Integration. Weiters wird ein gutes Betriebklima in den einstellungsbereiten Betrieben als sehr relevant angesehen. Weniger Relevanz wurde den Bedenken und Vorbehalten von Familienmitgliedern gegenüber der beruflichen Integration, sowie dem Einfluss des Kulturellen- bzw. Migrationshintergrundes von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung beigemessen. Am wenigsten Zustimmung erhielt die Vermutung, dass Angehörige tendenziell sichere Werkstättenplätze vorziehen könnten.
Als sehr erfreulich ist an dieser Stelle noch festzuhalten, dass im Rahmen der Untersuchung noch weitere 10 Einflussfaktoren bzw. Barrieren erhoben werden konnten, die nicht im Fragebogen enthalten waren. Dazu gehört unter anderem ein Hinweis auf mangelnde bzw. fehlende Mobilität und Infrastruktur, ein Mangel an unabhängigen Informationseinrichtungen, sowie mangelnde Barrierefreiheit in den Betrieben.

Durch die vorliegende Arbeit, ergeben sich aber auch Fragen die es wert wären, weiter verfolgt zu werden. So wäre eine weitere Untersuchung zu den neu gewonnenen Barrieren beruflicher Integration interessant. Es ergibt sich zum Beispiel auch aus der Untersuchung die Frage, wodurch die unterschiedlichen Perspektiven der Befragtengruppen auf ein und das selbe Themengebiet entstehen können, ob diese Unterschiedlichkeit Auswirkungen auf die Kommunikation zwischen den Instanzen hat und wenn ja, wie diese optimiert bzw. wie zwischen den Befragtengruppen vermittelt werden könnte.

Literatur

Atteslander, P. (2003): Methoden der empirischen Sozialforschung. Walter de Gruyter: Berlin. 10. Auflage.

Barlsen, J./Hohmeier, J. (2001): Einleitung. In: Barlsen, J./Hohmeier J. (Hrsg.): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderungen – Unterstütze Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Verlag Selbstbestimmtes Leben: Düsseldorf, 9-12.

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG): in der Fassung des BGbl. 22/1970. Letzte Änderung: BGBl. Nr. 17/1999. Online unter: http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253 [18.11.2010].

Behncke, R./Ciolek, A./Körner, I. (1993): Arbeiten außerhalb der Werkstatt. Die Hamburger Arbeitsassistenz – ein Modellprojekt zur beruflichen Integration für Menschen mit geistiger Behinderung. In: Geistige Behinderung 4/1993, 1-27.

Beinke, L./Wascher, U. (1993): Unterrichtsthema Berufswahl. Didaktik und Methodik. Winklers Verlag: Darmstadt.

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

Beller, S. (2004): Empirisch forschen lernen. Konzepte, Methoden, Fallbeispiele, Tipps. Verlag Hans Huber: Bern.

Beyer, St./Grove, B./Schneider, J. u.a. (2004): Working lives: The role of day centres in supporting people with learning disabilities into employment. Research report No 203. Department for Work and Pensions: Leeds. Online unter: http://www.realroles.org/rrdocs/working_lives.pdf [13.02.2011].

Bieker, R. (2005): Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration. In: Bieker, R. (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Verlag W. Kohlhammer: Stuttgart, 12-24.

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

Biewer, G./Fasching, H./Koenig, O. (2009): Teilhabe von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung an Bildung, Arbeit und Forschung. In: SWS-Rundschau 3/2009, 391-403.

Bleidick, U. (2001): Behinderung. In: Antor, G./Bleidick, U. (Hrsg.): Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis. Hohlhammer: Stuttgart, Berlin, Köln, 1. Auflage, 59-60.

Bleidick, U. (1999): Behinderung als pädagogische Aufgabe: Behinderungsbegriff und behindertenpädagogische Theorie. Kohlhammer: Stuttgart, Berlin, Köln.

Böhm, W. (2005): Wörterbuch der Pädagogik. Alfred Körner Verlag: Stuttgart, 16. Auflage.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (1993): Forschungsbericht aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Nr. 57 Geschützte Werkstätten GesmbH – Unternehmen mit sozialpolitischem Auftrag. Forschungsbericht.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) (2008): Behindertenbericht 2008. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderung in Österreich. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Wien. Online unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/9/3/4/CH0009/CMS1299764062407/behindertenbericht_09-03-17.pdf [12.08.2010].

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) (2008a): Bundesweites arbeitmarktpolitisches Behindertenprogramm BABE 2008 und 2009. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Wien. Online unter: http://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/babe%202008%20Inter.pdf [05.03.2010].

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (BMSK) (2007a): Einblick 2: Arbeit. Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz: Wien, 4. Auflage.

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (BMSK) (2007b): Einblick 3: Rehabilitation. Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz: Wien, 4. Auflage.

Bortz, J./Döring, N. (2005): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaften. Springer Medizin Verlag: Heidelberg, 3. Auflage.

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG): In der Fassung des BGBl. 82/2005. Letzte Änderung: BGBl. Nr. 67/2008. Online unter: http://www.ris.bka.gv.at/geltendefassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228 [18.11.2010].

Burgenländisches Sozialhilfegesetz 2000 (Bgld. SHG 2000): In der Fassung des LGBl. Nr. 5/2000. Letzte Änderung: LGBl. Nr. 12/2007. Online unter: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrBgld/LBG120001835/LBG120001835.pdf [28.10.2010].

Cloerkes, G. (2003): Zahlen zum Staunen. Die deutsche Schulstatistik. In: Cloerkes, G. (Hrsg.): Wie man behindert wird. Texte zur Konstruktion einer sozialen Rolle zur Lebenssituation betroffener Menschen. Universitätsverlag Winter GmbH: Heidelberg, 11-23.

Dederich, M. (2009): Behinderung als sozial- und kulturwissenschaftliche Kategorie. In: Dederich, M./Jantzen, W. (Hrsg.): Behinderung und Anerkennung. Band 2. Verlag W. Kohlhammer: Stuttgart, 16-39.

Deklaration von Madrid. Nicht Diskriminierung plus positive Handlung(en) bewirken soziale Integration (2002). Online unter: http://infomed.mds-ev.de/sindbad.nsf/de083cd4fce51312c1257le700442bef/zc32d85942fcf49f80256c06007fea07?OpenDocument [25.03.2010].

Detmar, W./Kadoke, M./Pieda, B./Dadatz, J. (2007): Bestandsaufnahme und Perspektiven des Übergangs aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Ergebnisbericht. Berlin. Online unter: www.servicestelle-rlp.de/downloads/wfbendbericht.pdf [05.06.2011].

Doose, S. (2007): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Rehabilitation auf lange Sicht. Lebenshilfeverlag: Marburg, 2. Auflage.

Doose, S. (2005a): Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Online unter: http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-verbleibsstudie.html [05.06.2011].

Doose, S. (2005b): Was kommt nach der Werkstatt? Ergebnisse einer Verbleibsstudie der von Fachkräften für beruflichen Integration (FBI) der WfbM in Hessen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Behinderungen. In: Impulse 34/2005, 3-13.

EASPD (2007): Politische Message des Conversion Projektes. EASPD: Brüssel. Online unter: http://www.employmentforall.eu/Conversion/tabit/3948/Default.aspx [02.08.2010].

Eckert, M. (2008): Benachteiligtenförderung beim Übergang Schule – Beruf aus internationaler Perspektive. In: Häferli, K. (Hrsg.): Berufliche Integration für Menschen mit Beeinträchtigungen – Luxus oder Notwendigkeit. SZH: Luzern, 23-40.

Ellger-Rüttgardt, S. (2000): Werkstätten für Behinderte – Integrationsstätten. Anspruch, Wandel und Wirklichkeit. In: Geistige Behinderung 4/2000, 313-323.

Engelbert, A. (2003): Behinderung im Hilfesystem: Zur Situation von Familien mit behinderten Kindern. In: Cloerkes, G. (Hrsg.): Wie man behindert wird. Texte zur Konstruktion einer sozialen Rolle zur Lebenssituation betroffener Menschen. Universitätsverlag Winter GmbH: Heidelberg, 209-223.

Fasching, H. (2004): Problemlagen Jugendlicher mit Behinderungen in Bezug auf die berufliche Integration. In: Sasse, A./Vitkovà, M./Störmer, N. (Hrsg.): Integrations- und Sonderpädagogik in Europa. Professionelle und disziplinäre Perspektiven. Klinkhardt: Bad Heilbrunn, 359-372. Online unter: http://bidok.uibk.ac.at/library/fasching-problemlagen.html [02.08.2010].

Feuser, G. (1996): Zum Verhältnis von Menschenbild und Integration – „Geistigbehinderte gibt es nicht!“. Vortrag vor den Abgeordneten zum Nationalrat im Österreichischen Parlament am 29. Oktober 1996. Wien. Online unter: http://bidok.uibk.ac.at/library/feuser-menschenbild.html [30.05.2011].

Friedrich, J. (2006): Orientierung im Entscheidungsprozess: Menschen mit geistiger Behinderung und der allgemeine Arbeitsmarkt. Eine qualitative Studie zum Entscheidungsverhalten im Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Verlag Dr. Kovac: Hamburg.

Häferli, K. (2008): Übergang Schule – Arbeitswelt unter erschwerten Bedingungen. In: Häferli, K. (Hrsg.) Berufliche Integration für Menschen mit Beeinträchtigungen – Luxus oder Notwendigkeit? SZH: Luzern, 9-22.

Herffurth, B. (2003): Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen in der beruflichen Bildung. In: Erwachsenenbildung und Behinderung. 1/2003, 25-43.

Herriger, N. (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Kohlhammer: Stuttgart, 3. Auflage.

Hofer, H./Iser, W./Miller-Fahringer, K./Rubisch, M. (2006): Behindertengleichstellungsrecht. Kommentar. Neuer Wissenschaftlicher Verlag: Wien, Graz.

Hohmeier, J. (2001): Unterstützte Beschäftigung – ein neues Element im System der beruflichen Rehabilitation. In: Barlsen, J./Hohmeier J. (Hrsg.): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderungen – Unterstütze Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Verlag Selbstbestimmtes Leben: Düsseldorf, 15-23.

Jursitzky, M (2008): Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung. Rückversicherung von finanziellen Leistungen. Bundessozialamt Landesstelle Wien: Wien. Online unter: http://www.integrationwien.at/docs/rueckversicherung_09_2008.pdf [16.04.2011].

Kärntner Mindestsicherungsgesetz (K-MSG): Gesetz vom 14. Dezember 2006 über die soziale Mindestsicherung in Kärnten. Letzte Änderung: LGBl. Nr. 52/2008. Online unter: http://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?QueryID=LrK&Gesetzesnummer=20000204 [17.11.2010].

Klicpera, Ch./Gasteiger-Klicpera, B. (2002): Übergang Schule – Arbeit: Anforderungen, internationale Erfahrungen und Folgerungen für die Praxis. In: Heilpädagogik 4/2002, 19-28.

Koenig, O. (2008a): Europäische Modelle eines institutionalisierten Ersatzarbeitsmarkts zwischen Entwicklung und Bewahrung. In: Biewer, G./Luciak, M./Schwinge, M. (Hrsg.): Begegnung und Differenz: Menschen – Länder – Kulturen. Beiträge zur Heil- und Sonderpädagogik, 440-452.

Koenig, O. (2008b): Persönliche Zukunftsplanung und Unterstützte Beschäftigung als Instrumente in institutionellen Veränderungsprozessen. Auch ein Thema für Beschäftigungstherapie-Werkstätten? In: Behinderte Menschen, 5/2008, 72-89.

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 1/2009, 35-49.

Kühn, A./Rüter, M. (2008): Arbeitsmarkt und Behinderung. Neue Anforderungen an die Soziale Arbeit? Georg Olms Verlag: Hildesheim, Zürich, New York.

Leichsenring, K./Strümpel, Ch. (1998): Berufliche Integration behinderter Menschen im Spannungsfeld zwischen ökonomischen und sozialen Ansprüchen. In: Miteinander 1/1998, 4-16.

Leichsenring, K./Stümpel, Ch. (1997): Berufliche Integration behinderter Menschen. Innovative Projektbeispiele aus Europa. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Wien.

Lindmeier, B. (2006): Soziale Netzwerke. Ihre Bedeutung für ein differenziertes Verständnis von Unterstützerkreisen in der persönlichen Zukunftsplanung. In: Geistige Behinderung 2/2006, 99-111.

Lindmeier, Ch./Hirsch, St. (2006): Einleitung. In: Hirsch, St./Lindmeier, Ch. (Hrsg.): Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben. Beltz Verlag: Weinheim, Basel, 7-14.

Lindmeier, Ch. (2006): Entwicklungslinien der beruflichen Bildung geistig behinderter Menschen. In: Hirsch, St./Lindmeier, Ch. (Hrsg.): Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben. Beltz Verlag: Weinheim, Basel, 15-41.

Lindmeier, Ch. (2005): Neuere Entwicklungen der beruflichen Integration geistig behinderter Menschen. In: Gemeinsam leben 3/2005, 132-139.

Mair, H./Barlsen, J. (2000): Entwicklungsperspektiven von Erwerbsarbeit und von Integrationsfachdiensten für Arbeitsuchende mit Behinderungen. In: Zeitschrift für Heilpädagogik 10/2000, 398-403.

Markowetz, R. (2002): Die Werkstätten für Behinderte neu denken und neu machen! In: Behindertenpädagogik 2/2002, 134-161.

Migliore, A./Mank, D./Grossi, T./Rogan, P.M. (2007): Integrated employment or sheltered workshops: Pereferences of adults with intellectual disabilities, their families and staff. In: Journal of Vocational Rehabilitation 26/2007, 5-19. Online unter: http://www.bcacl.org/sites/default/files/Research_paper_-_Integrated_Employment.pdf [14.03.2011].

Mummendey, H. D. (1995): Die Fragebogenmethode. Grundlagen und Anwendung in Persönlichkeits-, Einstellungs- und Selbstkonzeptforschung. Hogrefe Verlag für Psychologie: Bielefeld, 3. Auflage.

Niederösterreichisches Sozialhilfegesetz 2000 (NÖ SHG): In der Fassung des LGBl. Nr. 9200. Letzte Änderung: LGBl. 9200-6. Online unter: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_2010058/LRNI_2010058.pdf [28.10.2010].

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

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (2011): Presseinformation. Rege Weltkonjunktur, mäßige Erholung in der EU. Online unter: http://www.wifo.ac.at/wwa/downloadController/displayDbDoc.htm?item=P_2011_05_25$.PDF [02.06.2011].

Oberösterreichisches Landesgesetz betreffend die Chancengleichheit von Menschen mit Beeinträchtigung (OÖ. ChG): Gesetz von 1. September 2008. Letzte Änderung: LGBl. Nr. 81/2009. Online unter: http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrOO&Gesetzesnummer=20000514 [17.11.2010].

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

Pfeiffer, G. (2006): Förderlehrgänge (F2/3) für Menschen mit schwerer Lernbehinderung/geistiger Behinderung. In: Hirsch, St./Lindmeier, Ch. (Hrsg.): Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben. Beltz Verlag: Weinheim, Basel, 88-110.

Pinetz, P./Koenig, O. (2009): Berufliche Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit einer sogenannten geistigen Behinderung in Österreich. In: Börner, S./Glink, A./Jäpelt, B./Sanders, D./Sasse, A. (Hrsg.):Integration im vierten Jahrzehnt. Bilanz und Perspektiven. Verlag Julius Klinkhardt: Bad Heilbrunn, 186-199.

Salzburger Behindertengesetz 1981 (Sbg. BG): In der Fassung des LGBl. Nr. 93/1981. Letzte Änderung: LGBl. Nr. 27/2007. Online unter: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrSbg/LSB120004589/LSB120004589.pdf [28.10.2010].

Schartmann, D. (1999): Berufliche Integration geistig behinderter Menschen – die Sicht der Betriebe. In: Gemeinsam Leben – Zeitschrift für integrative Erziehung 2/1999. Online unter: http://bidok.uibk.ac.at/library/gl12-99-betriebe.html?hls=Berufliche [14.03.2009].

Salfinger, E./Klicpera, Ch. (2001): Die Berufswahl von Jugendlichen mit einer Behinderung. Der Bedarf an Hilfestellung durch die Schule und außerschulische Einrichtungen. In: Heilpädagogik 3/2001, 1-7.

Seyfried, E. (1996): Die Förderung der beruflichen Eingliederung von Behinderten durch die Europäische Union. Ausgangspunkte, Erfahrungen, Kritik. In: Menschen mit Behinderungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Probleme, Modelle, Perspektiven. Europäischer Kongreß der Leitungsgruppe „Arbeit“ des VEEMB, 08. – 10.11.1995, Fulda. VEEMB: Stuttgart, 32-37.

Schmaus, M. (2002): Raus aus der WfB. Möglichkeiten und Grenzen der beruflichen Integration. In: Zusammen 7/2002, 14-17.

Schnell, R./Hill, P. B./Esser, E. (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung. R. Oldenbourg Verlag: München, Wien, 7. Auflage.

Schramme, Th. (2003): Psychische Behinderung: Natürliches Phänomen oder soziales Konstrukt? In: Cloerkes, G. (Hrsg.): Wie man behindert wird. Texte zur Konstruktion einer sozialen Rolle zur Lebenssituation betroffener Menschen. Universitätsverlag Winter: Heidelberg, 53-81.

Schüller, S. (2001): Die Auswirkungen des Konzeptes der ‚Unterstützten Beschäftigung’ auf das System der beruflichen Rehabilitation am Beispiel der Werkstätten für Behinderte. In: Barlsen, J./Hohmeier J. (Hrsg.): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderungen – Unterstütze Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Verlag Selbstbestimmtes Leben: Düsseldorf, 287-310.

Schüller, S. (2003): Der Übergang aus Werkstätten für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Prozesse – Projekte – Perspektiven. In: Erwachsenenbildung und Behinderung 1/2003, 8-24.

Statistik Austria (2009): Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2009. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Online unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitssuchende/index.html [22.12.2010].

Steiermärkisches Behindertengesetz (Stmk. BHG): Gesetz von 20. Februar 2004 über Hilfeleistungen für Menschen mit Behinderung. Letzte Änderung: LGBl. Nr. 74/2007. Online unter: http://www.ris.bka.gv.a/Dokumente/LrStmk/LRST_9210_008/LRST_9210_08.html [17.11.2010].

Steininger, H. (1991): Die Ökonomische Situation Behinderter Menschen in Österreich. Unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigungssituation. Unveröffentlichte Diplomarbeit: Universität Wien.

Spiess, I./Struve, K. (2001): Was kommt nach der Werkstatt. Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungen behinderter Personen, die aus Werkstätten für Behinderte in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu werden. In: Zeitschrift für Heilpädagogik 2/2001, 69-79.

Stöpel, F. (2005): Bedingungen des Arbeitsmarktes für die berufliche Teilhabe. In: Sonderpädagogik 1/2005, 18-32.

Thimm, W. (2006): Behinderung und Gesellschaft. Texte zur Entwicklung einer Soziologie der Behinderten. Universitätsverlag Winter: Heidelberg.

Tiroler Rehabilitationsgesetz (TRG): Gesetz vom 6. Juli 1983 über die Rehabilitation Behinderter. Letzte Änderung: LGBl. Nr. 22/2006. Online unter: http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?QueryID=LrT&Gesetzesnummer=20000088 [10.11.2010].

Trost, R. (1996): Unterstützte Beschäftigung – Ein neues Konzept der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen. In: Menschen mit Behinderungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Probleme, Modelle, Perspektiven. Europäischern Kongreß der Leitungsgruppe „Arbeit" des VEEMB, 08. – 10.11.1995, Fulda. VEEMB: Stuttgart, 61-69.

Vorarlberger Chancengesetz (VB ChG): In der Fassung des LGBl. Nr. 30/2006. Online unter: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrVbg/LRVB_5200_000_20060901_99999999/LRVB_5200_000_20060901_99999999.pdf [28.11.2010].

Waldschmidt, A. (2003): Ist Behindertsein normal? Behinderung als flexibelnormalistisches Dispositiv. In: Cloerkes, G. (Hrsg.): Wie man behindert wird. Texte zur Konstruktion einer sozialen Rolle zur Lebenssituation betroffener Menschen. Universitätsverlag Winter: Heidelberg, 83-101.

Weinmann, S. (1994): Kriterien zur Verbesserung der Entscheidungssicherheit bei der Eingliederung Behinderter in Werkstätten für Behinderte oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Abschlussbericht. Universitätsverlag: Siegen.

Wellenzohn, V./Schwienbacher, W. (1998): Damit Menschen mit Behinderung leben können wie andere und gleiche Rechte haben. In Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft 1/1998. Online unter: http://bidok.uibk.ac.at/library/beh1-98-beruf.html [05.06.2011].

Wetzel, R. (1999a): Behinderte Personalarbeit? Übersehene Potentiale einer Beschäftigung behinderter Mitarbeiter. In: Personalwirtschaft 10/1999. Online unter: http://bidok.uibk.ac.at/library/wetzel-mitarbeiter.html?hls=Behinderte [14.03.2009].

Wetzel, R. (1999b): Integration als Potential: Organisationale Bewältigung massiver interner Störung in Integrationsfirmen. In: ARBEIT 1/1999. Online unter: http://bidok.uibk.ac.at/library/wetzel-potential.html?hls=Integration [18.5.2010].

Wiener Behindertengesetz (WBHG): Gesetz vom 18.02.1986. Letzte Änderung: LGBl: Nr. 30/2007. Online unter: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrW/LRWI_S020_000.html [10.11.2010].

Ziemen, K. (2009): Sozialer Tausch. In: Dederich, M./Jantzen, W. (Hrsg.): Behinderung und Anerkennung. Band 2. Verlag W. Kohlhammer: Stuttgart, 96-103.

Internetseiten – Linksammlung

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung – WIFO
http://www.wifo.ac.at

Statistik Austria
http://www.statistik.at

World Health Organization
http://www.who.int

Rechtsinformationssystem Österreich
http://www.ris.bka.gv.at

Resource centre on employment for people with disabilities
http://www.employmentforall.eu

Integration Wien
http://www.integrationwien.at

Digitale Volltextbibliothek der Universität Innsbruck
http://bidok.uibk.ac.at/index.html

Anhang

Abstract....154

Tabellenverzeichnis....155

Grafikverzeichnis....156

Fragebogen....157

Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Österreich....159

Rotierte Komponentenmatrix....162

Mittelwerttabellen....163

Lebenslauf....168

Abstract

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich mit Einflussfaktoren bzw. Barrieren, mit denen sich Menschen mit Beeinträchtigungen beim Übergang vom Ersatzarbeitsmarkt (Beschäftigungstherapiewerkstätten) auf den allgemeinen bzw. ersten Arbeitsmarkt konfrontiert sehen können.

Insgesamt konnten in der vorangegangenen Literaturarbeit 40 Einflussfaktoren ausgemacht werden, wobei es sich teilweise um Fördermöglichkeiten, daher um positive Einflüsse handelt. Das Hauptaugenmerk der Arbeit liegt auf den 27 Barrieren beruflicher Rehabilitation und deren Einschätzung durch die drei befragten Gruppen: Anbieter beruflicher Rehabilitation, sowie Trägerorganisationen und Standortleitungen von Beschäftigungstherapiewerkstätten in Österreich. Die Erhebung der Daten fand im Rahmen des vom Institut für Bildungswissenschaft der Universität Wien durchgeführten Forschungsprojekts „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung“ statt.

Neben der Darstellung allgemeiner Ergebnisse zum Übergang aus Beschäftigungstherapiewerkstätten auf den ersten Arbeitsmarkt, liegt das Hauptinteresse im Vergleich der Ergebnisse zwischen den drei befragten Gruppen, um einerseits Gemeinsamkeiten, andererseits auch Unterschiede in der Einschätzung der Barrieren beruflicher Rehabilitation aufzeigen zu können.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:
Anzahl der kontaktierten Bereichsleitungen und Rücklauf nach Bundesländern 89

Tabelle 2:
Anzahl der kontaktierten Standortleitungen und Rücklauf nach Bundesländern 90

Tabelle 3:
Mittelwertvergleich der Befragtengruppen bez. der Themenbereiche 98

Tabelle 4:
Ergebnisse – Rangfolge aller 40 Einflussfaktoren.....108

Tabelle 5:
Ergebnisse – Rangfolge der 27 Barrieren.....135

Tabelle 6:
Anzahl der überdurchschnittlich hoch bewerteten Items gesamt und nach Befragtengruppen.....139

Grafikverzeichnis

Grafik 1:
Armutsgefährdung und manifeste Armut nach Risikogruppen 12

Grafik 2:
Gesamt befragte Personen aufgeteilt nach deren Tätigkeitsbereichen 87

Grafik 3:
Tätigkeitsbereiche der befragten Personen aus der Gruppe der Anbieter beruflicher Integrationsmaßnahmen.....88

Grafik 4:
Primäre Behinderung der auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Personen.....92

Grafik 5:
Entwicklung der Vermittlungszahlen von Personen aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 93

Grafik 6:
Verteilung der vermittelten Personen nach Bundesländern 94

Grafik 7:
Neue Tätigkeitsbereiche von Personen, die aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden 95

Grafik 8:
Anzahl der Nutzer des offenen Antwortfeldes nach Befragtengruppen 140

Grafik 9:
Mehrfachangaben zu den sonstigen Einflussfaktoren.....141

Fragebogen (Darstellung wie auf Onlineplattform Surveymonkey.com)

Einflussfaktoren der beruflichen Integration

3. Die Zugänglichkeit zu und der Erfolg von beruflichen Integrationsmaßnahmen für Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung wird von einer Reihe an Faktoren beeinflusst. Bitte nehmen Sie sich zusätzlich 5 Minuten Zeit und bewerten Sie den Einfluss der folgenden Faktoren auf einer Skala von 1 (sehr großer Einfluss) bis 6 (kein Einfluss):

	Sehr großer Einfluss					Kein Einfluss
1. Ausreichendes Angebot an Berufsorientierungsmaßnahmen in der Schule	○	○	○	○	○	○
2. Kooperation von Schulen mit Clearing und anderen Maßnahmen der beruflichen Integration	○	○	○	○	○	○
3. Information und Aufklärung von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung und deren Angehörigen über Angebote und Fördermöglichkeiten der beruflichen Integration	○	○	○	○	○	○
4. Ausreichendes Angebot an beruflichen Bildungsmaßnahmen in Werkstätten sowie der Bereitschaft von Werkstätten in Richtung berufliche Integration zu arbeiten	○	○	○	○	○	○
5. Motivation bzw. Wunsch der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten	○	○	○	○	○	○
6. Durchführung einer persönlichen Zukunftsplanung und Aufbau eines UnterstützerInnenkreises	○	○	○	○	○	○
7. Erstellung eines Fähigkeitenprofils	○	○	○	○	○	○
8. Passung zwischen Fähigkeitsprofil der Personen und Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes	○	○	○	○	○	○
9. Training und Festigung von Schlüsselqualifikationen	○	○	○	○	○	○
10. Angebot an Persönlichkeitsbildenden Maßnahmen - Empowerment	○	○	○	○	○	○
11. Möglichkeit der langfristigen Begleitung von Personen am Arbeitsplatz (Training on the Job)	○	○	○	○	○	○
12. Ausreichend Ressourcen für Nachbetreuung nach erfolgter Vermittlung	○	○	○	○	○	○
13. Dauer und Intensität der entsprechenden Unterstützung in Maßnahmen der beruflichen Integration	○	○	○	○	○	○
14. Langfristige finanzielle Unterstützung von Betrieben (z.B. Ausbildungsbeihilfe, Integrationsbeihilfe)	○	○	○	○	○	○
15. Langfristige finanzielle Förderung des Leistungsentfalls von MitarbeiterInnen mit geistiger Beeinträchtigung (z.B. Lohnkostenzuschüße)	○	○	○	○	○	○
16. Möglichkeit der Finanzierung von MentorInnensystemen für Betriebe, die Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung beschäftigen	○	○	○	○	○	○
17. Gutes Betriebsklima in den einstellungsbereiten Betrieben	○	○	○	○	○	○
18. Konstante und langfristig zur Verfügung stehende AnsprechpartnerInnen für Betriebe und die dortigen MitarbeiterInnen	○	○	○	○	○	○
19. Konstante Ansprechperson für die vermittelten Personen in den Betrieben	○	○	○	○	○	○
20. Rechtzeitige Krisenintervention bei Problemen am Arbeitsplatz (z.B. Angebot an Mediation)	○	○	○	○	○	○
21. Besonderer Kündigungsschutz als Barriere für die Einstellung von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung	○	○	○	○	○	○
22. Ausreichende Möglichkeiten für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung Betriebspraktika am allgemeinen Arbeitsmarkt zu absolvieren	○	○	○	○	○	○
23. Offenheit, Toleranz und Integrationsbereitschaft der ArbeitgeberInnen	○	○	○	○	○	○
24. Günstige Auftragslage und eine gesunde wirtschaftliche Struktur des Betriebs	○	○	○	○	○	○
25. Erfahrung des Betriebs in der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit Beeinträchtigung	○	○	○	○	○	○
26. Existieren von funktionierenden MentorInnensystemen in den einstellungsbereiten Betrieben	○	○	○	○	○	○
27. Unterstützung beim Einfinden in betriebliche und soziale Abläufe eines Betriebes	○	○	○	○	○	○

Einflussfaktoren der beruflichen Integration

28. Wegfall von Nischenarbeitsplätzen durch die Veränderung des Arbeitsmarktes (z.B. neue Technologien)	○	○	○	○	○	○
29. Leistungsfähigkeit von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung	○	○	○	○	○	○
30. Qualifikationsniveau der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung	○	○	○	○	○	○
31. Ausmaß an vorhandenen Schlüsselqualifikationen von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung	○	○	○	○	○	○
32. Soziale Schichtzugehörigkeit und Zugriff auf Ressourcen der Familien	○	○	○	○	○	○
33. Unterstützung der beruflichen Integration durch die Familien	○	○	○	○	○	○
34. Tendenz von Angehörigen "sichere" Werkstättenplätze vorzuziehen	○	○	○	○	○	○
35. Kultureller und/oder Migrationshintegrund der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung	○	○	○	○	○	○
36. Bedenken bzw. Vorbehalte von Angehörigen oder SachwalterInnen oder anderen ProfessionistInnen gegenüber der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung	○	○	○	○	○	○
37. Einseitige Orientierung an Vermittlungsquoten in entsprechenden Förderprogrammen bzw. Projekten	○	○	○	○	○	○
38. Fehlendes Angebot an persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz für diese Personengruppe	○	○	○	○	○	○
39. Problematik des Rückerlangens sozialer Transferleistungen nach Scheitern eines Dienstverhältnisses (Beihilfenfalle)	○	○	○	○	○	○
40. Fehlende Übergangs- bzw. Zwischenmodelle zw. Arbeits- und Ersatzarbeitsmarkt (Werkstätten)	○	○	○	○	○	○

4. Sehen Sie weitere Einflussfaktoren, die in der obigen Auflistung nicht erwähnt wurden, als bedeutsam an? Bitte führen Sie diese an:

5. Wenn Sie an einer Zusendung von Untersuchungsergebnissen interessiert sind geben Sie bitte Ihre E-Mail Adresse an.

Email Adresse

Übersicht über die Behindertengesetze in Österreich – wichtige Paragraphen:

Bund	**Bundesbehinderten-gesetz (1990)**	**§§**	**Abk.: BBG**
		§ 1	Ziel: Rehabilitation und Teilnahme
		§ 3	Regelung der Rehabilitationsträger
		§ 8	Bundesbehindertenbeirat
		§ 13 a	Bericht über die Lage der Behinderten Menschen in der Nation
		§ 15	Maßnahmen der Hilfe
		§ 40	„Behindertenpass"; ausgestellt nach Grad der Behinderung
		§ 56	Zuständigkeiten der Ministerien (im Artikel VI Vollziehung)
Wien	**Wiener Behinderten-gesetz (1986)**	**§§ 1 – 51**	**Abk.: WBHG**
		§ 1 a (1)	Definition „Behinderte"
		§ 2	„Leiden und Gebrechen"
		§ 3 (1) 3	Beschäftigungstherapie
		§ 18	Geschützte Arbeit
		§ 22	Beschäftigungstherapie
		§ 38 – 41	Zusammenarbeit mit anderen Ländern
		§ 45	Träger = Fonds Soziales Wien
		§ 46	Interessensvertretung der behinderten Menschen
Niederöster-reich	**NÖ Sozialhilfegesetz (2000)**	**§§ 24 – 36**	**Abk.: NÖ SHG**
		§ 24	Zielgruppen: Menschen mit besonderen Bedürfnissen (3) Ziel: Eingliederung in die Gesellschaft (4) Nähere Bestimmungen durch Verordnung
		§ 25 (4)	Zusammenarbeit mit anderen Ländern
		§ 26	(2) Hilfe mit rechtlichem Anspruch (5) geschützte Arbeit (8)
		§ 30	Hilfe bei beruflicher Eingliederung
		§ 31	Hilfe durch geschützte Arbeit
		§ 32	Hilfe zur sozialen Eingliederung: „Alle Maßnahmen um Fähigkeiten zu entwickeln und zu halten" (2) „… aktivierende Betreuung und Unterbringung in teilstationären und stationären Einrichtungen" + Geldleistungen + Fahrtkosten

Burgendland	**Burgenländisches Sozialhilfegesetz (2000)**	**§§ 18 – 29**	**Abk.: Bgld. SHG 2000**
		§ 18 (2)	Definition behinderte Person („Leiden und Gebrechen“)
		§ 24	Berufliche Eingliederung
		§ 26 (1)	Geschützte Arbeit
		§28	Förderung und Betreuung durch Beschäftigung (wenn die Voraussetzungen für geschützte Arbeit nicht gegeben sind)
Oberösterreich	**(2008)**	**§§ 1 – 51**	
		§ 1	Ziel: nachhaltig fördern, normales Leben und Eingliederung; Erlangen von Chancengleichheit
		§ 2	Definition „Menschen mit Beeinträchtigung (Unterscheidung in körperliche und psychische Beeinträchtigung)
		§ 6	Zusammenarbeit mit den Trägern (auch länder- und staatenübergreifend)
		§ 7/13	Definition geschützte Werkstätte
		§ 29	Qualitätssicherung für Einrichtungen
		§ 30	Qualitätsstandards
		§ 32	Chancengleichheitsprogramme
		4. Teil	
		§ 11	Arbeit u. fähigkeitsorientierte Aktivität
		§ 11 (2) 3	„fähigkeitsorientierte Aktivität in Einrichtungen zur Tagesstrukturierung“ (Regelung der Werkstätten?)
		§ 12	Persönliche Hilfe
Steiermark	**Steiermärkisches Behindertengesetz (2004)**	**§§ 1 – 59**	**Abk.: Stmk. BHG**
		§ 1	Ziel: Teilhabe in der Gesellschaft und selbstbestimmtes Leben
		§ 2 (2)	Definition Menschen mit Behinderung
		§ 3	(g) Unterstützte Beschäftigung (h) Beschäftigung in Tageseinrichtungen und Betrieben
		§ 15	Unterstützte Beschäftigung (Arbeit in Einrichtungen nach § 43)
		§ 16	Beschäftigung in Tageseinrichtungen oder Betrieben
		§ 17	Einstellung von § 16 (???)
		§ 43	Einrichtungen der Behindertenhilfe

Kärnten	**Kärntner Mindestsicherungsgesetz (2007)**	**§§ 21 – 33**	**Abk.: K-MSG**
		§ 21 (2)	Definition Benschen mit Behinderung („Leiden und Gebrechen“)
		§ 21 (5)	Soziale Mindestsicherung für Menschen mit Behinderung
		§ 29	Beschäftigungstherapie
Salzburg	**Salzburger Behindertengesetz (1981)**	**§§ 1 – 23**	
		§ 1	Aufgabe (Zweck § 4)
		§ 2	Definition von Menschen mit Behinderung („Leiden und Gebrechen“)
		§ 3	Psychische Krankheiten und Schwachsinn (!)
		§ 10	Hilfe zur sozialen Eingliederung/Betreuung
		§ 13	Land muss Einrichtungen zur Eingliederungshilfe sicher stellen
Tirol	**Tiroler Rehabilitationsgesetz (1984)**	**§§ 1 – 35**	
		§ 1	Aufgaben: Fähigkeiten entfalten und Eingliederung
		§ 2	Personenkreis („Leiden und Gebrechen“)
		§ 7 (1)	Beschäftigungs- und Arbeitstherapie
		§ 12	Geschützte Werkstätten (sinngemäße Geltung § 11 (2) – (5))
		§ 15	Land als Träger
		§ 34	Behindertenbeirat
Vorarlberg	**Langtitel: „Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung“ (2006)**	**§§ 1 – 18**	
		§ 1 (1)	Ziel: gleichwertige Lebensbedingungen
		§ 2	Definition Mensch mit Behinderung
		§ 7	Integrationshilfe wird in der Regel durch Abgeltung von Leistungen Dritter geleistet
		§ 8	Gegenstand der Integrationshilfe
		§ 10	Das land bietet Integrationshilfe in der Regel nicht selbst an

Rotierte Komponentenmatrix[a]

	Komponente								
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
F1	,133	,777	,156	,003	,145	,117	,133	,141	,050
F2	,179	,806	,158	,021	,121	,015	,087	,139	,014
F3	,289	,682	,176	,073	,152	,061	,080	,011	,023
F4	,445	,437	,225	,143	,055	,093	,109	-,194	,232
F5	,287	,233	,380	,080	-,011	,092	,408	-,175	,221
F6	,369	,196	,513	-,058	,127	,016	,081	-,019	,346
F7	,158	,234	,768	,196	,007	,043	-,099	,031	,085
F8	,246	,131	,772	,160	,080	,035	,047	,116	-,023
F9	,342	,163	,508	,342	,028	,140	,202	,041	-,013
F10	,379	,195	,307	,212	,012	-,028	,118	,066	,361
F11	,689	,127	,126	,103	,313	-,010	,189	-,004	,097
F12	,722	,149	,144	,193	,294	-,018	,021	,006	,028
F13	,700	,193	,185	,079	,254	,075	,163	-,021	,056
F14	,430	,176	-,042	,178	,047	,102	,692	,051	,041
F15	,352	,183	,006	,116	,048	,028	,767	,135	-,018
F16	,506	,149	,083	,030	,082	-,098	,269	,387	,065
F17	,690	,080	,124	-,005	,045	,122	,225	,220	,126
F18	,765	,105	,086	,000	,005	,137	,142	,148	,060
F19	,675	,043	,206	-,073	,168	,202	,154	,206	-,107
F20	,759	,076	,085	,022	,053	,169	,137	,052	,048
F21	,028	-,068	,272	-,229	,424	,307	,350	,260	-,024
F22	,532	,312	,162	,195	,102	,042	,028	-,007	,314
F23	,630	,137	,093	,139	,116	,039	,171	,272	,088
F24	,286	,042	,101	,328	,161	,137	,344	,414	,131
F25	,145	,117	,016	,119	,102	,177	,102	,779	,091
F26	,322	,070	,050	,183	,103	,057	-,025	,692	,157
F27	,554	,140	,235	,142	,180	,199	-,175	,248	-,001
F28	,225	-,023	,168	,298	,344	,278	,379	,134	-,123
F29	,086	-,072	,077	,785	,118	,074	,107	,063	,068
F30	-,002	,073	,112	,803	,055	,205	,045	,194	,137
F31	,158	,185	,305	,651	,039	,198	,093	,069	,008
F32	,070	,012	,031	,219	-,012	,837	,075	,083	,090
F33	,223	,109	,131	,167	-,037	,722	,062	,158	,220
F34	-,008	-,101	,110	-,009	,225	,197	,041	,231	,738
F35	,134	,090	,013	,091	,098	,581	,089	,063	,475
F36	,144	,136	-,015	,172	,220	,261	-,074	,052	,662
F37	,177	,152	-,019	,100	,535	,516	-,013	-,051	,037
F38	,346	,069	-,049	,038	,655	-,021	-,023	,097	,212
F39	,154	,155	,149	,075	,611	-,024	,094	,176	,321
F40	,231	,249	,030	,147	,739	-,003	,058	,061	,110

Unterschiede bei der Beantwortung der Items nach den 3 Befragtengruppen:

Mittelwerte

	Gruppe			
	Integration	Bereich	Standort	Insgesamt
F1	2,00	2,25	2,01	2,03
F2	1,43	1,77	1,81	1,64
F3	1,39	1,49	1,62	1,50
F4	1,66	1,79	1,78	1,73
F5	1,53	1,74	1,89	1,72
F6	1,82	1,68	1,90	1,84
F7	1,84	2,00	1,90	1,89
F8	1,80	1,85	1,75	1,78
F9	1,67	1,72	1,73	1,70
F10	1,94	1,66	1,90	1,88
F11	1,55	1,40	1,61	1,56
F12	1,56	1,53	1,59	1,57
F13	1,53	1,69	1,76	1,65
F14	1,70	1,90	1,85	1,79
F15	1,73	1,89	1,83	1,79
F16	2,06	2,06	1,99	2,03
F17	1,45	1,57	1,55	1,51
F18	1,58	1,58	1,74	1,65
F19	1,57	1,62	1,72	1,64
F20	1,38	1,43	1,60	1,49
F21	2,53	2,80	2,62	2,61
F22	1,63	1,75	1,78	1,71
F23	1,32	1,36	1,46	1,39
F24	2,09	1,83	1,85	1,95
F25	2,75	2,57	2,30	2,53
F26	2,74	2,56	2,23	2,49
F27	1,74	1,57	1,72	1,71
F28	1,85	2,75	2,27	2,15
F29	2,44	2,36	2,10	2,28
F30	2,62	2,58	2,32	2,48
F31	2,13	1,94	2,07	2,08
F32	2,39	2,96	2,66	2,58
F33	2,03	2,25	2,20	2,13
F34	3,13	2,35	2,62	2,80
F35	2,60	2,87	2,85	2,75
F36	2,87	2,63	2,64	2,74
F37	2,45	2,44	2,56	2,49
F38	2,33	2,02	2,13	2,20
F39	2,54	1,92	1,95	2,20
F40	1,98	1,98	1,97	1,98

Prozentuale Stimmenverteilung auf einer Skala von 1 – 6; Alle drei Gruppen zusammen:

	1	2	3	4	5	6
	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)
F1	42,6%	28,5%	17,8%	6,8%	2,9%	1,5%
F2	60,1%	23,8%	10,2%	4,4%	,2%	1,2%
F3	64,9%	24,9%	7,0%	1,9%	,5%	,7%
F4	51,9%	31,6%	10,9%	3,2%	1,7%	,7%
F5	56,9%	23,8%	12,9%	4,1%	1,5%	,7%
F6	46,0%	34,5%	12,4%	4,6%	1,5%	1,0%
F7	43,9%	32,0%	17,6%	4,6%	1,7%	,2%
F8	53,6%	25,7%	13,1%	5,1%	1,0%	1,5%
F9	53,0%	31,1%	11,2%	2,7%	1,2%	,7%
F10	43,6%	34,1%	15,8%	4,6%	1,0%	1,0%
F11	62,1%	27,4%	6,6%	1,7%	1,0%	1,2%
F12	62,5%	25,5%	7,8%	1,7%	1,5%	1,0%
F13	55,0%	31,3%	10,5%	1,2%	,7%	1,2%
F14	51,2%	28,8%	13,2%	4,4%	1,2%	1,2%
F15	49,4%	32,8%	11,2%	3,6%	1,5%	1,5%
F16	39,6%	34,0%	16,5%	5,8%	2,2%	1,9%
F17	65,0%	24,9%	7,1%	1,2%	,2%	1,5%
F18	55,3%	30,8%	10,3%	2,0%	,5%	1,2%
F19	57,2%	28,5%	10,5%	1,7%	1,0%	1,2%
F20	67,0%	23,3%	6,8%	1,0%	,7%	1,2%
F21	25,5%	23,5%	29,5%	12,1%	5,2%	4,2%
F22	53,2%	31,0%	12,2%	,7%	1,2%	1,7%
F23	75,1%	17,8%	3,9%	1,0%	1,0%	1,2%
F24	39,7%	37,7%	15,8%	3,9%	1,0%	1,9%
F25	24,3%	29,4%	27,7%	9,7%	4,9%	3,9%
F26	26,0%	29,7%	26,2%	9,8%	4,2%	4,2%
F27	48,9%	36,1%	11,5%	2,5%	,5%	,5%
F28	42,5%	24,1%	19,1%	7,8%	3,3%	3,3%
F29	27,7%	34,2%	26,0%	8,0%	2,9%	1,2%
F30	20,2%	36,3%	26,1%	11,2%	4,4%	1,7%
F31	32,6%	37,5%	23,0%	4,7%	,7%	1,5%
F32	24,7%	26,4%	26,9%	12,7%	6,6%	2,7%
F33	35,0%	34,0%	19,7%	6,8%	3,4%	1,2%
F34	18,4%	24,6%	28,5%	17,4%	9,2%	2,0%
F35	16,2%	28,3%	31,4%	15,2%	6,4%	2,5%
F36	18,7%	26,8%	31,9%	10,8%	8,4%	3,4%
F37	26,7%	27,2%	27,2%	11,1%	4,9%	3,0%
F38	34,2%	32,0%	21,1%	6,7%	4,0%	2,0%
F39	40,1%	24,8%	19,8%	8,5%	4,3%	2,5%
F40	44,6%	28,9%	17,2%	4,7%	2,2%	2,2%

1) Prozentuale Stimmenverteilung – Anbieter beruflicher Integrationsmaßnahmen:

	1	2	3	4	5	6
	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)
F1	45,1%	26,9%	15,4%	9,1%	2,3%	1,1%
F2	71,4%	17,1%	8,0%	3,4%	,0%	,0%
F3	71,6%	20,5%	5,7%	2,3%	,0%	,0%
F4	55,4%	29,7%	9,7%	3,4%	1,7%	,0%
F5	63,4%	24,6%	8,0%	3,4%	,6%	,0%
F6	49,1%	29,1%	14,9%	4,6%	1,7%	,6%
F7	47,1%	29,3%	17,8%	3,4%	2,3%	,0%
F8	54,5%	23,3%	14,2%	5,1%	1,7%	1,1%
F9	53,7%	31,4%	10,3%	3,4%	1,1%	,0%
F10	40,0%	34,9%	17,1%	7,4%	,6%	,0%
F11	61,1%	26,3%	9,1%	2,9%	,6%	,0%
F12	61,4%	26,7%	9,1%	1,1%	1,1%	,6%
F13	61,4%	26,1%	11,4%	,6%	,6%	,0%
F14	54,0%	27,3%	14,2%	3,4%	1,1%	,0%
F15	50,9%	31,4%	12,6%	4,0%	1,1%	,0%
F16	38,6%	30,7%	20,5%	6,8%	2,8%	,6%
F17	64,9%	26,4%	6,9%	1,7%	,0%	,0%
F18	57,4%	29,5%	10,8%	2,3%	,0%	,0%
F19	59,7%	26,7%	10,8%	2,3%	,6%	,0%
F20	72,3%	18,1%	8,5%	1,1%	,0%	,0%
F21	23,1%	30,6%	24,9%	14,5%	5,2%	1,7%
F22	57,6%	28,8%	10,2%	1,1%	1,1%	1,1%
F23	76,0%	17,1%	5,7%	1,1%	,0%	,0%
F24	29,5%	42,6%	20,5%	5,1%	1,7%	,6%
F25	18,6%	26,6%	31,1%	14,7%	2,8%	6,2%
F26	19,4%	24,6%	32,6%	13,7%	5,7%	4,0%
F27	46,3%	36,0%	14,9%	2,9%	,0%	,0%
F28	54,7%	22,1%	13,4%	5,2%	2,3%	2,3%
F29	23,3%	30,7%	29,5%	11,9%	4,0%	,6%
F30	19,3%	29,5%	31,3%	11,9%	5,7%	2,3%
F31	28,7%	40,8%	23,0%	5,2%	,6%	1,7%
F32	28,0%	32,6%	21,7%	10,3%	5,1%	2,3%
F33	38,4%	32,8%	18,1%	8,5%	2,3%	,0%
F34	11,6%	20,9%	26,7%	25,6%	13,4%	1,7%
F35	19,9%	28,7%	31,6%	13,5%	4,7%	1,8%
F36	19,7%	18,5%	33,5%	14,5%	11,0%	2,9%
F37	30,1%	24,3%	26,6%	11,6%	5,2%	2,3%
F38	29,8%	28,7%	26,3%	9,9%	4,1%	1,2%
F39	27,4%	24,4%	26,8%	11,3%	8,3%	1,8%
F40	43,3%	29,2%	18,1%	5,8%	2,3%	1,2%

2) Prozentuale Stimmenverteilung – Bereichsleitungen (Trägerorganisationen):

	1	2	3	4	5	6
	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)
F1	34,0%	28,3%	26,4%	3,8%	5,7%	1,9%
F2	54,7%	20,8%	18,9%	3,8%	1,9%	,0%
F3	60,4%	32,1%	5,7%	1,9%	,0%	,0%
F4	49,1%	28,3%	17,0%	5,7%	,0%	,0%
F5	54,7%	30,2%	7,5%	3,8%	1,9%	1,9%
F6	49,1%	39,6%	5,7%	5,7%	,0%	,0%
F7	37,7%	32,1%	24,5%	3,8%	1,9%	,0%
F8	50,9%	28,3%	13,2%	3,8%	,0%	3,8%
F9	60,4%	18,9%	15,1%	1,9%	1,9%	1,9%
F10	58,5%	24,5%	11,3%	3,8%	1,9%	,0%
F11	62,3%	35,8%	1,9%	,0%	,0%	,0%
F12	60,4%	30,2%	5,7%	3,8%	,0%	,0%
F13	48,1%	36,5%	13,5%	1,9%	,0%	,0%
F14	42,3%	30,8%	21,2%	5,8%	,0%	,0%
F15	45,3%	32,1%	13,2%	7,5%	1,9%	,0%
F16	32,1%	41,5%	17,0%	7,5%	1,9%	,0%
F17	54,7%	34,0%	11,3%	,0%	,0%	,0%
F18	52,8%	35,8%	11,3%	,0%	,0%	,0%
F19	58,5%	26,4%	11,3%	1,9%	1,9%	,0%
F20	62,3%	34,0%	1,9%	1,9%	,0%	,0%
F21	23,5%	15,7%	39,2%	7,8%	5,9%	7,8%
F22	46,2%	32,7%	21,2%	,0%	,0%	,0%
F23	69,8%	24,5%	5,7%	,0%	,0%	,0%
F24	45,3%	35,8%	13,2%	3,8%	,0%	1,9%
F25	17,0%	34,0%	30,2%	13,2%	5,7%	,0%
F26	21,2%	30,8%	30,8%	11,5%	,0%	5,8%
F27	54,9%	35,3%	7,8%	2,0%	,0%	,0%
F28	17,6%	29,4%	29,4%	13,7%	3,9%	5,9%
F29	20,8%	41,5%	26,4%	7,5%	,0%	3,8%
F30	13,2%	37,7%	32,1%	11,3%	5,7%	,0%
F31	35,8%	35,8%	26,4%	1,9%	,0%	,0%
F32	13,2%	24,5%	34,0%	15,1%	7,5%	5,7%
F33	26,9%	40,4%	21,2%	5,8%	3,8%	1,9%
F34	28,8%	28,8%	26,9%	11,5%	1,9%	1,9%
F35	15,1%	20,8%	39,6%	13,2%	9,4%	1,9%
F36	21,2%	28,8%	30,8%	9,6%	3,8%	5,8%
F37	26,9%	30,8%	23,1%	13,5%	1,9%	3,8%
F38	42,3%	28,8%	21,2%	1,9%	3,8%	1,9%
F39	45,1%	31,4%	15,7%	3,9%	2,0%	2,0%
F40	47,1%	25,5%	17,6%	3,9%	3,9%	2,0%

3) Prozentuale Stimmenverteilung – Standortleitungen:

	1	2	3	4	5	6
	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)	Anzahl der Tabellen (%)
F1	42,6%	30,1%	17,5%	5,5%	2,7%	1,6%
F2	50,8%	31,1%	9,8%	5,5%	,0%	2,7%
F3	59,8%	27,2%	8,7%	1,6%	1,1%	1,6%
F4	49,5%	34,2%	10,3%	2,2%	2,2%	1,6%
F5	51,4%	21,3%	19,1%	4,9%	2,2%	1,1%
F6	42,1%	38,3%	12,0%	4,4%	1,6%	1,6%
F7	42,6%	34,4%	15,3%	6,0%	1,1%	,5%
F8	53,6%	27,3%	12,0%	5,5%	,5%	1,1%
F9	50,3%	34,4%	10,9%	2,2%	1,1%	1,1%
F10	42,6%	36,1%	15,8%	2,2%	1,1%	2,2%
F11	63,0%	26,0%	5,5%	1,1%	1,7%	2,8%
F12	64,3%	23,1%	7,1%	1,6%	2,2%	1,6%
F13	50,8%	34,8%	8,8%	1,7%	1,1%	2,8%
F14	51,1%	29,7%	9,9%	4,9%	1,6%	2,7%
F15	49,2%	34,4%	9,3%	2,2%	1,6%	3,3%
F16	42,6%	35,0%	12,6%	4,4%	1,6%	3,8%
F17	68,1%	20,9%	6,0%	1,1%	,5%	3,3%
F18	53,9%	30,6%	9,4%	2,2%	1,1%	2,8%
F19	54,4%	30,8%	9,9%	1,1%	1,1%	2,7%
F20	63,2%	25,3%	6,6%	,5%	1,6%	2,7%
F21	28,3%	18,9%	31,1%	11,1%	5,0%	5,6%
F22	50,8%	32,6%	11,6%	,6%	1,7%	2,8%
F23	75,8%	16,5%	1,6%	1,1%	2,2%	2,7%
F24	47,8%	33,5%	12,1%	2,7%	,5%	3,3%
F25	32,0%	30,9%	23,8%	3,9%	6,6%	2,8%
F26	33,7%	34,3%	18,8%	5,5%	3,9%	3,9%
F27	49,7%	36,5%	9,4%	2,2%	1,1%	1,1%
F28	37,7%	24,6%	21,7%	8,6%	4,0%	3,4%
F29	33,9%	35,5%	22,4%	4,4%	2,7%	1,1%
F30	23,2%	42,5%	19,3%	10,5%	2,8%	1,7%
F31	35,4%	34,8%	22,1%	5,0%	1,1%	1,7%
F32	24,9%	21,0%	29,8%	14,4%	7,7%	2,2%
F33	33,9%	33,3%	20,8%	5,5%	4,4%	2,2%
F34	21,8%	26,8%	30,7%	11,2%	7,3%	2,2%
F35	13,1%	30,1%	29,0%	17,5%	7,1%	3,3%
F36	17,0%	34,1%	30,8%	7,7%	7,1%	3,3%
F37	23,3%	28,9%	28,9%	10,0%	5,6%	3,3%
F38	36,1%	36,1%	16,1%	5,0%	3,9%	2,8%
F39	50,6%	23,3%	14,4%	7,2%	1,1%	3,3%
F40	45,3%	29,6%	16,2%	3,9%	1,7%	3,4%

Lebenslauf

Persönliche Daten:

Name:	Theresa Krauter
Geboren am:	17. Februar 1985
Geburtsort:	Mödling
Staatsbürgerschaft:	Österreich

Ausbildung:

1991 – 1995	Karl Stingl Volksschule Mödling
1995 – 1999	Bundesrealgymnasium Untere Bachgasse Mödling; Schwerpunkt: Neusprachliches Gymnasium
1999 – 2004	Besuch der Vienna Business School Mödling (Handelsakademie); 2004 Matura und Diplomprüfung
2004 – 2005	Zwei Semester Studium an der Fachhochschule für Wirtschaft und Technik in Wiener Neustadt; Schwerpunkt: Wirtschaftsberatende Berufe (Marketing/Management)
2005 – 2011	Studium der Pädagogik an der Universität Wien mit den Schwerpunkten Sonder- und Integrative Pädagogik sowie Psychoanalytische Pädagogik

Zusätzliche Ausbildungen:

2005	Ausbildungskurs und Prüfung zum „Voltigierübungsleiter“ (FENA)
2007 – 2009	Aufbau- und Ausbildungskurse zum „Lehrwart für Behindertenreiten“ mit abschließender Prüfungswoche (FENA)
2006 – 2009	Dreijährige Ausbildung mit Abschlussprüfung und Zertifizierung zur „Cranio Sacral Osteopathin“ für Mensch und Tier am Zentrum für Omnipathie in Ramsau/Hainfeld
2011	Ausbildung mit Zertifizierung zum „Raindrop Practitioner“ in Wien

Facheinschlägige Praktika und beruflicher Werdegang

Seit 2005	Angestellte (25 Stunden/Woche) in einer Spedition
2006 – 2007	Vier Semester Begleitpraktikum im Zentrum für tiergestützte Pädagogik am Schottenhof in Wien (Heilpädagogisches Voltigieren)
Sommer 2007	Praktika in den Bereichen Hippotherapie, Heilpädagogisches Voltigieren und Behindertenreiten in verschiedenen Ställen in den Bezirken Mödling, Baden und Wien Umgebung
Seit 2007	Wöchentliche Mitarbeit bei der Hippotherapie in Gaaden bei Mödling, sowie im Reit- und Therapiezentrum Kottingbrunn
Seit 2009	Cranio Sacrale Osteopathie mit Schwerpunkt auf die Arbeit mit Kindern mit Beeinträchtigungen
Sommer 2010	Mitarbeit und Mitgestaltung bei integrativen Reitwochen, „Hippotagen“, sowie Vorträgen rund um das Thema “Das Pferd als Therapeut und Sportpartner“
Seit 2010	Eigene Praxis für Cranio Sacrale Osteopathie in Gaaden bei Mödling
Seit 2010	Integrativer Reit- und Voltigierunterricht, sowie Behindertenreiten als FENA geprüfter Lehrwart für Behindertenreiten und Voltigierübungsleiter in Gaaden bei Mödling und im Reit- und Therapiezentrum Kottingbrunn
Frühjahr 2011	Abschluss der Ausbildung zum Raindrop Practitioner