



universität  
wien

# DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Beschäftigungswerkstätten aus NutzerInnensicht“

Verfasserin

Birgit Enzersdorfer

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 297

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Diplomstudium Pädagogik

Betreuer:

Univ. Prof. Dr. Gottfried Biewer

## **Kurzzusammenfassung**

Das Ziel der Diplomarbeit ist der Einblick in die subjektiven Wahrnehmungen und Erwartungen von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ an Beschäftigungswerkstätten. Es wurden sechs Personen im Alter zwischen 25 und 48 Jahren, mit Hilfe des Problemzentrierten Interviews, interviewt. Anschließend wurden die Interviews, durch die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring, ausgewertet. Es wurde das anspruchsvolle Ziel verfolgt, Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ selbst, über ihre Ansprüche an eine Beschäftigungswerkstätte, im Hinblick auf die Umsetzung von Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben, zu interviewen. Hierbei wurde auch darauf eingegangen, welche Unterschiede es nach der Meinung von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ zwischen einem Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt und der Beschäftigungswerkstätte gibt.

## **Abstract**

The thesis's object is to deliver an insight into the subjective cognition and expectations of people with so-called mental disability in occupational institutions. Six people, aged between 25 and 48, were surveyed based on the method of the problem-centered interview. Afterwards the interviews were evaluated on the basis of the qualitative content analysis by Mayring. The ambitious aim was to talk to people with so-called mental disability about their personal requirements of occupational institutions, considering self-determination and participation in working life. In this context also the differences between workplaces in the labor market and in occupational institutions were taken into account.

## **Vorwort**

Das Thema der Diplomarbeit wurde angeregt durch meine Tätigkeit als Betreuerin in einem Wohnhaus für Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“. In meiner Arbeit mit Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ wird den betroffenen Personen viel zu wenig Selbstverantwortung und Eigeninitiative zugesprochen. Ich möchte mit der Diplomarbeit aufzeigen, dass Fehleinschätzungen und wenig Zutrauen der Betreuungskräfte oder der Angehörigen von Personen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ ausschlaggebend für Eigenständigkeit, Selbstverantwortlichkeit und Selbstständigkeit sind und somit deren Selbstbestimmung und Teilhabe in allen Lebensbereichen erschwert wird. Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ gelten als Erwachsene und haben im Laufe ihres Lebens viele positive, aber auch negative Erfahrungen gesammelt. Trotz oft verzögerten Entwicklungsstands müssen diese Erfahrungen angesprochen, besprochen und respektiert werden.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Personen bedanken, die zur Erstellung und zum Gelingen meiner Diplomarbeit, aber auch meines gesamten Studiums beigetragen haben.

### **Danke ...**

... an alle UntersuchungsteilnehmerInnen, die mit ihrer Offenheit und Ehrlichkeit meine Untersuchung ermöglicht haben.

... an Herrn Univ. Prof. Dr. Gottfried Biewer für die Betreuung meiner Diplomarbeit, aber auch für die Vorlesungen und Seminare, die mich in meiner Arbeit mit Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ geprägt und gelehrt haben.

... an alle, die mich nicht aufgeben haben lassen und mich zum Weitermachen motivierten.

... an meine Familie, die mich in jeder Lebenslage unterstützt und mich ermutigt.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. EINLEITUNG.....</b>	<b>1</b>
<b>2. KOMPLEXITÄT VON SOGENANNTER „GEISTIGER BEHINDERUNG“ .....</b>	<b>4</b>
2.1. „Behinderung“ – was bedeutet das? .....	4
2.2. „Geistige Behinderung“ – was ist das? .....	10
<b>3. SELBSTBESTIMMUNG UND TEILHABE ALS ZIEL PÄDAGOGISCHER ARBEIT .....</b>	<b>13</b>
3.1. Selbstbestimmung .....	13
3.2. Partizipation (Teilhabe).....	16
<b>4. ARBEIT ALS GRUNDBEDÜRFNIS DES MENSCHEN .....</b>	<b>18</b>
4.1. Die Bedeutung der Arbeit für Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ .....	18
4.2. Empirische Untersuchungen über die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ .....	20
4.2.1. Jutta Hagen.....	20
4.2.2. Ilka Spiess.....	22
4.2.3. Richard Wistow und Justine Schneider.....	23
4.3. Die österreichische Gesetzeslage in Bezug auf die Arbeitstätigkeit von Menschen mit „Behinderung“.....	24
4.3.1. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG).....	25
4.3.2. Die Behindertenmilliarde der Bundesregierung.....	26
4.3.3. Behinderungsspezifische Problematik - Frauen mit „Behinderung“ .....	27
4.3.4. Förderungsmaßnahmen.....	28
4.4. Der Ersatzarbeitsmarkt.....	30
4.4.1. Integrative Betriebe (Geschützte Werkstätten).....	31
4.4.2. Beschäftigungswerkstätten – Begriff, Auftrag und Zielgruppen.....	32
<b>5. NUTZERINNENBETEILIGUNG IN DER BESCHÄFTIGUNGSWERKSTÄTTE .....</b>	<b>35</b>
5.1. NutzerInnen von sozialen Dienstleistungen.....	35
5.2. Das qualitative Interview mit Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ .....	39
<b>6. METHODIK UND ARBEITSSCHRITTE.....</b>	<b>43</b>
6.1. Forschungsfeld Kolping Österreich.....	43
6.2. Kontaktaufnahme und Zielgruppe der Untersuchung .....	44

6.3. Datenerhebung mit Hilfe von qualitativ ausgerichteten Interviews.....	45
6.4. Auswertungsmethode der Interviews.....	48
6.5. Ablauf der Gespräche.....	52
<b>7. PRÄSENTATION DER EINZELNEN ERGEBNISSE .....</b>	<b>53</b>
7.1. Ergebnisse des Interviews mit P1.....	54
7.1.1. „Eigene Rolle und Tätigkeit“ .....	54
7.1.2. „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“ .....	55
7.1.3. „Grenzen und Möglichkeiten“ .....	56
7.1.4. „Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt“ .....	56
7.1.5. „Zukunftsperspektiven“ .....	57
7.2. Ergebnisse des Interviews mit P2.....	58
7.2.1. „Eigene Rolle und Tätigkeit“ .....	58
7.2.2. „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“ .....	59
7.2.3. „Grenzen und Möglichkeiten“ .....	60
7.2.4. „Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt“ .....	60
7.2.5. „Zukunftsperspektiven“ .....	61
7.3. Ergebnisse des Interviews mit P3.....	61
7.3.1. „Eigene Rolle und Tätigkeit“ .....	62
7.3.2. „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“ .....	62
7.3.3. „Grenzen und Möglichkeiten“ .....	63
7.3.4. „Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt“ .....	64
7.3.5. „Zukunftsperspektiven“ .....	65
7.4. Ergebnisse des Interviews mit P4.....	65
7.4.1. „Eigene Rolle und Tätigkeit“ .....	65
7.4.2. „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“ .....	66
7.4.3. „Grenzen und Möglichkeiten“ .....	67
7.4.4. „Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt“ .....	67
7.4.5. „Zukunftsperspektiven“ .....	68
7.5. Ergebnisse des Interviews mit P5.....	68
7.5.1. „Eigene Rolle und Tätigkeit“ .....	69
7.5.2. „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“ .....	69
7.5.3. „Grenzen und Möglichkeiten“ .....	71
7.5.4. „Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt“ .....	73

7.5.5. „Zukunftsperspektiven“ .....	73
7.6. Ergebnisse des Interviews mit P6.....	74
7.6.1. „Eigene Rolle und Tätigkeit“ .....	74
7.6.2. „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“ .....	75
7.6.3. „Grenzen und Möglichkeiten“ .....	75
7.6.4. „Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt“ .....	76
7.6.5. „Zukunftsperspektiven“ .....	77
<b>8. DARSTELLUNG DER FORSCHUNGSERGEBNISSE.....</b>	<b>78</b>
8.1. „Eigene Rolle und Tätigkeit“ .....	78
8.2. „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“ .....	78
8.3. „Grenzen und Möglichkeiten“ .....	81
8.4. „Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt“ .....	82
8.5. „Zukunftsperspektiven“ .....	84
<b>9. BEANTWORTUNG DER FORSCHUNGSFRAGE .....</b>	<b>85</b>
<b>10. WEITERFÜHRENDE ÜBERLEGUNGEN.....</b>	<b>90</b>
<b>11. RESÜMEE.....</b>	<b>93</b>
<b>LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS .....</b>	<b>94</b>
<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS .....</b>	<b>103</b>
<b>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....</b>	<b>104</b>
<b>ANHANG .....</b>	<b>105</b>

# 1. Einleitung

Das Thema Selbstbestimmung und Teilhabe und die damit verbundenen Entscheidungsmöglichkeiten und Grenzen in den unterschiedlichen Bereichen unserer Wirtschafts-, Dienstleistungs- und Kommunikationsgesellschaft, spielen täglich eine Rolle in der Welt von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“. Es gibt über Jahrzehnte und bis heute das Problem, dass Meinungen und Entscheidungen der betroffenen Personen oft nicht gefragt und einbezogen werden.

Das Ziel der Untersuchung ist daher der Einblick in die subjektiven Wahrnehmungen und Erwartungen von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ an Beschäftigungswerkstätten.

In der vorliegenden Arbeit versucht die Autorin Begriffe zu erklären und unterschiedliche Themenfelder, der im Rahmen dieser Arbeit durchgeführten empirischen Untersuchung, aufzuzeigen und zu beschreiben.

Im zweiten Kapitel wurde daher der Versuch angestellt den Begriff „Behinderung“ zu beschreiben bzw. zu erklären.

Das dritte Kapitel befasst sich mit den Themenfeldern der anschließenden Untersuchung, nämlich „Selbstbestimmung“ und „Teilhabe“.

Auf die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ wurde im vierten Kapitel eingegangen, sowie auf die österreichische Gesetzeslage zum Thema Arbeit und „Behinderung“.

Das fünfte Kapitel beschäftigt sich mit NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte, welche als kompetente AnsprechpartnerInnen gesehen werden. Folgend wird auf die Schwierigkeit der Durchführung eines Interviews mit Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ eingegangen.

Die letzten Kapitel umfassen die Darstellung und Ergebnisse der empirischen Untersuchung.

Die Autorin versucht Grenzen und Möglichkeiten eines Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ in seiner Arbeitswelt einzuordnen, um feststellen zu können,

welchen Beitrag eine Beschäftigungswerkstätte zur individuellen Entfaltung von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ leisten kann.

Folgende Idealvorstellung hat die Autorin im Rahmen ihrer Untersuchung immer im „Kopf behalten“:

*„Erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung werden immer weniger erzogen, therapiert und ‘be-handelt’. In einem dialogischen Prozess der Entwicklung individueller Lebensplanung wird aus einem zu versorgenden Objekt das Subjekt, zu dem ein professioneller Begleiter ein partnerschaftliches Verhältnis entwickelt“ (Gromann, Niehoff-Dittmann 1999, 163).*

Im Kontext der, in dieser Arbeit durchgeführten, Untersuchung werden die NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte als kompetente AnsprechpartnerInnen gesehen. Die Forschungsarbeit ist daher subjektorientiert.

*„Es geht um das systematische Einbeziehen der persönlichen Lebensziele und der Bewertung der gegenwärtigen Lebenssituation geistig behinderter Menschen sowohl in die pädagogische Planung von Hilfen wie in die zukünftig verbindlich geforderten Qualitätssicherungsmaßnahmen der Dienste und Einrichtungen“ (Gromann, Niehoff-Dittmann 1999, 162).*

Damit NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte die Chance haben ihr Leben so selbstbestimmt wie möglich zu gestalten, ist es wichtig, dass sie nach ihrer Meinung gefragt werden.

Auf der Grundlage dieser Annahmen ergab sich folgende Fragestellung, welche als Basis der Diplomarbeit betrachtet wird:

***Welche Ansprüche haben Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“, im Hinblick auf Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben, an eine Beschäftigungswerkstätte?***

Ausgehend von dieser Hauptfragestellung ergaben sich folgende Subforschungsfragen:

- Wie nehmen sich die Personen gegenwärtig in ihren Arbeitsverhältnissen wahr?
- Welche Vorstellungen haben NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte unter Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben?

- Gibt es unterschiedliche Ansprüche zwischen den NutzerInnen, die bereits Erfahrungen am allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt haben und denen, die ausschließlich in einer Beschäftigungswerkstätte gearbeitet haben?

In dieser Arbeit wurde das anspruchsvolle Ziel verfolgt, Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ über ihre Ansprüche an eine Beschäftigungswerkstätte, im Hinblick auf Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben, zu interviewen.

Hierbei wurde auch darauf eingegangen, welche Unterschiede es nach der Meinung von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ zwischen einem Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt und der Beschäftigungswerkstätte gibt.

Der Stellenwert der Arbeit in Beschäftigungswerkstätten für Personen mit sogenannter „geistiger Behinderung“, sowie die Bedingungen von Selbstbestimmung und Teilhabe, ist im Blickfeld des Erkenntnisinteresses.

## 2. Komplexität von sogenannter „geistiger Behinderung“

Im Alltagsverständnis werden sehr gerne die Wörter „geistig behindert“ oder „behindert“ benutzt. Oft wird es sogar als Bosheit verwendet, um persönlichen Ärger auszudrücken oder seinen Gegenüber zu beleidigen. Doch welche Bedeutung haben diese Begriffe? Welche Bedeutung hat „Behinderung“? Was ist „geistige Behinderung“?

Verschiedenartige Vorstellungen werden von Laien, aber auch von Fachleuten, mit den Begriffen „behindert“ oder „geistig behindert“ verbunden. Diese Vorstellungen können abwertend, pessimistisch und distanzierend sein (vgl. Bach 2001, 7). Diese Fragen und Ungereimtheiten versucht die Autorin in den nächsten Schritten zu erläutern.

### 2.1. „Behinderung“ – was bedeutet das?

Der Begriff „Behinderung“ wird uneinheitlich verwendet und wird bestimmt von verschiedensten Denkansätzen. Neben dem anlage- und defektorientierten Behinderertenbild gibt es auch eine soziale Zugangsweise. Der Oberbegriff „Behinderung“ hat sich seit den siebziger Jahren in deutschsprachigen pädagogischen Fachkreisen etabliert und galt dort besonders zur Unterstützung bei der Erziehung und Unterrichtung von „behinderten“ Kindern (vgl. Haeberlin 2005, 13ff.).

Im Allgemeinen verstehen Antor und Bleidick (2001, 59) unter „Behinderung“:

*„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“.*

In dieser Definition wird der Behinderungsbegriff mit den Worten „als behindert gelten...“ relativiert, er wird bestimmt vom sozialen Umfeld und der Begriff der „Behinderung“ wird vom Begriff der Schädigung getrennt. „Behinderung“ wird somit als Folge der Bewertung eines bestimmten sozialen Umfeldes gesehen. Es wird in dieser Defi-

nition deutlich, dass „Behinderung“ auch aus sozialwissenschaftlicher Perspektive betrachtet werden muss, weil sie eine individuelle und soziale Seite vorweist (vgl. Haeberlin 2005, 13f.). „Behinderung“ bezeichnet somit nicht nur eine Beeinträchtigung der Funktion, sondern auch eine erschwerte Teilhabe im gesellschaftlichen Leben (vgl. Vernooij 2007, 11).

Vernooij (2007, 12) beschreibt wesentliche Bestimmungselemente einer „Behinderung“:

- *„eine Schädigung in wesentlichen Funktionsbereichen;*
- *die Behinderung der individuellen Lebensführung, d.h. die unmittelbare Auswirkung für das Individuum, psychisch und pragmatisch;*
- *die Erschwerung der kollektiven Lebensführung, d.h. die mittelbaren Auswirkungen im gesellschaftlichen Leben, sozio-emotional und pragmatisch“.*

Kobi (1993, 98) beschreibt „Behinderung“ ebenso nicht als Funktionsbeeinträchtigung, sondern als einen „Status (‘Behindertsein’)“ und als „Wert(-ungs-)Begriff“. *„Bestimmte Erscheinungsformen, Funktions- und Verhaltensweisen einer Person werden von dieser selbst und/ oder von bedeutsamen Repräsentanten aus ihrer näheren Umgebung als mangelhaft und nicht der Erwartungsnorm entsprechend eingestuft“ (Kobi 1993, 98f.).*

Cloerkes (2007, 8 zit. n. Cloerkes 1988, 87) verwendet die Formulierung:

*„Eine Behinderung ist eine dauerhafte und sichtbare Abweichung (...) der allgemein ein entschieden negativer Wert zugeschrieben wird.*

*‘Dauerhaftigkeit’ unterscheidet Behinderung von Krankheit.*

*‘Sichtbarkeit’ ist im weitesten Sinn das ‘Wissen’ anderer Menschen um die Abweichung“.* Cloerkes (2007, 8 zit. n. Cloerkes 1988, 87) präzisiert diese Aussage, in dem er schreibt, dass ein Mensch „behindert“ ist, *„wenn erstens eine unerwünschte Abweichung von wie auch immer definierten Erwartungen vorliegt und wenn zweitens deshalb die Reaktion auf ihn negativ ist“.*

Es ist also nicht möglich zu sagen, *„was ‘Behinderung’ ist, sondern nur, was von lebensweltorientierten Überzeugungsmustern her für Behindertsein gehalten wird“ (Bleidick 1999, 21).*

Einen alternativen Rahmen, wie „Behinderung“ gedacht und eingeordnet werden kann, liefert die von der WHO vorgestellte ICF-Klassifikation. In der „International Classification of Functioning, Disability and Health“, kurz ICF (2005, 9), „*dient Behinderung als Oberbegriff für Schädigungen, Beeinträchtigung der Aktivität und Beeinträchtigungen der Partizipation [Teilhabe]*“. Die ICF-Klassifikation löste die ICIDH „International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps“ von 1980 nach wesentlichen Entwicklungs- und Modifizierungsprozessen ab. Das ICF-Konzept der Weltgesundheitsorganisation (WHO) wurde von Fachleuten aus Deutschland, Österreich und der Schweiz für unterschiedliche Disziplinen und Anwendungsbereiche, wie Gesundheitspolitik, Qualitätssicherung und Ergebnisevaluation verschiedenster Kulturen erweitert und erarbeitet (vgl. ICF 2005, 4ff.).

Es würde den Rahmen der Arbeit sprengen, wenn die Autorin die ICF-Klassifikation in ihrer Differenziertheit darstellt. Die Autorin verwendet daher eine allgemeine Grundstruktur des ICF von Vernooij (2007), um eine Übersicht (Abb. 1) zu geben:

Teile des ICF	Begriffsklärungen
Teil 1:	
<b>Funktionsfähigkeit und Behinderung</b>	alle Aspekte der funktionalen Gesundheit Oberbegriff zu Beeinträchtigungen der Funktionsfähigkeit
Komponenten des 1. Teils	
<b>Körperfunktionen und Körperstrukturen</b>	Physiologische und psychologische Funktionen von Körpersystemen Körperanatomie (Organe, Gliedmaßen)
<b>Aktivitäten und Partizipation</b>	Handlungsdurchführung/ Aktion Teilhabe, das Einbezogensein in eine Lebensgesamt-situation
Teil 2:	
<b>Kontextfaktoren</b>	repräsentieren den Lebenshintergrund eines Menschen, sowohl sozio-ökonomisch, sozio-kulturell als auch umfeld- und personen-bezogen
Komponenten des 2. Teils	
<b>Umweltfaktoren</b>	materielle, soziale, wertungs- und einstellungsbezogene Faktoren
<b>Personenbezogene Faktoren</b>	individuell spezifischer Lebenshintergrund <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personendaten</li> <li>• Lebensbewältigungsformen</li> <li>• Persönlichkeitsmerkmale</li> <li>• Erfahrungshintergrund</li> </ul>

Wesentlich ist, dass jede Komponente in positiver oder in negativer Form beschrieben werden kann.

Körperfunktionen Körperstrukturen	können ohne Abweichung bzw. gesund sein (positiv), oder Störungen und/ oder Schädigungen aufweisen (negativ).
Aktivitäten	können problemlos durchgeführt werden (positiv), oder mehr oder weniger umfanglich beeinträchtigt sein (negativ).
Partizipation	kann ohne Einschränkung möglich sein (positiv), oder aus unterschiedlichen Gründen problematisch, beeinträchtigt oder gering sein (negativ).
Umweltfaktoren	Können förderlich (positiv) oder wenig förderlich bzw. deprivierend (negativ) für eine Person sein.
Personenbezogene Faktoren	Beeinflussen die Situation eines Menschen, seine Befindlichkeit und alle Teilbereiche der vorgenannten Komponenten in unterschiedlicher Weise. Sie sind jedoch weder objektiv definierbar noch in ihren Wirkungen eindeutig zu erforschen.

**Abb. 1: Allgemeine Grundstruktur des ICF (aus Vernooij 2007, 15)**

Das Phänomen „Behinderung“ steht nicht mehr im Mittelpunkt, sondern die Auffassung einer kontextabhängigen und gesundheitsbezogenen Einschränkung. Menschen mit „Behinderungen“ stehen demnach *„in einer sozial geprägten Lebenssituation, in der sich Krankheitsfolgen und -leiden auf die Funktionsfähigkeit, die Aktivitäten und die Partizipation auswirken“* (Biermann, Goetze 2005, 18).

Die Funktionsfähigkeit eines Menschen besteht aus der Wechselwirkung (siehe Abb. 2) zwischen einem Gesundheitsproblem und den Kontextgrößen Partizipation (Teilhabe), Körperfunktionen und -strukturen und Aktivitäten, auf die wiederum die zwei Komponenten Umweltfaktoren und personenbezogene Faktoren wirken (vgl. ICF

2005, 23). Umweltfaktoren bilden die materielle, soziale und einstellungsbezogene Umwelt und die personenbezogenen Faktoren zeigen den individuellen Lebenshintergrund einer Person auf (vgl. Fischer 2008, 397).



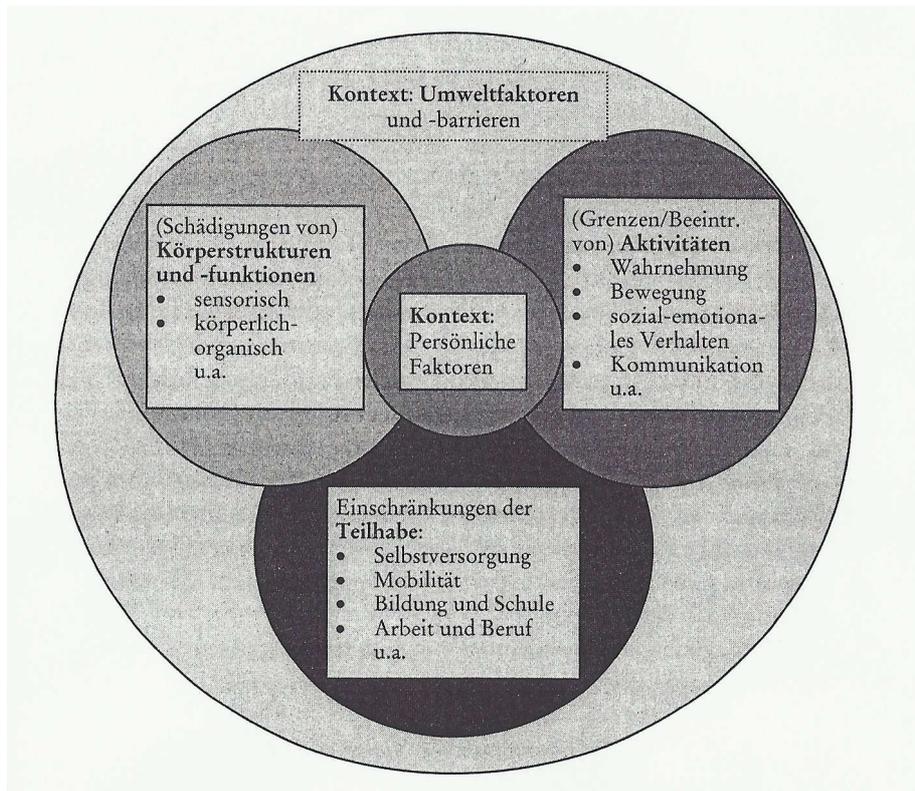
Abb. 2: Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF (aus ICF 2005, 23)

Die Partizipation stellt dabei eine zentrale Rolle dar:

*„Die Partizipation betrifft die Beziehung zur sozialen und physikalischen Umwelt. In jedem Alter manifestiert sich das Leben in Teilhabe und Beteiligung im jeweiligen Lebensumfeld. Umweltfaktoren können diese Teilhabe einschränken oder auch begünstigen“ (Biermann, Goetze 2005, 20).*

In der ICF wird das Phänomen „geistige Behinderung“ nicht namentlich erwähnt, jedoch bietet das Modell einen geeigneten Rahmen (siehe Abb. 3), verschiedenste Arten von „kognitiv ‘be- hindert’ werden und ‘behindert sein’ im Kontext von

- Körperstrukturen und -funktionen und damit verbundenen Schädigungen,
- Aktivitäten bzw. Kompetenzen und möglichen ‘Grenzen’ bzw. Beeinträchtigungen,
- der Teilhabe bzw. Partizipation am gesellschaftlichen Leben und
- Umweltbedingungen zu beschreiben“ (Fischer 2008, 403).



**Abb. 3: Geistige Behinderung im Kontext der ICF: individuelle Ausgangslagen und soziale Bedingungsfaktoren (aus Fischer 2008, 405)**

Zusammenfassend gibt es durch die ICF für Menschen mit „Behinderung“ folgende Möglichkeiten und Chancen:

- „Behinderung“ wird nicht als persönliches Problem gesehen mit einer medizinischen Versorgung im Vordergrund
- „Behinderung“ als „komplexe Konstellation von Umständen“
- „Behinderung“ in Wechselwirkung verfügbarer Aktivitäten und sozialer Kontextbedingungen und Lebensformen
- Aufruf eines sozialen Handelns im Rahmen einer kollektiven Verantwortung der Gesellschaft
- Unterstützende Voraussetzungen für die physikalischen und gesellschaftlichen Barrieren werden ausgebaut, um eine uneingeschränkte Partizipation zu ermöglichen (vgl. Fischer 2008, 407ff.)

Im nächsten Unterkapitel wird das Phänomen sogenannte „geistige Behinderung“ näher betrachtet.

## 2.2. „Geistige Behinderung“ – was ist das?

Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ wurden im europäischen Raum bis in die Neuzeit mit negativem Stigma besetzt. Im Mittelalter wurden sie als Teufel, Hexen, Narren benannt oder auf öffentlichen Plätzen zur Schau gestellt. Erst Anfang des 19. Jahrhunderts setzte sich eine medizinische Sichtweise durch und die Begriffe wie Kretinismus, Mongolismus und Oligophrenie (Schwachsinn) entstanden (vgl. Biermann, Goetze 2005, 100).

Der Begriff „geistige Behinderung“ wurde im 20. Jahrhundert, gegen Ende der 50er Jahre, von der Elternvereinigung „Lebenshilfe“ in die fachliche Diskussion eingebracht, um die als diskriminierend empfundenen Begriffe, wie Idiotie, Blödsinn oder Schwachsinn zu ersetzen. Mit der Verwendung des Behinderungsbegriffes fand erstmals eine sprachliche Zuordnung zu anderen „Behinderungen“ statt. Von Beginn an umfasste der Begriff deskriptive und zugleich auch ausgeprägte normative Gesichtspunkte, welche, neben der Beschreibung einer bestimmten Personengruppe, auch Normen und Wertvorstellungen zu dieser Personengruppe implizieren (vgl. Theunissen 2005a, 11f.).

Die wissenschaftliche Ursachensuche verlagerte sich im Laufe der Zeit zur Suche nach bestmöglicher Förderung, sozialer Integration und gesellschaftlicher Akzeptanz. Der Behinderungsbegriff wurde somit zu einer sozialen Kategorie (vgl. Biermann, Goetze 2005, 100). Denn neben der medizinischen Breite an Funktionseinschränkungen und Defiziten einer Person mit sogenannter „geistiger Behinderung“, unterliegt die Person auch gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen und Normvorstellungen (vgl. Bundschuh, Heimlich, Krawitz 2002, 39).

Der Begriff „geistig behindert“ grenzt sich, nach Theunissen und Kobi, vom „Normalen“ ab und ist ein Wertbegriff (vgl. Theunissen 2002, 96ff.; Kobi 1999, 16). „Geistige Behinderung“ ist demnach ein vom Menschen konstruiertes Etikett, welches sich stigmatisierend und diskriminierend auf diesen Personenkreis auswirkt (vgl. Theunissen 2002, 96ff.).

Theunissen (2005a, 32) schreibt weiter, dass Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ in vergangenen Jahren immer wieder als Mängelwesen betrachtet wurden. Das versorgungsbedürftige, zu kontrollierende und beschützende Menschenbild wird heutzutage aber abgelöst von „*empowered persons*‘..., d.h. von *selbstbefähigten und selbstbestimmten Subjekten, die für sich selbst am besten wissen, was für sie gut ist und was nicht, die eigene Interessen artikulieren, eigenständig-selbstverantwortlich Entscheidungen für persönliche Angelegenheiten treffen und eigene Belange für sich selbst regeln können*“ (Theunissen 2005a, 32).

Im Laufe der Zeit wurde vielfach diskutiert, ob der Begriff „geistige Behinderung“ durch alternative Termini ersetzt werden müsse. Das Problem, welches die Sonderpädagogik Jahrzehnte lang beschäftigt, ist dabei die „*Diskrepanz zwischen wissenschaftlich möglichst exakter Beschreibung einer Schädigung und sozial-ethischer Beachtung menschlicher Würde*“ (Vernooij 2007, 213).

Es gibt, nach Theunissen (vgl. 2000, 11), für den als „geistig behindert“ definierten Personenkreis keine einheitliche Beschreibung oder Kennzeichnung. Weiters erschweren die große Spannweite an Definitionen, Theorien und Ansätze eine begriffliche Interpretation und Konsensfindung. Um das Individuum und den Menschen anzusprechen wird im wissenschaftlichen Kontext der Begriff „geistige Behinderung“ nicht in der substantivierten Form gebraucht, sondern die alternative Bezeichnung „Menschen mit geistiger Behinderung“ verwendet (vgl. Schuppener 2005, 15). Begriffsalternativen sind zum Beispiel „Menschen, die als geistig behindert gelten/bezeichnet werden“, „Menschen mit kognitiver, intellektueller oder mentaler Behinderung/Beeinträchtigung“, „Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf/Hilfebedarf“ oder „Menschen mit Lernschwierigkeiten“. Im deutschsprachigen Raum wird gerne der Begriff „Menschen mit intellektueller Behinderung“, der aus fachwissenschaftlichen Diskussionen entstanden ist, verwendet (vgl. Theunissen 2009, 10f.), wobei von einer „Behinderung“ betroffene Personen den Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ bevorzugen (vgl. Ströbl 2006, 43).

Von diesem Hintergrund ausgehend hat sich die Autorin dennoch entschlossen am terminierenden Begriff „geistige Behinderung“ festzuhalten, jedoch wird dieser – außerhalb von Zitaten – in einer nicht substantivierten Form, wie z.B. Menschen mit

sogenannter „geistiger Behinderung“ verwendet. Die Zuschreibung „sogenannt“ wurde deshalb gewählt, um eine Diskriminierung und Stigmatisierung des zu erforschenden Personenkreises zu entkräften.

Der Begriff „behindert“ wird beschreibend und nicht diskriminierend gebraucht.

### **3. Selbstbestimmung und Teilhabe als Ziel pädagogischer Arbeit**

In aktuellen Prämissen nationaler und internationaler Leitideen geht es vermehrt darum, Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ ein Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen und die Betroffenen bei ihrer sozialen Teilhabe und Selbstbestimmung zu unterstützen.

Dieses Kapitel soll einen Einblick in Selbstbestimmung und Teilhabe als pädagogisches Ziel geben.

#### **3.1. Selbstbestimmung**

Das alltägliche Verständnis von Selbstbestimmung lässt sich charakterisieren als *„Anrecht auf möglichst viel Freiheit und wenig äußeren Einfluss bei der individuellen Selbstverwirklichung, Unabhängigkeit von äußeren Vorgaben und Begrenzungen bei der Realisierung eigener Wünsche und Bedürfnisse, Wahl zwischen möglichst vielen Alternativen, tun und leben können was und wie man möchte“* (Klauß 2008, 92).

Theunissen und Kulig (vgl. 2006, 237) schreiben, dass der allgemeinen Einschätzung nach, Personen mit „Behinderungen“ nicht in der Lage gelten ihr Leben selbstständig zu führen und zu gestalten. Dies liegt wohl daran, dass Selbstbestimmung des Öfteren mit Selbständigkeit verglichen wird. Personen mit „Behinderung“, die auf Unterstützung angewiesen sind, können aber auch unselbständig selbstbestimmt leben (vgl. Klauß 2003, 90f.).

*„Die Befriedigung von Bedürfnissen, bei der man auf andere Menschen angewiesen ist, setzt zweierlei voraus:*

- *Kommunikation (Mitteilung der Bedürfnisse und Verstandenwerden) und die*
- *Bereitschaft und Fähigkeit anderer Menschen, darauf einzugehen und bei der Befriedigung von Bedürfnissen zu assistieren“* (Klauß 2003, 91).

Hilfebedürftigkeit heißt nicht gleich Fremdbestimmung und Selbständigkeit heißt nicht zwangsläufig selbstbestimmt zu leben. Es geht darum, das eigene Leben zu kontrollieren, Verantwortung zu übernehmen, sich mit sich selbst zu konfrontieren und sich selbst neu zu bestimmen (vgl. Glaser 2009, 88f.). Selbstbestimmung beruht auf Erfahrungen, ist somit ein lebenslanger „Prozess“ (vgl. Theunissen 2006, 3; Klauß 2008, 95) und hat einen *„prozesshaften, aktiven, suchenden Charakter“* (Klauß 2008, 95).

Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ erfahren im Alltag nach wie vor ein großes Maß an Fremdbestimmung. Ihre Initiativen, Ideen, Wünsche werden nur selten aufgegriffen (vgl. Klauß 2003, 100). Durch die Initiative und den Druck der Betroffenen selbst wurde Selbstbestimmung ein Schlagwort in der Behindertenarbeit (vgl. Theunissen, Kulig 2006, 237).

Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ haben oft jahrelang in Abhängigkeitsverhältnissen gelebt und mussten ihre Bedürfnisse einer vorgegebenen Struktur unterordnen. Sich von dieser Abhängigkeit heraus, zu einer selbstbestimmten Person zu entwickeln, bedarf einer Bestärkung und Unterstützung (vgl. Glaser 2009, 90). Es bedarf *„geeigneter Rahmenbedingungen, die persönliche Wahl-, Entscheidungs-, Kontroll-, und Mitgestaltungsmöglichkeiten, Partizipation und Mitsprache erstatten“* (Theunissen, Kulig 2006, 242).

Aus dem skandinavischen Raum wurde die Forderung nach Normalisierung übernommen, welche sich von der Leitidee der Fremdbestimmung abwandte (vgl. Greving, Ondracek 2005, 149ff.).

*„Der Grundgedanke der Normalisierung will dem geistig Behinderten ein so normales Leben wie möglich gestatten, ein Leben, das sich von seinen Möglichkeiten nicht vom durchschnittlichen Leben anderer Bürger unterscheiden soll“* (Thesing 1993, 43).

Wirksame Anstöße zur gesellschaftlichen Anerkennung von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ gehen vom Normalisierungsprinzip aus. Bengt Nirje hat 1969 das Normalisierungsprinzip durch acht Kriterien systematisch dargestellt. Das Normalisierungsprinzip umfasst Forderungen nach einem normalen Tages-,

Wochen- und Jahresablaufes, nach einem normalen Lebenszyklus, einem Leben in einer zweigeschlechtlichen Welt, normaler Respekt bzw. Respektierung von Bedürfnissen, einem angemessenen materiellen Lebensstandard und normale Standards von Einrichtungen (vgl. Hahn 1999, 4). Beck (2001, 83) ergänzt: *„Im Verständnis von Normalität, das dem Normalisierungsprinzip unterliegt, geht es auf der Ebene der Lebensstandards um Lebensbedingungen, Rechte, Wahl- und Partizipationsmöglichkeiten, die denen der Nichtbehinderten entsprechen“*.

Auswirkungen und Zielsetzungen des Normalisierungsprinzips können auf verschiedene Ebenen (vgl. Bürli 2003, 133) zugeordnet werden:

- Individuell-persönliche Ebene: Bedürfnisorientierung, subjektive Perspektive, Selbstbestimmung, Selbstachtung, normaler wirtschaftlicher Standard etc.
- Soziale Ebene: Beziehungsaufbau und -pflege, Sozialbeziehungen, soziale Netzwerke, Sexualität etc.
- Pädagogische Ebene: Lebenslanges Lernen, Bildung und Erziehung etc.
- Institutionell-strukturelle Ebene: Deinstitutionalisierung, selbständiges Wohnen und Arbeiten etc.
- Politische Ebene: Wahl- und Partizipationsmöglichkeiten, Selbsthilfeorganisationen etc.
- Gesellschaftlich-rechtliche Ebene: Wertschätzung statt Diskriminierung, behindertenfreundliche Grundstrukturen und Gesetzgebungen etc.

Ebenso wie das Konzept der Normalisierung liefert auch das weiterführende Empowerment-Konzept Grundlagen für ein selbstbestimmtes Leben (vgl. Biermann, Goetze 2005, 101).

*„Empowerment bestärkt Menschen mit Behinderung darin, ihre Belange eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten und zu gestalten“ (Biermann, Goetze 2005, 90).*

Der Begriff Empowerment stammt aus den USA und kann mit „Selbst-Ermächtigung“ oder „Selbst-Befähigung“ übersetzt werden. Die Wurzeln gehen bis ins 19. Jahrhundert zurück, jedoch wurde der Begriff erst in der afro-amerikanischen Bevölkerung in Folge einer Bürgerrechtsbewegung in den 1960er Jahren verwendet. Von dort aus-

gehend verbreitete sich der Begriff in Friedens-, Frauen-, Ökologie- und Selbstvertretungsbewegungen und in der sozialen Arbeit (vgl. Biewer 2009, 147).

Empowerment bezeichnet im Allgemeinen individuelle und kollektive Entwicklungsprozesse (vgl. Greving, Ondracek 2005, 166) und *„ist ein durchgängiges Konzept für alle Lebensalter, das auf Veränderung der Lebensverhältnisse für randständige und benachteiligte Bevölkerungsgruppen zielt“* (Biewer 2009, 148). Empowerment wird zu einer professionellen Haltung mit dem Ziel, Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ ihre Möglichkeiten anhand von strukturellen Rahmenbedingungen und Selbstgestaltung des Alltags zu erweitern (vgl. Greving, Ondracek 2005, 166ff.).

Ein weiterer ethischer Bezugswert des Empowerment-Konzepts ist, laut Theunissen (vgl. 2009, 40ff.), neben Selbstbestimmung auch Partizipation (Teilhabe).

### **3.2. Partizipation (Teilhabe)**

Alltagsbegriffe übersetzen den Begriff Partizipation mit Beteiligung, Teilnahme, Mitwirkung, Mitbestimmung, wobei in der Fachdiskussion, angelehnt an das Sozialgesetzbuch IX, Partizipation als Teilhabe am gesellschaftlichen Leben verstanden wird (vgl. Theunissen 2006, 29). Wobei die soziale Teilhabe (Partizipation) als *„...das Einbezogensein einer Person in eine Lebenssituation“* (ICF 2005, 146) verstanden wird. *„Sie repräsentiert die gesellschaftliche Perspektive der Funktionsfähigkeit“* (ebd.).

Partizipationsmöglichkeiten können, nach Theunissen (2006), auf vier Ebenen im Sinne von ´community inclusion´ umgesetzt werden. Der Grundsatz der ´Community inclusion´ bedeutet die Schaffung eines sozialen Raumes, in dem Menschen mit „Behinderung“ am gesellschaftlichen Leben teilhaben, ohne ausgeschlossen zu werden. Sie muss Unterstützung und Maßnahmen dort anbieten, wo eine gesellschaftliche Ausgrenzung droht, um eine Ausgrenzung zu verhindern. Die vier Ebenen sind die individuelle Hilfeplanung, die Ebene der Institutionen und Organisationen, die Ebene der regionalen und sozialräumlichen Planung und die Kontrolle von Dienstleistungen, wie z.B: NutzerInnenkontrolle oder Beteiligung an Forschungsprozessen.

Die Haltung zwischen Professionellen und Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ ist immer noch ambivalent. Ungleiche Machtverhältnisse sind gegenwärtig, anstatt eines gemeinsamen Miteinanders, eine erfüllte Kommunikation und ein lebendiges Zusammenarbeiten zwischen „behinderten“ und „nicht behinderten“ Menschen zu implementieren (vgl. Theunissen 2006, 26ff.). Erst wenn diese ungleichen Machtverhältnisse zerfallen, „... kann auf Dauer eine *‘inklusive Kultur’* entstehen“ (Theunissen 2006, 28).

Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ sollen nicht mehr als Objekt, sondern als Subjekt gesehen werden. Diverse Einrichtungen, aber auch der Sozialstaat müssen neu geregelt werden und die professionellen Personen in der Behindertenhilfe müssen von BetreuerInnen zu BegleiterInnen (vgl. Schlummer, Schütte 2006, 13) bzw. AssistentInnen werden (vgl. Greving, Ondracek 2005, 170).

Die Aufgaben der pädagogisch ausgerichteten Behindertenarbeit sind, *„die Funktionsfähigkeit insbesondere auf den Ebenen der Aktivitäten und Partizipation für Menschen mit Behinderung herzustellen, wieder herzustellen, wesentlich zu verbessern und zu erhalten. Partizipation bedeutet in diesem Sinne, dass behinderte Menschen selbstbestimmt und gleichberechtigt in den jeweiligen Lebensbereichen, insbesondere im Erwerbsleben teilhaben“* (Spiess 2004, 33).

Ein wichtiger Indikator für die Teilhabe jedes Menschen in der Gesellschaft ist daher die Erwerbsarbeit. Die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ ist trotz Maßnahmen der beruflichen Förderung, verankerten Rechten und arbeitsmarktpolitischen Schutzmaßnahmen, nicht genügend gesichert (vgl. Wansing 2005, 83f.). Wansing (2005, 84) erklärt:

*„Sowohl die niedrige Erwerbsbeteiligung als auch die hohe und lang anhaltende Arbeitslosigkeit behinderter Menschen sind deutliche Zeichen eines erhöhten Exklusionsrisikos, das aufgrund der zentralen Bedeutung von Arbeit die Inklusionschancen auch anderer gesellschaftlicher Bereiche nachhaltig senkt“.*

In diesem Sinne wird im nächsten Kapitel die Bedeutung von Arbeit näher betrachtet.

## 4. Arbeit als Grundbedürfnis des Menschen

Arbeit gehört zu den fundamentalen Grundbedürfnissen des menschlichen Lebens. Die Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ sind momentan gesellschaftlich bedingt noch sehr eingeschränkt. So bleibt die Werkstatt für „Behinderte“ der nahezu ausschließliche Arbeitsort für Personen mit sogenannter „geistiger Behinderung“. In diesem Kapitel wird erläutert, warum Arbeit so ein wichtiger Bestandteil des Lebens ist und welche Möglichkeiten dadurch eröffnet werden.

### 4.1. Die Bedeutung der Arbeit für Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“

Arbeit und Beruf werden in der Gesellschaft höchst wertgeschätzt und sind für Menschen lebenswichtig. Keine Arbeit zu besitzen kann, nach Butzke (1989, 23), zum „sozialen Tod“ führen.

Beruf wird dabei als Verknüpfung mehrerer Tätigkeiten verstanden und ist mit Rechten und Pflichten verbunden. Der Beruf setzt gewisse Fähigkeiten und Kenntnisse voraus und ist eng mit Lernen und Lehren verbunden (vgl. Stadler 1989, 250f.).

*„Während der Beruf zur Sinnmitte menschlichen Lebens werden kann und zum Wohle der sozialen Gemeinschaft ausgeübt werden soll, bleibt Arbeit äußerlich, kann von Fall zu Fall gewechselt werden und gilt als bloße Verrichtung zum Erwerb materieller Güter“ (Stadler 1989, 251).*

Die Bedeutung von Arbeit kann historisch als ambivalent betrachtet werden. Einerseits wird sie als Selbstverwirklichung, Quelle von Eigentum oder Reichtum gesehen, andererseits kann Arbeit negativ, als Mühe, Last oder Fluch, empfunden werden (vgl. Bieker 2005a, 13). Durch die fortschreitenden technischen Entwicklungen werden immer mehr Arbeitsbereiche durch Maschinen übernommen und diese verdrängen somit die Arbeitskraft des Menschen. Besonders betroffen davon sind weniger qualifizierte ArbeitnehmerInnen. Um einen Arbeitsplatz zu erhalten, werden oft schwere körperliche Tätigkeiten und Opfer von ArbeitnehmerInnen erbracht (vgl. Butzke, Bordel 1989, 23ff.). In der modernen Industriegesellschaft gilt es, trotz der teilweise

auch negativen Erfahrungen, ein Leben ohne Erwerbsarbeit zu verhindern bzw. zu vermeiden. Denn Erwerbsarbeit prägt das Bewusstsein und die Identitätsbildung (vgl. Lelgemann 2000, 1ff.) und dient dem Überleben, der Existenzsicherung, der Daseinserfüllung u.v.m. (vgl. Grampp 2003, 286).

Spiess (2004, 49) betont: *„Arbeit ist Quelle und Grundlage gesellschaftlicher, menschlicher Daseinsform, die die Einbindung des Einzelnen in den sozialen Prozess sichert“*. Das Arbeitsleben schafft einen Zugang zu sozialen Beziehungen und vermittelt einen sozialen Status (vgl. Wansing 2005, 83).

Bieker (vgl. 2005a, 15f.) beschreibt im Anschluss an die Sozialpsychologin Marie Jahoda (1983) fünf Merkmale von Erwerbsarbeit:

1. Erwerbsarbeit bringt eine feste Zeitstruktur mit sich.
2. Erwerbsarbeit schafft soziale Erfahrungen und Kontakte zu Menschen außerhalb familiärer Beziehungen. Das Potenzial an Anregungen, Handlungsmöglichkeiten und Informationen wird dadurch vergrößert.
3. Erwerbsarbeit ermöglicht Teilnahme an kollektiven Zielsetzungen und gemeinsamen Anstrengungen.
4. Erwerbsarbeit weist auf die berufliche Position, den sozialen Status und die damit zusammenhängende Identität einer Person hin.
5. Erwerbsarbeit verlangt regelmäßige Tätigkeit. Kognitive und soziale Fähigkeiten werden gefördert.

Dieser allgemeine Zugang gilt unzweifelhaft auch für Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“.

Bieker (2005a, 16) geht auf die Bedeutung von Arbeit näher ein und beschreibt, was Arbeit für Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ ermöglicht:

- Statt „Defiziten“ wird individuelles „Können“ sichtbar
- Einnehmen einer „normalen sozialen Rolle“
- Abhängigkeit von öffentlicher Unterstützung wird vermieden oder geringer
- Bezahlung der Arbeit (nicht nur durch Lob und Anerkennung)
- Förderung der sozialen Integration

Für Aernout (2007, 77) bedeutet „*sinnvolle Arbeit*“ für Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“:

- *„den Versuch, dem archaischen Bild, das er von der ihn umgebenen Welt hat, eine gewisse Struktur zu verleihen;*
- *Genugtuung und Erwerb eines Selbstwertgefühls, hergeleitet sowohl aus der motorischen Bewegung wie aus dem erreichten Ergebnis;*
- *Gelegenheit zu Kontakten mit Menschen und Material, was zur gesellschaftlichen Integration führen kann; Entwicklung und Fertigkeiten, durch die eine weitere soziale Sicherung zu erreichen ist“.*

Es gibt zahlreiche empirische Untersuchungen zur Bedeutung von Arbeit für Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“, in denen die Betroffenen selbst dazu befragt werden, welche Bedeutung Arbeit für sie hat. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden von diesen Studien drei vorgestellt.

## **4.2. Empirische Untersuchungen über die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“**

### **4.2.1. Jutta Hagen**

Jutta Hagen führte im Rahmen ihrer Dissertation (2001) eine sozialwissenschaftliche Studie durch, in der die Qualität der Hilfenkonzepte in den Tagesstätten LEBEN MIT BEHINDERUNG HAMBURG aus der Sicht der Betroffenen evaluiert wurde. Diese Untersuchung verfolgte das Ziel lebensweltliche Betroffenenperspektive, nämlich das Erleben von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ von Arbeit in einer Tagesstätte, zu erheben. Die Erhebung startete im Juni 1998 und endete 1999. Ersten Zugang zum Feld bekam die Autorin anhand von Gruppendiskussionen mit MitarbeiterInnen der Tagesstätte, mit denen sie auch Termine für Hospitationen vereinbarte, in denen sie teilnehmende Beobachtungen durchführte, Fotos erstellte und Interviewtermine absprach. Für die Erhebung der authentischen Perspektiven von Menschen, die mit einer „Behinderung“ leben, wurde ein mehrdimensionaler Zugang gewählt. Die Autorin arbeitete mit teilnehmenden Beobachtungen im Alltag, mit Fotos und sofern möglich, mit problemzentrierten Interviews (Witzel 1982) (vgl. ebd., 111ff.).

Es wurden 120 einzelfallbezogene Beobachtungsprotokolle von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ erstellt, von 51 Untersuchungspersonen wurden Fotos erstellt und insgesamt konnten 21 Interviews geführt werden, welche auf Tonband aufgenommen wurden. Es wurden zehn Einzelfälle ausgewählt, die eine große Datendichte für den Erkenntnisgewinn gewährleisteten. Diese Einzelfallanalysen wurden themenzentriert nach der Grounded Theory (Strauss/Corbin 1996) ausgewertet (vgl. ebd., 114ff.).

Die Erhebung der individuellen Sichtweisen von NutzerInnen stellte sich dabei als schwierig heraus. Die Untersuchung war aber insofern erfolgreich, weil sich die Forscherin weitgehend an die Betroffenenperspektive annähern konnte und es wurden auch kritische Sichtweisen ermittelt. Betroffene kritisierten vor allem, dass sie unzureichend Möglichkeiten haben, selbstbestimmt auf die Gestaltung des Arbeitsalltags Einfluss zu nehmen (vgl. ebd., 11).

Weiters fand die Autorin Jutta Hagen im Rahmen der Einzelfallanalysen heraus, dass es problematische Bruchstellen bezüglich der Teilhabe an Bildung und Integration in Bildungsinstitutionen für Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ gibt. Bildungswünsche der Betroffenen werden in der Kindheit und Jugend, wenn überhaupt, nur eingeschränkt erfüllt. Die Analyse zeigte auch, dass die NutzerInnen einen Standpunkt zu konzeptionellen Orientierungen haben und bei Entscheidungen mitwirken könnten. Sie kritisieren daher, dass sie bei vielen Entscheidungen, wie zum Beispiel bei der Gestaltung des Alltags, nicht einbezogen werden und dies nur als Aufgabe der TrägervertreterInnen gesehen wird. Dieses Vorenthalten von Partizipation kann für die Betroffenen zu einem Gefühl des Ausgeliefertseins führen und endet schlussendlich häufig in Resignation, indem sie es aufgeben, Wünsche auszudrücken (vgl. ebd., 195ff.).

Die Untersuchung hat gezeigt, dass es für die Praxis relevant ist, Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ in der Artikulation ihrer Bedürfnisse zu unterstützen, indem alternative und über Gespräche hinausgehende Kommunikationsmöglichkeiten angeboten werden. Dies bedeutet auch, dass strukturelle Veränderungen stattfinden sollten, indem Konzepte und Unterstützungsleistungen im Dialog mit den

Betroffenen gestaltet werden und Mitbestimmung als reale Option erlebt wird (vgl. ebd., 231).

Die Untersuchung hat zusammenfassend drei zentrale Forschungsergebnisse erbracht. Es wurde erstens ein methodisches Instrumentarium entwickelt, mit dem weitgehend authentische Perspektiven der Betroffenen ermittelt werden konnten. Zweitens, wurden durch die praxisnahe Qualitätsevaluation die Bedeutungszumessungen der Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ ermittelt, um daraus Erkenntnisse und Qualitätsmaßstäbe für alltägliche pädagogische Handlungskonzepte abzuleiten. Drittens, verdeutlichen die Ergebnisse dieser Untersuchung die Bedeutung von Selbstbestimmung und Partizipation für das allgemeine Wohlbefinden jedes „behinderten“ Menschen (vgl. ebd., 10f.).

#### **4.2.2. Ilka Spiess**

Eine weitere Dissertation, die sich einer ähnlichen Thematik annahm, wurde von Ilka Spiess (2003) verfasst. In ihrer Forschungsarbeit wurden die Umstände und Bedingungen beleuchtet, unter denen Menschen mit „Behinderung“ eine Werkstatt verlassen haben, um sich in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ befragt, die in den Jahren von 1990 bis 2000 eine Werkstatt für „behinderte“ Menschen (WfbM) in der Region Niedersachsen Nordwest verlassen haben, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu werden (vgl. ebd., 31).

Folgenden Fragen wurde in der Studie nachgegangen: *„Wie gestalten behinderte Personen heute ihr Leben, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt waren und diese mit dem Ziel ihrer Integration in den Arbeitsmarkt verlassen haben? Konnten sie sich in für sie befriedigender Weise dauerhaft im Arbeitsmarkt verankern?“* (Spiess 2003, 8).

Zielgruppe dieser Studie waren 16 Frauen und 68 Männer, insgesamt 84 Personen, aus acht Werkstätten. Von den insgesamt 84 interviewten Personen konnten 36 (7 Frauen und 29 Männer) ihre beruflichen Integrationsprozesse in den allgemeinen Arbeitsmarkt und über ihrer Hilfebedarfe befragt werden (vgl. ebd., 113).

Die Durchführung der Untersuchung orientierte sich an den Grundsätzen der Grounded Theory (Glaser/Strauss 1998). Die leitfadengestützten Interviews mit Personen mit „Behinderung“ wurden transkribiert und nach den methodischen Schritten der Grounded Theory ausgewertet. Durch das gewonnene Datenmaterial konnte ein differenziertes Bild von Berufs- und Lebenswegen gezeichnet werden (vgl. ebd., 106ff.).

Im Rahmen der Untersuchung wurde festgestellt, dass sich Personen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ nur dann dauerhaft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verankern können, wenn ihnen eine langfristige, qualifizierte und individuelle Unterstützung und Begleitung zur Verfügung gestellt wird. Der Erfolg von Integrationsmaßnahmen richtet sich nach dem Engagement der begleitenden Personen. Integrationsfachdienste erweitern nicht nur das berufliche Angebot, sondern auch Angebote zur Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit. Ausschlaggebend ist, dass bei einem beruflichen Integrationsprozess nicht zugleich ein sozialer Integrationsprozess in Gang gesetzt wird. Es könnte sein, dass die Person mit „Behinderung“ zwar beruflich integriert, aber sozial isoliert ist und das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund nicht zufriedenstellend und von Dauer sein wird. Ziel ist es daher den Betroffenen unterstützend bei der beruflichen Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zur Seite zu stehen (vgl. ebd., 301ff.).

#### **4.2.3. Richard Wistow und Justine Schneider**

In der qualitativen englischen Studie von Richard Wistow und Justine Schneider (2003) wurde das Ziel verfolgt, die Erfahrungen und Meinungen von 30 Menschen mit Lernbehinderungen in Hinblick auf Arbeit und erhaltene Unterstützung beim Finden und Ausüben einer Arbeit aufzuzeigen und zu klären, wie sich dies auf soziale Inklusion auswirken könnte. Mit der Hilfe von Mitgliedern des Projektes Advisory Group (PAG) wurde ein strukturierter Fragebogen entworfen. Die Befragten stammten aus verschiedenen Teilen Englands. Im Frühjahr 2002 wurden die ersten Interviews geführt, welche von dreißig Minuten bis zu einer Stunde dauerten. Informationsblätter beschrieben, was die Forscher tun und warum sie dies machen. Die Interviews wurden transkribiert und mit der N VIVO Software für qualitative Analyse ausgewertet (vgl. ebd., 167f.).

Insgesamt wurden sechzehn Frauen und vierzehn Männer befragt. Davon waren vierzehn Menschen mit Lernbehinderung in unterstützter Beschäftigung, sechs waren auf dem „Supported Placement Scheme“, vier Befragte bekamen in ihrer bezahlten Arbeit keine formelle Unterstützung, drei arbeiteten in geschützten und zwei in sozialen Fabriken, wo sie keine bestimmte Unterstützung bekamen. Eine Person arbeitete im freiwilligen Sektor. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass ihre Arbeit ohne Absprache für sie gewählt wurde, aber sie nahmen gleich das erste akzeptable Arbeitsangebot an. In der Untersuchung wurde herausgefunden, dass den 30 Befragten 69 Menschen bei der Ausführung ihrer Tätigkeiten behilflich waren. Die Mehrheit der Befragten war mit der erhaltenen Unterstützung zufrieden, daher suchten zwei Drittel der Interviewten keine Änderung ihrer Arbeitsunterstützung. Jedoch ein Drittel wünschte sich mehr Unterstützung bei Problemen und bei der Entwicklung von Fertigkeiten, um ihre Karriere voranzutreiben. Auf die Frage, was sie an ihrer Arbeit stolz machen würde, antworteten die Befragten, dass sie Geld verdienen, Fristen einhalten, die Arbeit gut machen, eine Uniform tragen und Lob bekommen. Die Studie zeigte, dass Gelegenheiten zu arbeiten und eine Wahlmöglichkeit in der Art der Tätigkeiten entscheidend sind für die Zufriedenheit von Menschen mit Lernbehinderung. Weiters hat die Möglichkeit eine Ausbildung zu machen und an einer Karriere zu arbeiten eine große Bedeutung für Menschen mit Lernbehinderung. Ein ebenso wichtiger Faktor ist die zu fördernde soziale Integration am Arbeitsplatz, die kontinuierliche Unterstützung bei der Arbeit und das steigende Verständnis von Seiten der ArbeitgeberInnen und der KollegInnen (vgl. ebd., 168ff.).

Folgend wird im nächsten Unterkapitel auf die österreichische Gesetzeslage zum Thema Arbeit und „Behinderung“ eingegangen.

#### **4.3. Die österreichische Gesetzeslage in Bezug auf die Arbeitstätigkeit von Menschen mit „Behinderung“**

Die Integration von Personen mit „Behinderung“ in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördert die soziale Teilhabe und die gesellschaftliche Anerkennung (vgl. Fasching 2004, 81). Es ist entscheidend, „*dass Integration durch kommunikativen Umgang und*

*selbstverständliche Interaktion zwischen behinderten und nicht behinderten Menschen möglich wird. Integration am Arbeitsplatz entsteht nicht durch Arbeit an einem Ort, sondern erst durch gemeinsame Arbeit an einem gemeinsamen Gegenstand“ (Spiess 2004, 31).*

Im Folgenden wird die österreichische Gesetzeslage in Bezug auf die Arbeitstätigkeit von „behinderten“ Menschen dargestellt.

#### **4.3.1. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)**

Das BEinstG unterstützt die Eingliederung „begünstigter Behinderter“ in das Erwerbsleben, sowie die Sicherung der Arbeitsplätze von Menschen mit „Behinderung“. „Begünstigte Behinderte“ sind Personen im Erwerbsalter mit einem Grad der „Behinderung“ von mindestens 50% (vgl. Fasching 2004, 61f.).

Nicht als begünstigt gelten Personen mit „Behinderung“ (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 1997, 237),

- die die Schul- und Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen haben oder das 65. Lebensjahr überschritten haben,
- die nicht in Beschäftigung sind,
- die durch dauernde Erwerbsunfähigkeit, nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften, Geldleistungen erhalten
- und die aufgrund ihrer „Behinderung“ keine Erwerbstätigkeit ausführen können.

Gekennzeichnet sind die Begünstigungen des BEinstG (vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005, 45) zum Beispiel durch:

- die Beschäftigungspflicht
- die Pflichtstellen
- den Ausgleichstaxfonds
- den Kündigungsschutz

Die Quotenregelung sieht vor, dass die DienstgeberInnen, welche 25 oder mehr Personen ohne „Behinderungen“ angestellt haben, „begünstigte behinderte“ Personen beschäftigen müssen, sonst muss der Betrieb für jede nicht besetzte Pflichtstelle eine Ausgleichstaxe zahlen (vgl. Fasching 2004, 63). Es wird eine Ausgleichstaxe für jeden fehlenden „begünstigten behinderten“ Menschen gezahlt und jährlich mit dem Pensionsanpassungsfaktor erhöht. Die gezahlte Ausgleichstaxe unterstützt die berufliche und soziale Integration der Betroffenen und wird für die Errichtung und den Ausbau Integrativer Betriebe verwendet. Die Wirtschaft im Allgemeinen, aber auch die einzelnen UnternehmerInnen profitieren aus Förderungsmaßnahmen und Prämien an ArbeitgeberInnen (vgl. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz 2007, 31).

Der Kündigungsschutz hat einerseits den Vorteil, dass die Kündigung durch die ArbeitgeberInnen erst dann gültig ist, wenn der Behindertenausschuss des Bundessozialamtes dieser Kündigung zustimmt (vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005, 96). Weiters sichert der Kündigungsschutz auch gesundheitlich beeinträchtigte Personen und bringt Ausgleich für behinderungsbedingte Erschwernisse (vgl. Fasching 2004, 63). *„Andererseits ist der Kündigungsschutz gerade von Seiten der Unternehmen ein Grund für die Nichteinstellung begünstigter Behinderter, da sich die ArbeitgeberInnen von dieser Bestimmung in ihrer Entscheidungsfreiheit eingeengt fühlen, was wiederum zu negativen Auswirkungen für die Vermittlungsaussichten begünstigter Behinderter führt“* (Fasching 2004, 63f.).

#### **4.3.2. Die Behindertenmilliarde der Bundesregierung**

Fasching (2004, 52) erklärt, dass *„das vorrangige Ziel der beruflichen Integration die dauerhafte Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist“*. Die Behindertenmilliarde unterstützt neue Projekte im Bereich der beruflichen Integration.

Durch den Verdrängungswettbewerb haben die Schwächeren in der Gesellschaft, nämlich niedrig qualifizierte Menschen, weniger Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Besonders schwer haben es Menschen mit „Behinderung“ aus strukturschwächeren Gebieten, weil die Ausbildung oft weit entfernt von der Familie stattfindet.

det und manche Menschen mit „Behinderung“ den Ablösungsprozess von der Familie noch nicht abgeschlossen haben oder die notwendige Selbständigkeit noch nicht erreicht haben (vgl. Fasching 2004, 53ff.).

Die Behindertenmilliarde unterstützt besonders Frauen mit „Behinderung“, Jugendliche mit Lernbehinderungen, Menschen mit psychischen oder sogenannten „geistigen Behinderungen“ und Menschen mit Sinnesbehinderungen (vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005, 85). Da Frauen mit „Behinderung“ gegenüber Männern noch mehr benachteiligt sind, möchte die Autorin die besondere Situation der Frau mit „Behinderung“ darlegen.

#### **4.3.3. Behinderungsspezifische Problematik - Frauen mit „Behinderung“**

Durch die Unterschiedlichkeit der Berufsverläufe von „begünstigten“ Frauen und Männern mit „Behinderung“ wird die Berufstätigkeit verschieden bewertet und die Erwerbsbiografien von Frauen sind durch mehr Brüche und Unterbrechungen gekennzeichnet, was wiederum zu einer instabileren beruflichen Integration der „begünstigten“ Frau mit „Behinderung“ führt (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 1997, 305).

Eine weitere Einschränkung ist die Tatsache, dass Frauen mit „Behinderung“ normalerweise länger arbeitslos sind und im Gegensatz zum männlichen Geschlecht normalerweise weniger Arbeitslosengeld und Notstandshilfe bekommen. Darum legt auch die Behindertenmilliarde ein besonderes Augenmerk auf die Situation der Frau mit „Behinderung“ (vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005, 33).

Schabmann und Klicpera (1997, 7 zit. n. Fasching 2004, 137) zeigen im Rahmen eines Forschungsprojektes Arbeitsplätze, welche Personen mit „Behinderung“ überwiegend ausüben: *„Fertigung/Produktion/Montage (39%), Materialwirtschaft/Lager/Versand (23%) sowie Kantine/Wirtschaftsbetrieb (25%) usw. bei Reinigungsarbeiten (34,6%) oder leichten Hilfsarbeiten (19,8%)“*.

Fasching (2004, 123) erklärt, dass Frauen und Mädchen mit „Behinderung“ *„häufig in hauswirtschaftlichen und frauentypischen Beschäftigungsbereichen wie Hotel- und*

*Gastgewerbe und in sozialen Einrichtungen als Putz- und Küchenhilfe oder im Textilbereich als ungelernte HelferInnen tätig sind, während Jungen mit Behinderung in traditionell männlich besetzten Arbeitsfeldern (Metall, Elektro, Verpackung) eingesetzt sind“.* Das liegt wohl daran, dass Frauen mit „Behinderung“ häufig in ihrem Elternhaus traditionell und rollenkonform erzogen werden. In Maßnahmen der beruflichen Integration werden daher vorwiegend frauentypische Beschäftigungsmöglichkeiten herangezogen. Durch spezielle Förderungsmaßnahmen sollen auch frauentypische Berufswahlmöglichkeiten ermöglicht werden (vgl., ebd.). Diese Förderungsmaßnahmen der beruflichen Integration werden folgend beschrieben.

#### **4.3.4. Förderungsmaßnahmen**

Förderungen für die berufliche Integration von Frauen und Männer mit „Behinderung“ sind nach dem Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (vgl. 2005, 49) zum Beispiel

- Arbeitsassistenz
- Clearing
- Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz
- Berufsausbildungs-Assistenz
- Arbeitsplatz-Adaptierung
- Zuschüsse zu Lohn- und Ausbildungskosten
- Geld für Schulungen
- Geld für bauliche, technische und ergonomische Adaptierungsmaßnahmen
- Förderung neuer Arbeitsplätze und neuer Ausbildungsplätze
- Förderung bei Arbeitsantritt
- Förderung von Begleitpersonen oder DolmetscherInnen
- Förderung für Selbständige
- Mobilitätzuschuss
- Anschaffung eines Blindenführhundes

Die Autorin konzentriert sich nun auf zwei Beispiele von Förderungen der beruflichen Integration, nämlich auf „Clearing“ und „Arbeitsassistenz“.

Fasching (2004, 73) beschreibt: *„Die Maßnahme ‘Clearing’ zielt direkt auf SchülerInnen ab, die noch in der Schule sind oder auf SchulabsolventInnen. Das Clearing umfasst die Beratung, Betreuung und Begleitung und schließt diagnostische Tätigkeiten ein. Ziel des Clearing soll eine Abklärung der beruflichen Zukunftsvorstellungen des Jugendlichen bezwecken und kann im Regelfall höchstens 6 Monate dauern“.*

Ein geeignetes, individuelles Maßnahmenpaket zur beruflichen Integration wird mit den Betroffenen im letzten oder vorletzten Schuljahr festgelegt. Das Maßnahmenpaket beinhaltet:

- *„die Erstellung eines Neigungs- und Eignungsprofils,*
- *die Durchführung einer Stärken/Schwächen-Analyse*
- *das Feststellen bzw. Umreißen eines allfälligen Nachschulungsbedarfs,*
- *das Aufzeigen von beruflichen Perspektiven auf der Grundlage des Neigungs- und Eignungsprofils,*
- *darauf aufbauend die Erstellung eines Karriere-/Entwicklungsplans“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2009, 172).*

Die, an das Clearing anschließende, Maßnahme ist begleitende Hilfe am Arbeitsplatz und die Arbeitsassistenz. Das Ziel der Arbeitsassistenz ist die direkte berufliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. *„Ihre Arbeit basiert auf dem Prinzip der ‘Unterstützten Beschäftigung’ (Supported Employment). Unterstützte Beschäftigung bedeutet, dass eine arbeitssuchende Person mit einer Behinderung direkt einen Arbeitsplatz in einem regulären Betrieb erhält und dabei von der Arbeitsassistenz vorbereitet und begleitet wird“ (Fasching 2004, 78).*

Die Arbeitsassistenz umfasst vier wesentliche Bereiche:

1. Beratung, Information und Orientierung

Die Arbeitsassistenz informiert über vorbereitende Maßnahmen zum beruflichen Einstieg und weitere Alternativen.

2. Stellensuche und Arbeitserprobung

Die Arbeitsassistenz hilft bei der Gestaltung der Bewerbungsunterlagen und des Vorstellungsgespräches, informiert die DienstgeberInnen über Förderungen und die Rahmenbedingungen einer Anstellung. Personen aus dem Arbeitsumfeld können sich beraten lassen etc.

### 3. Begleitung beim Arbeitseinstieg

Die Arbeitsassistenz unterstützt die ArbeitnehmerInnen, bei Bedarf auch längerfristig, mit begleitenden Gesprächen.

### 4. Hilfe bei Problemen am Arbeitsplatz

Die Arbeitsassistenz vermittelt zwischen ArbeitskollegInnen oder DienstgeberInnen und dem Menschen mit „Behinderung“ bei Konflikten und versucht die Interessen beider Seiten zu berücksichtigen (vgl. Gratz 2005, 11).

Die Stärken der Arbeitsassistenz werden im Folgenden (vgl. Fasching 2004, 181) aufgezählt:

- Individuelle und kontinuierliche Beratung und Unterstützung
- Förderung der Selbstbestimmung
- Entwicklung einer Berufsperspektive entsprechend den individuellen Fähigkeiten
- Orientierung an den Interessen und Fähigkeiten
- Praktika (es werden Praktikumsplätze ausgewählt, die für einen späteren Arbeitsplatz relevant sein könnten)
- Passung zwischen Fähigkeiten und Anforderungen
- Förderung arbeitsbezogener und sozialer Kompetenzen
- Abbau von sozialen Vorurteilen
- Unterstützung bei der sozialen Integration im Betrieb
- Einbeziehung des sozialen Netzwerkes
- Kooperation (zu den wichtigsten KooperationspartnerInnen zählen neben den Betrieben und den Angehörigen – die Schulen, der pädagogisch-psychologische Dienst und das Arbeitsmarktservice)

Neben dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt es in Österreich noch eine weitere Arbeitsmöglichkeit für Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“, nämlich den Ersatzarbeitsmarkt.

## **4.4. Der Ersatzarbeitsmarkt**

Zum Ersatzarbeitsmarkt gehören die geschützte Werkstätte, die seit 1999 als Integrativer Betrieb bezeichnet wird, und die Beschäftigungswerkstätten. Beide Einrich-

tungen bieten Menschen mit „Behinderung“ die Möglichkeit einer Beschäftigung, sowie die Vorbereitung auf eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Fasching 2004, 65f.).

*„Menschen mit Behinderung sehen sich einer sehr schlechten Arbeitsmarktlage gegenüber. (...) Platzierungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt werden immer schwieriger, weil Nischenarbeitsplätze, einfache und ungelernete Tätigkeiten wegfallen“ (Fasching 2004, 53).*

Gelingt der Einstieg in die Erwerbstätigkeit nicht, sind Menschen mit „Behinderung“ von Arbeitslosigkeit betroffen. Um die Arbeitslosigkeit zu umgehen, gibt es Beschäftigungswerkstätten und Integrative Betriebe. Diese sind für Menschen mit „Behinderung“ institutionalisierte Arbeitsmöglichkeiten am geschützten Arbeitsmarkt (vgl. Fasching 2004, 53).

#### **4.4.1. Integrative Betriebe (Geschützte Werkstätten)**

Die Idee und das Ziel der Integrativen Betriebe ist die Vermittlung der Menschen mit „Behinderung“, nach entsprechender Förderung, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Diese Betriebe werden als Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach kaufmännischen Grundsätzen geführt und müssen daher einen überwiegenden Teil selbst erwirtschaften. Der oder die Arbeitnehmer/-in muss ein Mindestleistungsniveau von mindestens 50% erreichen, das eine Person ohne „Behinderung“ in gleicher beruflicher Verwendung erbringt (vgl. Fasching 2004, 66). Integrative Betriebe bieten für viele Menschen mit „Behinderungen“, die keine Chance auf eine Integration am allgemeinen Arbeitsmarkt haben, eine *„individuelle, bedarfsgerechte und psychosoziale Betreuung und ein gesichertes Einkommen“ (ebd.)*.

In Österreich gibt es, nach dem „Bericht der Bundesregierung über die Lage der behinderten Menschen in Österreich“, acht integrative Betriebe, in denen etwa 1400 Menschen mit „Behinderung“ gearbeitet haben und ungefähr 90 Menschen mit „Behinderung“ ausgebildet wurden (vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005, 52). Im Gegensatz zu den Integrativen Be-

trieben ist bei Beschäftigungswerkstätten die Chance eher gering eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.

#### **4.4.2. Beschäftigungswerkstätten – Begriff, Auftrag und Zielgruppen**

Aus dem Forschungsprojekt des Instituts für Bildungswissenschaft der Universität Wien, geleitet von Univ. Prof. Dr. Gottfried Biewer, mit dem Untertitel „Die Übergangs-, Unterstützungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung in Österreich“ entstand ein Band mit dem Titel „Werkstätten und Ersatzarbeitsmarkt in Österreich“, welcher von Mag. Oliver König verfasst und dokumentiert wurde. In diesem Band sind die Ergebnisse der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen der Bundesländer, sowie der WerkstättenträgerInnen und Standorte im Zeitraum 2008-2009 festgehalten. In Österreich gibt es, laut dieser Befragung, eine Vielzahl an Bezeichnungen für Werkstätten. Nach Angaben der Bereichs- und Standortleitungen in Österreich dominieren die Bezeichnungen „Beschäftigungstherapie“ und „Werkstätte“ (vgl. König 2010, 4ff.).

Laut Duden (Download: 27.6.2011) ist Beschäftigungstherapie eine *„Heilmethode, die durch Anleitung zu handwerklicher und künstlerischer Tätigkeit psychische und körperliche Schädigungen auszugleichen versucht“*.

Nach dem Behindertengesetz des Landes Wien (2004, Download: 27.5.2008, 6) ist der Zweck der Beschäftigungstherapie nach § 22 *„... Behinderten, deren körperlicher, geistiger oder seelischer Zustand einer beruflichen Ausbildung oder einer beruflichen Eingliederung selbst unter beschützenden Bedingungen hinderlich ist, Mittel oder Einrichtungen zur Erhaltung und Weiterbildung der vorhandenen Fähigkeiten sowie zur Eingliederung in die Gesellschaft zur Verfügung zu stellen.“*

Weitere Bezeichnungen für die Werkstätten sind „Tagesstruktur“, „Fähigkeitsorientierte Aktivität“, „Tageseinrichtung“, „Geschützte Arbeit“ und viele mehr (vgl. König 2010, 28). Im Rahmen dieser Diplomarbeit wird, im Sinne einer einheitlichen Formulierung, von Beschäftigungswerkstätten gesprochen.

Bereits nach der Schulzeit werden die meisten Menschen mit „Behinderung“ in einer Beschäftigungswerkstätte tätig. Im Jahr 2008 haben österreichweit ca. 19.000 Menschen mit „Behinderung“, bei ca. 142 TrägerInnenorganisationen, einen Werkstättenplatz in Anspruch genommen (vgl. König 2010, 147). Beschäftigungswerkstätten

bieten ein multiprofessionelles Betreuungsteam, welches ein umfassendes Leistungsprogramm anbietet. Das vielfältige Leistungsangebot beinhaltet berufliche Bildung, Förderung und Beschäftigung (vgl. Bieker 2005b, 313ff.), aber auch der therapeutische Aspekt steht im Vordergrund (vgl. Fasching 2004, 65).

Da die Übergangsquote von Beschäftigungswerkstätten zur beruflichen Integration am allgemeinen Arbeitsmarkt sehr gering ist, muss ebenso darauf geachtet werden, dass die „Über- als auch die Unterforderung der betroffenen Personen vermieden werden“ (Winterer 2005, 13). Betätigungsfelder sind hier zum Beispiel „*Tischlerarbeiten bis zur Keramikbearbeitung; von Tätigkeiten in der Hauswirtschaft bis zu Dienstleistungen für Firmen und Privatkunden; von der Pflege der Grünanlagen bis zur Industriearbeit*“ (Winterer 2005, 13).

Die Bezahlung erfolgt nicht durch ein Arbeitsverhältnis, sondern die Menschen mit „Behinderung“ bekommen durchschnittlich 40 Euro pro Monat Taschengeld. Weiters haben sie keinen Anspruch auf Sozialversicherung. Sie sind mit den Eltern mitversichert oder sie schließen eine Selbstversicherung ab (vgl. Fasching 2004, 66f.).

Zielgruppen einer Beschäftigungswerkstätte sind, laut Bieker (vgl. 2005b, 313ff.), Menschen,

- die durch die Art und Schwere ihrer „Behinderung“ die gewünschte Leistungsfähigkeit in gewinnbringenden Betrieben nicht zu erbringen scheinen.
- die durch ihre Eigenheiten und Auffälligkeiten im Betrieb nicht arbeiten können.
- die ein hohes Maß an Unterstützung benötigen.
- die sich oder andere Menschen gefährden.
- die keine geregelte berufliche Ausbildung absolvieren können, um daraufhin ein Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzugehen.

In der Beschäftigungswerkstätte wird zwar Personen mit „Behinderung“ die Teilnahme am Arbeitsleben angeboten, aber eine wichtige Aufgabe bleibt, nach Spiess (2004, 7f.), dennoch „*den behinderten Beschäftigten umfangreiche Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und ihnen den Weg in den Arbeitsmarkt zu eröffnen und zu ebnen*“. Beschäftigungswerkstätten bieten für Menschen mit sogee-

nannter „geistiger Behinderung“, die weniger Chancen haben einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, eine Beschäftigung (vgl. Fasching 2004, 53ff.).

Beschäftigungswerkstätten stehen aber dennoch zunehmend in Kritik, weil

- die Bezahlung einem Taschengeld gleicht, anstatt einem Entgelt.
- Werkstätten einen Sonderstatus besitzen und das Niveau eines Unternehmens nicht erreichen.
- alle Kolleginnen und Kollegen ebenfalls „behindert“ sind und somit keine soziale Integration und gesellschaftliche Teilhabe geleistet wird (vgl. Biermann, Goetze 2005, 122).
- die Isolation von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ gefördert wird. Diese bedrohliche Isolation wird durch die berufliche Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt verhindert (vgl. Spiess 2004, 35).

Ebenso wird von den BetreuerInnen oftmals vergessen, dass Personen mit „Behinderung“ in Beschäftigungswerkstätten NutzerInnen von Dienstleistungen sind (vgl. Gromann, Niehoff-Ditmann 1999, 156).

*„Nutzerorientierung“ würde zum Ausdruck bringen, daß individuelle Bedürfnisse behinderter Menschen für die Konzeptionsentwicklung und Planung von Hilfen im Mittelpunkt stehen und daß individuelle Planung, Zielvereinbarung und Rückmeldung bzw. Bewertung der Nutzer als ein dokumentierter Prozeß zu einer stetigen Verbesserung der Bedarfsdeckung führt“ (ebd.).*

Im Anschluss an dieses Zitat wird auf die NutzerInnenbeteiligung in der Beschäftigungswerkstätte näher eingegangen.

## 5. NutzerInnenbeteiligung in der Beschäftigungswerkstätte

Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ sind teilweise auf Hilfeleistungen angewiesen und nutzen die Hilfestellungen seitens Institutionen. Sie sind NutzerInnen von sozialen Dienstleistungen (vgl. Gromann 1996; Gromann, Niehoff-Dittmann 1999; Beresford 2004; Oelerich, Schaarschuch 2005).

Folgend erscheint der Autorin der Begriff „NutzerInnen“ von sozialen Diensten und des von einer Hilfeleistung „Betroffenen“ geeignet, die Stellung der Personen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ im institutionellen Kontext zu kennzeichnen.

### 5.1. NutzerInnen von sozialen Dienstleistungen

Viele Menschen mit „Behinderung“ machten die Erfahrung, dass *„sich die Dienstleistungen sozialer (Groß-)Systeme nur selten an ihren Vorstellungen, Lebensplänen, Wünschen oder Bedürfnissen orientierten. Stattdessen dominierten verbands-, berufsständische und wirtschaftliche (Träger-)Interessen, durch die die betroffenen behinderten Menschen dazu angehalten wurden, sich institutionellen Zwängen und vorgegebenen Normen anzupassen und sich auf die paternalistische Institutionskultur einzulassen“* (Theunissen 2005, 34).

Die Untersuchung von Jutta Hagen (2001) zeigt, dass die Teilhabe an Entscheidungen in Beschäftigungswerkstätten für das Wohlbefinden jedes Einzelnen bedeutsam ist:

*„Als besonders prekäre Situation hat sich diesbezüglich erwiesen, dass das Vorenthalten von Partizipation an den ihren Alltag betreffenden Entscheidungen bei ihnen Gefühle von Ohnmacht und Ausgeliefertsein hervorruft. (...) Schließlich haben die HilfsadressatInnen deutlich zum Ausdruck gebracht, dass sie nicht den Eindruck haben, dass ihre Meinung im institutionellen Gefüge gefragt sei, sie also Einfluss auf konzeptionelle Entscheidungen hätten“* (Hagen 2001, 231).

Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ sind zwar NutzerInnen von Dienstleistungen, aber *„von den sogenannten ‘Klienten’ und ‘Patienten’ wird in der*

*Regel verlangt, dass sie ihre Bedürfnisse den Arbeitsplänen und organisatorischen Zwängen der Mitarbeiter anpassen, anstatt dass die Dienstleistungen so konzipiert werden, dass sie sich den Bedürfnissen der behinderten LeistungsnehmerInnen anpassen und diese als 'KundInnen' betrachtet werden“ (Miles-Paul 2006, 39).*

Die Kontrolle oder Bewertung durch die NutzerInnen ist aber ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung (vgl. Gromann 1996, Gromann und Niehoff-Dittmann 1999). Durch die Qualitätssicherung werden Maßnahmen gesetzt, um in den Einrichtungen die Qualität der Arbeit zu kontrollieren und zu sichern. Es werden für die Bewertung der Qualität Kriterien, wie Gruppengröße, die Gruppenausstattung und Arbeitsutensilien eingesetzt, sowie zwischenmenschliche Kriterien, wie Wertschätzung, Kooperation, Arbeitszufriedenheit und Entfaltungsmöglichkeiten von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ und der MitarbeiterInnenschaft (vgl. Greving, Ondracek 2005, 364).

*„Die systematische Entwicklung und Sicherung der Dienstleistungsqualität (Qualitätsmanagement) wird als Aufgabe von Institutionen, Aufsichtsbehörden, Einrichtungsträgern und der engagierten Öffentlichkeit betrachtet“ (Greving, Ondracek 2005, 364).*

Auch die finanziellen Ressourcen und die Professionalität der MitarbeiterInnen tragen zur Qualität der Einrichtung bei. Greving und Ondracek (vgl. 2005, 364ff.) nennen zehn Merkmale heilpädagogischer Professionalität: Theorieverankerung, Mitmenschlichkeit, Fachlichkeit und Offenheit, Doppelbindung System-Person, Zwi-spältigkeit Aufgabe-Beziehung, Soziales Engagement, Verantwortungsbewusstsein, Zurückhaltung, Zuversicht, Subjekt-Instrument-Doppelung. Diese Merkmale wurden in der folgenden Abbildung (Abb. 4) eingearbeitet:



**Abb. 4: Merkmale heilpädagogischer Professionalität (aus Greving und Ondracek 2005, 367)**

Die Frage nach der Qualität institutioneller Einrichtungen ist besonders wichtig, weil die Prinzipien Selbstbestimmung und soziale Teilhabe ein übergeordnetes Ziel aller Leistungen für Menschen mit „Behinderung“ sind (vgl. Metzler, Rauscher 2003, 236). Bei der Frage nach der Qualität geht es also darum, wo die Bedürfnisse und Entwicklungsmöglichkeiten der Betroffenen liegen und welche spezifischen Leistungen dafür zur Verfügung gestellt werden müssen (vgl. Berns 2002, 23).

Qualität ist untrennbar mit NutzerInnenbeteiligung verbunden, weil die Betroffenen die Mitbestimmung in sozialen Diensten als Verbesserung der Lebensqualität betrachten (vgl. Beresford 2004, 348).

*„Mitbestimmung erfährt eine begriffliche und handlungspraktische Konkretisierung in Form von aktiver Teilhabe an Gesellschaft und Gemeinschaft ...“* (Schuppener 2005, 49).

Es reicht nicht aus vordefinierte Qualitätsstandards aufzustellen, sondern es sollte auf die individuellen Vorstellungen von Qualität eingegangen werden, weil jede Person ihre eigenen individuellen Ansprüche und Ziele verwirklichen möchte (vgl. Beresford 2004, 348ff.).

*„Wenn wir Nutzerbewertung ernst nehmen, geht es ... um das systematische Einbeziehen der persönlichen Lebensziele und der Bewertung der gegenwärtigen Lebenssituation geistig behinderter Menschen sowohl in die pädagogische Planung von Hilfen wie in zukünftig verbindlich geforderten Qualitätssicherungsmaßnahmen der Dienste und Einrichtungen“ (Gromann, Niehoff-Dittmann 1999, 162).*

Um adäquate Qualität zu erreichen, müssen daher *„entsprechende Strukturen auf kommunaler, regionaler und überregionaler Ebene im Sinne einer Interessensvertretung mit politischen Mitbestimmungsrechten sowie einer regional verankerten Zuständigkeit und Bedarfsplanung und Verfahren zur Erhebung und Abstimmung unterschiedlicher Interessen und des Bedarfs entwickelt werden“* (Beck, 1996, 11).

Um wirksame Unterstützungsleistungen der in pädagogischen Arbeitsfeldern Tätigen zu gewährleisten, ist es naheliegend, dass das ExpertInnenwissen von Personen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ pädagogisch relevant und richtungsweisend ist. Hagen (2007, 22) betont, *„um wirksame, für die Hilfeadressat/innen als sinnvoll erlebte Unterstützungsleistungen entwickeln zu können, ist ein echter Dialog mit den Betroffenen unverzichtbar“* und dass *„eine Evaluation durch die Betroffenen selbst zumeist völlig fehle“*. Weiters erklärt Hagen (ebd., 30), dass *„die entscheidende Voraussetzung für gelingende Kommunikation darin besteht, den Menschen mit einer geistigen Behinderung nicht als tendenziell unfähigen Gesprächspartner zu betrachten“*. Personen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ werden, laut Hagen (ebd., 22ff.), oft als kommunikationsunfähig betrachtet. Dies liegt daran, dass man ihnen eine Neigung zur Zustimmung und ein begrenztes Repertoire an Antworten zuschreibt (vgl. ebd.).

Von dieser Annahme ausgehend, wird die Autorin im nächsten Schritt auf die Schwierigkeiten der Durchführung eines qualitativen Interviews mit Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ näher eingehen.

## **5.2. Das qualitative Interview mit Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“**

Tobias Buchner (2008, 516ff.) versucht in seinem Artikel eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Methode des qualitativen Interviews mit Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ zu leisten. Er hat dabei anhand einer Zusammenfassung der internationalen Literatur und seiner eigenen Erfahrungen grundlegende Elemente erarbeitet, welche ethische, methodologische und praktische Aspekte der Durchführung von qualitativen Interviews umfassen. Die Autorin verwendet diese Aspekte für ihre Befragung im empirischen Teil und versucht die wichtigsten Punkte eines ethisch-verantwortungsvollen Ablaufs einer Forschung in der folgenden Grafik (Abb. 5) zusammenzufassen:

## **EINVERSTÄNDNIS**

- Vollkommenes freiwilliges Einverständnis der ProbandInnen
- Erste Einwilligung nach Informationen über Absichten und Hintergründe
- Hervorheben, dass Nicht-Teilnahme keine negativen Konsequenzen hat
- Ein oder mehrere Gespräche vorab führen
- Einfache, klare Sprache in einem ungestörten, vertraulichen Setting – nach Bedürfnissen und Wünschen der Betroffenen gestalten
- Für Entscheidung genügend Zeit geben
- Klar stellen, dass Einverständnis auch zurückgezogen werden kann
- Einverständnis in mehreren Phasen des Forschungsprozesses immer wieder einholen
- Verdeutlichung, dass kein Test bevorsteht



## **BEZIEHUNG ZWISCHEN FORSCHER/-IN UND PROBAND/-IN**

- Anknüpfungspunkte für vertrauensvolle Beziehung → Vorgespräche zum Einholen des Einverständnisses
- Zeit nutzen, neben Erläuterung der übrigen Informationen auch etwas über sich zu erzählen
- Ehrlich vorgehen
- Auch nach den Interviews über den Stand des Projekts informieren
- Datenträger im Vorgespräch und bei Interview selbst erklären



## **DATEN**

- Anonymisierung der Daten
- Besitzrecht der erhobenen Daten → bei Bedarf Zugang zu Daten gewähren



## **SETTING DER BEFRAGUNG**

- In alltäglicher Umgebung
- Separater Raum
- Flexibel reagieren und Auswahl gänzlich ProbandInnen überlassen



## **KOMMUNIKATION**

- Hohes Maß an Sensibilität, Spontanität und Einfühlungsvermögen
- Offenes Interviewkonzept ist empfehlenswert
- Fragen immer auf den Verlauf des Gesprächs anpassen und Vorgehen ständig reflektieren
- Atmosphäre sollte von Vertrauen und Entspannung geprägt sein
- Interview eröffnen → verweisen auf Anonymität, Hintergründe, Bedeutung der Betroffenenperspektive – Gemeinplätze z.B.: Wetter zu Beginn thematisieren, um Nervosität und Anspannung zu lösen
- Erste Phase des Interviews mit Fragen zur momentanen Lebenssituation → „aufwärmen“
- Länge des Interviews entspricht der Konzentrationsfähigkeit
- Von Zeit zu Zeit auf Pausen verweisen
- Bei Erschöpfungszustand zweiten Termin zur Weiterführung anbieten
- Zeit zum Überlegen einräumen
- Bei keiner Antwort alternative Termini verwenden
- Immer noch keine Antwort → nachfragen, was an Fragestellung unklar ist
- Bei Bedarf unverständliche Wörter erklären
- Bei zu persönlichen, schmerzhaften Fragen Person erinnern, dass man keine Fragen beantworten muss → freiwillige Basis



## **AUSWERTUNG UND INTERPRETATION DER DATEN**

- Erster Schritt: alle aufgezeichneten Daten transkribieren
- Durch kommunikative Validierung absichern (bei Interview)

**Abb. 5: Ethische, methodologische und praktische Aspekte zur Durchführung von qualitativen Interviews mit Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ (vgl. Buchner 2008, 516ff.)**

Der Interviewer oder die Interviewerin muss weiters beachten, dass Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ geneigt sind mit „Ja“ zu antworten, ohne die Frage verstanden oder zur Kenntnis genommen zu haben. Dies kann darauf bezogen werden, dass bei der Interviewten oder beim Interviewten Zweifel oder Unentschiedenheit auftauchen oder der/die Befragte gemäß sozialer Erwünschtheit antwortet (vgl. Buchner 2008, 524; Hagen 2002, 294f.).

Zu erklären ist dieses Phänomen dadurch, dass Personen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ im Laufe ihrer Erfahrungen in Institutionen sich stets abhängig fühlten und sich dem darin tätigen Personal wohlwollend aus Angst vor Sanktionen fügten. Viele Menschen in diesen Einrichtungen verinnerlichen daher eine soziale Anpassung. Dieses kommunikative Problem ist so tief verwurzelt und kann auch oft nicht durch die Möglichkeit der Selbstbestimmung aufgelöst werden (vgl. Buchner 2008, 524). Darum wäre es ratsam, dass die Befragungen nicht von internen ProfessionistInnen der eigenen Institution durchgeführt werden (vgl. Gromann, Niehoff-Dittmann 1999, 161).

Hagen (2007) betont, dass Personen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ deshalb nicht gleich unfähige GesprächspartnerInnen sind, nur weil sie einen Hang zur Zustimmung zeigen. Dieses Problem könnte weitgehend durch *„die Erweiterung des lebensweltlichen Erfahrungs- und Kenntnishorizontes dieser Menschen gelöst werden“* (Hagen 2007, 24). Erlangen die befragten Personen eine gewisse Routine, in dem sie Gesprächserfahrungen gesammelt haben, erhöht sich auch die Antwortkonsistenz (vgl. ebd., 25).

Die Möglichkeit der Selbstbestimmung und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist auch bei Befragungen von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ ein wichtiger Bestandteil. Gesammelte Erfahrungen können ohne Ängste und Befürchtungen erzählt werden.

Ziel dieser Arbeit ist es den Stellenwert der Arbeit in Beschäftigungswerkstätten für Personen mit sogenannter „geistiger“ Behinderung, sowie auch die Bedingungen der Selbstbestimmung und Teilhabe, zu erheben. Die Personen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ werden dabei selbst interviewt.

## 6. Methodik und Arbeitsschritte

Im Zentrum der Untersuchung stehen die subjektiven Wahrnehmungen und Einschätzungen von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ an Beschäftigungswerkstätten. Diese Untersuchung gibt ihnen die Möglichkeit ihre Meinungen und Wünsche über ihre Ansprüche an eine Beschäftigungswerkstätte, im Hinblick auf die Umsetzung von Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben, zu erzählen.

Anhand der Leitfadeninterviews werden mittels Datenerhebung und anschließender Analyse folgende Subforschungsfragen beantwortet:

- Wie nehmen sich NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte gegenwärtig in ihren Arbeitsverhältnissen wahr?
- Welche Vorstellungen haben NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte von Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben?
- Gibt es unterschiedliche Ansprüche zwischen den NutzerInnen, die bereits Erfahrungen am allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt haben und denen, die ausschließlich in einer Beschäftigungswerkstätte gearbeitet haben?

### 6.1. Forschungsfeld Kolping Österreich

#### Wer oder was ist Kolping?

Kolping Österreich ist ein „gemeinnütziger, christlich-sozialer Mitgliederverband, der seit über 150 Jahren ... Integrationsarbeit auf verschiedensten Ebenen leistet“ (Kolping Österreich 2008, 2).

Gründer des Verbandes war ein katholischer Priester und ein Vordenker der Grundprinzipien der christlichen Soziallehre, namens Adolph Kolping (1813-1865).

Kolping Österreich arbeitet in den verschiedensten Bereichen, wie Jugendbeherbergungen, spezielle Lebenshilfen (Frauenhäuser, Mutter-Kind-Arbeit, etc.), Entwicklungszusammenarbeit, Beratungstätigkeiten (Familien-, Drogen- und Asylberatungsstellen), Alten- und Pflegebereich, Behindertenarbeit (Wohnhäuser und Werkstätten) u.v.m. (vgl., ebd.)

Kolping Österreich betreibt zwei Werkstätten für Menschen mit „Behinderung“ in Mistelbach und Poysdorf, gemäß den Bestimmungen des niederösterreichischen Sozialhilfegesetzes. Leitsätze für die Arbeit mit Menschen mit „Behinderung“ in Wohnhäusern und Werkstätten sind nach dem Betreuungskonzept:

- Normalisierung
- Inklusion
- Selbstbestimmung
- Empowerment
- Beziehung statt Erziehung (vgl. ebd., 3ff.)

Das Zitat von Adolph Kolping (Kolping Österreich 2007, Folder) soll ergänzen, woran Kolping Österreich sich orientiert:

*„Tue Gutes, wo Du kannst, ohne Ansehen der Person; und wer der Hilfe bedarf, wo Du sie leisten kannst, der ist Dein Nächster“.*

In der Werkstätte in Mistelbach stehen insgesamt 72 Arbeitsplätze zur Verfügung und die Beschäftigung erfolgt in zehn verschiedenen Gruppenangeboten:

Es gibt eine Tischlerei, eine Haus-Gartengruppe, vier Kreativgruppen, zwei Fördergruppen und zwei Basale Fördergruppen. Weitere Angebote sind individuelles Arbeitstraining in den Bereichen Küche, Hauswirtschaft und Haustechnik und gruppenübergreifende Zusatzangebote, wie Schwimmen, Motopädagogik, Musik/Rhythmik, Bewegung und Frauen-/Männergesprächsrunden (vgl. Kolping Österreich 2008, 8f.).

Kolping Österreich versteht die Werkstätte mit ihren Angeboten als:

- Ort der arbeitsorientierten Förderung und Beschäftigung
- Ort der Erwachsenenbildung
- Ort der sozialen Begegnung und des sozialen Lernens
- Ort der Lebenserfahrung und Lebensbewährung (vgl. ebd., 25ff.)

## **6.2. Kontaktaufnahme und Zielgruppe der Untersuchung**

Als ersten Schritt hat sich die Autorin mit Frau Magistra Ursula Bahringer, Direktorin des Kolpinghauses für Wohnhaus und Werkstätte in Mistelbach, in Verbindung ge-

setzt und ein erstes Gespräch hat stattgefunden. Da die Befragung auf freiwilliger Basis erfolgte, versuchte die Autorin verbal Interesse für ihr Vorhaben zu wecken und die WerkstättenbesucherInnen für ihre Untersuchung zu gewinnen. Es wurde dabei betont, dass Anonymität gesichert wird. Die NutzerInnen meldeten sich für das Interview und erklärten sich für das Interview bereit. Die befragten Personen bestimmten Ort und Zeit des Interviews.

Weiters wurde verdeutlicht, dass die Befragung kein Test wäre, sie jederzeit abbrechen könnten und dass die Nicht-Teilnahme keine Konsequenzen hätte.

Auf die Schwierigkeit der Durchführung eines Interviews mit Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ ist die Autorin bereits im Unterkapitel 5.1 eingegangen und bezieht sich auf Abb. 5.

Methodisch stützt sich die Diplomarbeit auf die Methode des qualitativen Interviews, die die Autorin im nächsten Schritt beschreibt.

### **6.3. Datenerhebung mit Hilfe von qualitativ ausgerichteten Interviews**

In der qualitativen Forschung kann die befragte Person, im Gegensatz zur quantitativen Forschung, ihre Wirklichkeitserkenntnisse verbalisieren, die vom Interviewer oder der Interviewerin interpretativ ausgewertet werden können (vgl. Bortz, Döring 2003, 295; Lamnek 2005, 348). Ein Interview gilt daher als *„ein planmäßiges Vorgehen mit wissenschaftlicher Zielsetzung, bei dem die Versuchsperson durch eine Reihe gezielter Fragen oder mitgeteilter Stimuli zu verbalen Informationen veranlaßt werden soll“* (Scheuch 1967, 70 zit. n. Lamnek 2005, 330).

Charakteristika des qualitativen Interviews sind, dass die Einzelbefragungen individuell und nicht standardisiert sind. Das Interview beginnt nicht mit konkreten, in einer bestimmten Reihenfolge gestellten Fragen, welche nur eine kurze Antwort ermöglichen, sondern der oder die Befragte wird aufgefordert zu einem bestimmten Thema frei und detailliert zu erzählen. Da beim qualitativen Interview die Antworten nicht in

ein bestimmtes Antwortschema eingeordnet werden, werden offene Fragen eingesetzt. Der Interviewer oder die Interviewerin versucht sich auf das Vokabular der interviewten Person einzustellen und verwendet einen Erzählstimulus, der wieder zum Thema zurückführen soll. Der Interviewer oder die Interviewerin führt dabei paraphrasierend die eigenen Worte des oder der Befragten in das geschilderte Geschehen zurück. Dieses offene Vorgehen hat einen narrativen Charakter, wobei der oder die Interviewte selbst betonen kann, welche Themen für ihn/sie wichtig sind. Hier zeigt sich, welche Bedeutung bestimmte Themen für die befragten Personen haben und es können mehr und vor allem neue Aspekte für die betroffene Person gewonnen werden. Bei standardisierten Interviews mit Antwortschema ist dies nicht möglich. Das qualitative Interview ist vergleichbar mit einem Gespräch mit der Familie oder mit Bekannten, da das Gespräch einen natürlichen Charakter aufweist. Dies verschafft dem Interviewer oder der Interviewerin ein ganzheitliches, abgerundetes Bild vom Befragten oder der Befragten. Der Kommunikationsstil des qualitativen Interviews gilt als neutral bis weich. Der Interviewer oder die Interviewerin versucht zwar eine passive Rolle einzunehmen, aber bei unerwünschtem Themenwechsel muss er/sie eingreifen. Weiters baut der Interviewer oder die Interviewerin ein Vertrauensverhältnis zum zu erforschenden Personenkreis auf, indem er/sie sympathisierendes Verständnis für die spezielle Situation der befragten Person zeigt. Der/die Befragte hat dabei die Möglichkeit seine/ihre Wirklichkeitsdefinitionen dem Interviewer oder der Interviewerin mitzuteilen. Bei einer qualitativen Untersuchung ist es besonders wichtig mindestens ein Audioband mitlaufen zu lassen, um die Fülle an Informationen komplett und systematisch auswerten zu können. Die Interviewdauer kann je nach Gesprächsbereitschaft erheblich variieren (vgl. Lamnek 2005, 339ff.).

Zur Anwendung kommen offene Leitfadeninterviews unter Beachtung wesentlicher Aspekte des problemzentrierten Interviews. Das Leitfaden-Interview macht die Ergebnisse unterschiedlicher Interviews vergleichbar und spontane neue Fragen und Themen können einbezogen werden (vgl. Bortz, Döring 2005, 315).

*„Um eine größtmögliche Annäherung an subjektive Wirklichkeiten von Menschen mit geistiger Behinderung zu erreichen, hat sich ein qualitatives Forschungsdesign und insbesondere das Problemzentrierte Interview von Witzel (1982) für die Konzeptionierung von Interviewleitfäden für diesen Personenkreis bewährt“ (Hagen 2007, 28).*

Von dieser Erfahrung ausgehend und weil es für die Autorin außerordentlich wichtig ist, die Betroffenen selbst zu Wort kommen zu lassen, schien dies eine geeignete Kombination zu sein. Die Methode des problemzentrierten Interviews lässt die Befragten möglichst frei antworten und es kann zu einem offenen Gespräch kommen (vgl. Mayring 1999, 50). Dies ermöglicht dem befragten Personenkreis einen größtmöglichen Raum ihrer subjektiven Sichtweisen (vgl. Hagen 2007, 28). Beim problemzentrierten Interview geht der Interviewer oder die Interviewerin mit einem wissenschaftlichen Konzept ins Feld, wobei er/sie aber die Antworten der interviewten Person nachträglich in sein/ihr Konzept aufnimmt oder modifiziert. Der Interviewer oder die Interviewerin teilt dabei sein/ihr theoretisches Konzept der befragten Person nicht mit, damit es nicht suggestiv beeinflussend auf sie wirkt (vgl. Lamnek 2005, 364). *„Die Bedeutungsstrukturierung der sozialen Wirklichkeit bleibt dem Befragten allein überlassen. Mit den völlig offenen Fragen wird lediglich der interessierende Problembereich eingegrenzt und ein erzählgenerierender Stimulus angeboten“ (ebd., 364f.).*

Die Interviewsituation des problemzentrierten Interviews lässt sich in vier bis fünf Phasen einteilen: Einleitung, Allgemeine Sondierung, Spezifische Sondierung, Direkte Fragen und Kurzfragebogen (vgl. ebd., 365).

In der Einleitung stehen zu Beginn des Gesprächs die erzählende Gesprächsstruktur und der soziale Problembereich des Interviewthemas im Vordergrund.

In der zweiten Phase, der allgemeinen Sondierung, erweckt der Interviewer oder die Interviewerin durch ein Erzählbeispiel die narrative Phase der befragten Person. Durch Erzählungen von Alltagssituationen soll der oder die Befragte angeregt werden von sich aus detailliert zu erzählen.

Im dritten Abschnitt, der spezifischen Sondierung, versucht der Interviewer oder die Interviewerin verständnisgenerierend die Erzählungen und Darstellungen der interviewten Person nachzuvollziehen, wobei es drei Möglichkeiten der Verständnisgenerierung im Rahmen des Interviews gibt: Zurückspiegelung, Verständnisfrage und Konfrontation.

Im Unterschied zu den anderen Phasen, wo der oder die Befragte auf die Anregungen des Interviewers oder der Interviewerin mit Erzählsequenzen antworten sollte, gibt es in der vorletzten Phase die Möglichkeit zu noch nicht genannten Themenbereichen direkte Fragen, so genannte Ad-hoc-Fragen, zu stellen.

Die letzte Phase ist der Kurzfragebogen, welcher aber auch zu Beginn der zu befragenden Person vorgelegt werden kann. Der oder die Befragte kann dabei im Voraus auf das Gespräch inhaltlich Bezug nehmen und sich mit den Problembereichen schon im Vorhinein auseinandersetzen. Der standardisierte Fragebogen soll den Einstieg in das Gespräch erleichtern, indem der Interviewer oder die Interviewerin aus dem Kurzfragebogen Alltagssituationen der Betroffenen zur Stimulierung von Erzählungen verwendet (vgl. ebd., 365f.).

Die Datenerfassung erfolgt durch vier Techniken: Kurzfragebogen, Leitfaden, Tonband, Postskript.

Beim Kurzfragebogen werden die Daten erfasst, die Einsicht in den sozialen Hintergrund geben und für die Interpretation weiterer Informationen bedeutend sein können.

Der Leitfaden fungiert als Gedächtnisstütze und Orientierung. Der Interviewer oder die Interviewerin macht sich im Vorhinein Gedanken zum Problembereich und stellt eine Liste auf, die er/sie im Laufe des Gesprächs streicht, wenn der oder die Befragte das Thema angesprochen und genügend erläutert hat.

Das Tonband dient als Hilfsmittel und Datenträger. Das Gespräch wird aufgezeichnet und anschließend transkribiert.

Erweiternd zum Transkript fertigt der Interviewer oder die Interviewerin nach jedem Gespräch ein Postskript an, indem er/sie die Gespräche vor und nach dem Einschalten des Tonbandes aufzeichnet, sowie nonverbale Reaktionen und, falls erforderlich, die Rahmenbedingungen des Interviews (vgl. ebd., 366f.).

#### **6.4. Auswertungsmethode der Interviews**

In der Auswertung, des Materials aus den qualitativen Interviews, wurde die qualitative Inhaltsanalyse von Philipp Mayring (2007) durchgeführt. Die Spezifika der Inhaltsanalyse im Allgemeinen sind:

- Inhaltsanalyse hat Kommunikation zum Gegenstand: Die Übertragung von Symbolen, Sprache, Bilder, Musik etc.
- Inhaltsanalyse arbeitet mit Texten, Bildern, Noten – also mit symbolischem Material

- Inhaltsanalyse geht systematisch und regelgeleitet vor: Regelgeleitetheit und systematisches Vorgehen ermöglichen intersubjektive Nachvollziehbarkeit
- Inhaltsanalyse geht theoriegeleitet vor: Das Material wird unter einer theoretisch ausgewiesenen Fragestellung analysiert.
- Inhaltsanalyse hat zum Ziel, Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen. Sie versteht sich als Teil des Kommunikationsprozesses und zieht Schlussfolgerungen (vgl. Mayring 2007, 12)

Es gibt in der qualitativen Inhaltsanalyse drei Grundformen des Interpretierens: die Zusammenfassung, die Explikation und die Strukturierung (vgl. ebd., 58).

Im Rahmen der Untersuchung wird die Technik der strukturierenden Inhaltsanalyse verwendet, mit dem Ziel „...eine bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern“ (ebd., 82). Der oder die ForscherIn trägt dabei die Struktur in Form eines Kategoriensystems an das Material heran. Es werden bestimmte Aspekte des Materials, die von den Kategorien angesprochen werden, systematisch extrahiert. Welcher Materialbestandteil unter eine Kategorie fällt, wird in drei Schritten beleuchtet:

1. Definition der Kategorien: Welche Textbestandteile fallen unter eine Kategorie?
2. Ankerbeispiele geben
3. Kodierregeln formulieren, um Abgrenzungsprobleme zu vermeiden (vgl. ebd., 83)

Mayring (2007, 85) unterscheidet vier Formen der Strukturierung:

- *„Eine formale Strukturierung will die innere Struktur des Materials nach bestimmten formalen Strukturierungsgesichtspunkten herausfiltern.*
- *Eine inhaltliche Strukturierung will Material zu bestimmten Themen, zu bestimmten Inhaltsbereichen extrahieren und zusammenfassen.*
- *Eine typisierende Strukturierung will auf einer Typisierungsdimension einzelne markante Ausprägungen im Material finden und diese genauer beschreiben.*
- *Eine skalierende Strukturierung will zu einzelnen Dimensionen Ausprägungen in Form von Skalenpunkten definieren und das Material daraufhin einschätzen“.*

Ausgehend davon hat sich die Autorin für ihre Untersuchung für die inhaltliche Strukturierung entschieden. Das Ziel inhaltlicher Strukturierungen ist es, bestimmte Themen, Inhaltsbereiche und Aspekte aus dem Material zu extrahieren und zusammenzufassen. Für die Extraktion der Inhalte entwickelt der oder die ForscherIn theoriegeleitet ein System von Kategorien und Unterkategorien. Mit diesem System geht er/sie an den Text heran und das, in Form von Paraphrasen, extrahierte Material wird zunächst pro Unterkategorie und anschließend pro Hauptkategorie zusammengefasst (vgl. Mayring 2007, 89).

Im Anschluss an die Untersuchung wurde das, aus den Interviews gewonnene und transkribierte, Textmaterial anhand von fünf Kategorien mit Unterkategorien ausgewertet. Die fünf Kategorien leiteten sich aus den Frageblöcken des Interviewleitfadens ab und wurden von der Autorin definiert. Die Unterkategorien entstanden durch die Zusammenfassung von mehreren inhaltlich miteinander verknüpften Fragen und sollen zu einer besseren Präsentation der Ergebnisse beitragen. Alle Textpassagen, die den einzelnen Kategorien zugeordnet werden können, werden aus dem Textmaterial systematisch extrahiert (vgl. ebd., 83). Ziel ist es, die Antworten der befragten Personen einander gegenüber zu stellen und die Ergebnisse zu interpretieren bzw. zu diskutieren.

Die erste Kategorie **„Eigene Rolle und Tätigkeit“** beschreibt, wie der Arbeitstag in der Beschäftigungswerkstätte aussieht und für wen und mit wem die befragten Per-

sonen arbeiten. Es werden die Tätigkeiten der interviewten NutzerInnen beschrieben und was ihnen bei der Arbeit wichtig ist.

Die zweite Kategorie „**Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz**“ setzt sich aus den Unterkategorien „*der individuelle Arbeitsplatz*“, „*Bezahlung*“ und „*Verhältnis zu den BetreuerInnen*“ zusammen. Hier wird darauf eingegangen, welche Tätigkeiten gerne ausgeführt werden, aber auch, ob es Schwierigkeiten gibt und ob Zufriedenheit oder Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz herrscht. Es soll herausgefunden werden, welchen Stellenwert die Bezahlung in der Beschäftigungswerkstätte für die befragten NutzerInnen hat und ob es einen Zusammenhang zwischen Bezahlung und Zufriedenheit gibt. Ebenso wird darauf eingegangen, wie mit persönlichen Problemen von NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte umgegangen wird. Ein wichtiger Punkt ist dabei der respektvolle Umgang zwischen BetreuerInnen und NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte.

Zur dritten Kategorie „**Grenzen und Möglichkeiten**“ gehören die Unterkategorien „*Anteil an der Etablierung des eigenen Arbeitsplatzes*“ und „*Selbstbestimmung*“.

Der „*Anteil an der Etablierung des eigenen Arbeitsplatzes*“ ist grundlegend für die Selbstbestimmung am Arbeitsplatz. In dieser Kategorie wird der Frage nachgegangen, wie die Personen zu ihrem Arbeitsplatz in der Beschäftigungswerkstätte gekommen sind und ob sie selbst etwas dazu beigetragen haben. Es wurde eruiert, ob die NutzerInnen bereits Erfahrungen mit „Selbstbestimmung“ gemacht haben. Weiters wurde erfragt, welche Grenzen und Möglichkeiten es in der Beschäftigungswerkstätte für die befragten Personen gibt und welche Entscheidungen selbst getroffen werden können. Ebenso wurde gefragt, wie in der Beschäftigungswerkstätte mit persönlichen Meinungen umgegangen wird.

Die vierte Kategorie „**Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt**“ unterscheidet zwischen die Sicht der NutzerInnen, die keine Erfahrungen am allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt haben und denen, die bereits Erfahrungen angehäuft haben. Hier wurde gefragt, ob die befragte Person eine andere Möglichkeit sieht, als in einer Beschäftigungswerkstätte zu arbeiten. Unabhängig davon werden die Unterschiede zwischen einem Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt und einer Beschäftigungswerkstätte gesammelt.

Die letzte Kategorie „**Zukunftsperspektiven**“ umfasst die Frage nach den Zukunftsplänen und –wünschen der befragten Personen. Ebenso wird der Frage nach einem perfekten und zukünftigen Arbeitsplatz nachgegangen.

## **6.5. Ablauf der Gespräche**

Vor dem Interview gab es Terminvorschläge und der oder die Interviewte durfte entscheiden, ob das Interview in der Werkstätte, also in der Arbeitszeit, oder in der Freizeit durchgeführt werden soll. Wenn die Entscheidung auf die Werkstätte fiel, wurde dies mit den BetreuerInnen der Werkstätte abgeklärt. Bevor das Interview mit dem Audiogerät begann, wurde Small-Talk geführt und noch auf etwaige Fragen der Interviewten eingegangen. Ebenso erklärte die Autorin noch einmal die Themen des Gespräches und aus welchem Anlass die Interviewten befragt werden. Der oder die Interviewte wurde nochmals darauf hingewiesen, dass dies kein Test ist, das Interview anonym bleibt und zu persönliche Fragen nicht beantwortet werden müssen. Das Audiogerät wurde ausführlich erklärt und gezeigt, da alle interviewten Personen reges Interesse an dem Gerät zeigten. Die befragten Personen gaben eine mündliche Einwilligung zum Mitschnitt der Interviews und der Auswertung auf anonymer Basis. Die gesamten Interviews wurden aufgenommen und transkribiert. Insgesamt wurden sechs Interviews (drei Frauen und drei Männer) mit NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte geführt, welche pro Person zwischen 20 und 40 Minuten dauerten.

Nach jedem Interview spielte die Autorin für die interviewte Person einen kurzen Ausschnitt des Interviews auf dem Audiogerät ab. Um ein gemütliches Gespräch und eine angenehme Atmosphäre zu schaffen, gab es bei jedem Interview Getränke und Süßigkeiten.

Bevor die Autorin das Interview begann, wurden Formalitäten ausgetauscht. Alle interviewten Personen wünschten mit „Du“ angesprochen zu werden.

## 7. Präsentation der einzelnen Ergebnisse

Im Folgenden werden die einzelnen Aussagen der InterviewpartnerInnen in zusammengefasster Form wiedergegeben. Um eine authentische Perspektive zu geben, hat sich die Autorin entschieden Originalzitate der jeweiligen Interviews (Kursiv) einzubauen. Im Sinne der Anonymisierung werden die befragten Personen mit P1 bis P6 bezeichnet.

Die anschließende Tabelle (Abb. 6) zeigt eine Gesamtübersicht der persönlichen Daten der interviewten Personen:

	<u>Ge- schlecht</u>	<u>Alter</u>	<u>Schule</u>	<u>Beginn der Beschäftigung bei Kolping</u>	<u>Dauer des Interviews</u>	<u>Zeitpunkt des Inter- views</u>
<u>Interview mit P1</u>	w	29 Jahre	Allgemeine Sonderschule	2002	00:31:18	Arbeitszeit
<u>Interview mit P2</u>	m	44 Jahre	Allgemeine Sonderschule	2000	00:39:58	Freizeit
<u>Interview mit P3</u>	m	48 Jahre	Allgemeine Sonderschule	2007	00:21:14	Arbeitszeit
<u>Interview mit P4</u>	w	26 Jahre	Allgemeine Sonderschule	2000	00:22:21	Arbeitszeit
<u>Interview mit P5</u>	m	25 Jahre	Allgemeine Sonderschule	2002	00:23:12	Arbeitszeit
<u>Interview mit P6</u>	w	31 Jahre	Allgemeine Sonderschule	2000	00:23:03	Freizeit

Abb. 6: Daten der interviewten Personen

## 7.1. Ergebnisse des Interviews mit P1

Schilderung der Interviewsituation:

- Kurze Charakterisierung der Situation

Als der Interviewtermin vereinbart wurde, wünschte P1 das Interview in der Arbeitszeit zu führen. P1 wartete bereits nervös in der Werkstättengruppe. P1 meldete sich bei der Gruppenbetreuerin ab und es wurde ein geeigneter Interviewort gesucht. Das Interview fand auf einer separaten Terrasse im Garten statt.

- Inhalte der Gespräche vor und nach dem Einschalten des Audiogerätes

P1 teilte mir bereits mit, dass sie schon nervös wäre und es endlich hinter sich bringen möchte. Für P1 trägt das Interview zu einem wichtigen persönlichen Schritt bei.

Nach dem Interview war P1 stolz und fragte mich, ob sie mir weiterhalf und sie die richtigen Antworten gegeben hat.

### 7.1.1. „Eigene Rolle und Tätigkeit“

P1 arbeitet in der Nähgruppe und ihre Tätigkeiten sind „Kaffeetaschen“ und Stofftaschen nähen, „*So Kleinigkeiten*“ (Z 3) machen, mit einem Arbeitskollegen Handtücher auswechseln, sticken, Lernbücher ausfüllen und am Freitag Türschnallen reinigen. Die Haupttätigkeit ist „Kaffeetaschen“ nähen. Sollte es jedoch keine Aufträge geben, erledigt sie Reservearbeiten, wie sticken oder mit Lernbüchern arbeiten. Beim „Kaffeetaschen“ nähen braucht P1 noch Unterstützung. „*So alleine geht es noch nicht*“ (Z 6).

Es gibt keine Angaben darüber, wieviele KollegInnen in der Nähgruppe arbeiten. Sie spricht ausschließlich über einen Arbeitskollegen, mit dem sie gemeinsam Handtücher auswechselt. Sonst wird nur die Arbeit mit der Betreuerin beschrieben.

Auf die Frage, für wen P1 arbeitet, war die Antwort: „*Also meine Betreuerin ist die B1*“ (Z 8).

## 7.1.2. „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“

### „Der individuelle Arbeitsplatz“

Zusatzangebote in der Beschäftigungswerkstätte sind am Montag der Musiknachmittag und am Dienstag Rhythmik. Diese Angebote finden Gefallen und P1 spielt auch mit den Klingstäben aktiv mit. Ein Gruppenwechsel ist von P1 nicht erwünscht und innerhalb der eigenen Gruppe möchte sie, dass *„...es bleibt so wie es ist“* (Z 213). Das „Kaffeetaschen“ nähen findet P1 sehr schwierig und kompliziert und darum führt die befragte Person diese Tätigkeiten nicht gerne aus. P1 braucht oft Unterstützung und wenn der befragten Person etwas gelingt, verschafft es ihr ein gutes Gefühl. Die Arbeit *„...wird schon geschätzt“* (Z 232) und dies zeigt zum Beispiel das Interesse an den „Kaffeetaschen“. *„Weil sonst da könnten die B1 und ich nicht weitermachen“* (Z 236). Schwierige Momente in der Beschäftigungswerkstätte sind der Lärmpegel und die körperlichen und verbalen Auseinandersetzungen der ArbeitskollegInnen. Dies verschafft ihr ein unangenehmes Gefühl. *„Weil da sind ma alle so halt sind mehrere Gruppen und da kanns vorkommen, dass oft sehr laut ist“* (Z 312-313) und *„...was ma halt leider nicht ändern kann“* (Z 315), *„...weil die das nicht verstehen“* (Z 317). Die BetreuerInnen greifen bei hoher Lautstärke verbal ein, indem sie sagen *„...sie sollen a bisserl leiser sein“* (Z 322). P1 beschwert sich aber nur bei einem Notfall, in dem körperliche Auseinandersetzungen stattfinden. *„Weil die Betreuer werden eh sagen, wens z laut is, dann sagen sies eh“* (Z 329-330). Ein schöner Moment ist der freundliche Umgang mit P1.

### „Bezahlung“

Einmal im Monat bekommt P1 Taschengeld und Fahrgeld. Taschengeld ist insofern wichtig, weil *„...dafür gehen wir ja auch hier arbeiten“* (Z 223). Stolz macht P1: *„Dass ich mich wohlfühl u n d (.) mir gefällt da alles eigentlich“* (Z 227).

### „Verhältnis zu den BetreuerInnen“

Bei schwierigen Verrichtungen meint P1: *„Da kann man nicht so viel besprechen. Außer ich tu mir wirklich schwer, dann akzeptiert sas eh die B1“* (Z 172-173). P1 kann nachfragen, wenn etwas schwierig ist und sie sich nicht auskennt. Die Betreuerin gibt P1 Anleitungen und kontrolliert sie anfangs, ob die Tätigkeit annehmbar ausgeübt wird und *„...wenn ich mich trotzdem nicht auskenn, dann frag ichs. Das geht schon“* (Z 305-306). Es gibt Situationen, in denen die Zuständigkeit der BetreuerIn-

nen nicht erfassbar ist. Zum Beispiel, wenn es Auseinandersetzungen gibt. Aber grundsätzlich können Probleme besprochen werden und „es wird schon positiv“ (Z 193).

### **7.1.3. „Grenzen und Möglichkeiten“**

#### „Anteil an der Etablierung des eigenen Arbeitsplatzes“

Grundsätzlich wird die Arbeit von P1 von der Werkstättenbetreuerin aufgetragen, „...was mir die B1 halt für eine Arbeit gibt“ (Z 22-23). Bei Auftragsmangel beschäftigt sich P1 mit sticken oder „...was mir die B1 herrichtet“ (Z 47).

P1 wurde ohne Absprache in diese Gruppe gewählt. P1 möchte dennoch keinen Gruppenwechsel durchführen. „Ich bleib bei der B1 in der Gruppe, weil ich bei der Nähmaschine schon am Anfang gesessen bin“ (Z 204-205).

P1 hat sich das „Kaffeetaschen“ nähen nicht ausgesucht und empfindet es als sehr schwierig. „Das war nicht meine Idee“ (Z 162). Es war die Idee von der Betreuerin, aber P1 möchte trotzdem weiter nähen, weil es viele Aufträge gibt. „Und jetzt bleima schon noch dran, weil alles so hinschmeißen kann man nicht“ (Z 164-165).

#### „Selbstbestimmung“

P1 versteht unter Selbstbestimmung, dass sie selbst entscheiden kann, im Sinne von sich die Arbeit eigenständig einzuteilen. Es gibt keinen Zeitdruck, keine Überstunden und die Arbeit endet um 15 Uhr. Selbständige Entscheidungen dürfen keine getroffen werden und nach der eigenen Meinung wird nicht gefragt. „Da darf ich nicht sagen, ich will das nicht machen“ (Z 258) und „wenn sie sagt nein, muss ichs so hinnehmen, so wies ist“ (Z 262-263). Bei Ausflügen wird die Gruppe gefragt, wo sie hingehen möchte. Zu Änderungswünschen und Wünschen einer Mitgestaltung in der Gruppe hat P1 keine Idee. „Ich nimm das alles so hin, wie es ist“ (Z 283). P1 arbeitet bereits eine sehr lange Zeit in dieser Gruppe und möchte deshalb keine Veränderung.

### **7.1.4. „Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt“**

P1 absolviert ein Langzeitpraktikum in ihrer Heimatgemeinde. Das Praktikum wurde gemeinsam mit der Werkstättenleiterin, mit der Direktorin und mit der Mutter von P1

besprochen. Das Praktikum wurde beim Clearing vorgeschlagen. „*Das habe ich mir so nicht ausgedacht...*“ (Z 73). Die Arbeit in der Gemeinde gefällt P1, aber „...*wenn ich das nicht erfahren hätte, wäre ich natürlich nicht hingegangen, das habe ich aber nicht freiwillig geplant, das ist so gekommen*“ (Z 87-89).

Die Arbeitszeiten sind von 8 bis 10 Uhr, anfangs montags und dienstags und gegenwärtig ruft eine Frau, welche in der Gemeinde arbeitet, bei Kolping an und meldet, wenn Arbeit anfällt. Fällt der Arbeitstag auf einen Freitag besucht P1 nicht mehr die Beschäftigungswerkstätte, weil an diesem Tag die Dienstzeit in der Werkstätte bereits zu Mittag endet. An anderen Tagen besucht P1 nach dem Praktikum die Beschäftigungswerkstätte. Die Tätigkeiten von P1 in der Gemeinde sind das Einkuvertieren und das Adressenaufkleben auf Kuverts und Zeitungen. Für diese Arbeitstätigkeiten erhält P1 keine Entlohnung.

Bevor P1 die Kolpingwerkstätte besuchte, arbeitete die befragte Person bei einer Firma in Floridsdorf und in Wolkersdorf in einer Küche und im Reinigungsbereich. Die Erfahrungen in diesen Firmen waren negativ, weil P1 Zeitdruck hatte und „*dass ich nicht so mitgekommen bin*“ (Z 134). Es gab zu wenig Zeit in diesen Firmen, um etwas genauer zu erklären, „...*weil ja jeder fertig werden muss...*“ (Z 135).

Beim Praktikum in der Gemeinde spürt P1 keinen Zeitdruck. Weiters hat P1 die Möglichkeit bei Problemen und Unsicherheiten nachzufragen und sie muss „...*nicht so komplett fertig sein*“ (Z 350).

#### **7.1.5. „Zukunftsperspektiven“**

P1 möchte nicht über ihre Träume reden. Ihr Wunsch war das Einkuvertieren in der Gemeinde und das möchte die befragte Person auch weiterhin ausüben. „*Ich habe noch keinen Wunscharbeitsplatz*“ (Z 342). P1 möchte momentan ihren Arbeitsplatz sowohl in der Beschäftigungswerkstätte, als auch ihr Langzeitpraktikum in der Gemeinde, behalten.

## 7.2. Ergebnisse des Interviews mit P2

Schilderung der Interviewsituation:

- Kurze Charakterisierung der Situation  
P2 wartete bereits beim Eingang und wollte das Interview gleich auf der Terrasse neben dem Eingang machen. Das Interview fand am Nachmittag in der Freizeit statt.
- Inhalte der Gespräche vor und nach dem Einschalten des Audiogerätes  
Die Autorin wusste bereits aus einem vorangegangenen Gespräch, dass P2 mitten im Umzug war. Es wurde vor und nach dem Interview über Schwierigkeiten und Freude betreffend der Übersiedelung gesprochen. P2 wechselte kurz darauf Wohnort und Werkstätte.

### 7.2.1. „Eigene Rolle und Tätigkeit“

P2 arbeitet gegenwärtig in der Kreativgruppe und in der Haustechnik. Davor war P2 in der Haus-/Gartengruppe und in der Tischlerei tätig. In der Haus-/Gartengruppe schnitt die befragte Person die Hecken und mähte das Gras. In der Tischlergruppe hat P2 nicht viele Tätigkeiten ausgeübt und somit empfand er auch keine Sympathien für diese Gruppe. P2 kam folgend in die Kreativgruppe. Die Verrichtungen dort sind Elektroschrott zerlegen, löten und daraus Kunstwerke herstellen. In der Haustechnik erledigt P2 verschiedene Aufgaben, wie Lampen wechseln, diverse Reparaturen oder Montagearbeiten.

P2 arbeitet mit seinem Betreuer zusammen. Erst auf Nachfrage zählt P2 zwei Arbeitskollegen auf.

Bei der Frage, für wen die befragte Person arbeitet, ist sich P2 unsicher. „A für wen? Des is eigentlich a guate Froge. ...Für die Firma oder waß i net“ (Z 34-36). „Kaun i net beantworten“ (Z 38).

## 7.2.2. „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“

### „Der individuelle Arbeitsplatz“

Reparaturen und das Demontieren von Geräten in Einzelteile sind für P2 interessant. Unzufriedenheit herrscht bei P2 mit dem Arbeitsklima in der Werkstätte, insbesondere der Lärmpegel. Die befragte Person nennt als Beispiele, dass Sessel im Speisesaal laut geschoben werden und das Schreien der ArbeitskollegInnen. P2 stuft einige ArbeitskollegInnen als schwierig ein. Damit P2 auf seinem aktuellen Arbeitsplatz zufrieden ist, bräuchte P2 jemanden zum Ausreden und zum Unterhalten. Ebenso sollte das Werkzeug passen und P2 bräuchte Ruhe.

### „Bezahlung“

P2 ist sehr unzufrieden mit der Bezahlung. *„Auf aner Seitn ma kaun schene Sochn mochn, ob a auf der aundan Seitn ist der Hintergrundgedanke, wie wie vü kriagt ma bezohlt und und hot des an Sinn...“* (Z 8-10). P2 findet, dass die Arbeit minderbezahlt ist und *„...Ob net mei mei Geschicklichkeit irgendwiea billigst missbraucht wird“* (Z 11). Weiters meint P2, dass die Bezahlung nicht gerecht ist, *„weu jeder kriagt des söbe, ob er jetzta gor nix mocht oda a bissl wos orbeit...“* (Z 19-20). Die geringe Bezahlung bedeutet für P2, dass ein gewisser Standard nicht gelebt werden kann. P2 hat daher die Arbeit mit gemischten Gefühlen gesehen. *„Gemischte Gefühle, weil i mein Selbstwert irgendwiea verloren hob. ...Mei Geschicklichkeit wird da irgendwiea ois Billigarbeit missbraucht...“* (Z 93-95). P2 empfindet die Arbeit in der Beschäftigungswerkstätte nicht wertgeschätzt, weil die Gesellschaft für gute Handarbeit keinen fairen Preis zahlt. *„Do denk i ma normalerweise hot Haundorbeit seinen Preis“* (Z 163). Für P2 ist das Problem der geringen Bezahlung in jedem Verein in Österreich äquivalent. *„Ob des Kolping is, ob des Lebenshilfe is oder Caritas is oda wos auch imma“* (Z 185).

### „Verhältnis zu den BetreuerInnen“

Dort, wo P2 vor der Kolpingwerkstätte arbeitete, passte das Verhältnis zu den BetreuerInnen und zum Umfeld nicht.

Im Kolping hat P2 ein gutes Verhältnis zu seinen BetreuerInnen. Probleme bespricht P2 mit seinem Gruppenbetreuer. P2 findet es wichtig Probleme zu besprechen, *„...Weu sunst stauns a se auf und wern imma mehr“* (Z 363). Falls sich die Situation

immer mehr anspannt, gibt es die Möglichkeit eine Auszeit zu nehmen, in der die befragte Person eine Pfeife raucht oder mit dem Fahrrad fährt.

### **7.2.3. „Grenzen und Möglichkeiten“**

#### „Anteil an der Etablierung des eigenen Arbeitsplatzes“

Die Tätigkeiten hat sich P2 vorwiegend selbst ausgesucht. Die befragte Person dachte an einen Wechsel in die Haus-/Gartengruppe, aber beim BetreuerInnenteam wurde dies von ihm noch nicht angesprochen. P2 weiß nicht, ob ein Wechsel möglich gewesen wäre. P2 würde gerne im technischen Bereich oder in der Küche arbeiten, aber in der Beschäftigungswerkstätte sieht er gegenwärtig keine Möglichkeit in diesem Bereich zu arbeiten.

#### „Selbstbestimmung“

P2 versteht unter Selbstbestimmung, *„...dass ma söba bestimmt und sogt und jetzt moch i des und jetzt moch i des“ (Z 138-139)*. P2 fühlte sich in der Wohnsituation unbehaglich und es wurde eine Lösung, nämlich der Umzug, gefunden. P2 findet, dass der Tagesablauf von allen mitgestaltet wird, jedoch bei Entscheidungen wird die Meinung der befragten Person nicht berücksichtigt. *„Na i hobs hoit irgendwie owarenna lossn (Z 213)* und *„...i wor do eher mehr mehr im Hintergrund (Z 211)*. Ein Änderungswunsch in der Kolpingwerkstätte wäre die Umgestaltung des Speisesaals, damit der Lärmpegel vom Schieben der Sessel geringer wird. Dazu gibt es eine genaue Umgestaltungsidee, die P2 bereits wiederholt äußerte.

Die Wünsche von P2 werden berücksichtigt und P2 wechselt in eine andere Beschäftigungswerkstätte, in der eine kleinere Gruppenanzahl beschäftigt ist.

### **7.2.4. „Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt“**

P2 sammelte bereits mehrere Erfahrungen am allgemeinen Arbeitsmarkt durch Praktika. Die befragte Person fühlt sich, mit dem Wunsch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten, von den BetreuerInnen unterstützt. P2 könnte sich vorstellen in einer Küche oder als Kellner zu arbeiten und auch bei einem Elektriker oder bei einem Installateur auszuhelfen.

Der Tagesablauf in einer Firma am allgemeinen Arbeitsmarkt variiert, nach P2, von Firma zu Firma und ist vom Chef abhängig. P2 würde sich vorstellen, dass es zwei Pausen gäbe, um 9 Uhr und um 11.30 oder 12 Uhr. Der Unterschied zwischen der Beschäftigungswerkstätte und dem Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt ist ein anderes Betriebsklima und „*net so vü schreierte Leit vielleicht*“ (Z 305). Weiters gibt es einen Unterschied in der Bezahlung und „*jo, pendeln und ois des muass ma daun hoit in Kauf nehma*“ (Z 317).

### **7.2.5. „Zukunftsperspektiven“**

Für P2 wären ein perfekter Arbeitsplatz und ebenso sein Traumberuf als Discjockey zu arbeiten. Zugleich könnte P2 sich vorstellen als Festivalfrisör zu arbeiten und Kunstfrisuren zu kreieren. Damit P2 auf seinem zukünftigen Arbeitsplatz zufrieden wäre, bräuchte P2 jemanden zum Mitteilen und zum Unterhalten. Ebenfalls bräuchte er Werkzeug und Ruhe.

## **7.3. Ergebnisse des Interviews mit P3**

Schilderung der Interviewsituation:

- Kurze Charakterisierung der Situation

P3 wünschte das Interview in der Werkstätte zu führen. P3 wartete mit einem Zettel in der Hand in seiner Werkstättengruppe. P3 meldete sich beim Gruppenbetreuer ab und ein geeigneter Interviewort wurde gesucht. Das Interview fand in einem separaten Gruppenraum mit Küche statt.

- Inhalte der Gespräche vor und nach dem Einschalten des Audiogerätes

Kaum im Gruppenraum angekommen, las P3 seine aufgezeichneten Gedanken von seinem Zettel vor. Die Autorin lobte die befragte Person, dass er sich so gut vorbereitet hat und erklärte ihm, dass Fragen gestellt werden. Mit dieser Erklärung war er einverstanden und legte den Zettel beiseite. Nach dem Interview erzählte P3, welche Erledigungen für den heutigen Tag geplant sind.

### 7.3.1. „Eigene Rolle und Tätigkeit“

P3 arbeitet in der Haus-/Gartengruppe und erledigt dort verschiedenste Arbeiten, die sich nicht nur auf Haus oder Garten beschränken. Es werden Elektrogeräte und Müll am Bauhof entsorgt, Autos gewaschen und Werkzeuge aufgeladen. In der Haustechnik wird ausgeholfen, wenn eine Reparatur bevorsteht. Die Haus-/Gartengruppe erledigt viele Sachen, wie Gras mähen, Laub rechen, Gemüse einsetzen und anbinden, Stöcke einschlagen und Aufträge ausführen, wie zum Beispiel beim Frauenhaus Laub rechen. Zu seinen Tätigkeiten gehören ebenso Vorbereitungen für den Weihnachtsmarkt, wie Punschhütte vorbereiten, Dekorationen und Lichterketten aufhängen. Es werden auch Produkte zum Verkauf und für den Weihnachtsmarkt angefertigt, wie zum Beispiel Weihnachtskarten, Anhänger und verschiedenste Holzkerzen.

Um 10 Uhr arbeitet P3 in der Küche, indem er eine Stunde Geschirr abwäscht und danach kehrt er wieder in die Haus-/Gartengruppe zurück. Es werden Ausflüge gemacht und P3 schreibt darüber Berichte für die Protokollmappe. Der Arbeitstag endet um 15 Uhr.

P3 arbeitet in seiner Gruppe mit 5 Arbeitskollegen zusammen.

Auf die Frage, für wen die befragte Person arbeitet, antwortet P3: „*Mitn B1*“ (Z 33).

### 7.3.2. „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“

#### „Der individuelle Arbeitsplatz“

Am Liebsten arbeitet die befragte Person in der Haus-/Gartengruppe. Im Unterschied zu seinem vorigen Arbeitsplatz empfindet P3 es als angenehm nicht mehr herumzusitzen, sondern in Bewegung zu bleiben, wie im Garten zu arbeiten und simultan frische Luft zu atmen. „*Im Freien draußen dann nehm ich ab*“ (Z 68). „*Do is a frische Luft draußen*“ (Z 208). In der Haus-/Gartengruppe hat er seine besten Freunde, mit denen er reden kann. „*Auch wenn ich traurig bin, kann ma auch reden (.) und da gibts nämlich gor ka Streiterei*“ (Z 71-72). P3 schreibt gerne Berichte. „*Moch i nämlich a, dass die die Leute lesen aha des und des mocht a nämlich a gern. Und daun waun ma unterwegs san schreim ma auch Berichte...*“ (Z 80-81). Keine Sympathien empfand P3 für die Arbeiten in der Tischlerei. Ein weiterer Beweggrund für die Ab-

neigung in der Tischlerei zu arbeiten, waren die Konfrontationen zwischen einem Arbeitskollegen und ihm. Schwierig empfindet P3 das Aushelfen in der Haustechnik, wenn er auf Stiegen arbeiten muss und er dabei Klaustrophobie bekommt. Wütend reagiert P3, wenn jemand seine Sachen umräumt und sie nicht auf ihrem Platz sind. Schwierige Momente in der Werkstätte sind die Konfrontationen zwischen den ArbeitskollegInnen.

Damit P3 auf seinem aktuellen Arbeitsplatz zufrieden ist, bräuchte er „...*friedliche Menschen*“ (Z 243).

#### „Bezahlung“

P3 findet, dass seine Arbeit bezahlt wird. „*Jo beim Kassablatt steht nämlich drinnan, dass dass i fleißig orbeit und dass i jeden Monat, glaube i, Toschgeld krieg (Z 96-97)*“. Geld zu verdienen bedeutet für P3: „*Dass i einkaufen kaun und Beispiel auch wenn ich irgendwas brauche und so, gehe ich zu einem Betreuer oder zu meinen Eltern. Des und des möcht i haum und so*“ (Z 99-100).

#### „Verhältnis zu den BetreuerInnen“

P3 findet die BetreuerInnen „...*echt super*“ (Z 118). Es gibt die Möglichkeit mit ihnen Probleme zu besprechen, die auch gelöst werden. „...*des Sprichwort haßt nämlich mitn Reden kumm ma zaum*“ (Z 178). Geschätzt fühlt sich P3, indem die befragte Person vernahm, wie er von der Werkstättenleiterin gelobt wurde: „...*dass i charmant bin, hilfsbereit und dass i mi guat mit de Frauen auskenn*“ (Z 125).

### **7.3.3. „Grenzen und Möglichkeiten“**

#### „Anteil an der Etablierung des eigenen Arbeitsplatzes“

Nach zwei Übersiedelungen mit seinen Eltern, entschied der Vater von P3, dass ein Wohnplatz im Kolping gesucht wird, weil der Vater ein gewisses Alter erreicht hat. Im Kolping gab es ein Gespräch zwischen der Direktorin, Werkstättenleiterin, Wohnhausleiterin, den Eltern und P3. Für die befragte Person ging es sehr schnell, dass er einen Wohnplatz und Arbeitsplatz bekam. Seine Mutter weinte und ihre Stimmung war getrübt, aber P3 beruhigte sie, in dem er sagte: „*Jo mir gfoits, do san meine bestn Freind und und de wos i mit mir ind Schui gaunga san, san a do*“ (Z63-64).

Anfangs war P3 in einer anderen Gruppe, in der er nur herumgesessen ist. Darum wechselte er in die Tischlerei. Jedoch gab es mit einem Arbeitskollegen etliche Differenzen. *„Mia streitn eifers und daun bin i in Haus-/Gartengruppe gewandert“* (Z39-40).

Die BetreuerInnen und P3 beschlossen gemeinsam, dass er in die Haus-/Gartengruppe wechselt.

#### „Selbstbestimmung“

Über Selbstbestimmung hat P3 noch nichts gehört. Wünsche hat er, am Wohnplatz, bei der Gestaltung seines Zimmers und am Arbeitsplatz *„...do hob i a nämlich a paar Wunschen nämlich...do tan ma besprechen nämlich beim Weihnachtsessen, waun ma irgendwo hinfahrn irgendwos besichtigen“* (Z 137-139).

P3 hat das Gefühl, dass seine Interessen und Meinungen berücksichtigt werden. Auch bei der Mitgestaltung in seiner Arbeitsgruppe hat er das Gefühl mitentscheiden zu können. Am Tagesablauf möchte er nichts ändern.

#### **7.3.4. „Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt“**

P3 arbeitete vor Kolping bereits in zwei anderen Beschäftigungswerkstätten, aber nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt. Der Grund, warum er noch keinen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt hatte, ist: *„Weil ich bin nur nur zuhause geblieben“* (Z 192). P3 möchte nicht außerhalb der Werkstätte arbeiten.

Der Unterschied zwischen der Beschäftigungswerkstätte und einem Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt ist für P3: *„...in Firma ist es anstrengend und do im Kolping leichter“* (Z 201). *„Bei den Maschinen...bin i nämlich skeptisch, waun i irgendwo ene-kumm. Is gf- is gefährlich“* (Z 203-204). *„A der Unterschied in aanderen Firma...do kau i...nämlich de Sochn net so mochn, so wie do“* (Z 213-214). *„Beispiel is nämlich bei aundere Firma is nämlich hektisch. Und und do net so“* (Z 216).

### 7.3.5. „Zukunftsperspektiven“

Damit P3 auf seinem zukünftigen Arbeitsplatz zufrieden wäre, bräuchte er: „*Viele friedliche Menschen*“ (Z 224), die miteinander reden, die einander zuhören und sich nicht streiten oder sich verprügeln. In der Zukunft möchte P3 in der Küche im Kolping arbeiten.

## 7.4. Ergebnisse des Interviews mit P4

Schilderung der Interviewsituation:

- Kurze Charakterisierung der Situation  
P4 wollte das Interview in der Werkstätte führen. Sie meldete sich bei der Gruppenbetreuerin ab und ein geeigneter Interviewort wurde gesucht. Das Interview fand in einem separaten Gruppenraum mit Küche statt.
- Inhalte der Gespräche vor und nach dem Einschalten des Audiogerätes  
P4 meinte, dass sie ein komisches Gefühl wegen dem Audiogerätes hat und sie wirkte nervös. Die Autorin versuchte ihr mit Erklären und Zeigen des Audiogerätes die Nervosität zu nehmen.

Nach dem Interview erzählte P4, dass auf manche BetreuerInnen kein Verlass ist. Die Autorin fragte nach, warum sie dies nicht beim Interview ansprach. P4 meinte, dass sie die BetreuerInnen nicht schlecht machen möchte.

### 7.4.1. „Eigene Rolle und Tätigkeit“

Um 8 Uhr arbeitet P4 in der Küche und bereitet für ihre ArbeitskollegInnen das Frühstück vor. Wenn ihre Aufgaben in der Küche erledigt sind, geht P4 in die Kreativgruppe. Ihre Aufträge dort sind Bilder malen, an der Nähmaschine nähen, reinigen und viele andere Tätigkeiten. Wichtig bei der Arbeit ist P4: „*Dass flott geht und auch schön wird*“ (Z 13).

P4 arbeitet in ihrer Gruppe mit 7 ArbeitskollegInnen zusammen.

Auf die Frage, für wen die befragte Person arbeitet, antwortet P4: „Für mich“ (Z 7).

#### **7.4.2. „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“**

##### „Der individuelle Arbeitsplatz“

Am Besten gefällt P4 das Malen. Als schönsten Moment bezeichnet P4 die Teilnahme an den Special Olympics. Ein schwieriger Moment war für P4 der Auszug aus der Wohngruppe. P4 fühlt sich unbehaglich: „*Wenns so hetzig hetzig wird. Stressig, des kaun i net leiden*“ (Z 33). „*Des is fia mi daun a net lustig*“ (Z 230), wenn kurzfristige Aufträge kommen und gleichzeitig mehrere Aufträge ausgeführt werden müssen: Schwierig findet P4 nichts, aber das Töpfern gefällt ihr überhaupt nicht.

Damit P4 auf ihrem gegenwärtigen Arbeitsplatz zufrieden ist, hätte P4 gerne jemanden, bevorzugt BetreuerInnen, zum Kommunizieren. P4 möchte nicht lange warten, wenn sie etwas zu sagen hat.

Weitere Angebote im Haus sind Schwimmen, Motopädagogik, Walken und Tischtennis, bei denen P4 sich gerne beteiligt.

##### „Bezahlung“

P4 bekommt einmal im Monat Taschengeld. Auf die Frage, ob das Geld eine Bedeutung für sie hat, beantwortet sie mit: „*Für mich nicht eigentlich*“ (Z 46) und dass sie Geld bekommt: „*Is eigentlich egal*“ (Z 48).

##### „Verhältnis zu den BetreuerInnen“

Mit den BetreuerInnen versteht sich P4 „*So hoibwegs*“ (Z 60). P4 möchte aber nicht weiter darauf eingehen: „*Lieber nicht*“ (Z 62). Früher hat P4 sich nicht mit den BetreuerInnen verstanden und: „*Jetzt schauts normal aus, dass i redn kau. Owa net imma ois, sondern a poar Sochn ghait i ma jo*“ (Z 238-239).

Probleme werden zuerst mit der Gruppenbetreuerin besprochen und danach mit der Werkstättenleiterin. P4 hat das Gefühl, dass die Probleme, die geändert werden können, gelöst werden. Geschätzt fühlt sich P4, weil: „*I hob scho oft Komplimente kriegt, dass is guat moch und dass i so fleißig bin*“ (Z 70).

### **7.4.3. „Grenzen und Möglichkeiten“**

#### „Anteil an der Etablierung des eigenen Arbeitsplatzes“

Als P4 in die Beschäftigungswerkstätte kam, wollte sie in eine bestimmte Gruppe zu einer bestimmten Betreuerin. Dieser Wunsch wurde ihr erfüllt. Die Gruppenbetreuerin verließ Kolping und eine neue Betreuerin kam in die Gruppe von P4. Die befragte Person möchte dennoch die Kreativgruppe nicht verlassen. Die Tätigkeiten, die P4 ausübt, werden aufgetragen, aber P4 kann auch einige selbst wählen.

#### „Selbstbestimmung“

Selbstbestimmung ist nach P4: *„Dass i ma söbstbestimma, waun is kau“* (Z 81). P4 hat *„net wirklich“* (Z 79) schon einmal etwas über den Begriff „Selbstbestimmung“ gehört und was unter Selbstbestimmung verstanden wird, weiß P4 nicht. Erfahrungen hat sie mit Unterstützung gesammelt: *„Übern furtfohrn und so. Ob i do hinfohrn derf, mitfohrn derf oder so, daun muass i söba wissn, ob i des wü oder net“* (Z 85-86).

P4 hat das Gefühl, dass sie den Tagesablauf mitgestalten kann. P4 findet aber, dass sie bei Entscheidungen *„selten“* (Z 110) nach ihrer Meinung gefragt wird. An ihrer Arbeitssituation möchte P4 gegenwärtig nichts verändern. Änderungswünsche kann sie aus dem Stegreif nicht äußern.

### **7.4.4. „Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt“**

P4 kam nach der Schule direkt in die Kolpingwerkstätte.

Bei einem Aktionstag bei der Firma Baumax war der Chef von P4 begeistert, sodass er sie zu einem Praktikum einlud und er *„...woits amoi ausprobieren mit mir, (.) ob i a so tüchtig bin“* (Z 243). In diesem Langzeitpraktikum, welches zehn Monate dauert, arbeitet sie mit Pflanzen. Die Arbeitszeit ist von 8 bis 12 Uhr. Folgend besucht sie die Kolpingwerkstätte und arbeitet dort bis 15 Uhr.

Der Unterschied zwischen der Beschäftigungswerkstätte und dem Praktikum ist, dass sie andere Dienstzeiten hat und andere Arbeiten erledigt.

Wenn P4 am allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten würde, könnte sie etwas dazu ver-

dienen. Bedenken hat P4, dass sie nicht versichert wäre, wenn etwas passiert. „Wenn was passiert und do bin i net versichert oder so, daun hob i do Aungst. Wenn was passiern könnt, daun wer trogt des jetzt? ...Ich oder da aundere“ (Z152-153).

Der Unterschied zwischen der Beschäftigungswerkstätte und dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist nach P4: „I bin gschützt herinnan (.) und draußen daun net“ (Z155).

In der Beschäftigungswerkstätte fühlt sich P4 „gut aufgehoben“ (Z 157). Im Gegensatz dazu fühlt sich P4 außerhalb der Werkstätte „...net wirklich geschützt“ (Z 161) und „...net wirklich behütet“ (Z 166).

P4 möchte gegenwärtig keinen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt.

#### **7.4.5. „Zukunftsperspektiven“**

P4 wünscht sich für ihren perfekten Arbeitsplatz als Reinigung in einem privaten Haushalt zu arbeiten, aber auch weiter in die Beschäftigungswerkstätte zu gehen.

Der Traum von P4 ist: „Dass ois so bleibt wies is. Dass se nix ändern tuat“ (Z 198).

Damit P4 auf ihrem zukünftigen Arbeitsplatz zufrieden wäre, wünscht sich die befragte Person: „Dass guat kloppt“ (Z 212). „Dass fia a poar Stundn länger is amoi. Net kurz, sondern vü länger nau“ (Z 214). P4 würde gerne ihr Praktikum verlängern.

### **7.5. Ergebnisse des Interviews mit P5**

Schilderung der Interviewsituation:

- Kurze Charakterisierung der Situation

P5 entschied das Interview in der Werkstätte zu führen. Er meldete sich bei der Gruppenbetreuerin ab und ein geeigneter Interviewort wurde gesucht. Das Interview fand in einem separaten Gruppenraum mit Küche statt.

- Inhalte der Gespräche vor und nach dem Einschalten des Audiogerätes

P5 interessierte sich sehr für das Audiogerät. P5 meinte, dass er versuche „schön“ zu sprechen. Nach dem Interview ging P5 wieder in seine Gruppe.

### **7.5.1. „Eigene Rolle und Tätigkeit“**

P5 arbeitet mit sechs KollegInnen in der Kreativgruppe. Seine Tätigkeiten sind Polster knüpfen und Zwischenarbeiten, wie mit der Laubsäge arbeiten, Nüsse aus der Schale geben, leimen und anderen eine Unterstützung anbieten.

Der Arbeitstag beginnt montags bis freitags um 8 Uhr in der Küche. Um 9 Uhr wird in der Gruppe das Frühstück vorbereitet. Um 10 Uhr werden die Tische aufgedeckt und folgend raucht P5 eine Zigarette. Danach wird in der Gruppe weiter gearbeitet. Darauf folgt das Mittagessen und P5 deckt für die zweite Etappe die Tische. Um 11.30 Uhr raucht P5 wieder eine Zigarette. Nach dem Mittagessen wird bis 15 Uhr gearbeitet. Ausnahmen sind, wenn es eine Kaffeejause gibt, ins Kaffeehaus gegangen wird, Fußball gespielt wird oder wenn sie Schwimmen gehen. Diese Aktivitäten richten sich nach dem Wochenplan. Jeden Dienstagnachmittag wird musiziert.

Bei der Arbeit ist für P5 wichtig, dass sie sorgfältig, genau und ordentlich erledigt wird.

P5 gibt an, dass er für die „...Firma Kolping Mistelbach“ (Z 9) arbeitet.

### **7.5.2. „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“**

#### „Der individuelle Arbeitsplatz“

P5 empfindet das Angebot ins Kaffeehaus zu gehen als Chance dem Alltag ein Stück weit zu entfliehen und dass er „... *in die normalen Menschen hineingeht und schaut wie is eigentlich draußen. Was machen die normalen Leute, was arbeiten gehen, in dieser Firma*“ (Z 33-35). P5 gefällt es in der Beschäftigungswerkstätte „*sehr gut*“ (Z 71), solange die Leute freundlich, friedlich, ruhig und behilflich bei der Arbeit sind. Die befragte Person befindet es gut, dass er in der Werkstätte aus seinen Fehlern lernen kann und sich somit auf ein Praktikum am allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten kann. Weiters erfreut P5, dass er Produkte für den Weihnachtsmarkt anfertigt und diese auch verkauft werden. P5 gefällt nicht „*Streiterei, Zornigkeit und nau Sierga- Siergarei, ahm a laut sein und Leute verarschen*“ (Z 236). Arbeiten, welche Fingerfertigkeit voraussetzen, wie Schaumstoff zerreißen und fädeln, kann P5 zwar ausführen, aber dies erledigt er nicht gerne. Schwierig ist für P5: „*Mit soiche komischen*

*Kollegen auskommen“ (Z 255). P5 würde lieber Hecken schneiden, Schnee schaufeln und Rasen mähen, als in der Kreativgruppe 4 zu arbeiten. Schöne Momente in der Beschäftigungswerkstätte sind die Gespräche mit seinen Freunden und BetreuerInnen und dass Probleme besprochen werden können. Schwierige Momente verbindet P5 mit gewissen KollegInnen, die laut schreien. P5 denkt sich dabei: „... die sind nicht ganz ganz normal (.) vom Verhalten her vor allem“ (Z 287-288).*

Damit P5 auf seinem aktuellen Arbeitsplatz glücklich ist, bräuchte er Ausdauer, Konzentration, Gesundheit und Zufriedenheit. P5 würde Konzentration und Ausdauer benötigen, um ohne Unterbrechungen zu arbeiten. *„Zufriedenheit würde ich brauchen, dass meine Kollegen und auch Betreuerinnen mit mir eine sehr schöne Zusammenarbeit und schönen Tagesablauf oder Wochenablauf gestalten können“ (Z 316-318).* Ebenso würde sich P5 mehr Verlässlichkeit bei bestimmten Personen wünschen.

In der Wäscherei und Reinigung war kein Arbeitsplatz frei und so fing P5 neben der Kreativgruppe in der Küche zu arbeiten an. In der Küche kann P5 vieles lernen, er arbeitet dort verlässlich und dieser Arbeitsplatz gefällt ihm. Jedoch möchte P5 die Küche verlassen, wenn er in die Haus-/Gartengruppe kommen würde. Falls er nicht in die Haus-/Gartengruppe wechseln würde, möchte P5 *„...so weiter machen, wie gehabt“ (Z 336).* Ebenso braucht er für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz *„mehr Sicherheit und mehr Vertrauen...auch zu den Kollegen, Betreuerinnen und auch umgekehrt, dass sie zu mir auch Vertrauen haben. Auch dass sie sich sicher fühlen, dass ich das kann ...“ (Z 310-312).*

#### „Bezahlung“

Bezahlt wird die Arbeit von P5 nicht, aber er bekommt ein monatliches Taschengeld, mit dem er einen Monat auskommen muss. Das Taschengeld bedeutet für P5: *„Dass ma halt eine gute Arbeit vollbracht hat. Dass es Zeit is halt jedes Monat halt, dass man sich was leisten kann. Dass ich eine CD oder DVD oder kann man sich einmal was leisten, sogar Essen gehen oder zum Einkaufen, was man so braucht“ (Z 261-263).*

#### „Verhältnis zu den BetreuerInnen“

Die BetreuerInnen bieten ihm Unterstützung an und P5 versteht sich mit ihnen „sehr gut“ (Z 215). P5 bespricht seine Probleme mit dem Betreuer oder mit der Betreuerin unter vier Augen. Falls die Gruppenbetreuerin die Probleme nicht lösen kann, dann werden diese mit der Werkstättenleiterin und der Direktorin besprochen. Die BetreuerInnen geben ihm Sicherheit, indem sie ihm beim Erlernen gewisser Arbeiten unterstützen.

### **7.5.3. „Grenzen und Möglichkeiten“**

#### „Anteil an der Etablierung des eigenen Arbeitsplatzes“

P5 war, vor Kolping, in einer anderen Beschäftigungswerkstätte. *„Aber dort hats auch Probleme gegeben. Wie ich schaffe an, ich mache nichts und so hin und her“* (Z 61-62). Daraufhin suchte P5 mit seinen Eltern einen anderen Arbeitsplatz. Diese Suche verlief schwierig, weil niemand einen Sonderschüler aufnehmen wollte. *„Mein Vater, meine Mutter haben angerufen in die Firmen überall. Das hat nichts gebracht. Haben keinen genommen, weil...Sonderschule patsch aus“* (Z 63-65). Danach war P5 drei Tage im Kolping schnuppern und *„...seit dem hots kaßn, jo ich bin da zum Wohnen und zu arbeiten“* (Z 66-67).

P5 arbeitete anfangs in der Haus-/Gartengruppe und folgend in der Kreativgruppe, *„...weil normale Sachen nicht gepasst haben, was angeschafft wordn ist und weil ich in meiner Arbeit immer schnell schnell schnell mach und dann ois net passt. Hots kaßn i soi in a andere Gruppm kommen, dass is lern a genau, ordentlich und langsam die Arbeit zu machen, weil es hot keißn an einem Tag muss nicht alles fertig sein“* (Z 46-50). P5 wollte nicht die Gruppe wechseln.

P5 hat sich das Knüpfen selbst ausgesucht.

P5 möchte wieder in die Haus-/Gartengruppe wechseln. Er sprach dies mit der Werkstättenleiterin und diese vertröstete ihn auf ungewisse Zeit.

#### „Selbstbestimmung“

Die meisten Wünsche werden wahrgenommen, aber nicht alle. Wenn P5 Wünsche hat, muss er dies mit seiner Gruppenbetreuerin besprechen und folgend mit der

Werkstättenleiterin und der Direktorin. Wenn diese ihr Einverständnis geben, werden seine Wünsche erfüllt. Jedoch die meisten Wünsche werden nicht ernst genommen und P5 wird auf ungewisse Zeit vertröstet, weil es für sie kein Thema ist. *„Na i c h tua meistens warten immer und dann frag ich meistens nach, ob schon was rauskommen is“ (Z 121-122).* *„Dann hör i mir das an und wenn es halt nicht a funktioniert oder nicht ähm so geht, wie ich es mir vorstelle, dann muss ich halt damit zufrieden geben, was was geht“ Z (123-125).*

Selbstbestimmung bedeutet für P5, *„... dass ich selbstbestimmen kann, was ich will, was ich nicht will“ (Z128).* P5 hat viele Wünsche, aber *„... die meisten Wünsche haben nicht funktioniert“ (Z 130-131).* Ein Wunsch ist die Tischaufstellung im Speisesaal zu ändern. Dies beprach P5 mit den BetreuerInnen und diese werden schauen, ob seine Idee umgesetzt werden kann. *„Wir schaun einmal,...wenn das nicht passt, dann lässt mas so weiter, wie gehabt“ (Z 140-141).* Die Gruppe entscheidet gemeinsam, wo das Weihnachtsessen stattfindet. P5 möchte mitentscheiden, wenn es seine Gruppe betrifft. *„Wenn es nur außerhalb vo die Betreuer is, dann eher nicht“ (Z154-155).*

In der Gruppe möchte er mitentscheiden mit welcher Farbe sie ausmalen, welches Arbeitsmaterial besorgt wird oder ob jemand zum Schnuppern eingeladen wird. *„Ich kann sagen ja, das wäre super oder nein ich will das nicht, weil mir das nicht gefällt“ (Z 162).* P5 kann den Tag mitgestalten, in dem er ein Bild oder eine Begrüßungskarte nach seinem Geschmack gestaltet.

Kann P5 bei gewissen Dingen nicht mitentscheiden, *„...muss ich etwas so hinnehmen, wie es kommt. Da kann ich nicht sagen: "Des wü i net, des is Bledsinn". Dann kann ich gleich alles vergessn“ (Z 344-346).*

P5 würde gerne einen Gruppenwechsel organisieren *„...wenn ich das Wissen hätt und...diese Ausdauer hätte“ (Z 175-176).* Die gesamte Kreativgruppe würde mit einer anderen Gruppe wechseln. Die Idee wurde bereits vorgebracht, jedoch möchten dies manche KollegInnen nicht, weil diese ihren Arbeitsplatz seit Jahren gewohnt sind und die Gruppe nicht wechseln möchten.

P5 möchte gerne die Gruppe wechseln, weil in der Haus-/Gartengruppe hat er Arbeitskollegen, mit denen er gut zusammen arbeiten kann und „...a bissl blädln kau“ (Z 190). In seiner derzeitigen Gruppe kann er dies nicht und sie gibt ihm auch nicht „...diese Sicherheit“ (Z 189). Ebenso gibt es einen Kollegen, den er nicht mehr aushält, weil er so schreit und laut ist. P5 teilte diesen Wunsch den BetreuerInnen mit und sie werden ihn unterstützen, weil sie wahrnahmen, dass er sich bemühte mit diesem Kollegen auszukommen. Im nächsten Jahr wird der Wechsel stattfinden, damit sich P5 wieder besser konzentrieren kann und sich besser fühlt.

#### **7.5.4. „Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt“**

P5 möchte gerne am allgemeinen Arbeitsmarkt ein Praktikum probieren, weil seine Partnerin gegenwärtig ein solches absolviert.

Die befragte Person könnte sich vorstellen, dass er Regale betreut, reinigt, zusammenkehrt, Lieferungen entgegen nimmt und einräumt. Das Praktikum würde so aussehen, dass ein Mitarbeiter ihm alles erklären würde und die Pausen würden eingeteilt werden. Hier könne P5 nicht sagen, dass er das nicht machen möchte oder dass er keine Lust mehr hätte. Dann würde der Mitarbeiter ihm sagen, dass dies erledigt werden müsste. P5 müsste auch im Winter in der Kälte arbeiten und zum Beispiel Sandsäcke einschichten und einräumen. „Do muasst was tun“ (Z94-95).

Am allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten wäre eine Umstellung, aber P5 würde mehr lernen. Die befragte Person möchte etwas Lernen, aber kein Geld dazu verdienen, weil er befürchtet, dass „...es das Land erfahren würde. Das wäre schlecht, weil dann verliere ich alles, was ich habe“ (Z 105-106). „...Kinderbeihilfe und Familienbeihilfe und für die Wohnung und so“ (Z 109).

#### **7.5.5. „Zukunftsperspektiven“**

Den perfekten Arbeitsplatz möchte sich P5 selbst aussuchen und sollte am allgemeinen Arbeitsmarkt sein. Er sollte sicher sein und es sollte nette Kollegen geben, die P5 auch bei Problemen helfen. Falls etwas nicht so funktionieren sollte, wie P5 möchte, könnte er dies seinem Chef oder einem Mitarbeiter sagen.

Für die Zukunft wünscht sich P5 eine Familie zu gründen und gemeinsam mit seiner Partnerin in eine größere Wohnung zu ziehen. Für den Arbeitsplatz wünscht sich P5, dass er jederzeit in die Beschäftigungswerkstätte zurückkehren könnte, falls er die Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt verlieren würde.

## **7.6. Ergebnisse des Interviews mit P6**

Schilderung der Interviewsituation:

- Kurze Charakterisierung der Situation

P6 wünschte das Interview in der Freizeit zu führen. Ein Termin wurde festgelegt und die Autorin besuchte P6 an ihrem Wohnplatz. Das Interview fand in ihrem Zimmer statt. Die Türe blieb offen und ein Mitbewohner saß im Nebenraum.

- Inhalte der Gespräche vor und nach dem Einschalten des Audiogerätes

P6 wirkte sehr nervös, aber auch sehr interessiert an dem Audiogerät. Nach dem Interview wurde mit ihrem Hund gespielt und P6 erzählte, dass ein Auszug in eine Wohnung demnächst stattfinden wird.

### **7.6.1. „Eigene Rolle und Tätigkeit“**

P6 arbeitet in der Küche und zu ihren Aufgaben gehören Gemüse waschen, schälen und schneiden und das Geschirr abwaschen. Außerdem fährt sie mit dem Koch einkaufen.

Der Arbeitstag beginnt in der Küche um 8 Uhr und endet um 13.30 Uhr oder wenn es mehr Geschirr zum Abwaschen gibt, endet der Tag um 13.45 Uhr. Folgend geht sie in eine Kreativgruppe, in der Kerzen gegossen werden. Dort wartet sie bis es 14.30 Uhr ist, dass P6 nach Hause gehen kann. In der Küche arbeitet P6 mit dem Koch und der Küchengehilfin zusammen.

P6 hat nicht angegeben, für wen sie arbeitet. In der Gruppe arbeitet P6 jedoch für die Betreuerin.

## **7.6.2. „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“**

### „Der individuelle Arbeitsplatz“

P6 arbeitet immer schon in der Werkstatt, wo sie *„...fast gar nichts gearbeitet“* (Z 47) hat. P6 gefällt es, gegenwärtig in der Küche zu arbeiten. Hier hat sie die Möglichkeit mit dem Koch und der Küchengehilfin zu reden und auch Fragen zu stellen. P6 kann sich dort auch selbst Arbeit suchen. Ob es weitere Angebote im Haus gibt, hat P6 noch nicht nachgefragt.

Es gibt keine Tätigkeit, welche ihr nicht gefällt. Wichtig bei der Arbeit ist P6 Spaß zu haben. Am Liebsten bereitet sie den Kuchenteig zu. Schwierig findet P6 rohes Fleisch zu bearbeiten. In der Arbeit fühlt sich P6 *„...wie sog ma, net so krantig, so mitn drinnan locker“* (Z 99). Schöne Momente sind die Augenblicke mit FreundInnen und BetreuerInnen. Schwierige Momente weiß P6 keine, weil die Schönen überwiegen. Damit P6 mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden ist, bräuchte P6 jemanden zum Reden.

### „Bezahlung“

Die Arbeit wird nicht bezahlt, aber P6 bekommt Taschengeld. *„Das heißt, es ist fast wie ein Lohn, wie du normal draußen arbeitest. Ist das auch“* (Z 72).

### „Verhältnis zu den BetreuerInnen“

Mit den BetreuerInnen versteht sich P6 *„e gut auch“* (Z 79). Probleme in der Arbeit bespricht P6 mit dem Koch, mit der Küchengehilfin oder mit der Werkstättenleiterin. In der Küche hat die befragte Person nicht viele Probleme. Gelöst werden die Probleme durch das gemeinsame Hinsetzen und Besprechen der Probleme. P6 kann sich eine Auszeit nehmen, indem sie einen Tag in der Küche aussetzt und in einer Gruppe in der Werkstatt arbeitet. Wenn sie sich besser fühlt, dann erledigt P6 wieder ihre Aufgaben in der Küche.

## **7.6.3. „Grenzen und Möglichkeiten“**

### „Anteil an der Etablierung des eigenen Arbeitsplatzes“

Durch den ehemaligen Direktor von Kolping wurde P6 der Küche zugeteilt, um dort ein Probetraining zu absolvieren. P6 weiß nicht, ob sie dabei mitentscheiden konnte.

„*Ich hab gar nichts gesagt. Er hat das so gesagt*“ (Z 39). Die befragte Person bleibt gerne in der Küche.

#### „Selbstbestimmung“

P6 ist sich nicht sicher, ob sie den Tagesablauf in der Küche mitgestalten möchte oder ob sie Änderungsvorschläge hat. Auf die Frage, ob P6 mitentscheiden möchte, antwortet sie mit: „*Na, brauch i net*“ (Z 110). Als Beispiel gibt sie aber an, dass sie dem Koch Essensvorschläge macht, wenn er den Speiseplan für die nächste Woche vorbereitet. Diese Vorschläge übernimmt er manchmal, aber nicht immer.

Nach ihrer Meinung „*hot nau fost e fost kana gfrog*“ (Z 113). P6 möchte auch nicht nach ihrer Meinung gefragt werden.

P6 versteht unter „Selbstbestimmung“: „*Des was nur was i wü*“ (Z 126). „*...du sogst des gheat gmocht und des gheat gmocht*“ (Z 132). Als Erfahrung gibt P6 an, dass sie einem Zivildienstler mitgeteilt hat, welche Arbeit er zu tun hat.

#### **7.6.4. „Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt“**

P6 arbeitete bereits am allgemeinen Arbeitsmarkt, und zwar in einem Restaurant in der Küche. Zu dieser Arbeit kam sie durch den ehemaligen Direktor und den ehemaligen Koch. Auf die Frage, ob es der eigene Wunsch war diesen Arbeitsplatz zu besuchen, antwortet P6: „*Des waß i nimma*“ (Z 166). P6 beurteilt ihren damaligen Arbeitsplatz als „*...anstrengend, wie narrisch, auch am Wochenende gearbeitet*“ (Z 155-156). Der Chef beleidigte P6 und schrie sie an, weil er meinte, dass sie nicht genügend geputzt hätte. Dies fand sie ungerechtfertigt und P6 hat alles hinuntergeschluckt. „*Kan an Tog i an Ruah ghobt, owa er hot mi imma augfeut, i wor die Bledde, hot imma ollas mochn miassn und des hob i ois imma enegfressn und des hob i imma Mama erzählt. Nicht oben*“ (Z 156-158). Mit „*nicht oben*“ (Z 158) meint P6 das Kolpinghaus. Die Arbeit im Kolping empfindet P6 als „*ruhiger und angenehm*“ (Z 172). Am allgemeinen Arbeitsmarkt war „*...nichts besser. ...Da hat man immer hin und her renna müssn, wie narrisch*“ (Z 178). Im Gegensatz zur Kolpingwerkstätte hatte sie im Restaurant andere Dienstzeiten und somit musste P6 auch an Feiertagen, am Wochenende und auch in der Nacht arbeiten. Bei der Bezahlung wurde das

Geld nicht auf ein Konto überwiesen, sondern: „I kriags glei Bar am Haund“ (Z 195). P6 gab die Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt auf, weil: „...geht in meine Nervn ene und (4) brauch mei Leben wieder zruck“ (Z 182).

Die befragte Person möchte wieder einen Job auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, „...aber einen, was mir Spaß macht“ (Z 198). P6 fühlt sich bei diesem Wunsch vom Koch, der Werkstättenleiterin und der Direktorin unterstützt.

#### **7.6.5. „Zukunftsperspektiven“**

Der perfekte Arbeitsplatz gestaltet sich für P6 wie folgt: „Freundlich, wenn der Chef mi net anschreien, normal mit mir reden (.) u n d (.) de Uhrzeit waun i oder mit Chef mir sogt waun i aufhör und waun i gehn kau. Auch kein Wochenenddienst“ (Z 202-204).

Für die Zukunft wünscht sich P6 eine eigene Wohnung. Für ihren Arbeitsplatz wünscht sich die befragte Person, dass sie weiter in der Beschäftigungswerkstätte in der Küche arbeitet, falls sie keinen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt finden sollte.

Damit P6 auf ihrem zukünftigen Arbeitsplatz zufrieden wäre, bräuchte P6 jemanden zum Reden.

## 8. Darstellung der Forschungsergebnisse

In diesem Kapitel werden nun alle Aussagen der interviewten Personen in zusammengefasster Form wiedergegeben und zwar gegliedert in den einzelnen Kategorien.

### 8.1. „Eigene Rolle und Tätigkeit“

Alle befragten Personen beschreiben ihre Tätigkeit und ihren Arbeitstag in der Beschäftigungswerkstätte. P1 arbeitet in der Nähgruppe, P2 in der Kreativgruppe und in der Haustechnik, P3 in der Haus-/Gartengruppe, P4, P5 und P6 arbeiten in einer Kreativgruppe und in der Küche, wobei P6 vorwiegend in der Küche ihren Arbeitsplatz hat.

Drei der sechs Befragten (P3, P4 und P5) arbeiten nach eigenen Angaben mit ArbeitskollegInnen zusammen. P1 und P2 bemerken, dass sie mit ihren BetreuerInnen zusammen arbeiten und erst nach weiterem Nachfragen erwähnen sie, dass sie auch ArbeitskollegInnen haben. P6 arbeitet mit dem Koch und der Küchengehilfin zusammen.

Die Frage, für wen die befragte Person arbeitet, ist für die NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte schwierig zu beantworten. Zwei der sechs Befragten (P1 und P3) antworten mit den Namen der GruppenbetreuerInnen. P2 kann die Frage zuerst nicht beantworten und meint folgend für die Firma, er ist sich aber nicht sicher. P4 arbeitet für sich selber, P5 für die Firma Kolping Mistelbach und P6 macht keine Aussage darüber. In der Gruppe jedoch arbeitet sie für die Betreuerin.

### 8.2. „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“

#### Der individuelle Arbeitsplatz

Zusatzangebote, wie Musik, Sport, etc. finden Gefallen bei P1 und P4. P2 macht darüber keine Aussage und P6 hat sich über Angebote nicht informiert. P5 empfindet

das Angebot ins Kaffeehaus zu gehen als Chance dem Alltag zu entfliehen und P3 nennt als Angebot seine Tätigkeiten in der Beschäftigungswerkstätte.

Als positiv wird der Arbeitsplatz von den Befragten eingestuft, weil etwas zu tun ist (P6), die Beschäftigungswerkstätte als Vorbereitung auf ein Praktikum am allgemeinen Arbeitsmarkt dienen könnte (P5), die Tätigkeiten Spaß machen und interessant sind (P2, P3, P4 und P6) und freundlich ist (P1). P1 und P5 erwähnen, dass ihre Arbeit wertgeschätzt wird, wenn sie Produkte, die sie anfertigen, verkaufen. P1 spricht an, dass es ihr ein gutes Gefühl verschafft, wenn ihr etwas gelingt. Alle befragten Personen weisen darauf hin, dass ihnen das Reden und sich unterhalten in der Arbeit wichtig ist. Drei der befragten Personen (P3, P5 und P6) geben an, dass ihnen die Beschäftigungswerkstätte gefällt, weil sie dort mit FreundInnen und BetreuerInnen zusammen sind und sich unterhalten können. P5 ergänzt jedoch, solange diese freundlich, friedlich und ruhig sind. Drei der Befragten (P2, P4 und P6) merken an, dass das miteinander Reden und sich ausreden zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz beiträgt. P5 bräuchte Ausdauer, Konzentration, Gesundheit, Verlässlichkeit, Sicherheit und Vertrauen zu seinen KollegInnen und BetreuerInnen, damit er auf seinem aktuellen Arbeitsplatz zufrieden ist. P3 wünscht sich friedliche Menschen und P1 möchte, dass alles so bleibt, wie es ist.

Der Arbeitsplatz wird von vier der sechs befragten Personen (P1, P2, P3, und P5) als schwierig bezeichnet, weil das Arbeitsklima in der Werkstätte als negativ empfunden wird. Sie heben hervor, dass ein hoher Lärmpegel herrscht, geschrien und gestritten wird. Weiters betonen P1, P2, P3 und P5, dass manche ArbeitskollegInnen schwieriges Verhalten an den Tag legen. P1 erklärt, dass es mehrere Gruppen gibt und dass es dadurch vorkommen kann, dass es laut wird. Weiters merkt P1 an, dass auch geschlagen wird und sie empfindet dies als sehr unangenehm. Bestimmte Tätigkeiten werden nicht so gerne von den befragten Personen ausgeführt (P1, P4, P5 und P6). Diese Tätigkeiten sind zum Beispiel: Kaffeetaschen nähen (P1), Reparaturen im Stiegenhaus (P3), Töpfern (P4), Perlen fädeln (P5) oder rohes Fleisch zubereiten (P6). P4 mag keinen Stress und P5 ergänzt, dass seine Sachen wieder auf den richtigen Platz gebracht werden müssen, da er sonst wütend wird.

### Bezahlung

Alle sechs befragten Personen wissen, dass sie monatlich Taschengeld bekommen. Die Bezahlung der Arbeit wurde von allen unterschiedlich bewertet. Für zwei der sechs Befragten (P3 und P6) ist das Taschengeld eine „normale“ Bezahlung, das heißt die gleiche Entlohnung wie am allgemeinen Arbeitsmarkt. P2 und P5 finden, dass sie zwar Taschengeld bekommen, aber nicht ausreichend bezahlt werden. Die Bedeutung einer Bezahlung empfinden drei der sechs Befragten (P1, P3 und P5) als Wertschätzung und Lohn ihrer Arbeit. Für P4 hat Geld keine Bedeutung.

P2 äußert seine große Enttäuschung darüber, dass er für seine Geschicklichkeit in seiner Handarbeit „...billigst missbraucht wird“ (Z 11), dass er durch die geringe Bezahlung einen gewissen Standard nicht leben kann und sein Selbstwert verloren geht, weil er sich nicht wertgeschätzt fühlt. Weiters kritisiert P2 die Gesellschaft, weil diese für gute Handarbeit keinen fairen Preis zahlt.

### Verhältnis zu den BetreuerInnen

Alle sechs befragten Personen geben an, dass sie mit ihren BetreuerInnen über ihre Probleme sprechen können und dass Lösungen gesucht werden. P6 bespricht ihre Probleme zusätzlich mit dem Koch und der Küchengehilfin. Zum Verhältnis zu den BetreuerInnen reagieren fünf der sechs Befragten (P1, P2, P3, P5, P6) positiv. P4 meinte, dass sie sich nur halbwegs mit den BetreuerInnen versteht und lieber nicht darüber sprechen möchte. Früher hat sie sich nicht mit ihren BetreuerInnen verstanden. (Anmerkung der Autorin: Nach dem Interview gab P4 an, dass sie sich auf die BetreuerInnen nicht verlassen kann. Sie erzählte dies nicht im Interview, weil P4 nicht schlecht über die BetreuerInnen reden wollte.)

P2 und P6 dürfen sich bei Bedarf eine Auszeit nehmen, in dem es die Möglichkeit gibt die Gruppe zu wechseln (P6), in Form eines Spaziergangs zu entspannen oder eine Pfeife zu rauchen (P2). P1 findet, dass sich die BetreuerInnen nicht um alles kümmern können, wie zum Beispiel bei Konflikten, aber wenn sich P1 nicht auskennt, kann sie nachfragen und wenn etwas für sie schwierig ist, wird es von der Betreuerin akzeptiert. P5 ergänzt, dass ihm die BetreuerInnen Sicherheit geben, wenn er neue oder schwierige Aufgaben lernt und ausführt. Zwei der sechs Befragten (P4 und P5) geben an, dass bei der Suche nach einer Lösung des Problems auch die Werkstättenleiterin oder die Direktorin herangezogen wird.

### **8.3. „Grenzen und Möglichkeiten“**

#### Anteil an der Etablierung des eigenen Arbeitsplatzes

Vier der sechs Befragten (P2, P4, P5 und P6) können sich ihre Tätigkeiten in der Gruppe selbst aussuchen. P4 ergänzt, dass ihr gewisse Aufgaben aufgetragen werden. Die Arbeit von P1 wird von der Gruppenbetreuerin aufgetragen und vorbereitet. P3 gibt an, dass er vor dem Wechsel in die Haus-/Gartengruppe keine Arbeitsaufträge hatte. Fünf der sechs befragten Personen (P1, P2, P3, P5 und P6) sind in eine Gruppe eingeteilt worden, als sie in der Beschäftigungswerkstätte begonnen haben. Nur P4 suchte sich eine spezielle Gruppe aus.

P2, P3 und P5 wechselten des Öfteren die Gruppe.

P2 war anfangs in der Haus-/ Gartengruppe, folgend in der Tischlerei, wo er wenige Aufgaben hatte und zum Schluss kam er in die Kreativgruppe. Er denkt jedoch darüber nach wieder in die Haus-/Gartengruppe zu wechseln. Dies hat er aber bei den BetreuerInnen noch nicht angesprochen. Grundsätzlich gefällt es ihm in der Kreativgruppe, wenn ihn das Arbeitsklima nicht stören würde.

P3 war zuerst in einer Kreativgruppe, wo er nicht viel zu tun hatte, folgend war er in der Tischlerei, in der es Streit mit einem Arbeitskollegen gab und anschließend wechselte er in die Haus-/Gartengruppe. Der letzte Wechsel wurde gemeinsam mit P3 beschlossen.

P5 wechselte von der Haus-/Gartengruppe in eine Kreativgruppe. Dieser Wechsel war von P5 nicht erwünscht. P5 möchte wieder in die Haus-/Gartengruppe zurückkehren. Die Werkstättenleiterin tröstete ihn auf ungewisse Zeit.

#### Selbstbestimmung

Vier von sechs befragten Personen (P1, P2, P5 und P6) kennen eine Antwort auf die Frage, ob sie den Begriff „Selbstbestimmung“ verstehen. Diese vier Befragten erklären, dass sie selbst bestimmen (P2, P5) und selbst entscheiden (P1), was sie tun möchten (P6). P1 ergänzt, dass sie selbst entscheiden kann, wie sie sich ihre Arbeit einteilt, im Sinne von keinem Zeitdruck und keine Überstunden.

Beim Treffen von Entscheidungen werden vier von sechs Befragten (P1, P2, P5 und P6) nicht nach ihrer Meinung gefragt. Außer bei der Gestaltung der Ausflüge, hier darf die Gruppe von P1 und P5 gemeinsam entscheiden, wo es hingehen soll. Die

Meinung von P3 wird berücksichtigt und P4 wird nur „selten“ (Z 110) nach ihrer Meinung gefragt. P6 möchte nicht nach ihrer Meinung gefragt werden und mitentscheiden braucht sie, ihrer Ansicht nach, nicht. P1 und P5 ergänzen, dass sie die Entscheidungen der BetreuerInnen akzeptieren und hinnehmen müssen.

Vier der Befragten (P2, P3, P4 und P5) haben das Gefühl, dass sie bei der Mitgestaltung der Arbeit und des Tages etwas beitragen können. P1 hat keine Mitgestaltungswünsche und P6 ist sich nicht sicher. P5 möchte bei allem mitentscheiden, wenn es um seine Gruppe geht, wie zum Beispiel Farbe zum Ausmalen, Arbeitsmaterial etc. Bei allem anderen, was die BetreuerInnen betrifft, möchte er das nicht.

Änderungswünsche in der Beschäftigungswerkstätte haben zwei befragte Personen (P2 und P5). Beide möchten gerne die Sitzordnung im Speisesaal ändern. Dieser Wunsch wurde bei keinem erfüllt. P5 fügt hinzu, dass er den Eindruck hat, dass die meisten Wünsche nicht ernstgenommen werden und er auf ungewisse Zeit vertröstet wird. P5 möchte gerne die Gruppe wechseln und er fühlt sich dabei von den BetreuerInnen unterstützt. P2 wird demnächst in eine andere Beschäftigungswerkstätte mit kleinerer Gruppenanzahl wechseln.

#### **8.4. „Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt“**

Vier der sechs befragten Personen (P1, P2, P4 und P6) konnten bereits durch ein Praktikum (P2, P4) oder durch einen Arbeitsplatz (P1 und P6) den allgemeinen Arbeitsmarkt kennen lernen. P5 würde gerne ein Praktikum absolvieren und P3 hat kein Interesse außerhalb der Beschäftigungswerkstätte zu arbeiten.

P1 und P6 arbeiteten bereits am allgemeinen Arbeitsmarkt und beide beurteilen dieses Erlebnis als negative Erfahrung.

P1 beschreibt diese negativen Erfahrungen, indem sie sagt, dass Zeitdruck herrschte, sie nicht mitgekommen ist und es keine Zeit für Erklärungen gab. P1 absolviert momentan ein Langzeitpraktikum in der Gemeinde. Zu diesem Praktikum ist sie durch das Clearing gekommen. Sie selbst hätte nicht die Idee gehabt. Das Praktikum

gefällt ihr, weil kein Zeitdruck herrscht. P1 möchte, dass sich an ihrer aktuellen Situation nichts verändert.

P6 arbeitete in einem Restaurant in der Küche. Zu diesem Job ist sie durch den ehemaligen Direktor des Kolpingwohnhauses und –werkstätte und den Koch gekommen. Ob es ihr eigener Wunsch war, weiß P6 nicht mehr. Diesen Arbeitsplatz empfand sie als anstrengend und hektisch. Probleme gab es mit dem Chef, der sie beleidigte und angeschrien hat. Ihre Dienstzeiten waren im Gegensatz zu der Beschäftigungswerkstätte unregelmäßig. Sie musste am Wochenende, an Feiertagen und in der Nacht arbeiten. Die Beschäftigungswerkstätte stuft sie als ruhig und angenehm ein. P6 würde gerne wieder einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt besuchen, aber einen der Spaß macht.

P2 absolvierte bereits mehrere Praktika. Die befragte Person beschreibt seine Erfahrungen, indem er Unterschiede aufzählt. Der Tagesablauf variiert und hängt vom Chef der Firma ab, es herrscht ein anderes Betriebsklima, das Umfeld ist leiser, die Arbeit wird bezahlt und er muss pendeln. P2 hätte gerne einen Job am allgemeinen Arbeitsmarkt.

P4 kam direkt nach der Schule in die Kolpingwerkstätte. Gegenwärtig absolviert sie ein Langzeitpraktikum. In diesem Praktikum hat sie andere Dienstzeiten und Tätigkeiten als in der Kolpingwerkstätte. Durch ihre Eigeninitiative kam sie zu dem Praktikum, aber einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt möchte P4 nicht haben. In der Beschäftigungswerkstätte fühlt sich P4 geschützt, behütet und aufgehoben. Im Gegensatz dazu wäre ein Job zwar bezahlt, aber P4 befürchtet, dass sie nicht genügend versichert wäre und dies verunsichert sie.

P3 stuft die Arbeit außerhalb der Werkstätte als gefährlich, anstrengend und hektisch ein.

Die Fantasien von P5 sind, dass er sich vorstellen könnte in einem Praktikum Regale zu betreuen, zu reinigen, zusammenzukehren, Lieferungen entgegen zu nehmen und einzuräumen. Ein Mitarbeiter würde ihn einführen und Pausen einteilen. P5 müsste seine Aufgaben ohne Widerspruch erledigen, auch wenn gewisse Umstände und

Bedingungen, wie Kälte, ihn ermüden würden. Das Praktikum am allgemeinen Arbeitsmarkt wäre für ihn eine Chance etwas zu lernen, aber er hat Angst, dass er seine Beihilfen für seine Wohnung verliert.

Nur zwei der befragten Personen (P2 und P6) würden gerne die Chance erhalten am allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten. P1 und P4 genießen es, ein Praktikum zu absolvieren, aber auch gleichzeitig die Beschäftigungswerkstätte zu besuchen. P5 würde gerne ein Praktikum absolvieren und P3 möchte die Beschäftigungswerkstätte nicht verlassen.

### **8.5. „Zukunftsperspektiven“**

Drei der befragten Personen (P2, P3 und P6) weisen darauf hin, dass die Kommunikation eine wichtige Voraussetzung für die Zufriedenheit des zukünftigen Arbeitsplatzes ist. P3 wünscht sich weiters, dass sich die Menschen untereinander verstehen und friedlich sind. P2 würde gerne seine Traumberufe ausüben und P4 möchte ihr Praktikum verlängern. P1 ist mit ihrer gegenwärtigen Arbeitssituation (Praktikum und Beschäftigungswerkstätte) zufrieden. Zwei der Befragten (P5 und P6) hätten gerne einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt, jedoch mit der Option bei Misserfolg wieder in die Beschäftigungswerkstätte zurückkehren zu können.

## 9. Beantwortung der Forschungsfrage

Die Hauptforschungsfrage lautet:

*Welche Ansprüche haben Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“, im Hinblick auf Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben, an eine Beschäftigungswerkstätte?*

An dieser Stelle möchte die Autorin anmerken, dass durch die individuellen Antworten der sechs befragten Personen eine Verallgemeinerung nicht möglich erscheint. Jede befragte Person hat ihren eigenen Werdegang und sammelte individuelle Erfahrungen im Laufe des Lebens, welche sich auf die Ansprüche an eine Beschäftigungswerkstätte auswirken. In jedem durchgeführten Interview gab es einen roten Faden, welcher durch die Autorin, anhand von Kategorien (siehe 6.4) beleuchtet wurde.

Ergänzend zur Hauptforschungsfrage hatte die Autorin folgende Subforschungsfragen leitend formuliert:

- (1) Wie nehmen sich NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte gegenwärtig in ihren Arbeitsverhältnissen wahr?*
- (2) Welche Vorstellungen haben NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte von Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben?*
- (3) Gibt es unterschiedliche Ansprüche zwischen den NutzerInnen, die bereits Erfahrungen am allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt haben und denen, die ausschließlich in einer Beschäftigungswerkstätte gearbeitet haben?*

Zu 1: *Wie nehmen sich NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte gegenwärtig in ihren Arbeitsverhältnissen wahr?*

Im Hinblick auf die „eigene Rolle und Tätigkeit“ kann festgehalten werden, dass nach Ansicht der interviewten Personen keine Klarheit darüber herrscht, für wen sie eigentlich arbeiten. Eine befragte Person (P3) arbeitet für den Verein Kolping und P4 arbeitet für sich. AuftraggeberInnen sind für alle die BetreuerInnen. Der Arbeitstag beginnt um acht Uhr und endet um drei Uhr. Eine Person (P6) kann nach erledigter Arbeit in der Küche früher die Arbeit verlassen. Auf dem Arbeitsplatz in der Beschäf-

tigungswerkstätte kennen die befragten Personen ihren Auftrag und ihre Aufgaben. Gewisse Tätigkeiten werden als unangenehm empfunden. Dessen ungeachtet verrichten alle ihre Arbeit gerne.

Anschließend hat sich hinsichtlich der „Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz“ gezeigt, dass der Arbeitsplatz im Großen und Ganzen als positiv eingestuft wird. Produkte anzufertigen und auch zu verkaufen wird als wertgeschätzt angesehen. Alle befragten Personen betonen, dass Ruhe, Freundschaft und Kommunikation untereinander und mit den BetreuerInnen zur Zufriedenheit in der Werkstatt beitragen. Die gruppenübergreifenden Zusatzangebote (siehe Unterkapitel 6.1.), wie Schwimmen, Motopädagogik, Musik/Rhythmik etc., scheinen für die befragten Personen nicht klar definiert zu sein. Als negativen Aspekt beschreibt die Mehrheit der NutzerInnen das Arbeitsklima in der Kolpingwerkstätte. Die Beschäftigungswerkstätte besteht aus zehn Gruppen, die, laut den geführten Interviews, aus sechs bis acht Personen bestehen. Große Unzufriedenheit waltet dadurch, dass ein hoher Lärmpegel herrscht und es verbale, aber auch körperliche Auseinandersetzungen zwischen den NutzerInnen gibt. Vor allem vier befragte Personen (P1, P2, P3 und P5) geben an, dass manche ArbeitskollegInnen schwieriges Verhalten an den Tag legen und sie dies als unangenehm empfinden.

Die Frage nach der Bedeutung einer Bezahlung wurde unterschiedlich beantwortet. Alle befragten Personen erhalten ein monatliches Taschengeld. Für die einen (P3 und P6) wird das Taschengeld als Gehalt, wie am allgemeinen Arbeitsmarkt gesehen, und für die anderen (P1, P2, P4 und P5) ist es Taschengeld. P2 und P5 sind überzeugt, dass sie für ihre Arbeitsleistung zu wenig entlohnt werden. Die Bedeutung einer Bezahlung wird von der Mehrheit als negative und positive Wertschätzung der Arbeitsleistung gesehen und die Bezahlung trägt zum Wohlstand bei. Nur für eine Nutzerin (P4) hat die Bezahlung keine Bedeutung.

In Bezug auf das „Verhältnis zu den BetreuerInnen“ hat sich gezeigt, dass alle befragten Personen ein relativ gutes Verhältnis zu ihren BetreuerInnen haben. Kritik an den BetreuerInnen gibt es von zwei befragten Personen. Kritikpunkte betreffen die Zuverlässigkeit der BetreuerInnen (P4) und die Gewährleistung von Sicherheit bei

Auseinandersetzungen (P1). Probleme und Lösungsvorschläge werden gemeinsam besprochen und es gibt die Möglichkeit sich eine Auszeit zu nehmen.

Zu Subforschungsfrage 1 kann somit zusammengefasst festgehalten werden, dass nach Ansicht der NutzerInnen, die Beschäftigungswerkstätte ein Ort ist, an dem sie eine Beschäftigung haben, Freundschaften pflegen und Gespräche stattfinden. Die Arbeit wird mittels einem Taschengeld und den Verkauf von Produkten wertgeschätzt. Die BetreuerInnen stellen AuftraggeberInnen von Tätigkeiten dar, unterstützen bei Problemen in der eigenen Tätigkeit und sorgen für ein ruhiges Arbeitsklima.

*Zu 2: Welche Vorstellungen haben NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte von Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben?*

Im Hinblick auf den „Anteil der Etablierung des eigenen Arbeitsplatzes“ kann festgehalten werden, dass die Mehrheit der befragten Personen in eine Gruppe eingeteilt wurde. Mit Ausnahme von P4, sie suchte sich ihren Arbeitsplatz eigenständig aus. Falls Probleme in der Gruppe auftauchen, gibt es die Möglichkeit eines Gruppenwechsels, der aber nur teilweise mit den Betroffenen besprochen wird. Der Wunsch die Gruppe zu wechseln muss von dem/der Nutzer/in begründet und vom BetreuerInnenteam besprochen und entschieden werden.

Alle befragten Personen dürften mit dem Begriff „Selbstbestimmung“ nicht vertraut sein. Es fällt ihnen schwer Erklärungen oder Beispiele, wo sie selbstbestimmen können, zu nennen. Weiters haben die NutzerInnen das Gefühl, dass ihre Meinung nicht gefragt ist, ausgenommen beim Planen von Ausflügen. Einen Beitrag zu der Mitgestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitstages können jedoch alle leisten. Änderungswünsche der NutzerInnen werden auf ungewisse Zeit verschoben.

Zusammenfassend hat sich hinsichtlich Subforschungsfrage 2 gezeigt, dass die befragten Personen keine klaren Vorstellungen von Selbstbestimmung haben. Es scheint auch nicht die Möglichkeit gegeben zu sein, dass sie ihre Meinungen in ihren Arbeitsalltag einfließen lassen können. Der Arbeitsplatz wird zugeteilt und kann von den NutzerInnen mitgestaltet werden.

Zu 3: Gibt es unterschiedliche Ansprüche zwischen den NutzerInnen, die bereits Erfahrungen am allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt haben und denen, die ausschließlich in einer Beschäftigungswerkstätte gearbeitet haben?

Wie auch bei der Hauptforschungsfrage ist zunächst anzumerken, dass jedes Gespräch auf seine Art einzigartig war. Das Ziel war zunächst die individuellen Erfahrungen zu sammeln und diese zu beleuchten (siehe Kapitel 8). Ausgehend von diesem Vorhaben unterscheidet die Autorin die befragten Personen zwischen jenen, die bereits Erfahrungen am allgemeinen Arbeitsmarkt (Praktikum oder Job) gesammelt haben und denen, die ausschließlich eine Beschäftigungswerkstätte besuchten und ihre individuellen Vorstellungen bzw. Fantasien vom allgemeinen Arbeitsmarkt bekundeten. Zur besseren Übersicht soll diese Tabelle beitragen:

Praktikum			Job		Beschäftigungswerkstätte	
P1	P2	P4	P1	P6	P3	P5
Kein Zeitdruck			Negative Erfahrung		Gefährlich	
Anderes Betriebsklima			Anstrengend		Anstrengend	
Ruhe			Hektisch		Hektisch	
Bezahlung			Keine Zeit für Erklärungen		Aufgaben ohne Widerspruch erledigen	
Pendeln			Zeitdruck		Chance etwas zu lernen	
Andere Tätigkeiten			Dienstzeiten unregelmäßig		Verlieren von Beihilfen	

Abb. 7: Bewertungen eines Arbeitsplatzes am allgemeinen Arbeitsmarkt

Zusammenfassend kam die Autorin bei der Subforschungsfrage 3 zu dem Ergebnis, dass wie bei der Hauptforschungsfrage die Beantwortung als nicht vertretbar erscheint, weil jede befragte Person ihre individuellen Erfahrungen und Antworten aufweisen. Die Autorin versucht im Folgenden die Antworten zusammengefasst wiederzugeben. Beide Personen (P1 und P6), die bereits am allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet haben, verbinden damit eine negative Erfahrung. Folgend will ausschließlich eine Nutzerin (P6) wieder einen Job am allgemeinen Arbeitsmarkt, den sie aber selbst aussuchen möchte. Die zweite Person (P1), und auch P4, absolvieren gegenwärtig ein Praktikum und arbeiten weiterhin in der Beschäftigungswerkstätte. Dies möchten beide nicht ändern. Die Absolvierung eines Praktikums wird als positiv wahrgenommen. Dadurch, dass das Praktikum auch mit Erfahrungen am allgemeinen Arbeitsmarkt verknüpft ist, gibt es nur zwei befragte Personen (P3 und P5), welche ausschließlich eine Beschäftigungswerkstätte besuchen. Von diesen zwei Personen möchte ein Nutzer (P5) ein Praktikum absolvieren, während die andere befragte Person (P3) die Beschäftigungswerkstätte nicht verlassen möchte.

Zusammengefasst ist die Beschäftigungswerkstätte für die NutzerInnen ein behütender und beschützender Ort, wie auch ein Platz der Begegnung und der Kommunikation. Während der Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt mit Zeitdruck, Hektik und Anstrengung etc. (siehe Abb. 7) als negativ verbunden gesehen wird, wird er im positiven Sinne mit einem anderen Betriebsklima, anderen Tätigkeiten, einer angemessenen Bezahlung etc. (siehe Abb. 7) wahrgenommen.

## 10. Weiterführende Überlegungen

Eine zentrale Herausforderung in der Heilpädagogik ist die Gestaltung des Übergangs von der Schule oder Ausbildung in den Beruf. Die heilpädagogische Profession versteht sich dabei immer mehr als Fachdisziplin der ganzen Lebensspanne. Es gibt verschiedenste unterstützende Maßnahmen, wie zum Beispiel Arbeitsassistenz oder Jobcoaching, damit unmittelbare Teilnahme am Arbeitsleben ermöglicht wird. Besonders Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ werden vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt und die Beschäftigungswerkstätte bietet diesen Betroffenen einen Arbeitsplatz (vgl. Fischer, Heger, Laubenstein 2011, 14f.). Die Ursache für die nicht gewährleistete Partizipation von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ am allgemeinen Arbeitsmarkt liegt nicht in der individuellen „Behinderung“ eines Menschen, *„sondern die Gegebenheiten des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes (und sie bestimmende gesellschaftliche Faktoren), die behindernd und damit ausgrenzend wirken“* (Schwalb 2009, 110).

Folgend ist die Herausforderung die wirtschaftliche und sozial-staatliche Umgestaltung. In den Beschäftigungswerkstätten wird versucht durch Statistiken und Verlaufsstudien der MitarbeiterInnen neue bedarfsgerechte Unterstützungsleistungen zu etablieren, um somit auf die unterschiedlichen „Behinderungen“ besser eingehen zu können. Beunruhigend ist, dass der Bedarf an Arbeitsplätzen in Beschäftigungswerkstätten konstant steigt und es liegt an den LeistungsträgerInnen, ob der gesetzliche Anspruch der beruflichen Teilhabe durch diese Entwicklungen finanziert werden kann (vgl. Fischer, Heger, Laubenstein 2011, 14f.).

Zielstellungen im Hinblick auf die berufliche Teilhabe (ebd., 9) sind:

- *„Orte, an denen berufliche Teilhabe realisiert werden kann (z.B. Außenarbeitsplätze und –gruppen innerhalb des Verantwortungsbereiches der Werkstätten, Integrationsfirmen und Einzelarbeitsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes);*
- *Konzepte zur Gestaltung des Übergangs in den 1. Arbeitsmarkt, um so eine Teilhabe zu ermöglichen (z.B. Jobcoaching, Unterstützung durch Integrationsfachdienste, persönliches Budget);*

- *Variable Zeitpunkte (z.B. Übergang aus der 12. Klasse einer Schule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung oder ein späterer Übergang aus der WfbM)*“.

Im Hinblick auf diese Zielstellungen würde die Umsetzung der gesellschaftlichen Inklusion von Menschen mit „Behinderung“, laut Fischer, Heger und Laubenstein (2011, 9), kaum etwas hindern. Jedoch zeigt sich ein Widerspruch zwischen theoretischen Forderungen und der Umsetzung in der Praxis. Dieser Widerspruch steht bei WissenschaftlerInnen, LeistungserbringerInnen und GesetzgeberInnen immer öfters im Fokus und das System der beruflichen Rehabilitation steht im Umbruch (vgl. Fischer, Heger, Laubenstein 2011, 10). Die größte aller Herausforderungen im heilpädagogischen Handlungsfeld ist die Gestaltung von inklusiven Strukturen. Es werden Konzepte und Praktiken evaluiert und die Heilpädagogik versteht sich als „wertgeleitete Wissenschaft und Innovationsforschung auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft“ (Fischer, Heger, Laubenstein 2011, 29, zit. nach Markowetz 2009, 287).

Offene Fragen für die Praxis könnten sein (vgl. Fischer, Heger, Laubenstein 2011, 29f.):

- Muss sich die Beschäftigungswerkstätte überflüssig machen?
- Was können Elterninitiativen bewirken?
- Wo liegen die Grenzen in der Vermittlung eines Beschäftigungsverhältnisses?
- Laut Statistiken nehmen vorwiegend kleinere Betriebe Menschen mit „Behinderung“ als Arbeitskraft auf. Was bedeutet dies für die Förderung durch die GesetzgeberInnen?
- Wie erhöhen sich die Arbeitschancen der weiblichen Bewerberinnen?
- Wie können Menschen mit „Behinderungen“ bereits in der Schule oder in der Familie bestens motiviert und (auf die Arbeitswelt) vorbereitet werden?

Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass Menschen mit „Behinderung“ aktiv in die Praxis, Forschung und Lehre einbezogen werden und die Eigenperspektive ermöglicht wird. Disability Studies bzw. die partizipatorische Forschung fordern dies verstärkt in den letzten Jahren (vgl. ebd., 31f.).

Ziel ist es Übergänge und integrative Wege zu gestalten, Fachkräfte und die Gesellschaft zu sensibilisieren und nach einer Möglichkeit der beruflichen Teilhabe zu su-

chen. Soziale und räumliche Ressourcen müssen berücksichtigt werden und ungünstige Rahmenbedingungen sollten verändert werden (vgl. ebd., 32).

Vor allem sollten in Zukunft, wie es auch in dieser Arbeit geschehen ist, Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ als kompetente AnsprechpartnerInnen gesehen werden, die sich selbstbestimmen und ein Recht auf Teilhabe, entsprechend ihrer Fähigkeit, wahrnehmen können.

## 11. Resümee

Meine Diplomarbeit ermöglichte einen intensiveren Blick in die Arbeitswelt von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“. Auffällig erscheint mir, dass nach dem Betreuungskonzept des Vereins Kolping ein Leitziel für die Arbeit mit Menschen mit „Behinderung“ Selbstbestimmung ist, aber die NutzerInnen mit dem Wort nicht vertraut sind. Im Hinblick darauf, dass die befragten Personen NutzerInnen von Dienstleistungen sind, finde ich es bemerkenswert, dass alle das Gefühl besitzen, dass ihre Meinung nicht gefragt sei. Weiters ist es beachtlich, dass die NutzerInnen ihr Arbeitsklima als unangenehm beschreiben. Dies liegt wohl daran, dass viele Menschen mit ihrer unterschiedlichen individuellen „Behinderung“ auf engem Platz ihre Arbeiten verrichten und die Gruppenanzahl und Gruppengröße nicht als förderlich gesehen werden kann. Ausgehend davon wären Bemühungen einen Freiraum zu schaffen und eine Ausgliederung zu ermöglichen, im Sinne eines Praktikums oder eines Arbeitsplatzes am allgemeinen Arbeitsmarkt, von Nöten. Ausschlaggebend ist, dass die Erfahrungen am allgemeinen Arbeitsmarkt, als negativ beurteilt wurden. Eine befragte Person meinte, dass sie die schwierige Situation mit ihrem Chef mit ihrer Mutter, aber nicht mit den MitarbeiterInnen des Vereins besprechen konnte. Hier sollte ein besonderes Augenmerk auf Unterstützungsangebote gelegt werden, damit eine Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt gewährleistet werden kann.

Sicherlich können meine Diplomarbeit und die sechs durchgeführten Interviews nicht repräsentativ für alle Fragestellungen und Probleme sein. Jedoch wurden Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ selbst nach deren Meinung, subjektiven Wahrnehmungen und Perspektiven gefragt und als kompetente AnsprechpartnerInnen gesehen. Die Auseinandersetzungen mit heiklen Themen werden dabei nicht als Vorwurf an die Beschäftigungswerkstätte gesehen, sondern sollen gesellschaftlich relevante Probleme aufzeigen, nämlich die der mangelnden Selbstbestimmung und Partizipation von Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“.

# Literatur- und Quellenverzeichnis

## Literaturverzeichnis:

Aernout, J. R. (2007): Arbeitstherapie in der Ergotherapie. Eine praxisorientierte Einführung. Weinheim und München: Juventa Verlag, 9. Auflage

Antor, G., Bleidick, U. (Hrsg.) (2001): Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer

Bach, H. (2001): Pädagogik bei mentaler Beeinträchtigung. Revision der Geistigbehindertenpädagogik. Bern, Stuttgart, Wien: Verlag Paul Haupt

Beck, I. (1996): Qualitätsentwicklung im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessenslagen. Das Problem von Partizipation und Kontrolle in der Organisation von Hilfen für Menschen mit einer geistigen Behinderung. In: Geistige Behinderung 1/96, 3-17

Beck, I. (2001): Normalisierung. In: Antor, G., Bleidick, U. (Hrsg.): Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, 82-85

Beresford, P. (2004): Qualität sozialer Dienstleistungen: Zur nehmenden Bedeutung von Nutzerbeteiligung. In: Beckmann, C., Otto, H.U., Richter, M., Schrödter, M. (Ed.): Qualität in der Sozialen Arbeit zwischen Nutzerinteresse und Kostenkontrolle. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 341-356

Berns, E. (2002): Selbstbestimmung als wesentliches Kriterium für Qualität in der Behindertenarbeit. Universität Bremen, Dissertation. Online unter: [http://elib.suub.uni-bremen.de/publications/dissertations/E-Diss712\\_Berns.pdf](http://elib.suub.uni-bremen.de/publications/dissertations/E-Diss712_Berns.pdf) (Zugriff: 19.04.2007)

Bieker, R. (2005a): Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration.

- In: Bieker, Rudolf (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Kohlhammer, 12-24
- Bieker, Rudolf (2005b): Werkstätten für behinderte Menschen. Berufliche Teilhabe zwischen Marktanpassung und individueller Förderung.  
In: Bieker, Rudolf (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Kohlhammer, 313-334
- Biermann, A., Goetze, H. (2005): Sonderpädagogik. Eine Einführung Stuttgart: Kohlhammer
- Biewer, G. (2009): Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt
- Bleidick, U. (1999): Behinderung als pädagogische Aufgabe. Behinderungsbegriff und behindertenpädagogische Theorie. Stuttgart; Berlin; Köln: Kohlhammer
- Bortz, J., Döring, N. (Hrsg.) (2005): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer Medizin Verlag, 3. Auflage
- Buchner, T. (2008): Das qualitative Interview mit Menschen mit so genannter geistiger Behinderung – Ethische, methodologische und praktische Aspekte.  
In: Biewer, Gottfried, Luciak, Mikael, Schwinge, Mirella (Hrsg.): Begegnung und Differenz: Menschen – Länder – Kulturen. Beiträge zur Heil- und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn, Julius Klinkhardt, 516-528
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (1997): Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Berufsverläufe und Lebensbedingungen von begünstigten behinderten Frauen und Männern. Wien: Selbstverlag
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (Hrsg.) (2005): Bericht der Bundesregierung über die Lage der behinderten Menschen in Österreich. Wien: Selbstverlag

- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.) (2007): Arbeit. Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen. Wien: Selbstverlag, Sektion IV
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsh.) (2009): Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008. Wien: Selbstverlag
- Bundschuh, K., Heimlich, U., Krawitz, R. (2002): Behinderung. In: Bundschuh, K., Heimlich, U., Krawitz, R. (Hrsg.): Wörterbuch Heilpädagogik. Ein Nachschlagewerk für Studium und pädagogische Praxis. Bad Heilbrunn/OBB.: Verlag Julius Klinkhardt, 2. Auflage: 38-40
- Bürli, A. (2003): Normalisierung und Integration aus internationaler Sicht. In: Leonhardt, A., Wember, F. B. (Hrsg.): Grundfragen der Sonderpädagogik. Bildung-Erziehung-Behinderung. Ein Handbuch. Weinheim, Basel, Berlin: Beltz Verlag, 128-164
- Butzke, F., Bordel, R. (1989)(Hrsg.): Leben ohne Beruf. Alternative Lebensgestaltung junger Behinderter ohne berufliche Perspektive. Heidelberg, HVA, Edition Schindele
- Cloerkes, G. (2007): Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. Heidelberg: Edition S, 3. Auflage
- Fasching, H. (2004): Qualitätskriterien in der beruflichen Integrationsmaßnahme Arbeitsassistenz. Unter besonderer Berücksichtigung von Jugendlichen mit Lernbehinderung. In: Schildmann, U., Schumann, M. (Hrsg.): Forum Behindertenpädagogik. Münster: LIT Verlag, Band 10
- Fischer, E. (2008): Geistige Behinderung im Kontext der ICF – ein interdisziplinäres, mehrdimensionales Modell. In: Fischer, E. (Hrsg.): Pädagogik für Menschen mit geistiger Behinderung. Sichtweisen – Theorien – aktuelle Herausforderungen. Oberhausen: Athena-Verlag, 2. Auflage, 385-417

- Fischer, E., Heger, M., Laubenstein, D. (2011): Konzepte zur beruflichen Integration – Überblick und Einführung. In: Fischer, E., Heger, M., Laubenstein, D. (Hgg.): Perspektiven beruflicher Teilhabe. Konzepte zur Integration und Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung. Oberhausen: ATHENA-Verlag, 1. Auflage, 7-35
- Glaser, W. (2009): Selbstbestimmung und Selbstvertretung durch Empowerment. In: Behinderte Menschen. Heft Nr. 2/3, 86-94
- Grampp, E. (2003): Berufliche Rehabilitation – Teilhabe am Arbeitsleben. In: Neuhäuser, Gerhard, Steinhausen, Hans-Christoph (Hrsg): Geistige Behinderung. Grundlagen, klinische Syndrome, Behandlung und Rehabilitation. Stuttgart: Kohlhammer, 3. Auflage, 284-298
- Greving, H., Ondracek P. (2005): Handbuch Heilpädagogik. Troisdorf: Bildungsverlag EINS, 1. Auflage
- Gromann, P. (1996): Nutzerkontrolle – ein wichtiger Bestandteil von Qualitätssicherung. In: Geistige Behinderung 3/96: 211-222
- Gromann, P., Niehoff-Dittmann, U. (1999): Selbstbestimmung und Qualitätssicherung: Erfahrungen mit der Bewertung von Einrichtungen durch ihre Bewohner. In: Geistige Behinderung, 2/99: 156-164
- Haeberlin, U. (2005): Grundlagen der Heilpädagogik. Einführung in eine wertgeleitete erziehungswissenschaftliche Disziplin. Bern, Wien (u.a.): Haupt Verlag, 1. Auflage
- Hagen, J. (2001): Ansprüche an und von Menschen mit einer geistigen oder mehrfachen Behinderung an Tagesförderstätten: Aspekte der Begründung und Anwendung lebensweltorientierter pädagogischer Forschung. Marburg: Lebenshilfe Verlag
- Hagen, J. (2002): Zur Befragung von Menschen mit einer geistigen oder mehrfachen

Behinderung. In: Geistige Behinderung, Vol. 41 (4): 293-306

Hagen, J. (2007): Und es geht doch! Menschen mit einer geistigen Behinderung als Untersuchungspersonen in qualitativen Forschungszusammenhängen. In: VHN, 76 Jg. (1), 22-34

Hahn, M. T. (1999): Das Normalisierungskonzept – vier Jahrzehnte danach. Veränderungsprozesse stationärer Einrichtungen. In: Eisenberger J., Hahn M.T., Hall, C., Koepp A., Krüger C. (Hrsg.): Berliner Beiträge zur Pädagogik und Andragogik von Menschen mit geistiger Behinderung. Diakonie-Verlag: Reutlingen, Band 7

ICF: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (Stand Oktober 2005) herausgegeben vom Deutschen Institut für Medizinische Dokumentation und Information. Englischsprachige Originalausgabe: International Classification of Functioning, Disability and Health (2001): World Health Organization (Hrsg.)

Klauß, T. (2003): Selbstbestimmung als Leitidee der Pädagogik für Menschen mit geistiger Behinderung. In: Fischer, E. (Hrsg.): Pädagogik für Menschen mit geistiger Behinderung. Sichtweisen – Theorien – aktuelle Herausforderungen. Oberhausen: Athena-Verlag, 1. Auflage: 83-127

Klauß, T. (2008): Selbstbestimmung als Leitidee der Pädagogik für Menschen mit geistiger Behinderung. In: Fischer, E. (Hrsg.): Pädagogik für Menschen mit geistiger Behinderung. Sichtweisen – Theorien – aktuelle Herausforderungen. Oberhausen: Athena-Verlag, 2. Auflage: 92-136

Kobi, E.E. (1993): Grundfragen der Heilpädagogik. Eine Einführung in heilpädagogisches Denken. Bern, Stuttgart, Wien: Verlag Paul Haupt, 5. Auflage

Kobi, E. E. (1999): Diagnostik in der heilpädagogischen Arbeit. Mit einem Beitrag von

Eduard Bonderer. Luzern: Verlag der Schweizerischen Zentralstelle für Heilpädagogik

Kolping Österreich (2007): Kolping Werkstätte Mistelbach. Folder

Kolping Österreich (2008): Betreuungskonzept. Wohnhäuser und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Wien: Selbstverlag

König, 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. Datenband III der dreibändigen Reihe "Die Übergangs-, Unterstützungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung in Österreich". Wien: Universität Wien.  
[http://vocationalparticipation.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/proj\\_intellectual\\_disabilities/Koenig\\_2010\\_Bd. III - Letztversion.pdf](http://vocationalparticipation.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/proj_intellectual_disabilities/Koenig_2010_Bd. III - Letztversion.pdf) (Stand: 09.12.2011)

Kulig, W., Theunissen G. (2006): Selbstbestimmung und Empowerment. In: Wüllenweber, E., Theunissen G. und Mühl H. (Hrsg.): Pädagogik bei geistigen Behinderungen. Ein Handbuch für Studium und Praxis. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer

Lamnek, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Weinheim, Basel: Beltz Verlag, 4. Auflage

Lelgemann, R. (2000): Zur Bedeutung von Arbeit für Menschen mit sehr schweren Körperbehinderungen. In: impulse Nr.15/2000. Im Internet unter URL:<http://bidok.uibk.ac.at/library/imp15-00-koerper.html> (Stand: 17.06.2006)

Mayring, P. (1999): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim: Psychologie Verlags Union, 4. Auflage

- Mayring, P. (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, 9. Auflage
- Metzler, H., Rauscher C. (2003): Teilhabe als Alltagserfahrung. Eine ergebnisorientierte Perspektive in der Qualitätsdiskussion. In: Geistige Behinderung, Vol. 42 (3): 235-243
- Miles-Paul, O. (2006): Selbstbestimmung behinderter Menschen – eine Grundlage der Disability Studies. In: Hermes, G., Rohrman E. (Hrsg.): Nichts über uns – ohne uns. Disability Studies als neuer Ansatz emanzipatorischer und interdisziplinärer Forschung über Behinderung. Neu-Ulm: AG-Spak: 30-41
- Oelerich, G., Schaarschuch, A. (Hrsg.): Soziale Dienstleistungen aus Nutzersicht. München: Reinhardt Verlag
- Schwalb, H. (2009): Unbehindert am Arbeitsleben teilhaben. In: Schwalb, H., Theunissen G. (Hrsg.): Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. Best-Practice-Beispiele: Wohnen-Leben-Arbeit-Feizeit. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer
- Schlummer, W., Schütte U. (2006): Mitwirkung von Menschen mit geistiger Behinderung. Schule, Arbeit, Wohnen. München: Ernst Reinhardt Verlag
- Schuppener, S. (2005): Selbstkonzept und Kreativität von Menschen mit geistiger Behinderung. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt
- Spieß, I. (2004): Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen: Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind. Paderborn: Eusl-Verlagsgesellschaft
- Stadler, H. (1989): Lebenspraktische Befähigung für Körperbehinderte mit Lernbehinderung. In: Butzke, Fritz, Bordel, Rudolf (Hrsg.): Leben ohne Beruf.

Alternative Lebensgestaltung junger Behinderter ohne berufliche Perspektive.  
Heidelberg, HVA, Edition Schindele, 227-286

- Ströbl, J. (2006): Behinderung und gesellschaftliche Teilhabe aus Sicht von Menschen mit so genannter geistiger Behinderung. In: Hermes, G., Rohrmann E. (Hrsg.): Nichts über uns – ohne uns. Disability Studies als neuer Ansatz emanzipatorischer und interdisziplinärer Forschung über Behinderung. Neu-Ulm: AG-Spak: 42-49
- Thesing, T. (1993): Betreute Wohngruppen und Wohngemeinschaften für Menschen mit einer geistigen Behinderung. Lambertus: Freiburg im Breisgau, 2. Auflage
- Theunissen, G. (2002): Geistige Behinderung. In: Bundschuh, K., Heimlich, U., Krawitz, R. (Hrsg.): Wörterbuch Heilpädagogik. Ein Nachschlagewerk für Studium und pädagogische Praxis. Bad Heilbrunn/OBB.: Verlag Julius Klinkhardt, 2. Auflage: 95-98
- Theunissen, G. (2005a): Pädagogik bei geistiger Behinderung und Verhaltensauffälligkeiten. Ein Kompendium für die Praxis. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 4. Auflage
- Theunissen, G. (2005b): Von der Heilpädagogik zur sozialen Arbeit. In: Behinderte 1/2005: 30-42
- Theunissen, G. (2006): Inklusion – Schlagwort oder zukunftsweisende Perspektive? In: Theunissen, G. und Schirbort, K. (Hrsg.): Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung. Zeitgemäße Wohnformen - Soziale Netze - Unterstützungsangebote. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, 13-40
- Theunissen, G. (2009): Empowerment und Inklusion behinderter Menschen. Eine Einführung in die Heilpädagogik und Soziale Arbeit. Freiburg im Breisgau, Lambertus-Verlag, 2. Auflage
- Vernooij, M. A. (2007): Einführung in die Heil- und Sonderpädagogik.

Theoretische und praktische Grundlagen der Arbeit mit beeinträchtigten Menschen. Wiebelsheim, Quelle & Meyer Verlag GmbH & Co, 8. Auflage

Wansing, G. (2005): Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 1. Auflage

Winterer, W. (2005): Beschäftigung in Tageswerkstätten. In: Die Lebenshilfe Steiermark. 45 Jahre im Dienste des Menschen 17 (Nr. 3), 13

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

**Quellenverzeichnis:**

Webservice der Stadt Wien (Download: 27.5.2008): Wiener Behindertengesetz  
<http://www.magwien.gv.at/recht/landesrechtwien/rechtsvorschriften/pdf/s0200000.pdf>

Duden online: (Download:27.6.2011): Beschäftigungstherapie  
<http://www.duden.de/rechtschreibung/Beschaeftigungstherapie>

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Allgemeine Grundstruktur des ICF (aus Vernooij 2007, 15) .....	7
Abb. 2: Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF (aus ICF 2005, 23) .....	8
Abb. 3: Geistige Behinderung im Kontext der ICF: individuelle Ausgangslagen und soziale Bedingungsfaktoren (aus Fischer 2008, 405) .....	9
Abb. 4: Merkmale heilpädagogischer Professionalität (aus Greving und Ondracek 2005, 367).....	37
Abb. 5: Ethische, methodologische und praktische Aspekte zur Durchführung von qualitativen Interviews mit Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ (vgl. Buchner 2008, 516ff.).....	41
Abb. 6: Daten der interviewten Personen .....	53
Abb. 7: Bewertungen eines Arbeitsplatzes am allgemeinen Arbeitsmarkt.....	88

## Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
ebd.	ebenda, ebendort
etc.	et cetera
f.	folgende Seite
ff.	mehrere folgende Seiten
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
ICIDH	International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps
u.v.m.	und viele mehr
vgl.	vergleiche
WHO	World Health Organization
zit. nach	zitiert nach

## Anhang

Interviewleitfaden.....	107
Glossar für die Interviewtranskription .....	112
Interview P1.....	113
Interview P2.....	120
Interview P3.....	127
Interview P4.....	132
Interview P5.....	137
Interview P6.....	144
Lebenslauf.....	149

# Interviewleitfaden

## 1. Allgemeine Daten

Name:

Alter:

Ausbildung:

Beschäftigungsdauer:

Am Anfang stellten sich die befragten Personen kurz vor. Um einen lockeren Einstieg zu fördern, beginnt die Interviewerin mit einer Erzählaufforderung.

### **Erzählaufforderung:**

Du arbeitest ja schon länger hier. Erzähl doch mal, was du hier machst und wie es dir dabei geht.

## 2. Themenfeld: Eigene Rolle und Tätigkeit

- Für wen arbeitest du?
- In welcher Gruppe arbeitest du?
- Wie sieht dein Arbeitstag aus?
- Was ist dir dabei wichtig?
- Mit wem arbeitest du zusammen?

Der Inhalt dieses Frageblocks soll herausfinden, wie der Arbeitstag in der Beschäftigungswerkstätte aussieht und für wen und mit wem die befragten Personen arbeiten. Es werden die Tätigkeiten der befragten Personen beschrieben und was ihnen bei der Arbeit wichtig ist.

## 3. Themenfeld: Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz

### Der individuelle Arbeitsplatz

- Was hast du früher gearbeitet?
- Gefiel dir das besser?
- Was gefällt dir an deiner Arbeit?
- Was gefällt dir an deiner Arbeit nicht?

- Welche Arbeiten magst du am Liebsten?
- Welche Arbeiten magst du am Wenigsten?
- Was ist schwierig?
- Gibt es noch andere Angebote hier? Wie wichtig ist dir das?
- Wenn du jetzt auf deine ganze Zeit hier in der Beschäftigungswerkstätte zurückblickst, welche besonders schönen bzw. schwierigen Momente und Erlebnisse fallen dir ein?
- Was brauchst du oder gehört dazu, dass du mit deinem jetzigen Arbeitsplatz zufrieden bist?

„Der individuelle Arbeitsplatz“ beschreibt, wie sich die NutzerInnen in der Beschäftigungswerkstätte fühlen, welche Tätigkeiten sie gerne ausführen, aber auch ob es Schwierigkeiten gibt und ob Zufriedenheit oder Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz herrscht.

#### Bezahlung

- Wird die Arbeit bezahlt?
- Welche Bedeutung hat für dich die Bezahlung der Arbeit hier?

Die Fragen nach der „Bezahlung“ haben zum Ziel, den Stellenwert einer Bezahlung in der Beschäftigungswerkstätte für NutzerInnen herauszufinden. Weiters stellt sich die Frage, ob es einen Zusammenhang gibt zwischen Bezahlung und Zufriedenheit.

#### Verhältnis zu den BetreuerInnen

- Wie verstehst du dich mit deinen BetreuerInnen?
- Wenn es Probleme in der Arbeit gibt, mit wem besprichst du das?
- Wie werden die Probleme gelöst?
- Wenn dich etwas stört, kannst du mit den BetreuerInnen darüber reden? Ändert sich danach etwas?

Beim „Verhältnis zu den BetreuerInnen“ wird darauf eingegangen, wie mit persönlichen Problemen umgegangen wird. Ein wichtiger Punkt ist dabei der respektvolle Umgang zwischen BetreuerInnen und NutzerInnen einer Beschäftigungswerkstätte.

#### **4. Themenfeld: Grenzen und Möglichkeiten**

### Anteil an der Etablierung des eigenen Arbeitsplatzes

- Hast du dir deine Tätigkeit ausgesucht?
- Wolltest du in diese Arbeitsgruppe?

Der „Anteil an der Etablierung des eigenen Arbeitsplatzes“ ist grundlegend für die Selbstbestimmung am Arbeitsplatz. Diese Fragen gehen nach, wie die Person in einer Beschäftigungswerkstätte zu ihrem Arbeitsplatz gekommen ist und was sie selbst dazu beigetragen hat oder auch nicht.

### Selbstbestimmung

- Würdest du lieber etwas anderes machen als die Beschäftigungswerkstätte?
- Hast du die Möglichkeit etwas anderes zu machen?
- Hast du schon einmal etwas über Selbstbestimmung gehört?

A Wenn ja:

- Was bedeutet das für dich?
- Welche Erfahrungen hast du gemacht?

B Wenn nein: Unter Selbstbestimmung versteht man, dass du die Freiheit besitzt nach deinen eigenen Wünschen und Interessen zu handeln. Du entscheidest selber, was du tun möchtest.

- Hast du solche Vorstellungen und Wünsche? Welche?
- Gibt es in deinem Leben Bereiche, in denen deine Wünsche und Interessen zu wenig berücksichtigt werden?
- Findest du, dass du hier in der Werkstätte ernstgenommen wirst?
- Kannst du den Tagesablauf in deiner Arbeitsgruppe mitgestalten?
- Bei welchen Entscheidungen wirst du nach deiner Meinung gefragt? Von wem? Was macht man dann mit dieser Meinung?
- Wo möchtest du gerne mitentscheiden? Was sind deine Wünsche?
- Was fehlt dir in deiner Arbeitssituation? Was würdest du, wenn du könntest, anders machen oder anders gestalten?

Es wurde eruiert, ob die NutzerInnen bereits Erfahrungen mit „Selbstbestimmung“ gemacht haben. Weiters wurde herausgefunden, welche Grenzen und Möglichkeiten

es in der Beschäftigungswerkstätte gibt und welche Entscheidungen selbst getroffen werden können. Ebenso wurde hinterfragt, wie mit persönlichen Meinungen in der Beschäftigungswerkstätte umgegangen wird.

## 5. Themenfeld: Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt

- Hast du schon einmal außerhalb der Werkstätte am allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet?

A Wenn ja:

- Wo war das? Wie war das? Wie bist du dazu gekommen?
- Welchen Unterschied gab es zwischen der Werkstätte und dem Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Was war besser/schlechter als in der Beschäftigungswerkstätte?
- Möchtest du lieber am allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten?

Wenn ja:

Hast du deine Wünsche bezüglich eines Arbeitsplatzes am allgemeinen Arbeitsmarkt geäußert?

Werden deine Wünsche unterstützt und ernstgenommen?

Wenn nein:

Warum nicht?

B Wenn nein:

- Möchtest du gerne außerhalb der Werkstätte arbeiten?
- Wenn ja, was würdest du da gerne tun?
- Wie könnte eine Arbeit außerhalb der Werkstätte aussehen? Wie könnte der Tagesablauf sein?
- Was glaubst du, wäre der Unterschied zwischen der Werkstätte und einem Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Was würde besser/schlechter sein, wenn du einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt hättest?

„*Teilhabe und allgemeiner Arbeitsmarkt*“ unterscheidet zwischen keine Erfahrungen und bereits gemachten Erfahrungen am allgemeinen Arbeitsmarkt. Hier wurde gefragt, ob es für die befragten Personen die Möglichkeit gibt, etwas anderes zu machen, als in einer Beschäftigungswerkstätte zu arbeiten. Unabhängig davon werden

die Unterschiede zwischen einem Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt und einer Beschäftigungswerkstätte gesammelt.

## **6. Themenfeld: Zukunftsperspektiven**

- Welche Träume und Zukunftspläne hast du?
- Was brauchst du oder gehört dazu, dass du mit deinem jetzigen oder zukünftigen Arbeitsplatz zufrieden bist?
- Wie würde ein perfekter Arbeitsplatz für dich aussehen? Was würdest du dir wünschen?

Das letzte Themenfeld „*Zukunftsperspektiven*“ umfasst die Frage, welche Zukunftspläne und –wünsche die befragten Personen haben. Ebenso wird nachgegangen, wie ein perfekter und zukünftiger Arbeitsplatz aussehen könnte.

## Glossar für die Interviewtranskription:

Kursiv: Interviewerin, Standardschrift: Antworten der Befragten

I: Interviewerin

P1, P2, P3, P4, P5 und P6: Interviewte Personen

A1, A2, ...: ArbeitskollegInnen

B1, B2, ...: BetreuerInnen

Großbuchstabe mit Punkt (S., W.,...): Name, Ort oder Lokal

( )	Unverständliche Passage; die Länge der Klammer entspricht etwa der Dauer
(schwer zu verstehen)	Unsichere Transkription; vermutete Äußerung in der Klammer
(.)	Sehr kurze Pause
(3)	Pause in Sekunden
LAUT	Laut gesprochen
'leise'	Leise gesprochen
<u>betont</u>	Betont gesprochen
g e d e h n t	Gedehnt gesprochen
((lacht))	Para- oder nonverbaler Akt, steht vor der entsprechenden Stelle, * markiert das Ende
Da sagt er: „Komm her“	Zitat innerhalb der Rede
gegan-	Wortabbruch
[	Überlappung von Redebeiträgen bzw. direkter Redeanchluss, wird hervorgehoben, indem genau an der Stelle weiter geschrieben wird
<i>[InterviewpartnerIn scheint sehr aufgewühlt]</i>	Anmerkung der Transkribierenden

(vgl. Langer 2010, 523)

## Transkriptionen – NutzerInnen der Beschäftigungswerkstätte

Die Interviews wurden zwischen Juli 2010 und November 2011 durchgeführt.

### **Interview mit P1, Dauer des Interviews: 00:31:18**

- 1 I: *Du hast ja gesagt du arbeitest jetzt schon zirka acht Jahre hier, ja? Und erzähl doch mal*  
2 *was du hier machst und wie es dir dabei geht.*
- 3 P1: Also, wie ich hier hergekommen bin, habe ich das Nähen gelernt. So Kleinigkeiten. So  
4 diese so Stoffsackerl (.) halt so Kleinigkeiten und dann nach einer Weile hat mir die B1 dann  
5 hat mir die B1 so die Kaffeetaschen gelernt. So aus Kaffeesackerl und da brauche ich halt  
6 noch Unterstützung. So alleine geht es noch nicht.
- 7 I: *Und für wem arbeitest du?*
- 8 P1: Also meine Betreuerin ist die B1.
- 9 I: *Und wie heißt die Organisation hier oder?*
- 10 P1: Eine Nähgruppe (.) ja.
- 11 I: *Und überhaupt?*
- 12 P1: Wir tun nähen und also nähen und ich weiß das jetzt nicht. Da müsstest du nachschau-  
13 en.
- 14 I: *Und so, wie schaut denn dein Arbeitstag aus so von der Früh bis zum bis zum Heimgehen.*  
15 *Was passiert da?*
- 16 P1: Also um neun Uhr muss ich mit dem A1 die Handtücher austauschen. Wenn das so aus-  
17 gemacht ist. Außer wenn er nicht so pünktlich ist, muss ich halt warten bis um halb zehn halt.  
18 Wäre die A2, die (.) die ist jetzt glaube ich extern, ja die ist extern, weil die ist mit dem A3 da  
19 zusammenwohnt da in der Nähe, die tut ja aufwischen. Da darf man ihr nicht reinsteigen.  
20 Das ist. Das muss ich dann so mit ihm anstellen, dass ich um fünf Uhr schon runtergehe,  
21 wenn er in der Gruppe ist. Die B1, die B1 gesagt hat, meine Betreuerin, ich soll immer auf  
22 ihn warten. Ja ((zischt)), um halb zehn geht es weiter was mir die B1 halt für eine Arbeit gibt.  
23 Es kommt darauf an, es ist ja nicht immer mit die Kaffeetaschen. Sie gibt mir ja irgendwie da  
24 auch eine andere Arbeit und wenn nicht dann tue ich sticken, weil das mache ich auch.
- 25 I: *Und das machst du bis bis zum zum Mittagessen oder?*
- 26 P1: Ja, wenn ich nicht eine andere Arbeit zwischendurch habe, mache ich es bis zum Mit-  
27 tagessen.
- 28 I: *Und dann, wie geht es weiter?*
- 29 P1: Ja, dann (3) um viertel eins tun wir Mittagessen, die zweite Etappe, weil ich bin in der  
30 zweiten.
- 31 I: *Was heißt das zweite Etappe?*
- 32 P1: Das bedeutet, wir sind zwei Gruppen aufgeteilt. Und ich bin am Freitag in der ersten. (Ich  
33 tue um zwölf Uhr essen), weil ja mit der Bahn das so jetzt so halt ist. Da gehe ich dann um  
34 zwölf vom Haus weg.
- 35 I: *Wo gehst du hin?*
- 36 P1: Um zwölf gehe ich zum Bahnhof immer hin.
- 37 I: *Um zwölf gehst du schon zum Bahnhof?*
- 38 P1: Ja, weil ich in der ersten Etappe sitze und der fährt schon halb von da weg ungefähr.
- 39 I: *Am Freitag ist das?*
- 40 P1: Wenn sie pünktlich sind. Aber es sich immer so ausgeht, dass der um halb schon weg-  
41 fährt.
- 42 I: *Und so von Montag bis Donnerstag?*
- 43 P1: Ist ganz normal. Ist ganz normal. Da gehe ich ja auch um drei Uhr heim, wie die anderen  
44 auch. Und da muss ich auch um halb vier unten sein. Dass ich ihm rechtzeitig erreiche.
- 45 I: *Und was machst du am Nachmittag?*
- 46 P1: Also da im Haus? (.) Normal meine Arbeit weiter sticken oder was mir die B1 herrichtet.  
47 Und am Dienstag ist Nachmittag immer Musik. Macht die B2 und der B3 und ich glaube, ich  
48 heiß nicht wie die heißt, die war auch in der Wohngruppe einmal. Da weiß ich jetzt den Na-

49 men nicht, die ist auch bei der Musik dabei. Ich kenn den Namen jetzt nicht. Sie ist erst run-  
50 tergekomenn in die Werkstätte.

51 *I: Und wie wichtig ist dir dies das da so Musiktage gibt?*

52 P1: Es gefällt mir gut. Ich bin mit die Klingstäbe dabei. Und sie macht am Montag, ist Rhyth-  
53 mik, die B2 und der B3. Das war einmal, weiß nicht, am Dienstag Vormittag glaube ich. Ich  
54 weiß jetzt nicht jetzt war es am Mittwoch, also am Donnerstag war es jetzt und jetzt hat sie  
55 es am Mittwoch gemacht und jetzt zu der Gemeinde halt, das ist ein Praktikum, da bin ich  
56 jetzt immer noch. Wenn mich die Frau W. braucht, ruft sie mich da an, bei der S. *[Werkstät-*  
57 *tenleiterin]* (.) dann ruft sie an bei der S. *[Werkstättenleiterin]* und ich erfahr das dann von ihr.

58 *I: Und was machst du da bei der Frau W., was ist das für ein Praktikum?*

59 P1: S o Pickerl raufpicken, s o mit Kuverts (3) so auf die Zeitungen halt was p i c k e n (2)  
60 (da tue ich) so Adresspickerl daraufpicken.

61 *I: Und wo, wo ist das?*

62 P1: In der Nähe, also in N. *[Ort]* bei mir daheim.

63 *I: In der eigenen Ortschaft?*

64 P1: Ja, und komm aber dann her und am Freitag war es jetzt einmal so, da bin ich nicht her-  
65 gekommen, weil da nur der halbe Tag ist. Sonst wäre ich nur zum Essen hergekommen.

66 *I: Ist das immer nur ein paar Stunden oder?*

67 P1: Also von acht bis um zehn (.) und da ich ja spät sonst kommen würde, weil ja der Bahn  
68 (macht) nach der Stunde fährt er weg, dann wäre wäre ich nur zum Essen hergekommen,  
69 zehn Uhr (.) das wäre sich nicht für mich ausgegangen.

70 *I: Und wie bist du dazu gekommen zu diesem Praktikum?*

71 P1: Das habe ich mir so nicht ausgedacht, das ist (.) abgesprochen worden, dass *[mit*  
72 *wem?]* ich weiß nicht wie die heißt, die ist auch vom Clearing Frau T. heißt sie glaube ich, ich  
73 weiß nicht. Und sie wollte halt wissen, was ich mache, was mich interessiert. Dann (.) habe  
74 ich mich halt für diese Einkuvieren, das Draufpicken für dies (.) entschieden während das  
75 andere nicht in Frage gekommen wäre. Jetzt ist das mit der Gemeinde dann gekommen.  
76 Hab, hab ich mit meiner Mama besprechen, mit der B. *[Direktorin]* und mit der S. *[Werkstät-*  
77 *tenleiterin]* gehabt. Das ist halt, das war die Information. Montag bis Dienstag einmal war  
78 das täglich und jetzt ist es verschieden.

79 *I: Das ist jetzt aber wo anders, nicht in N. [Ort]?*

80 P1: Oja, das auch noch. Das ist umsonst, weil da kriege ich nichts bezahlt, weil es ja um-  
81 sonst ist von acht bis zehn.

82 *I: Das ist das jetzt, was du gerade erzählt hast mit der.*

83 P1: Genau mit der Gemeinde, das ist jetzt was ich erzählt habe.

84 *I: Und wolltest du das machen oder bist du eher so.*

85 P1: Es gefällt mir schon (.) *[ja]* aber wenn, das ich, wenn ich das nicht erfahren hätte, wäre  
86 ich natürlich nicht hingegangen, das habe ich aber nicht freiwillig geplant, ´das ist so ge-  
87 kommen´.

88 *I: Und hast du, hast du da auch mitentscheiden können? So, ja ich möchte das machen, ja*  
89 *ich möchte das nicht machen oder nein ich möchte das nicht machen? Oder bist du da eher*  
90 *so überrumpelt geworden so?*

91 P1: Nein, das war überhaupt nicht.

92 *I: Hast schon mitentscheiden können?*

93 P1: Überrumpelt bin ich nicht geworden (.) und wenn ich nicht fertig bin macht es auch nichts  
94 (3) weil ja, es ist sich so ausgegangen, dass ich halt so halbwegs fertig war. Überrumpelt bin  
95 ich nicht geworden. (.) Also wäre ich nicht bei der Gemeinde, weil ich ja nur dort bleibe, wenn  
96 die Frau W. sich meldet. Das geht vom Kolping eben aus. Das bedeutet ich bekomme nur da  
97 einen Anruf. Also da, die S. *[Werkstättenleiterin]* bekommt einen Anruf oder ein Betreuer,  
98 wenn die S. *[Werkstättenleiterin]* vielleicht nicht da ist.

99 *I: Und wie findest du das, dass dass sie die die S. [Werkstättenleiterin] anrufen und nicht*  
100 *dich selber? Oder?*

101 P1: Na weil das vom Kolpingheim ausgeht. Das geht nicht von mir aus und nicht von meinen  
102 Eltern aus, sondern vom Kolpingheim aus. Von der Werkstätte, ´weil da´, ja, da kann sie  
103 mich nicht anrufen.

104 I: *Und bist, und du bist zufrieden damit?*

105 P1: Ja, das ist von acht bis zehn und (.) am Freitag bin ich halt gleich nach Hause gegangen.

106 Ja, der halbe Tag zahlt sich nicht aus, 'noch einmal' da her kommen.

107 I: *Und was war da der Unterschied zwischen, was ist da der Unterschied zwischen hier in der*

108 *Werkstätte und? Hast du überhaupt schon einmal woanders auch gearbeitet?*

109 P1: Ja, das, da war ich noch nicht im Kolping.

110 I: *Was hast du da gemacht?*

111 P1: Firma Nössl. Ich sage jetzt wo ich bevor ich im Kolping (bin). Der Firma Nössl auch so (.)

112 ähnliche Sachen aber es war ein bisschen ein Zeitdruck. Bis, davor war ich noch in der K ü c

113 h e. Das ist wieder etwas anderes. [wo?] Firma Nössl war bei F. [Ort] da, ich war auch ein-

114 mal in der K ü c h e, das war in W. [Ort] und (.) Reinigungsbereich war da auch in W. [Ort],

115 so blitz und plank so 'ungefähr', aber es hat leider nicht funtkioniert. Jetzt bin ich hier her

116 gekommen und jetzt schon eine Weile da.

117 I: *Warum hat es nicht funktioniert?*

118 P1: `Weil ich nicht` s o mitgekommen bin.

119 I: *Was war denn außerhalb der Werkstätte besser oder schlechter als wie hier? Was ist denn*

120 *der Unterschied?*

121 P1: Was mir da nicht so gefällt oder?

122 I: *Zum Beispiel, ja.*

123 P1: Es gefällt mir sehr gut da. Ich habe mich da eingewöhnt. Es gefällt mir eigentlich sehr

124 gut. 'Ich kann mich nicht beschweren'.

125 I: *Und was ist so der Unterschied [naja] zwischen?*

126 P1: Also es ist kein so ein Zeitdruck, wie wenn man draußen arbeiten ist. Da ist für mich kein

127 Zeitdruck. Da musst jetzt fertig sein in einer Stunde, weil die wollen das haben. Das gefällt

128 mir da besser, wie wenn ich drau-, wie wenn man draußen arbeitet.

129 I: *Also das gefällt dir [gefällt mir das] besser?*

130 P1: Genau, eigentlich schon.

131 I: *Also von dem Zeitdruck und was waren noch so Schwierigkeiten?*

132 P1: Dass ich nicht so mitgekommen bin. (.) Und da haben sie nicht so viel Zeit mir das so

133 erklären, weil ja jeder fertig werden muss und das war nicht gerade nett.

134 I: *Also eigentlich, also in der Küche war nicht deins, die die Reininung auch nicht?*

135 P1: Das hat nicht funktioniert, weil ich da auch nicht mitgekommen bin.

136 I: *Und bei dem Praktikum geht es dir aber besser oder?*

137 P1: Es gfallt mir auch nur ich habe vor, dass ich da jetzt noch bleib.

138 I: *Möchtest du jetzt nicht irgendwo arbeiten draußen?*

139 P1: Solange ich noch daheim bin, möchte ich schon noch da bleiben.

140 I: *Was hat das mit daheim zu tun?*

141 P1: Gar nichts. N u r ich bin schon eine Weile da und (4).

142 I: *Würdest du gerne wieder wo arbeiten?*

143 P1: Jetzt derweil nicht.(.) Und ich bin extern.

144 I: *Möchtest gerne eine eigene Wohnung?*

145 P1: Alleine möchte ich noch nicht zusammen wohnen, alleine möcht ich noch nicht, alleine

146 das klappt nicht. Wenn wer mit mir zam wohnt, zusammen ist.

147 I: *Und dann hast du gesagt, wenn du jetzt dann mit wem zusammen wohnst, würdest du*

148 *gerne wo arbeiten oder?*

149 P1: Es kommt darauf an wo ich dann wohn mit wem anderen.

150 I: *Und warum jetzt nicht? Warum möchtest du jetzt nicht (3) arbeiten gehen?*

151 P1: Ähm. Weil ich noch lieber da bleiben möcht.

152 I: *Gibt es da irgendeinen bestimmten Grund?*

153 P1: Nein eigentlich. Das sind ja die Gründe, die ich e schon gesagt habe warum.

154 I: *Okay. Vielleicht gehen wir noch einmal zurück zu deiner Arbeit. Was gefällt dir an deiner*

155 *Arbeit? Was gefällt dir nicht so an deiner Arbeit?*

156 P1: K a f f e etaschen also wie. Also das was ich jetzt machen muss ist sehr schwierig zu

157 machen, weil das die Aufträge sind. Ansonsten ist das naja kompliziert zum Nähen. Darum

158 mache ich das nicht so gerne.

159 I: *Und hast du das schon einmal angesprochen, dass du das nicht so gerne machst?*

160 P1: Nein, weil (.) da bleibe ich schon noch dabei. Das war nicht meine Idee.

161 I: *Von wem war das die Idee?*

162 P1: Ich glaube von der B1. Und jetzt bleibe ich schon noch dran, weil alles so hinschmeißen  
163 kann man nicht. Weil die wollen die Taschen haben. Das ist a Auftrag, was die B1 und ich  
164 halt machen. Jetzt könn ma nicht gleich aufhören nur weil es mir nicht gfallt. Das geht halt  
165 nicht.

166 I: *Und (3) und wie verstehst du dich so mit mit deinen Betreuern da in der Werkstätte?*

167 P1: E gut.

168 I: *Ja? Und wenn du Probleme hast, wie zum Beispiel du magst das nicht so jetzt das Nähen  
169 wenn du oder sonst Schwierigkeiten mit wem besprichst du das?*

170 P1: Da kann man nicht so viel besprechen. Außer ich tu mir wirklich schwer, dann akzeptiert  
171 sas e die B1.

172 I: *Dann besprichst du es mit der B1, wenn du Probleme hast.*

173 P1: Wenn ich mir schwer tu, das geht schon.

174 I: *Wenn du so selber Probleme hast oder Schwierigkeiten mit irgendeinem Kollegen oder  
175 besprichst du es mit wem?*

176 P1: Das geht schon aber (3) dass ichs der B1 sag. Das geht schon.

177 I: *Das heißt die B1 ist dein dein Bezugsbetreuer hier oder?*

178 P1: Also wenns ein Problem gibt, können wir schon mit ihr reden. Da dass uns danach einen  
179 gut, dass halt, das so hint nach ist, das ist dann nicht mehr so.

180 I: *Wie meinst du das jetzt?*

181 P1: Naja, dass sie sich um alles da kümmert. Das ist dann nicht mehr so. Aber reden kann  
182 man mit ihr.

183 I: *Das Problem bleibt bleibt halt. Du redest.*

184 P1: Na wenn die, zum Beispiel streiten dann kann sie sich nicht immer drum kümmern.

185 I: *Und wie werden zum Beispiel jetzt, wie wird das gelöst, wird da, werden nachher Gesprä-  
186 che gemacht, wenn du Schwierigkeiten hast oder Probleme?*

187 P1: Oja schon, aber ich hab (.) so Schwierigkeiten nicht außer a bissl was ich mit der B1 ge-  
188 redet hab halt geredet hab, was ich nicht sagen möchte.

189 I: *Und gibt es da Lösungsvorschläge oder kommt es da irgendwie zu einen, zu einen, dass  
190 es positiver wird oder?*

191 P1: Oja. Es wird schon positiv.

192 I: *Und das heißt noch einmal die Frage würdest du lieber jetzt etwas anderes machen als wie  
193 die Beschäftigungswerkstätte und was wäre das?*

194 P1: So jetzt, ich bleib in der Gruppe bei der B1, das steht einmal fest, weil da war ich schon  
195 sehr lang und ich geh in keine andere Gruppe.

196 I: *Du gehst in keine andere Gruppe?*

197 P1: Nein.

198 I: *Bist du, wie bist du in die Gruppe gekommen?*

199 P1: (Bin ich einget-) Das ist automatisch gegangen. Ich hab ma das nicht selber ausgesucht.  
200 D a s ganz plötzlich auch gekommen, wie ich dagewesen bin.

201 I: *Würdest du lieber wo anders arbeiten?*

202 P1: Ich geh auch in keine andere Gruppe. [Okay] Ich bleib bei der B1 in der Gruppe, weil ich  
203 bei der Nähmaschine schon am Anfang gesessen bin.

204 I: *Und das was du jetzt machst das Nähen und so hast du dir, das hast du mit der B1 ge-  
205 meinsam besprochen oder hast du dir das selbst ausgesucht.*

206 P1: Also sie hat mir das vorgezeigt einmal. Die B4 war ja auch in der Gruppe, weil die ihren  
207 freien Tag hat, die springt jetzt halt mal am Donnerstag ein, weils ja in der Fördergru-, ich  
208 weiß nicht, basalen Gruppe, weil da sinds ja zu dritt die B5 und da B2 und die B4, weil das  
209 war glaube ich auch mal eine Wohngruppe und das ist jetzt zu einer Werkstätte geworden.

210 I: *Und würdest du gerne in deiner Gruppe etwas anderes arbeiten?*

211 P1: Also es bleibt so wie es ist.

212 I: *Na, wenn wir zum Beispiel sagen eine Fantasie, was würdest da gerne machen?*

213 P1: Ich habe keine Fantasie was ich da gerne machen würde. Ich nehme es so hin wie es ist

214 und sticken des bleibt, wenn ich sonst keine Arbeit haben. Wenn nicht muss ich ma von ei-  
215 nem Buch halt, einen Lernbuch, halt was nehmen, wenn ich sticken nicht mehr. Wenn die da  
216 keine Reservearbeit hat. Ansonsten, wenn ich nichts hab, ist es sticken.

217 *I: Und die Arbeit was du da machst, die wird bezahlt?*

218 P1: Ja. Einmal im Monat a Taschengeld und ich krieg a Fahrgeld. Wenn i ma die Monatskar-  
219 te kauf und wenss nur eine Woche ist, dann kauf ich ma eine Wochenkarte.

220 *I: Und und welche Bedeutung hat das für dich, dass du deine Arbeit bezahlt bekommst?*

221 P1: Ja dafür gehen wir ja auch hier arbeiten.

222 *I: Ist dir das wichtig?*

223 P1: Ja, dann kriegen wir auch a Taschengeld, das daher, dass da was arbeiten.

224 *I: Und was macht dich stolz in deiner Arbeit?*

225 P1: Dass ich mich wohlfühl u n d (.) mir gfallt da alles eigentlich.

226 *I: Und gibt es etwas an deiner Arbeit, dass dir das Gefühl gibt, das kannst du ganz gut, das  
227 kannst du richtig gut?*

228 P1: Ich brauche oft Unterstützung. Es gibt mir schon oft das Gefühl, wenss ma gelingt.

229 *I: Und wird deine Arbeit hier auch geschätzt hier in der Werkstatt?*

230 P1: Ja wird schon geschätzt.

231 *I: Wie schaut das aus?*

232 P1: Zum Beispiel mit die Kaffeetaschen, das die gern, für die Kaffeetaschen interessiert.

233 *I: Dass viele Interessen an eure.*

234 P1: Weil sonst da könnten die B1 und ich nicht weitermachen.

235 *I: Na schön. (.) Dann wollte ich dich fragen, ob du schon einmal etwas über Selbstbestim-  
236 mung gehört hast?*

237 P1: Selbstbestimmung? Meinst selber entscheiden?

238 *I: Genau.*

239 P1: ((murr))

240 *I: Was beudet das für dich selbst entscheiden?*

241 P1: Selbst entscheiden ist für mich halt, dass ma sich das einteilen kann bissl so, wie ma  
242 möchte. Und das versteh ich da so drunter.

243 *I: Wie meinst du einteilen, hier in der Arbeit?*

244 P1: Ja, genau. Weil wie schon gesagt, da ist kein Zeitdruck und das meine ich. Da muss ma  
245 nicht Überstunden machen. Wir müssen keine Überstunden machen. Und ich muss gar kei-  
246 ne Überstunden machen. Ich kann um drei Uhr heimgehen (.) und das gfallt ma aber so und  
247 das ist da so selbstbestimmen da so halt.

248 *I: Und und und findest du, dass du hier in der Werkstätte ernstgenommen wirst?*

249 P1: Oja, das finde ich schon.

250 *I: Und kannst du auch den Tagesablauf in deiner Arbeitsgruppe mitgestalten?*

251 P1: Also das kann ich schon. Ich mach mitn A1 regelmäßig die Handtücher. Nur dass er ma  
252 oft nicht immer mitgehen mag.

253 *I: Und und wird wird zum Beispiel, wenss ihr jetzt irgendwas anderes machts, wenn Ent-  
254 scheidungen sind, wird dann nach deiner Meinung gefragt?*

255 P1: Nein. Wenn die B1 was anderes sagt, das muss ich machen, dann muss das so sein,  
256 wie sie das sagt. Da darf ich nicht sagen, ich will das nicht machen.

257 *I: Und wie findest das?*

258 P1: NAJA, wenn ma was nicht so gfallt, dann passts ma gar nicht. Ehrlich gesagt.

259 *I: Und sprichst du dann nachher an a?*

260 P1: Mhm. Ich versuchs, dass ich das nicht so will, aber wenn sie sagt nein, muss ichs so  
261 hinehmen, so wies ist.

262 *I: Und wo möchtest da gerne mitentscheiden?*

263 P1: Mitentscheiden?

264 *I: Oder wo möchtest nach deiner Meinung gefragt werden?*

265 P1: Zum Beispiel mitn Karten spielen. Das möcht ich nicht. Da will ich nicht mitmachen. Bin,  
266 wenn ich jetzt nachn Türschnallen putzen komm, das mache ich auch am Freitag, dann  
267 möcht ich nicht gleich mit die anderen so spielen.

268 *I: Und hastas schon mal angesprochen?*

269 P1: Ich hab ihr e gsagt, das möcht ich nicht unbedingt. Das will ich einfach gar nicht.  
270 I: *Aber du musst es trotzdem machen?*  
271 P1: Sie hat nicht gesagt ich muss, (.) aber wenn sie nicht sagt, mach ich es e irgendwie nicht  
272 mehr. Da hab ich lieber für mich kurz was und um viertel zwölf gehe ich dann e schon Mit-  
273 tagessen.  
274 I: *Dann noch eine große Frage. Was würdest du gerne anders gestalten, anders machen in*  
275 *deiner Gruppe. Wenn du die Möglichkeit [da fällt ma nichts] hättest, du könntest das?*  
276 P1: Da fällt ma gar nichts ein. Da fällt ma gar nichts ein jetzt, kann ich nicht (sagen).  
277 I: *Irgendwelche Tipps oder oder Ideen, was du gerne, was die Gruppe machen könnte, viel-*  
278 *leicht etwas [(ich mein)]?*  
279 P1: Ich hab da keine Ideen. Die B1 fragt oft damit, wenn ma uns da wo hingehen wollen, da  
280 fragt sie. Da frags halt uns alle, wo ma gerne hingehen möchte. Kaffeehaus? Da fragst dann  
281 immer. Aber ich habe keine Tipps. Ich nimm das alles so hin, wie es ist.  
282 I: *Na was wären deine Wünsche?*  
283 P1: Ich hab derweil noch keine. Es tut mir leid.  
284 I: *Jetzt so für die für die für die Arbeit?*  
285 P1: ('na komm') *[Interviewpartnerin scheint genervt von dieser Frage zu sein.]*  
286 I: *Gibt es Situationen in denen du dich im, irgendeiner anderen Person unterordnen hast*  
287 *müssen?*  
288 P1: Da?  
289 I: *Ja.*  
290 P1: Nein.  
291 I: *Gibts sonst wo Situationen, also außerhalb von da? Hast du die Situation schon einmal*  
292 *gehabt?*  
293 P1: Eigentlich möchte ich nicht darüber reden.  
294 I: *Okay. (6) Und noch einmal zurück zu zu die Betreuer. Das heißt, wenn du, wenn dich et-*  
295 *was stört, oder wenn etwas schwierig ist, oder.*  
296 P1: Da kann ich schon fragen, erklärst du mir das noch einmal. Das geht schon. Das erklärt  
297 ma die B1 immer.  
298 I: *Und kannst ma da zum Beispiel irgendein- eine Siituation beschreiben?*  
299 P1: Ja, wenn ich mich wo nicht auskenn, das heißt, wenns ums Nähen geht, da soll ich zu-  
300 erst. Wenn ich, wenn sie mir was erklärt und ich komm nicht mit und ich kanns dann fragen  
301 und sie erklärt ma das. Sie zeigt mir das vor, wie es geht. Sie schaut ma im Vorhinein zu.  
302 Wenns am Anfang und ich das noch nicht gmacht hab, da schauts ma dann immer zu, ob  
303 ichs richtig mach und wenn ich mich trotzdem nicht auskenn, dann frag ichs. Das geht  
304 schon.  
305 I: *Wenn du jetzt auf deine ganze Zeit hier in der Beschäftigungswerkstätte zurück schaust,*  
306 *was gibts für schöne Momente, was gibts für schwierige Momente? Was fällt dir da ein? O-*  
307 *der Erlebnisse?*  
308 P1: Also es ist oft laut. Das ist schwierig (.) u n d es ist eigentlich schön halt da.  
309 I: *Was was meinst du mit laut?*  
310 P1: Das alle oft laut sind. Weil da sind ma alle so halt sind mehrere Gruppen und da kanns  
311 vorkommen, dass oft sehr laut ist.  
312 I: *Und das stört dich a bissi? Das ist schwierig für deine Arbeit?*  
313 P1: Es es ist oft so (.) unangenehm kann das sein, was ma halt leider nicht ändern kann.  
314 I: *Warum kann man das nicht ändern?*  
315 P1: Naja, weil die das nicht verstehen.  
316 I: *Die was laut sind oder?*  
317 P1: Ja.  
318 I: *Die Betreuer meinst jetzt?*  
319 P1: Nicht die Betreuer die Klienten. Wir sind ja die Klienten. Die verstehen das nicht. *[Und]*  
320 *Die Betreuer sagen dann e oft sie sollen a bissel leiser sein.*  
321 I: *Und ihr beschwerts euch dann auch bei die Betreuer, wenn es so laut ist?*  
322 P1: Ja, na ((schnalzt mit der Zunge)) erst wenn ein richtiger Notfall ist, dann kann mas sa-  
323 gen.

324 I: *Dann beschwerts euch?*

325 P1: Wenn ein Notfall ist.

326 I: *Was was ist das zum Beispiel?*

327 P1: Wenn hinkaut wird. Weil die Betreuer werden eh sagen, wenns z laut is, dann sagen sies

328 eh.

329 I: *Und was war ganz besonders schön hier? Du warst jetzt acht Jahre da? Gibt es irgendet-*

330 *was schönes?*

331 P1: Ja, weil jeder freundlich war zu mir.

332 I: *Ein schönes Erlebnis?*

333 P1: Es war jeder freundlich zu mir. Das ist das einzige was mir (da) einfällt.

334 I: *Und das schwierige hier im Haus ist halt?*

335 P1: Das a bissl. Na das ist das hinkaut zum Beispiel wird und dass laut ist. Das ist des einzi-

336 ge schwierige was ma halt von. Wir sind ja die Klienten und was ma bei denen oft nicht än-

337 dern kann (.), weil das nicht geht.

338 I: *Und als Abschluss, welche. Na noch was. Wie würde zum Beispiel für dich ein perfekter*

339 *Arbeitsplatz aussehen? Dein Wunscharbeitsplatz?*

340 P1: Ich habe noch keinen Wunscharbeitsplatz.

341 I: *Na irgendwelche Wünsche wirst ja haben oder?*

342 P1: A Wunsch war eigentlich es Einkuvieren, deswegen bin ich ja auch auf die Gemeinde

343 gekommen. Das ist [in N.[Ort]] Ja, genau und das war halt da scho eine Besprechung hats

344 gegeben. Frau S. heißt die glaube ich und da habe ich e gsagt der Wunsch wär einkuvieren.

345 I: *Das wär das wär dein, das könntest du dir vorstellen, dass das für längere Zeit machst.*

346 P1: Und der Wunsch wär halt kein Zeitdruck, was halt leider oft ist, dass muss fertig sein.

347 Das wär mein Wunsch, dass ich da wo hinkomm. Dass mit der Gemeinde is super, weil da

348 ist auch kein Zeitdruck. Da muss ich nicht so komplett fertig sein.

349 I: *Würdest du da gern länger arbeiten?*

350 P1: Ich bin e noch auf der Gemeinde oja.

351 I: *Ich mein jetzt gleich nur auf der Gemeinde?*

352 P1: Na nicht. Ich möcht schon auch da bleiben. Das ist mit der S. abgsprochen, dass ich

353 weiterhin ins Kolpingheim komm, aber ich bleib auch auf der Gemeinde. Jetzt weiß ich wie

354 das so halt dazugekommen ist. Es gfallt ma auch auf der Gemeinde, weil da kann ich um

355 zehn Uhr von da ('von dort') weggehen, eben weil ich ja auch noch im Kolpingheim bin halt,

356 dass ich zum Essen auch wieder da bin und da ist alles auch in Ordnung. Da werde ich nicht

357 überrumpelt so das musst jetzt machen und in einer Stund fertig sein. Das ist dort nicht so,

358 das [und] (bitte) ich darf auch fragen, wenn ich mich nicht auskenn. Ich krieg auch ein Mine-

359 ralwasser, wenn ich sag: "Darf ich bitte ein Mineralwasser haben". Das gibt ma auch oft wer

360 anderer nicht. Nur die Frau W. "Darf ich was zum Trinken halt haben?", da verlang [bist du

361 stolz] ich nur.

362 I: *Bist du stolz auf deine Arbeit?*

363 P1: Ja. Da bleibe ich schon noch, weil das war mein Wunsch Wunsch mitn einkuvieren. Bin

364 ich halt jetzt auf die Gemeinde, wer da so dort ist.

365 I: *Eigentlich das mitn Einkuvieren hast da eigentlich mit da Clearingstelle ausgemacht?*

366 P1: Nein, also das habe ich noch nicht, (weil) da habe ich auch noch nicht gwusst, dass ich

367 ins Kolpingheim komm. Wie ich noch nicht da war. Das habe ich noch nicht gewusst. Das ist

368 auch zufällig halt gekommen und wollt ich halt bleiben.

369 I: *Und wenn du, wie wie sind deine Zukunftspläne? Deine Träume?*

370 P1: Das kann ich nicht sagen jetzt momentan, weil ich hab ja grad gsagt mein Wunsch des

371 war es Einkuvieren [es Kuvieren]. Jetzt kann ich nicht über meine Träume reden. Das möch-

372 te ich auch nicht.

373 I: *Okay. Gut. Dann sage ich Dankeschön. Vielen Dank.*

**Interview mit P2, 18.07.2010, Dauer des Interviews: 00:39:58**

- 1 *I. Du arbeitest ja jetzt schon länger hier. Erzähl doch mal was du hier machst und wie es dir  
2 dabei geht!*
- 3 P2: I wor a Zeit lang in der Haus/Gartengruppm. Do hob i Gros ghmat, Hecken gschnittn, wor  
4 i a Zeit long mitn B1. Jo. In der Tischlergruppm wor i (.) a Zeit. Jo i hob (.) hob mi in der  
5 Tischlergruppm hob i net net net net wirklich vü gmocht, des is ma irgendwie net so glegn.  
6 Und daun bin in de Kreativgruppm zum Herrn B2 kumma gwesn, des wor des letzte, do wo i  
7 wor. Jo, aus Elektroschrott so Sochn herstön oba do is ma net imma net imma wirklich wos  
8 eingfolln. Do hob i gemischte Gedanken ghobt, hob i ma denkt. Auf aner Seitn ma kaun  
9 schene Sochn mochn, ob a auf der aundan Seitn ist der Hintergrundgedanke, wie wie vü  
10 kriagt ma bezohlt und und hot des an Sinn und so hob i ma immer de Gedanken hoit a  
11 gmocht a. Ob net mei mei Geschicklichkeit irgendwiewa billigst missbraucht wird. Waun waun i  
12 wos vo meine Hintergedanken, die daun olleweu so bei mir hoit so grennt san.
- 13 *I: Wird wird deine Arbeit bezahlt hier?*
- 14 P2: Jo gering, gering, ge- (waun) gerinfügig (kann man). I waß net, wie ma des nennt , weu  
15 sechzk Euro im Monat is a net vü also i man i waß net, wie ma des am Besten formulieren  
16 kau. Mit meiner Geschicklichkeit kunn- KUNNTAT i eigentlich mehr mochn. Osio minderbe-  
17 zahlt is de Orbeit kaun ma kaun ma sogn.
- 18 *I: Des haßt, die Bezahlung deiner Arbeit findest du net gerechtfertigt?*
- 19 P2: Überhaupt net, weu jeder kriagt des söbe, ob er jetzta gor nix mocht oda a bissl wos  
20 orbeit oder oder gaunz fleißig is, jeder kriagt des söbe. Und (.) find i afoch net net in Urd-  
21 nung. Oiso.
- 22 *I: Und was bedeutet das für dich deine Bezahlung, dass das so gering gering is? Was hat  
23 das für eine Bedeutung?*
- 24 P2: Jo ma wü hoit an gewissn Standard leben (.) dazu ghörat hoit a noch Möglichkeit a Mo-  
25 pedauto a, dass ma net so gebunden is, dass ma freier is (.) und (3) des is hoit a sau teier  
26 san de und die gebrauchten solln anscheinend net vü Wert sei.
- 27 *I: Und und gibts was in deiner Orbeit, wo du sagst, das gibt dir das Gefühl, das kannst du  
28 richtig gut? Gibts da irgendwas?*
- 29 P2: Richtig guat jo, Haustechnik.
- 30 *I: Was machst du da?*
- 31 P2: Diverse Reparaturen. Verschiedene Sochn austauschen, Laupen austauschen, Repa-  
32 raturen, wos montieren.
- 33 *I: Und für wen arbeitest du?*
- 34 P2: A für wen? Des is eigentlich a guate Froge. (4) (Is des des) kaun i net wirklich, des is a  
35 komplexe Froge, des kaun i jetzta net wirklich so beantworten für wen. Für wen? Für die  
36 Firma oder waß i net.
- 37 *I: Und was was, du selber, was meinst du für was für wen arbeitest du?*
- 38 P2: Für wem? Hm. Kaun i net beantworten.
- 39 *I: Und jetzt zum Schluss bis jetzt hast du in der Kreativgruppe gearbeitet, stimmt das? [mhm]  
40 Und wie si-, wie hat da, wie sieht da dein Arbeitstag aus in dieser Kreativgruppe?*
- 41 P2: Nojo. Do samma amoi in der Wochn samma zum n zum Elektroschrott gfohrn. Do hau-  
42 ma se hoit so Geräte ghoit, de hauma augschaut, wauns guat waun nojo hot da B2 hot daun  
43 de Geräte irgendwie wem daun nocha zuakumma lossn, wers braucht und so und die kaput-  
44 ten Geräte haumma hoit zerlegt und daun hauma hoit so Broschn, Schlüsselanhänger  
45 gmocht und (3).
- 46 *I: Du sogst jetzt imma hauma. Mit wem hostn do zusammengearbeitet? Mit wem arbeitestn  
47 du?*
- 48 P2: Mitn B2 hob i do zaumgorbeitet.
- 49 *I: Des is ein Betreuer?*
- 50 P2: Jo.
- 51 *I: Und Arbeitskollegen hast du keine?*
- 52 P2: Jo, da A1 und so so jo und der A2 worn scho a jo.
- 53 *I: Und was war dir bei deiner Arbeit wichtig? Oder was ist bei dir bei deiner Arbeit wichtig?*

54 P2: Wichtig bei dera Orbeit? Hm. (4) Es wor interessant, waun ma die Geräte zerlegt hot.  
55 Des wor oft interessant. Oder waun ma gschaut hot vielleicht dass mas repariert hot nau  
56 kenna und (so), des wor interessant.  
57 I: *Und hast du dir deine Tätigkeiten immer ausgesucht oder wer hat dir deine Tätigkeiten*  
58 *ausgesucht?*  
59 P2: I hob mas meistens ausgsuacht.  
60 I: *Und des is, hot imma eben es ist immer erhört worden oiso, wenn du gsogt host, jo des*  
61 *mecht i mochn?*  
62 P2: Meistens scho jo. Jo, weu do hob i jo, do hob i daun jo oft a Auszeit a braucht. Wo i daun  
63 a Pfeifn rauchen gaunga bin. Weu, waun de A3 de Tür aufgmocht hot, weu de hot jo net des  
64 Fensta aufgmocht, sondern sie hot gsogt sie kriagt ka Luft daun mochts de Tür auf. Und i  
65 hob nocha, i hob ihr gsogt, olle Werkstättn haum de Türn offen und daun kummts laut ume  
66 und do hob i mi gnervt gfühlt und de A3 hot gschrian: "I kriag jo ka Luft." Jo, weu i hob nocha  
67 gmant sie soi se so a Sauerstoffloschn beantragen net. Jo daun bin i hoit aussa gaunga,  
68 owe ane rauchen.  
69 I: *Und momentan bist du, warst du zufrieden in dieser Kreativgruppe? Also wolltest net in*  
70 *eine andere Gruppe wechseln?*  
71 P2: I hob scho daun wieder den Gedanken ghobt. (4) Hob scho an wieder an de Garten-  
72 gruppe gedacht ghobt daun jo.  
73 I: *Hostas ausgesprochen auch oder waren das nur mal deine Gedanken?*  
74 P2: Jo des worn scho meine Gedanken scho.  
75 I: *Und glaubst du, hättest du in die Gartengruppe wieder gehen können oder oder kannst du*  
76 *in die Gartengruppe wieder gehen?*  
77 P2: Ob i do hätt gehen kenna, i waß net. (4) Jo nau hätt i hätt i miassn nau mit der S. reden.  
78 I: *De S. is wer?*  
79 P2: De Werkstättenleiterin.  
80 I. *Okay. Und was was gefällt dir an deiner Arbeit hier oder was gefällt dir nicht so?*  
81 P2: Naujo interessant wor des scho in dera (.) Kreativgruppm. Net gfoin hot ma des Gaunze  
82 drumherum und des Gaunze herumschreien überall. A3, A4, vo überall der Lärm.  
83 I: *Die arbeiten auch hier die zwei?*  
84 P2: Hm?  
85 I: *Die arbeiten auch hier die zwei? Der A3 und da.*  
86 P2: Jo.  
87 I: *San des Kollegen von dir?*  
88 P2: Jo.  
89 I: *Und was machst du am Liebsten hier von der Arbeit her? Was hast du am Liebsten ge-*  
90 *macht?*  
91 P2: Die Arbeit habe ich mit gemischten Gefühlen gesehen. (8)  
92 I: *Wie meinst du das mit gemischten Gefühlen?*  
93 P2: Gemischte Gefühle, weil mein Selbstwert irgendwie verloren hob. Weu des wor irgend-  
94 wie aso meistens hob i ma so imma hoit so denkt, najo i waß net, hob i ma denkt. Mei Ge-  
95 schicklichkeit wird da irgendwie ois Billigarbeit missbraucht oder irgendso, hob i des oft des  
96 Gefühl ghobt.  
97 I: *Das heißt du würdest du würdest lieber etwas anderes arbeiten?*  
98 P2: Najo.  
99 I: *Und was würde das sein?*  
100 P2: Jo, wos im technischen Bereich und jo oder oder Koch oder wos. I man des kaun ma  
101 des. Koch oder technischer Bereich.  
102 I: *Und hier im Haus is, gibts da keine Möglichkeiten?*  
103 P2: Eher nicht.  
104 I: *Und das was du früher gearbeitet hast, hat dir das besser gefallen, bevor du in die Werk-*  
105 *stätte gekommen bist?*  
106 P2: Mh, na, na. Ober des liegt am dortigen Betreuer.  
107 I: *Das heißt es gefällt dir hier jetzt besser als wie bevor wie, das was du früher gearbeitet*  
108 *hast? Also vo die Betreuer her? Stimmt das jetzt so?*

109 P2: Najo des is (5) vo do net so guat und durt a net so guat. Des is (4) unds Umfeld net  
110 passt.

111 I: *Und mit den Betreuern hier verstehst du dich?*

112 P2: Schon.

113 I: *Gibt und und wann es Probleme in der Orbeit gibt, mit wem besprichst du das hier?*

114 P2: Ah, mitn Gruppenbetreuer.

115 I: *Und welche Lösungsansätze gibts da, gibt es da? Wie werden da die Probleme gelöst?*

116 P2: Na kummt auf den Schwierigkeitsgrad drauf au, weu waun mi wos gaunz aus der Fos-  
117 sung bringt, daun hob hob i ma sogor scho, hob i sogar gsogt, dass i nocha daun hob Radl  
118 fohrn oda wos kenna, dass i furtkumma bin.

119 I: *Also hast du schon Gefühl gh-, das Gefühl ghobt, dass auf dich eingegangen wird, wenn  
120 du solche Probleme ghobt host.*

121 P2: Schon, jo. (3) Weu do hob i daun afoch a gsogt, waun is nimma dadruckt hob, hob i  
122 gsogt: "I dadrucks net, oiso i (.) muass ma a Auszeit mochn." (und).

123 I: *Und das war für die Betreuer auch ka Problem?*

124 P2: Na, des is gaunga. (4) Najo oba a poar Moi hob i so a Auszeit mochn miassn. Do is a-  
125 foch, des hot da B2 a gsehng bei mir, dass is in in so ana versp- verspannten Loge wor,  
126 dass i afoch. Er hot ma sogor söba sogor da B2 angeboten, dass i a Auszeit mochn soi, dass  
127 i wo hin soi.

128 I: *Das heißt Auszeit war für dich irgendwie auspowern mit Fahrrad oder an Spaziergang?*

129 P2: Najo (.) oder afoch nur amoi raus und ane rauchen und jo und (5) jo weu do hob i mon-  
130 ches Moi gnua davon ghobt und (4).

131 I: *Host du eigentlich scho einmal etwas über Selbstbestimmung gehört?*

132 P2: Wos?

133 I: *Über Selbstbestimmung?*

134 P2: Selbstbesimmung?

135 I: Ja.

136 P2: Mmmh, jein.

137 I: *Jein? Was bedeutet das für dich also?*

138 P2: Selbstbestimmung? [mhm] A i i glaub, i glaub des des geht um des, dass ma söba be-  
139 stimmt und sogt und jetzt mochn i des und jetzt mochn i des.

140 I: *Und genau. Und welche Erfahrungen hast du damit gemacht des so, das ma des selbstbe-  
141 stimmt?*

142 P2: Erfahrungsungen?

143 I: *Gibts da Erfahrungen?*

144 P2: Najo owa (.), foit ma jetzta nix genaueres ein dazua.

145 I: *Na Selbstbestimmung versteht man, dass man die Freiheit besitzt die die eigenen Wün-  
146 schn Wünsche und Interessen zu sagen und danach auch zu handeln. Und du entscheidest  
147 selber was du möchtest, sowie dus a scho gesagt host. Gibts da irgendwie Situationen, was  
148 du scho erlebt host hier im Kolping?*

149 P2: Jo, jo, jo, jo. Do hots scho Situationen gebm, wias ghassn hot, se kennan do hinten in da  
150 (.) basalen Gruppe, do wo i do gwohnt hob jetzt nix ändern und so. Und a Kuchl und weng  
151 ana Woschmaschin und so Sochn do worn scho Sochn wos m i r ziemlich in die Substanz  
152 gaunga san.

153 I: *Und ist do a Lösung gefundn worn?*

154 P2: Jo jetzt (5) jetzt in W. [Ort].

155 I: *Ziehst du um?*

156 P2: Ja.

157 I: *Schön. Nau Moi zurück und zwar gibt es irgend-. Was gibt dir das Gefühl , dass du da ge-  
158 schätzt wirst in deiner Arbeit? Oder gibt es dieses Gefühl das du geschätzt wirst?*

159 P2: Des is a Streitigkeitsfrage. Monches Moi em- em- empfind i (.) empfind i des gor net,  
160 dass i, dass die Orbeit geschätzt wird oiso. Weu waun i so nochdenk, wiewü kostn de Sochn  
161 wos do verkauft wern, wiewü kriagn do de Klienten. Es wird jo net net wirklich teira sein, ois  
162 wie waun is ma vo da Staungan kauf, vo da Staungan. Do sogt ma vo da Massenware net.  
163 Do denk i ma normalerweise hot Haundorbeit seinen Preis. Und do glaub i fost, dass de Leit,

164 vo der Gsöschft, a net bereit san den den fairen Preis zu zohin für diese Haundorbeit.

165 I: *Oiso des is jetzt von von der Gesellschaft und vo de Betreuer her hast du da das Gefühl,*

166 *dass du geschätzt, dass deine Arbeit geschätzt wird?*

167 P2: Mh. I muass des eher sogn, do hob i a gemischtes Gfüh irgendwie.

168 I: *Wie schaut das gemischte Gefühl aus?*

169 P2: I bin ma net so sicha, dass de Orbeit do wirklich gschätzt wird oiso des is.

170 I: *Hättest es gerne?*

171 P2: Jo.

172 I: *Und wie soll das ausschauen diese Wertschätzung?*

173 P2: Najo. Wertschätzung. Jo. (5) In Österreich san prinzipiell die Orbeitszeiten teia und waun

174 i des mit dem vergleich, mit de Werkstätten vergleich, do hob i an Unterschied zwischen ans

175 und tausend.

176 I: *Kannst du das noch a bissl näher erklären, was du damit meinst?*

177 P2: Do losst ma se a Auto repariern, zohit ma fia a Mechanikerstund sechzk Euro und i

178 mechts gor net wissn, wos vo dem Göd, wos i do krieg fias orbeitn, wiavü i do fia de Stund

179 krieg. Des mecht i gor net ausrechnen.

180 I: *Das heißt für dich hat, hab ich des richtig verstanden, für dich hat Wertschätzung auch*

181 *etwas mit der Bezahlung zu tun?*

182 P2: Ja.

183 I: *Okay. Und mit der Bezahlung hier bist du net zufrieden?*

184 P2: Na, oba i glaub des is meina Schätzung noch österreichweit so, egal wie der Verein

185 haßt. Ob des Kolping is, ob des Lebenshilfe is oder Caritas is oda wos auch imma.

186 I: *Und findest du, dass du in der Werkstätte mit deinen mit deinen Problemen und überhaupt*

187 *ernst genommen wirst?*

188 P2: Mh. Glaub schon.

189 I: *Und gibt es in deinem Leben Bereiche in denen deine Wünsche und Interessen zu wenig*

190 *berücksichtigt werden?*

191 P2: Do hots scho Bereiche gegeben. (.) Der Wohnbereich.

192 I: *In der in der Arbeit jetzt selber net?*

193 P2: Mh. Na.

194 I: *Und ka- wies du in der du in der Kreativgruppe hast du da den Tagesablauf in deiner*

195 *Gruppe mitgestalten können?*

196 P2: Prinzipiell s c h o n (9), oba monches moi hob i Phasen ghobt (6) do hob i hoit aus mo-

197 chn miassn.

198 I: *Was hast machen müssen?*

199 P2: Aus.

200 I: *Was heißt aus?*

201 P2: Na, do hob i so Phasen ghobt do ho- hob i afoch obschoitn miassn oiso afoch amoi. Do

202 hob i monches Moi a des Gfüh ghobt, weu oiso wirklich oft a (.) mit meine Hintergrundge-

203 danken hob i oft, monches Moi des Gfüh ghobt, man braucht do. Im Speisesoi wors jo a im-

204 ma laut. Da braucht ma in doppelten bis in dreifochn Urlaub hob i monches, hob i hob i hob i

205 oft im Spia ghobt.

206 I: *Und so die den Tagesablauf in der Gruppe selber hast du mitgestalten dürfen oiso do*

207 *habts du und deine Kollegen, habts gemeinsam den Tagesablauf gestaltet?*

208 P2: Jo.

209 I: *Und bei welchen Entscheidungen bist du nach deiner Meinung gefragt worden oder hats*

210 *so Momente gegeben, wo du nach deiner Meinung gefragt worden bist?*

211 P2: Mh. Na i wor do eher mehr mehr im Hintergrund (11) mit meiner Meinung.

212 I: *Hast dich net getraut oder (.) bist du nicht gefragt wordn?*

213 P2: Na i hobs hoit irgendwie owarena lossn. Najo.

214 I: *Das heißt. deine nach deiner Meinung is net gefragt wordn?*

215 P2: Oft. Na, hin und wieder amoi net. Oda oft net ((murmelt)).

216 I: *Und hättest es gerne gehabt?*

217 P2: Mhm.

218 I: *Und wo würdest du gerne mitentscheiden in der Arbeit?*

219 P2: Mitentscheiden?

220 I: *Ja, wo gibts Verbesserungsvorschläge? Was sind deine Wünsche?*

221 P2: Meine Wünsche san jetzta scho so quasi etwas in Erfüllung gaunga, weu des a klanere a  
222 klanere Gruppm is, wo i jetzt orbeit in P. [Ort].

223 I: *Und und hier im im Kolpinghaus, wo hättest gern, w- wo wo hätst du gern mitentscheiden  
224 wollen?*

225 P2: Mh.

226 I: *Was würdest du anders machen oder anders gestalten?*

227 P2: In der Werkstätte oder an der Werkstätte oder am Haus oder?

228 I: *Genau.*

229 P2: Den Speisesaal würde ich würde ich anders gestalten. (11) Beim Speisesaal würde ich  
230 sowas mochn, wo ma se mitn Tablett aunstöt und und a aundere Ordnung tä- tät i ein- ein-  
231 ein- einführen.

232 I: *Hast du die Idee schon einmal vorgebracht oder?*

233 P2: Auch ein paar Mal. Do woit do woit i sogor, do woit sogor, dass so wos gmocht wird,  
234 dass ma mitn Tablett, dass ma se hint in ana Reih aunstöt, wias in R. [Ort] drinnadn in da  
235 Caritas üblich wor, dass ma se so aunstöt mit an Tablett und daun tuat ma nochanaunda ois  
236 aufe. Suppm, Hauptspeis, Nachspeis. Daun nimmt ma des Tablett und geht ma hin zu sei-  
237 nem Plotz und net dass ma se hi- hinsetzt, a Sesselruckarei is. Jo, de Tisch wern aufgrufn,  
238 wieda a Sesselruckarei bis- bist gehst net. I woit eigentlich, dass nurd Höfte Sesselruckerei  
239 is.

240 I: *Und und sonst in in deiner Arbeitssituation, do in der Kreativgruppe, was fehlt dir oder was  
241 hättest du noch gebraucht?*

242 P2: Do is ma zeitweis zu laut gwesn. Des gaunze Umfeld vo de gaunzn aundan Werkstätten  
243 ume.

244 I: *Und was würdest du da anders machen?*

245 P2: Najo. (5) Kaun ma net so weggrenzen den Lärm irgendwie.

246 I: *Hats irgendwann einmal Situationen geben. in denen du du dich einer anderen Person  
247 unterordnen musstest?*

248 P2: Unterordnen? Wie ist des gemeint?

249 I: *Na, du musst das jetzt machen und so in der Art. Deine Meinung zählt net und do mochst  
250 des wos i sog.*

251 P2: Des hob i glaub i net ghobt.

252 I: *Und waun dich etwas extrem stört, kaunst du mit deinen Betreuern darüber reden?*

253 P2: Schon.

254 I: *Dann ändert sich auch etwas?*

255 P2: A, ja.

256 I: *Und kaunst ma do a Situation beschreiben?*

257 P2: Jo, do hot mi wos geplagt (8) jo irgend- irgend- irgendwos hot irgendwos hot do in mir  
258 innerlich gearbeitet, ober (7).

259 I: *Und die Betreuer haum die do unterstützt?*

260 P2: Jo, do hob i daun gschaut, dass i a Auszeit kriag. Weu do hob i wos ghobt, wos mi so  
261 stork bewegt hot. Des wor mit der Mutter amoi und des mit dem schlechten Reden und des  
262 ois des wor des.

263 I: *Oiso a familiäre Probleme kannst du besprechen mit deinen Betreuern?*

264 P2: Najo. E des is jo des, weu mir in de Hintergrundgedanken jo immer kumman is wos die  
265 Mutter darüber gsogt hot und a wengan orbeitn und so. Dass ma mei Mutter immer immer  
266 friha eintrichtert hot, dass dass ma fia des orbeitn geht, dass ma se wos leistn kaun.

267 I: *P2 was macht dich in der Arbeit hier stolz? Gibts was, was dich stolz macht?*

268 P2: Stolz? (6) Des is (.). I sog amoi des kummt imma drauf aun, wie de Entlohnung is. (7)  
269 Weu ana der wos in waß i net jetzta im Gosthaus in ana Kuchl jetzta orbeit, aus Küchenge-  
270 hilfe von mir aus oder wos, kriagt jo imma nu mehr ois wos ma do in da Kolping kriagt. Und  
271 waun des a leidenschaftlicher Koch is, mocht er des gern und daun isa stolz auf des und  
272 waun und waun de Bezohlung a passt, dass er davon leben kaun und an hoibwegs Standard  
273 hot.

274 I: *Und hast schon einmal außerhalb der Werkstätte am allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet?*  
275 P2: Oh Gott, nix glaub i.  
276 I: *Keine Erfahrungen gemacht?*  
277 P2: Na, nur a poar Praktikum.  
278 I: *Und hast du Wünsche bezüglich eines Arbeitsplatzes am allgemeinen Arbeitsplatz?*  
279 P2: Wünsche schon.  
280 I: *Und hast du diese geäußert auch?*  
281 P2: Jo, ober (5) olleweu is nix wurn.  
282 I: *Wurden da deine Wünsche unterstützt und ernst genommen?*  
283 P2: Des kaun i jetzta net wirklich äh sogn jetzta, weu i mi net in die (.) Lage der Chefs ver-  
284 setzen kaun.  
285 I: *Und so jetzt von von da Werkstätte aus?*  
286 P2. Jo scho bemüht wurn, ober do hot ma hoit gsehg, dass mit de gaun- dass des Gaunze  
287 nur Praktikum wor und sunst nix olleweu.  
288 I: *Und möchtest du gerne in einer Werkstätte arbeiten?*  
289 P2: Werkstätten?  
290 I: *Also außer- also am freien Arbeitsmarkt meine ich.*  
291 P2: Am freien Arbeitsmarkt scho.  
292 I: *Und was würdest da gerne tun?*  
293 P2: (Maun kaun auch) in der Küche aushöfn oder köneriern (4) oder bei an Elektriker aus-  
294 höfn (4) oda bei an Installateur aushöfn.  
295 I: *Und wie würde da der Tagesablauf glaubst du aussehen?*  
296 P2: Des varriert Firmenmäßig. (9) Jeder Chef tuats anders haundhaben.  
297 I: *Und wie glaubst du kann ein, könnte ein (.) Tagesablauf aussehen?*  
298 P2: Hob i zu wenig draußn goarbeit. Wirklich. [Wos glaubst?] I sog a moi zwa Pausn wern  
299 wern sei. Waß i net. Ane daun irgendwaun uma hoiba zwöfe zwöfe umdadum. Und ane  
300 glaube, i waß net, uma um- um- ane uma nene umadam und ane um zwöfe, glaub i. Oba i  
301 waß net.  
302 I: *Und was glaubst du wäre der Unterschied zwischen der Werkstätte und der freie Arbeits-*  
303 *markt, eine Arbeit am freien Arbeitsmarkt?*  
304 P2: Ja, aunderes a aunderes Klima. (.) A aunderes Betriebsklima oder a aunderes Klima  
305 oder so. Net so vü schreierte Leit vielleicht.  
306 I: *In Bezug jetzt auf deine Arbeitskollegen oder auf die Betreuer?*  
307 P2: Betreuer ((überlegt)) nennt ma des draußen im freien Orbeitsmorkt net wirklich.  
308 I: *I man jetzt vom vom Lärm.*  
309 P2: Kollegen.  
310 I: *Vo hier im Kolping der Lärm?*  
311 P2: Mhm.  
312 I: *Und glaubst, dass des im im freien Arbeitsmarkt net so [na] is? Und was noch?*  
313 P2: Jo, sunst. (4)  
314 I: *Was isn, könnt denn noch ein Unterschied zwischen Werkstätte und Firma.*  
315 P2: Die Bezohlung auf jeden Foi amoi (8).  
316 I: *Und vom Tageslauf- ablauf her?*  
317 P2: Jo, pendeln und ois des muass ma daun hoit in Kauf nehma.  
318 I: *Was glaubst würde besser oder schlechter sein als wie hier?*  
319 P2: Besser oder schlechter?  
320 I: *Als wie in deiner Werkstätte?*  
321 P2: Do hob i zu wenig Erfrohungen gmocht.  
322 I: *Und wie würde ein perfekter Arbeitsplatz für dich aussehen? Was würdest du dir da wün-*  
323 *schen?*  
324 P2: Perfekter Orbeitsplotz is fost a Traum.  
325 I: *Nau waun. Was würdest du dir wünschen?*  
326 P2: Najo, soi jetzta vielleicht sogn waun i waun i des DJ ois orbeitn nehma tat oda?  
327 I: *Was? Wie schaut für dich ein perfekter Arbeitsplatz aus?*  
328 P2: Kaun i des a von der Seite vom DJ a nehma?

329 I: *Sicha.*

330 P2: Najo, des DJ zum Beispü war für mi a perfekte Orbeit, weu do bin i total in mein Element  
331 und do brauch i net vü Pausn, weu do gehts nur ruckzuck. An Übergang uman aundan. A  
332 Beatmatching und ois. Oiso do vergiss i daun oiweu auf de Pausn so so so verzwickt bin i do  
333 in de Orbeit, waun i auflegn tua. Do konzentrier i mi nua mehr aufs Publikum. Mit an Aug bin  
334 i am beim Publikum auf der Taunzfläche und mitn aundan bin i bei der Orbeit.

335 I: *Des warat jetzt dein Traumberuf? Ein DJ.*

336 P2: Des is mei Traumberuf. Da würde ich am Liebsten so große Festivals auflegen wie des  
337 (Klymake) oder des (Dephron). Weu des würde ein tolles Gefühl sein, waun ma do oman auf  
338 der Bühne auflegt, waun ma a murds Stimmung do oman mocht und unten ollas jubelt und  
339 es san über Millionen Leit unten oder tausende Leit unten.

340 I: *Und wenn du jetzt auf deine ganze Zeit hier in der Beschäftigungswerkstätte zurückblickst,*  
341 *woichane besonders [Es geht jemand vorbei und grüßt.] besonders schönen beziehungswei-*  
342 *se schwierigen Situationen foin dir ein?*

343 P2: Schöne?

344 I: *Schöne!*

345 P2: Jo, Hecken schneiden.

346 I: *((lacht)) Das sind schöne Situationen in der Werkstätte? Das hat da Spaß gemacht?*

347 P2: Hecken schneiden, ja. Und die Ausflüge hoit.

348 I: *Welche Ausflüge waren das?*

349 P2: Nau mitn mitn mitn B1, waun ma do wo am Buschberg worn oda sowos. (5) Oda waun  
350 ma do, waun ma do in Bärlauch pflückt haum.

351 I: *Und was waren schwierige Situationen?*

352 P2: Jo, waun de aundan Klienten einige schwierig worn und so schreiert worn san und so.

353 I: *Gibt es eigentlich noch an- andere Angebote hier im Haus auch?*

354 P2: Na.

355 I: *Und noch zum Schluss jetzt, welche Träume und Zukunftspläne hast du? Was (.) was*  
356 *brauchst , damit du für dein mit deinem jetzigen oder zukünftigen Arbeitsplatz zufrieden*  
357 *bist?*

358 P2. Wos i dazua brauch? Najo, na hin und wieder muass i hoit amoi mit Leit redn. Jo, sunst  
359 passts e. Hin und wieder, jo, hob i e mei Unterhaltung. Hin und wieder. Dass i mi eben aus-  
360 reden kaun. Und jo.

361 I: *Ist dir das wichtig, dass du mit wem deine Probleme besprechen kannst, du dich ausreden*  
362 *kannst?*

363 P2: Sowieso. Ma bespricht Probleme. Weu sunst stauns a se auf und wern imma mehr.

364 I: *Und jetzt im Bezug auf die Arbeitstätigkeit. Was brauchst du damit du zufrieden bist (.) mit*  
365 *deinem Arbeitsplatz?*

366 P2: Jo, dei Werkzeug muass passn. Waun dei Werkzeug a Klumpat is, daun taugt ma scho  
367 de Orbeit a net.

368 I: *Und vo deinem Umf- von dem Umfeld her, vom Arbeitsumfeld her?*

369 P2: Najo, vü Trubel derf net sei, weu sunst kaun i mi net konzentriern. (.) Weu i kaun jo zum  
370 Beispü an net do in in ana Werkstätte, dass i ma a Gerät hinstö. Wir san zum Beispü Krativ-  
371 gruppm oda wos und dass is sog jetza tama do ir- irgendwöche Transistoren auslöten und  
372 und und neue einlöten. Do hob i net die Ruhe dazu.

373 I: *Und jetzt zum Schluss noch welche Träume und Zukunftspläne hast du?*

374 P2: Jo im DJ-Sektor. Im DJ-Sektor. Jo, punkto Orbeit wird ma jetzt amoi sehng. Jetzt bin i  
375 hoit amoi in da Haustechnik no, daun wird ma hoit sehng jo wos se außakristallisiert. I hob a  
376 scho scho in da Orbeit a scho glaubt, najo, weu i scho in W. [Ort] a a a Frisörin ghobt hob.  
377 Obs wem brauchn oda wos. Frisör hob i ma a scho vorgstöt. Und zwor ois Festivalfrisör oda  
378 Frisör der wos Iros schneit und so und so Musta eine, einerasiert und so. So eher so Kunst-  
379 frisur. Tät i a mochn.

380 I: *Gut dann danke ich für das Interview. Und vielen dank für deine Offenheit und (.) Ehrlich-*  
381 *keit.*

## **Interview mit P3, Dauer des Interviews: 00:39:58**

- 1 I: *Du arbeitest ja schon länger hier. Erzähl doch mal was du hier machst und wie es dir dabei  
2 geht!*
- 3 P3: Mir gehts gut und was wir mochn, verschiedene Arbeiten Beispiel Elektroschro-  
4 oder Pappendeckeln in Bauhof fiahn und Autos waschen und wir sind auch immer unterwegs  
5 zum Beispiel in W. [Ort]. Wir machen Gemüsepflanzen einsetzen, anbinden und die Stöcke  
6 einschlagen. Und und und daun mochn ma nämlich do bin ich um zehn Uhr in der Kuchl  
7 wasch ich das Geschirr ab und so bis um elf und daun und dann geh ich wieder runter und  
8 daun und daun werden wir draußen auch irgendetwas tun. Entweder Gras mähen oder Laub  
9 zaumrechen. Und in in Frauenhaus gehma runter Laub zaumrechen. Und auch in der Werk-  
10 stätte machen wir Weihnachtsprodukte zum Verkaufen. Beispiel ich mache auch Weih-  
11 nachtskarten und verschiedene Holzkerzen und und und und die Leute, was da kommen und  
12 sagen: "Das und das will ich haben" und dann wird nämlich die Betreuer oder Betreuerinnen  
13 in der Werkstatt Aufträge schreiben und besprechen: "Jo des mecht ma gern und des mecht  
14 ma gern und und des mochn ma a." (Waun) die Uu- Orbeit Beispiel Anhängemaschen mochn  
15 ma.
- 16 I: *Wie?*
- 17 P3: Anhänger- [mhm] maschen. Und daun Beispiel nach L. [Ort] fahren, die Couch da her  
18 liefern oder entweder und die Werk- Werkzeuge aufladen und noch poar Sochn mochn ma  
19 nämlich. A Beispiel die die Holzkerzen und und daun mochn ma nämlich Beispiel a (4) und  
20 mochn ma O- Aus- Ausflüge und und daun muaß da B1 nämlich schau waun a drei is, do  
21 muaß ma wieder zurückfohrn, wenn er die Tour fohrt und und und do wor e scho halb drei  
22 und und daun is is der Tag schon gelaufen.
- 23 I: *Und a wie heißt die Gruppe, wo du arbeitest?*
- 24 P3: Die Gruppe heißt Haus-/Gartengruppe.
- 25 I: *Und was ist dir dabei wichtig bei dieser Arbeit in der Haus-/Gartengruppe?*
- 26 P3: A (de) wichtig is nämlich, dass ma net schimpfen, dass ma net blo- , net irgendwie blödn  
27 und und net rafn und die Werkzeuge richtig aufehä- hä- hänga und nu a poar Sochn.
- 28 I: *Und mit wem arbeitest du da zusammen?*
- 29 P3: A do is dabei da A1, A2, A3, A4, A5 und i.
- 30 I: *Und für wen arbeitest du?*
- 31 P3: A- Allgemein. Allgemein heißt mehr Arbeiten gemischt.
- 32 I: *Und für wen arbeitest du?*
- 33 P3: Mitn B1.
- 34 I: *Mitn B1 und für wen wirds produziert?*
- 35 P3: Na zum Weihnachtsmarkt, was ma mochn.
- 36 I: *Hast du dir diese Arbeitsgruppe ausgesucht?*
- 37 P3: Ersters war ich bei der B2 in der Gruppe. Do hot sie gsogt nur herumsitzen is a nix.  
38 Drum bin ich runtergewandert in der Tischlerei. Do do versteh i mi mit an Menschn nicht so  
39 so genau (do Bei- Beispiel) A6. Mia streitn eifers und daun bin i in Haus-/Gartengruppe ge-  
40 wandert.
- 41 I: *A war das die Idee von die Betreuer oder war das dein Wunsch, dass du in die Haus-  
42 /Gartengruppe gehst?*
- 43 P3: Vo die Betreuer und vo mich.
- 44 I: *Das heißt, du hast das mitentscheiden können.*
- 45 P3: Mhm.
- 46 I: *Stimmt das?*
- 47 P3: Ja.
- 48 I: *Und würdest du lieber etwas anderes arbeiten oder bleibt?*
- 49 P3: Und des bleibt aso u- u- und i bleib auch in der Haus-/Gartengruppe.
- 50 I: *Und a das gefällt dir in der Haus- [Ja] /Gartengruppe? Und was hast du gearbeitet bevor  
51 du im Kolping, ins Kolping gekommen bist?*
- 52 P3: A erst habe ich in R. [Ort] gearbeitet in der Lebenshilfe auch.
- 53 I: *Das war auch eine Werkstätte?*

54 P3: Ja. Und dann sama nach R. [Ort] sama übersiedelt noch M. [Ort]. Und daun vom M. [Ort]  
55 a hot mein Vater gesagt: "Der suacht sucht Wohnplotz. Er is scho nämlich." [Wos host  
56 gsogt?]Wohnplatz. Wohnplatz do im Kolping.  
57 I: *An Wohnplatz mhm okay.*

58 P3: Jo. Und und e scho ziemlich siebzk und do hot er gsogt: "Waßt wos, wir foahn moi (uma)  
59 do her und und schau'n uns des aun." Do hauma a Gespräch ghobt mit da Frau B. [Direkto-  
60 rin], mit da L.[Wohnhausleiterin] und da S.[Werkstättenleiterin] und so weita. Daun haums  
61 gsogt: "Jo" und daun (fohr ma,) schlofn kaun i e do und orbeith kaun i a und do hob i gsogt:  
62 "Des geht fia mi gaunz gschwind" nämlich vo mei mei Mutter aus nämlich und is getrübt und  
63 und want nämlich und i wor nur daham bei ihr und daun hob i gsogt: "Jo mir gfoits, do san  
64 meine bestn Freind und und de wos i mit mir ind Schui gaunga san, san a do."  
65 I: *Und wa-was was gefiel dir, gefiel dir irgendwas in deinen anderen, in den anderen Werk-  
66 stätten besser als wie hier?*

67 P3: Waun i im (Raum) sitz is nämlich nix und waun i in der Bewegung bleib Beispiel im Gortn  
68 oder in diesem (Turnboch daun is des wos) aunders. Im Freien draußen dann nehm ich ab.  
69 I: *Okay. Das heißt dir gefällt das hier am besten in der Werkstätte [Ja]? Und was gefä- was  
70 gefällt dir an deiner Arbeit hier?*

71 P3: Das da unten meine besten Freunde sind und mit denen kann ma reden. Auch wenn ich  
72 traurig bin, kann ma auch reden (.) und da gibts nämlich gor ka Streiterei.  
73 I: *Und was gefällt dir gar nicht an deiner Arbeit hier?*

74 P3: Do wo i amoi in der Tischlerei wor und so, jo, A6.  
75 I: *Also dein Arbeitskollege mit dem du [mhm] immer gestritten hast?*

76 P3: Genau.  
77 I: *Und welche Arbeiten machst du am Liebsten?*

78 P3: Haus-/Gartengruppe.  
79 I: *Na was machst da am Liebsten?*

80 P3: Beispü Berichte schreiben. Moch i nämlich a, dass die die Leute lesen aha des und des  
81 mocht a nämlich a gern. Und daun waun ma unterwegs san schreim ma auch Berichte und  
82 do haum ma a Protokollmappe do san de Zettln drinnan und da A3 und da A4 mochn mitn  
83 Computer wos und i schreib händisch.  
84 I: *Und welche Arbeiten magst du gar nicht oder am Wenigsten?*

85 P3: Eigentlich ois.  
86 I: *Und was ist besonders schwierig oder was ist schwierig bei deinen Arbeiten?*

87 P3: Schwierig is nämlich, wir orbeith a bei der Haustechnik. Bei (?) [wurde von der Transkri-  
88 bierenden nicht verstanden] Wo- Wohngemeinschaft und und daun a die Reparatur, wos hi  
89 is.  
90 I: *Das ist schwierig?*

91 P3: Jo schwierig is nämlich de Stieang. De de haum nämlich Stiegen und do hob i Plotz-  
92 aungst.  
93 I: *Und wird deine Arbeit bezahlt?*

94 P3: Ja.  
95 I: *Und was hat das für eine Bedeutung für dich diese Bezahlung?*

96 P3: Jo beim Kassablatt steht nämlich drinnan, dass dass i fleißig orbeit und dass i jeden Mo-  
97 nat, glaube i, Toschgeld krieg.  
98 I: *Und was bedeutet das für dich, dass du ein Geld bekommst?*

99 P3: Dass i einkaufen kaun und Beispiel auch wenn ich irgendwas brauche und so, gehe ich  
100 zu einem Betreuer oder zu meinen Eltern. Des und des möcht i haum und so.  
101 I: *Und ist dir das wichtig, dass du, dass du ein Geld bekommst?*

102 P3: Ja.  
103 I: *Und was gibt dir in, gibt dir in deiner Arbeit et-, was gibt dir das Gefühl, dass kannst du  
104 richtig gut?*

105 P3: Wos i net guat kaun des is nämlich (.) bei aundere Gruppknü- knüpfen.  
106 I: *Das kannst du gut oder nicht gut?*

107 P3: Schon gut.  
108 I: *Aber das machst du jetzt nicht mehr das Knüpfen?*

109 P3: Nein.

110 I: *Möchtest du das wieder machen das Knüpfen?*

111 P3: Waun i unterwegs bin im Freien draußn is lieaba im Freien.

112 I: *Und gibts noch andere Angebote hier?*

113 P3: Beispü die Beispü beim Weihnachtsmarkt nämlich die Punschhütte vorbereiten, die Dek-

114 rationen aufhängen und solche Lichterketten moch ma a.

115 I: *Und Angebote noch im Haus? Andere Angebote?*

116 P3: Beispü Holzarbeiten.

117 I: *Und wie verstehst du dich mit den Betreuern?*

118 P3: De san de vo mir aus san de nämlich echt super.

119 I: *Mhm. Und wanns Probleme in der Arbeit gibt, besprichst du das mit die Betreuer?*

120 P3: Genau.

121 I: *Und die werden dann auch gelöst die Probleme?*

122 P3: Ja.

123 I: *Und was gibt dir das Gefühl, dass du in deiner Arbeit geschätzt wirst?*

124 P3: Geschätzt? (.) A do hob i nämlich gheat, dass die S. [Werkstättenleiterin] moi gsogt hot,

125 dass i charmant bin, hilfsbereit und dass i mi guat mit de Frauen auskenn.

126 I: *Und würdest du lieber etwas anderes machen als hier in der Werkstätte zu arbeiten?*

127 P3: Eigentlich nicht so, ich bin immer froh, dass dass i do bin.

128 I: *Und hast du schon einmal etwas über Selbstbestimmung gehört?*

129 P3: Eigentlich nicht.

130 I: *Na unter Selbstbestimmung versteht man, dass du die Freiheit besitzt eigene Wünsche*

131 *und Interessen zu sagen [Ja] und danach auch zu handeln. Du entscheidest selber, was du*

132 *tun möchtest. Hast du da irgendwelche Vorstellungen und Wünsche, das du selber entschei-*

133 *den kannst?*

134 P3: Jo, Wünsche hob i in meinem Zimma nämlich waun waun i sog, des und des mecht i

135 haum.

136 I: *Und in der Werkstätte?*

137 P3: Und und do hob i a nämlich a poar Wunschen nämlich do (.) und (.) und do tan ma be-

138 sprechen nämlich beim Weihnachtessen, waun ma irgendwo hinfohrn irgendwos besichti-

139 gen.

140 I: *Und das heißt du, bei Entscheidungen werden deine, wird dei Meinung gefragt?*

141 P3: Ja.

142 I: *Und und es wird auch, die Meinung wird auch aufegnommen und wird daun.*

143 P3: Mhm.

144 I: *Hast du das Gefühl, dass du mitentscheiden kannst?*

145 P3: Genau.

146 I: *Und gibt es irgendwas in deinem Leben, Bereiche in denen deine Wünsche und Interessen*

147 *zu wenig berücksichtigt werden?*

148 P3: Eigentlich des passt.

149 I: *Fühlst du dich in deiner Werkstätte ernst genommen?*

150 P3: Schon.

151 I: *Und den Ar- Tagesablauf in deiner Arbeitsgruppe kannst du mitgestalten?*

152 P3: Ja.

153 I: *Hast du das Gefühl?*

154 P3: Mhm.

155 I: *Und gibts irgendwas, wo du gerne mitentscheiden möchtest, aber nicht kannst?*

156 P3: Mitentscheiden? (3) Net so.

157 I: *Hm?*

158 P3: Net so richtig.

159 I: *Net so richtig?*

160 P3: Mhm.

161 I: *Und wa-, fehlt dir irgendwas in deiner Arbeitssituation? Was, wenn du könntest, was wür-*

162 *dest du anders machen oder gestalten?*

163 P3: Beispü i i bin nämlich so a Itipflreita nämlich und Beispü de Sochn kean so und so und

164 waun ana umramt, wia i irgendwie grantig.  
165 I: *Und so im Tagesablauf würdest nix anderes machen, irgendwie [mein Tages-] anders ge-*  
166 *stalten?*  
167 P3: Tagesablauf ist nur im Freien draußen.  
168 I: *Und das passt für dich? Da möchtest nichts ändern?*  
169 P3: Na.  
170 I: *Und wenn dich etwas stört, dann kannst du mit deinen Betreuern darüber reden?*  
171 P3: Genau.  
172 I: *Und es ändert sich auch etwas?*  
173 P3: Mhm.  
174 I: *Kannst du mir da eine Situation beschreiben?*  
175 P3: Situation? Was beutet das?  
176 I: *Na ein Beispiel.*  
177 P3: Dass i Beispü, des heißt nämlich, dass ma poar Konflikte so was a a haum und so imma.  
178 Und es Sprich- des Sprichwort haßt nämlich mitn Reden kumm ma zaum.  
179 I: *Wie?*  
180 P3: Mitn Redn kumm ma zaum.  
181 I: *Mhm. Mitn Redn kumm ma zaum. Jo stimmt.*  
182 P3: Mhm.  
183 I: *Und hast du schon Mal, einmal außerhalb der Werkstätte am allgemeinen Arbeitsmarkt*  
184 *gearbeitet?*  
185 P3: Ja, in R. [Ort] und auch auch in M. [Ort].  
186 I: *Das war jetzt in der Werkstätte, aber irgendwie in einer Firma außerhalb der Werkstätte,*  
187 *draußen in einer Firma?*  
188 P3: Na i i wor nu- nu- nur in R. und in M. [also] in einer aanderen Firma net.  
189 I: *Okay. Also nur in einer, nur in Werkstätten?*  
190 P3: Mhm.  
191 I: *Und warum hast du noch nicht gearbeitet in einer Firma oder?*  
192 P3: Weil ich bin nur nur zuhause geblieben.  
193 I: *Und möchtest du gerne in so ana Firma außerhalb arbeiten?*  
194 P3: Net so.  
195 I: *Net so? Wie glaubst schaut so eine Arbeit außerhalb der Werkstätte aus?*  
196 P3: Außerhalb?  
197 I: *Also außerhalb meine ich in in einer Firma.*  
198 P3: Im Freien, wo s wo s die frische frische Luft is und so, da gehts ma guat.  
199 I: *Ja. Na und wie glaubst du, was ist der Unterschied zwischen der Werkstätte und an an*  
200 *Arbeitsplatz in einer Firma draußen?*  
201 P3: Na, in Firma ist es anstrengend und do im Kolping leichter.  
202 I: *Mhm. Und was ist do glaubst anstrengend?*  
203 P3: Bei den Maschinen und und so. Und und do bin i nämlich skeptisch, waun i irgendwo  
204 enekumm. Is gf- is gefährlich.  
205 I: *Das ist gefährlich mit die Maschinen?*  
206 P3: Ja.  
207 I: *Und was glaubst is besser draußen in der Fir-, in einer, wennst in einer Firma arbeitest?*  
208 P3: Von draußen? Do is a frische Luft draußen.  
209 I: *Na. Ich mein jetzt in einer Firma. Was was könnt da besser sein oder schlechter sein?*  
210 P3: A manst du a Beispü Gartenarbeit?  
211 I: *Na. Ich mein jetzt, wenn du in einer Firma arbeitest. Was was wär der Unterschied zu dei-*  
212 *ner Arbeit jetzt? Was was glaubst du, was ist da der Unterschied?*  
213 P3: A der Unterschied in aanderen Firma, des is nämlich (.) do kau i näm- nämlich de Sochn  
214 net so mochn, so wie do.  
215 I: *Zum Beispiel? Was was meinst du damit?*  
216 P3: Beispiel is nämlich bei aundere Firma is nämlich hektisch. Und und do net so.  
217 I: *Versteh ich das richtig, dass du meinst, dass dann mehr Zeitdruck is, dass da alles schnell-*  
218 *ler laufen muss?*

219 P3: Des geht klar.  
220 I: *Und wie würde ein perfekter Arbeitsplatz für dich aussehen?*  
221 P3: Arbeitsplatz?  
222 I: *Wie würde dein, was würdest du dir wünschen? Wie soll, wann du dir das wünschen könntest, wie soll da dein Arbeitsplatz aussehen?*  
224 P3: Viele friedliche Menschen. Das ma, das ma miteinand reden kennan, zuahearn (tät i  
225 sogn). Und a ans nau und des is (.) bei mir ist des so nämlich waun ana streit und so (.) des  
226 und rafn des mog i nämlich net so richtig.  
227 I: *Und wennst du jetzt auf deine ganze Zeit in der Beschäftigungswerkstätte zurückblickst, welche schönen Momente gibts und welche schwierigen Momente?*  
229 P3: Schöne schöne ist nämlich do im Kolping und und und schöne ist nämlich auch in R.  
230 [Ort] und M. [Ort].  
231 I: *Und was gibts für schwierige Situationen?*  
232 P3: Schwierig Regationen haßt vo mir (3).  
233 I: *Schwierige Momente.*  
234 P3: Streitereien.  
235 I: *Und welche Träume und Zukunftspläne hast du?*  
236 P3: Zukunft? Zukunftspläne in der Küche arbeiten.  
237 I: *Außerhalb der Werkstätte oder hier in der Werkstätte?*  
238 P3: In der Werkstätte.  
239 I: *Hier in der Werkstätte?*  
240 P3: Mhm.  
241 I: *Und was brauchst du oder was gehört dazu, damit du jetzt in deinem momentanen Arbeitsplatz zufrieden bist?*  
243 P3: Auch friedliche Menschen.  
244 I: *Und was für deinen zukünftigen Arbeitsplatz? Was würdest du da brauchen?*  
245 P3: 'Zukünftiger Arbeitsplatz?'. Des haßt für mi (.), dass Weihnachten kummt und dass es  
246 friedlich obrennt.  
247 I: *Gut, dann danke ich für das Interview.*  
248 P3: Gerne.  
249 I: *Vielen Dank.*

## Interview mit P4, Dauer des Interviews: 00:22:21

- 1 I: *Du arbeitest ja schon länger hier. Erzähl doch mal, was du hier machst und wie es dir da-  
2 bei geht.*
- 3 P4: *Mh, wos i moch. Nau i faung um ochte in der Früh au zum Arbeiten und geh in die Küche  
4 erst amoi Frühstück herrichtn für meine aundan Kollegen. Wenn i fertig bin, geh i aufe in die  
5 Werkstott. Tua Bild moina, nähen auf der Nähmaschine, verschiedene Sochn hoit.*
- 6 I: *Und für wen arbeitest du?*
- 7 P4: *Für mich.*
- 8 I: *Okay. Und in welcher Ar- Gruppe arbeitest du?*
- 9 P4: *Kreativgruppe 3.*
- 10 I: *Okay. Und mit wem arbeitest du da zusammen? Hast du Arbeitskollegen?*
- 11 P4: *Acht Arbeitskollegen mit mir eigentlich.*
- 12 I: *Und was ist dir dabei wichtig in in bei der Arbeit?*
- 13 P4: *Dass flott geht und auch schön wird.*
- 14 I: *Und hast du dir deine Tätigkeiten, was du jetzt aufgezählt hast, ausgesucht oder wie war  
15 das?*
- 16 P4: *A poar sind aufgetragen wordn und a poar kaun i ma selber aussuchen.*
- 17 I: *Und wie du hier hergekommen bist, hast du in diese Arbeitsgruppe wollen oder bist du da  
18 eingeteilt wordn?*
- 19 P4: *I woit aum Aunfaung glei zu da B1 in die Gruppe.*
- 20 I: *Und da bist du jetzt auch?*
- 21 P4: *Na, do wor i früher, wie die B1 no do wor bei uns in der Gruppe bei der B2 und die is jo  
22 daun wegagaunga von da Grupp.*
- 23 I: *Und mö- möchtest du in der Gruppe bleiben oder möchtest [I bleib in der Grupp] du  
24 wechseln? Möchtest nicht wechseln?*
- 25 P4: *Derweil nicht.*
- 26 I: *Und was hast du früher gearbeitet? Wo warst du vorher?*
- 27 P4: *In der Schule wor ich früher. Mit fünfzehn, bis fünfzehn.*
- 28 I: *Das heißt, du bist direkt in die Kolpingwerkstätte gekommen?*
- 29 P4: *Mhm.*
- 30 I: *Und was gefällt dir an deiner Arbeit?*
- 31 P4: *Die Malerei gfoit ma am Besten.*
- 32 I: *Und wos gfoit da net so an deiner Arbeit?*
- 33 P4: *Wenns so hetzig hetzig wird. Stressig, des kaun i net leiden.*
- 34 I: *Moment. [Reinigungskraft kommt in den Raum und verlässt ihn auch gleich wieder] Und  
35 welche Arbeiten magst du am Liebsten?*
- 36 P4: *Am Liebsten? Verschieden. Es is eigentlich egal, wos i am Liebsten moch.*
- 37 I: *Und [es gibt ka] wos mogst net so gern, des mogst weniger?*
- 38 P4: *Töpfern mog i überhaupt net.*
- 39 I: *Und was ist schwierig bei deiner Arbeit? Was findest du schwierig?*
- 40 P4: *Hm, wos find i schwierig? (11) Hm. (4) So schwierige Sochn hob i nu nie ghobt.*
- 41 I: *Okay. Und deine Arbeit wird bezahlt oder wie schaut das aus?*
- 42 P4: *Taschengeld. Einmal im Monat Taschengeld.*
- 43 I: *Und was hat das für dich für eine Bedeutung dieses Taschengeld?*
- 44 P4: *Hm.*
- 45 I: *Oder was bedeutet das für dich? (9) Oder hat es eine Bedeutung?*
- 46 P4: *Für mich nicht eigentlich.*
- 47 I: *Also is egal, ob du Geld bekommst oder nicht?*
- 48 P4: *Jo, is egal eigentlich. Is eigentlich egal.*
- 49 I: *Hat das keine Bedeutung für dich?*
- 50 P4: *Nein.*
- 51 I: *Und gibts noch irgendwelche anderen Angebote hier im Haus?*
- 52 P4: *Schwimmen, Motopädagogik, Walken gehen, Tischtennis spielen. (5) Sunst waß i net.*
- 53 I: *Und ist dir das wichtig?*

54 P4: Das i mitmochn kaun?  
55 I: Jo.  
56 P4: Jo, do wirds mi gfrein.  
57 I: *Du machst das gerne?*  
58 P4: Jo.  
59 I: *Und wie verstehst du dich mit deinen deinen Betreuern?*  
60 P4: So hoibwegs.  
61 I: *Mhm. Mogst du wos dazu sagen, weu du gsogt host so halbwegs?*  
62 P4: Lieber nicht.  
63 I: *Okay. Wenn es Probleme gibt in der Arbeit, mit wem besprichst du das?*  
64 P4: Erst mit der Gruppmbetreuerin und nocha mit der Werkstättsleiterin, fois i net zurecht  
65 kumm.  
66 I: *Und gibts do Lösungen? Wern do die Probleme gelöst?*  
67 P4: Mhm. Es wird [Es wird] gelöst. Es wird gelöst, wos ma do ändern kau.  
68 I: *Und was gibt dir das Gefühl, dass du in deiner Arbeit geschätzt wirst? Oder hast du das  
69 Gefühl, dass du geschätzt wirst in deiner Arbeit?*  
70 P4: I hob scho oft Komplimente kriegt, dass is guat moch und dass i so fleißig bin.  
71 I: *Und das ist dir wichtig a, dass du das bekommst?*  
72 P4: Ja.  
73 I: *Und würdest du gern etwas anderes machen a- als die Beschäftigungswerkstätte? Irgend-  
74 wie außerhalb zu arbeiten?*  
75 P4: Derweil noch nicht.  
76 I: *Und host du schon einmal etwas über Selbstbestimmung gehört?*  
77 P4: Dass i mi söbstbestimmen kau.  
78 I: Jo.  
79 P4: Net wirklich.  
80 I: *Und was bedeutet das Selbstbestimmung?*  
81 P4: Dass i ma söbstbestimma, waun is kau.  
82 I: *Und host du do schon Erfahrungen gemacht damit?*  
83 P4: Ein bisschen. Mit Unterstützung.  
84 I: *Und welche Erfahrungen waren das?*  
85 P4: Übern furtfohrn und so. Ob i do hinfohrn derf, mitfohrn derf oder so, daun muass i söba  
86 wissn, ob i des wü oder net.  
87 I: *Und wos wos wos vesteht man unter Selbstbestimmung? Oder was glaubst du, was heißt  
88 das?*  
89 P4: Weiß ich nicht wirklich.  
90 I: *Na unter Selbstver- Bestimmung versteht man, dass du die Freiheit besitzt eigene Wün-  
91 sche und Interessen zu sagen und danach auch zu handeln. Du entscheidest es selbst, was  
92 du tun möchtest. Gibts da irgendwie Vorstellungen oder Wünsche?*  
93 P4: Derweu bin i glücklich.  
94 I: *Und fühlst du dich da hier in der Werkstätte ernst genommen?*  
95 P4: Jo, eigentlich schon.  
96 I: *Und und gibts irgenda a a a irgendwelche Bereiche in deinem Leben, in denen deine Wün-  
97 sche und Interessen zu wenig berücksichtigt werden? (6) Wo du sogst, do fehlt was? Da  
98 würde ich (7) gerne mehr unterstützt werden?*  
99 P4: Im Kochen hob i e Unterstützung. Ja.  
100 I: *Und kannst du deinen Tagesablauf in deiner Arbeitsgruppe mitgestalten? Wirst du da ge-  
101 fragt? Wie schaut das aus?*  
102 P4: Ja, mh, mh. So was dreiviertel neun setz ma sich zusammen in der Morgenrunde.  
103 I: *Und do deits über die Gestaltung des des Tages.*  
104 P4: Besprechen wos ma, wos jeder zu tuan hot oda wos wü i do mochn.  
105 I: *Und do host du das Gefühl, dass dass du da schon mitentscheiden kannst, was du ma-  
106 chen.*  
107 P4: Mhm. Jo, Kaun i mochn.  
108 I: *Und gibts, wenn Entscheidungen getroffen werden, wirst du da nach deiner Meinung ge-*

109 *fragt?*

110 P4: Selten.

111 I: *Und wo möchtest du gerne mitentscheiden?*

112 P4: 'Hm, wie soi i denn sogn.' Hm. (6) Hm. (11)

113 I: *Gibts irgendetwas, wo du mitentscheiden möchtest? Wo du sagst, das würde ich gern ändern.*

114 *der.*

115 P4: So gach, waß is net.

116 I: *Keine Wünsche momentan, wo du sagst, dass dass brennt schon auf der Seele. Das*

117 *musst du irgendwie, würdest gern ändern.*

118 P4: Na, derweil (.) nicht.

119 I: *Und und was fehlt dir? Fehlt dir etwas in deiner Arbeitssituation, würdest du gerne etwas*

120 *anderes machen oder anders gestalten, das wo du jetzt arbeitest?*

121 P4: Würd nix verändern.

122 I: *Okay. Und wenn dich etwas stört, kannst dann mit deinen Betreuern darüber reden?*

123 P4: Jo, kann ich.

124 I: *Und es ändert sich etwas?*

125 P4: Und es ändert sich dann was, ja.

126 I: *Kannst ma da eine Situation beschreiben? Fällt dir da was ein?*

127 P4: 'Situation?' Na. (8) Hm. Wenn i zum Beispü frei haum wü, miass mas imma laufend re-

128 *den nau Moi, ob des e geht.*

129 I: *'Okay.' Und hast du schon einmal außerhalb der Werkstätte am allgemeinen Arbeitsmarkt*

130 *gearbeitet?*

131 P4: Jetzt beginn i Langzeitpraktikum.

132 I: *Und (.) und was was machst du da?*

133 P4: Darf jetzt ein Praktikum machen. Schauen, wies draußen in einen Arbeitswelt draußen

134 *ist.*

135 I: *Und und was glaubst du ist der Unterschied zwischen der Werkstätte und einen Arbeits-*

136 *platz auf dem freien Arbeitsmarkt?*

137 P4: 'Was ist ein Unterschied?'

138 I: *Was ist do der Unterschied zwischen der Werkstätte und draußen?*

139 P4: Dass a aundere Ar- Arbeit gibt, ois wie sunst do. Weu do wisch i auf und durt net.

140 I: *Und fällt dir noch was ein?*

141 P4: Oder mit Blumen. Do net und durt scho.

142 I: *Und au- außer die Tätigkeiten, gibts da noch Unterschiede? Was glau-?*

143 P4: Die Dienstzeit ist anders auch. (4) Nau oba net wirklich gaunz aunders, sondern ochte

144 *bis um zwöfe bin i a auch do.*

145 I: *Und und was wäre besser, a drau-, wenn du draußen orbeitn würdest? Was würde sich*

146 *ändern? Was wäre besser?*

147 P4: Dass i wos a bissl dazua verdien tua. 'Zuverdienen a bissi nau.'

148 I: *Was wär schlechter?*

149 P4: Wenn i nix dazua verdienen kennt.

150 I: *Nau wos wär schlechter, waunst du draußn orbeitn würdest, ois wie in da Werkstätte? Was*

151 *würde sich da ändern? Was wäre schlechter?*

152 P4: Wenn wos passiert und do bin i net versichert oder so, daun hob i do Aungst. Wenn wos

153 *passiern könnt, daun wer trogt des jetzt? [Was wer?] Ich oder da aundere.*

154 I: *Und was wär noch der Unterschied zwischen einer Werkstätte und einer Firma außerhalb?*

155 P4: I bin gschützt herinnan (.) und draußen daun net.

156 I: *Was meinst du mit geschützt?*

157 P4: Do bin i aufgehobm richtig. Gut aufgehoben.

158 I: *In der Werkstätte?*

159 P4: In der Werkstätte.

160 I: *Und was glaubst du, was würde außerhalb net so sein oder?*

161 P4: Do bin i net wirklich gschützt.

162 I: *Was was meinst du mit, also aufgehoben?*

163 P4: Aufgehoben.

164 I: *Das wär halt schlechter für dich? Also das würd für dich schlechter sein, wennst draußn*  
165 *arbeitest?*

166 P4: Jo, do bin i net wirklich behütet.

167 I: *Okay. Und wie würde ein perfekter Arbeitsplatz für dich aussehen?*

168 P4: A perfekter?

169 I: *Was würdest du dir wünschen?*

170 P4: Ähm. (9)

171 I: *Na sagma du du kannst dir was wünschen. So [Interviewerin schnipst].*

172 P4: ((Lacht)). Na so gach foits ma net ein woiche Wünsche. [Oba wie?]

173 I: *Wie könnte dein Arbeitsplatz aussehen, wennst du jetzt selbst gestalten könntest?*

174 P4: Hm.

175 I: *Wo würde das sein? Wie würde das sein? Was würdest du machen?*

176 P4: Na Reinigung. Als Reinigung.

177 I: *Und wo jetzt?*

178 P4: Privat irgendwo.

179 I: *Das heißt nicht in der Werkstätte, sondern sondern außerhalb?*

180 P4: Na, in der Werkstätte auch, oba zusätzlich irgendwo om Wochenende privat oder so zum

181 Arbeiten.

182 I: *Hob ich des jetzt so richtig verstanden, oiso du würdest gerne in der Werkstätte bleiben*  
183 *[mhm] und privat auf Reinigung arbeiten und außerhalb der Werkstätte möchtest nicht ein-*  
184 *mal arbeiten in Zukunft?*

185 P4: Derweil nicht.

186 I: *Und wenn du jetzt auf deine ganze Zeit hier in der Beschäftigungswerkstätte zurück blickst,*  
187 *welche besonders schönen Momente fallen dir ein und welche schwierige Momente oder*  
188 *Situationen fallen dir ein? Als erster einmal die schönen.*

189 P4: Dass ich auf Special Olympics wor, letztes Jahr. Das war der schönste Moment.

190 I: *Und eher schwierige oder nicht so schöne Momente?*

191 P4: 'Nicht schöne.' Mh. (10) Dass i de Wohngruppm verlossn hob. Des [Wos?] hot ma

192 schwer gfoin. Des Wohngruppe, wo i Jahre lang wor.

193 I: *Das war ein nicht so schöner Moment?*

194 P4: Wiewa i auszogn bin.

195 I: *Und so jetzt in der Werkstätte?*

196 P4: Is gaunz schön die Werkstätte.

197 I: *Und welche Träume und Zukunftspläne hast du?*

198 P4: 'Träume?' (4) Hm. (.) Dass ois so bleibt wies is. Dass se nix ändern tuat.

199 I: *Und was brauchst du oder gehör-, was was brauchst du damit du bei deinem jetzigen Ar-*  
200 *beitsplatz zufrieden bist? Brauchst du da noch was, dass du vollkommen zufrieden bist?*

201 P4: Zum Plaudern brauch i wöchn, wöche, dass is erzählen kau auß. Dass i net imma wortn

202 muass bis drei Wochn oder fünf Wochn oda so laung.

203 I: *Mit was?*

204 P4: Na Beispü, wenn i irgendwo arbeitn bin, dass is glei auß. I wüs net imma so

205 laung bei mir ghoitn. Meine So-, meine Sochn, wos i gmocht hob.

206 I: *Das heißt, du würdest gern mehr mit die Betreuer sprechen oder mit Arbeitskollegen?*

207 P4: Na mehr mit Betreuer.

208 I: *Und wie verstehst du dich mit deinen Arbeitskollegen?*

209 P4: Gut.

210 I: *Und was würdest du dir für deinen zukünftigen Arbeitsplatz wünschen? Wie soll der aus-*  
211 *schauen, damit du zufrieden bist?*

212 P4: Dass guat kloppt.

213 I: *Kannstas näher erklären?*

214 P4: Mh. (6) Dass fia a poar Stundn länger is amoi. Net kurz, sondern vü länger nau.

215 I: *Jetzt es Praktikum?*

216 P4: Praktikum.

217 I: *Das heißt, du würdest das das Praktikum länger machen? Wie lange machst du das*  
218 *Praktikum?*

219 P4: Zehn Monate jetzt.

220 I: *Und wo?*

221 P4: Beim Baumax M. *[Ort]*.

222 I: *Und möchtest du Mal nachher, danach, nach diesem Praktikum dann wirklich draußen*

223 *arbeiten oder möchtest du weiter in die Werkstätte gehen?*

224 P4: In der Werkstätte noch bleiben. Nach meinem Praktikum.

225 I: *Und kannst du mir noch einmal sagen, was dir an deiner Arbeit gar nicht gefällt.*

226 P4: Die Hetzerei, de mog i net.

227 I: *Hier im Haus jetzt?*

228 P4: Ja, im Haus. Zum Beispiel, wenn ma drei Aufträge glei haum, dass ma olle drei auf amoi

229 mochn muass oda irgendwas jo. Zum Beispiel immer so kurzfristig. Jetzt woi- wü ana fünf-

230 zehn Mäuse haum. Na supa, vor Weihnochn nau. Des is fia mi daun a net lustig. Miass ma

231 jetzt nau Moi in gaunzn Stoff außasuchn, woit ma jo scho a bissl so zaumrama scho a bissl.

232 Und jetzt bestöt scho wieda wer fünfzehn Mäuse. Na supa. Woitn se zaum setzn a bissl so

233 gemütlich scho wieda mochn. Jetzt is jo boid Urlaub.

234 I: *Und noch einmal zurück auf die Frage mit deinen Betreuern kannst du über alles reden*

235 *oder gibts da oft auch Schwierigkeiten mit die Betreuer?*

236 P4: Früher hob i mi net mit Betreuer verstaundn. Früher.

237 I: *Und jetzt, wie schauts jetzt aus?*

238 P4: Jetzt schauts normal aus, dass i redn kau. Owa net imma ois, sondern a poar Sochn

239 ghöit i ma jo.

240 I: *Okay. (11) Und noch eine Frage zu deinem Praktikum. Wie bistn zu dem Praktikum ge-*

241 *kommen?*

242 P4: Mh. I hob amoi a aso, wie sogt ma, (.) Akts- Aktionstog hots amol gem. Und do wor so

243 begeistert der Chef zu mir und woits amoi ausprobieren mit mir, (.) ob i a so tüchtig bin.

244 I: *Okay. Und und vom vom Tagesablauf her, was was ist da noch der Unterschied zwischen*

245 *der Werkstätte und und am allgemeinen Arbeitsmarkt? Was gibts do fia Unterschiede?*

246 P4: Mh. Unterschied? (6) Dass i von ochte bis um zwöfe durt bin und nocha bis ans bis um

247 drei do bin.

248 I: *Und was glaubst du, würde der Unterschied sein, wenn du wirklich nur au- draußn in der*

249 *Werkst- a in am freien Arbeitsplatz -markt arbeiten würdest? Was würde der Unterschied*

250 *sein, wenn du nicht mehr in die Werkstätte gehen müsstest?*

251 P4: Do is länger nocha.

252 I: *Und noch was? Was, wie wär da die Arbeit?*

253 P4: Mh. Und a aundere Orbeit. Mehr mit Pflanzn und so.

254 I: *Sonst noch irgendein Unterschied?*

255 P4: Mh. (4) Na.

256 I: *Gut. Dann sage ich Dankeschön für das Gespräch. Vielen Dank.*

257 P4: Bitte.

## **Interview mit P5, Dauer des Interviews: 00:28:12**

1 I: *Du arbeitest ja schon länger hier. Erzähl doch mal was du hier machst und wie es dir dabei geht.*

3 P5: Ja meine Arbeiten sind jetzt am Anfang mal knüpfen. Einen Polster von da a Simpsons.  
4 Da seh ma den Bart Simpson hoit. Hab schon zwei gemacht. Und einen hob i ma söba ge-  
5 kauft für Weihnachten. Jetzt zur Zeit mache ich Zwischenarbeiten, wie Laubsäge schneiden  
6 oder helfen beim Nüsse ausklauben und halt (4) helfen bei den Kollegen, wenn sie eine Hilfe  
7 anbieten.

8 I: *Und für wen arbeitest du?*

9 P5: Für die Firma Kolping Mistelbach.

10 I: *Und in welcher Ar- Gruppe arbeitest du?*

11 P5: In der Kreativgruppe 4 bei der B1.

12 I: *Und was ist dir bei deiner Arbeit wichtig?*

13 P5: Dass sie sorgfältig is, genau und ordentlich. Dann angefertigt wird und wenn ich Hilfe  
14 brauche bei der Arbeit, werde ich von meiner Betreuerin unterstützt.

15 I: *Und mit wem arbeitest du da zusammen?*

16 P5: Mit sechs anderen Klienten. Zum einen ist es der A1, A2, A3, A4, A5 und seit neusten  
17 A6.

18 I: *Und wie sieht da dein Arbeitsauf- Arbeitsa- Tag aus?*

19 P5: Ja, in der Früh um acht bin ich in der Küche, wie so Montag bis Freitag. Dann um neun  
20 Uhr ist Frühstück in der Gruppe. Dann um zehn Uhr bin ich aufdecken. Dann mach ich, gehe  
21 ich gemütlich eine Rauchpause. Dann in der Gruppe noch weiterarbeiten, was halt anliegt.  
22 Dann is halb halt scho Mittagessen. Nach Mittagessen bin ich dann aufdecken zweite Etap-  
23 pe. Und dann halt bin ich bis halb zwei oben. Um halb zwölf darf ich wieder rauchen gehen  
24 und dann halt bis um drei arbeiten. Außer es ist dazwischen Kaffeejause oder Fuaßboi spün  
25 oder schwimmen oder wir gehen ins Kaffeehaus. Kommt darauf an, was anliegt halt, was am  
26 Wochenplan draufsteht.

27 I: *Und das waren jetzt Angebote, was du jetzt aufgezählt hast? Also es gibt noch andere An-  
28 gebote hier im Haus?*

29 P5: Ja. Auch dazu gesagt Musik. Jeden Dienstag Nachmittag.

30 I: *Des haßt, des war jetzt schwimmen, Fußball, Musik.*

31 P5: Und zwischendurch Kaffeehaus.

32 I: *Und ist dir das wichtig, diese Angebote, was noch gibt?*

33 P5: Ja, dass ma halt ähm einmal vom Alltag rauskommt. Man halt in die normalen Menschen  
34 hineingeht und schaut wie is eigentlich draußen. Was machen die normalen Leute, was ar-  
35 beiten gehen, in dieser Firma. Zum Beispiel. Wenn wer sagt, kellnerieren oder was macht  
36 der Koch oder wie lange a is diese Arbeit durtn net.

37 I: *Das ma-, a-, das seht ihr bei die Angebote oder wie?*

38 P5: Na, wenn wir ins Kaffeehaus (es geht), sehn wir schon wie lange hat und wies, sieht ma  
39 meistens wie lange arbeiten die schon da, wieviel Stunden und so weiter.

40 I: *Und hast du dir deine Tätigkeit ausgesucht, in deiner Gruppe?*

41 P5: Ich habe mir (selbst) selber ausgesucht das Knüpfen, weil ich wollte selber probieren.  
42 Und im (Anfang gleich) habe (Anfang gleich) habe ich es gleich gekonnt.

43 I: *Und in diese Gruppe, die hast du dir ausgesucht oder wie bist du in diese Arbeitsgruppe  
44 gekommen?*

45 P5: Ich war am Anfang in der HG-Gruppe beim B- beim B2 noch. Jetzt is ja dann da B3 und  
46 ich bin seit drei Jahren in der Kreativgruppmm oben raufgekommen, weil normale Sachen  
47 nicht gepasst haben, was angeschafft wordn ist und weil ich in meiner Arbeit immer schnell  
48 schnell schnell mach und dann ois net passt. Hots kaßn i soi in a andere Gruppmm kommen,  
49 dass is lern a genau, ordentlich und langsam die Arbeit zu machen, weil es hot keißn an ei-  
50 nem Tag muss nicht alles fertig sein.

51 I: *Und das heißt, du bist vo die Betreuer eigentlich in eine andere Gruppe gschickt wor- wor-  
52 den? Du wolltest selber nicht die Gruppe wechseln?*

53 P5: Nein.

54 I: *Und möchtest du lieber in einer anderen Gruppe arbeiten oder etwas anderes arbeiten?*

55 P5: Es is in Planung, dass i ab nächstes Jahr, ab Jänner oder Februar, wieder in die HG-  
56 Gruppe wieder komme. Weil ich ein Gespräch ghabt mi-, ich hab ein Gespräch ghabt mit der  
57 Frau S. [Werkstättenleiterin]. Ich würde wechseln in die HG-Gruppe. Hat sie gesagt: "Ja,  
58 wenn, wenn diese Tischlerei wieder unt besetzter is, kenn ma daun, schau ma weiter."

59 I: *Und wo, was hast du früher gearbeitet oder wo warst du früher?*

60 P5: Nach, nach meiner. (.) Also in meiner früheren Zeit war ich einmal in Kindheit M. [Ort]  
61 und dann war mal ein Angebot, dass ich in der Einrichtung K. [Ort] arbeiten könne. Aber dort  
62 hats auch Probleme gegeben. Wie ich schaffe an, ich mache nichts und so hin und her. Was  
63 eigentlich nicht stimmt und seit, dann habe ich mir eine Arbeit gesucht für mich. Mein Vater,  
64 meine Mutter haben angerufen in die Firmen überall. Das hat nichts gebracht. Haben keinen  
65 genommen, weil (war so von) der Sonderschule patsch aus. Und Sonderschule haums ghe-  
66 at, "nein". Und dann hab ich, war ich drei, war ich noch drei Tage da schnuppern und seit  
67 dem hots kaßn, jo ich bin da zum Wohnen und zu arbeiten. Und hob, hob da gewohnt drei,  
68 vier Jahre habe ich gewohnt do da und wohne jetzta selbständig mit meiner Freundin in einer  
69 betreuten Wohnung in M. [Ort].

70 I: *Und gefällt es dir hier besser oder hat es dir, du hast gesagt in K. [Ort] besser gefallen?*

71 P5: Es gefällt mir sehr gut, solange die Leute freundlich und wieder mit hilfreich san in der  
72 Arbeit.

73 I: *Und was was gefällt dir an deiner Arbeit?*

74 P5: Dass ich was lerne, dass ich schau halt aus Fehlern kann ma ja lernen. Wenn ich einen  
75 Fehler mache, wie kann ich ihn wieder ausbessern und wie lerne ich aus den Fehlern, dass  
76 ich das das nächste Mal nicht mehr mache. Dass ich da weiter komme und dass ich auch  
77 vielleicht mal eine einen Möglichkeit habe, draußen zum Beispiel ein Praktikum machen  
78 kann, ein anderer Firma.

79 I: *Das heißt, du möchtest gerne außerhalb der Werkstätte arbeiten?*

80 P5: Ja, weil weil meine Freundin, die P. macht ein Praktikum beim Baumax zwei Tage in der  
81 Woche. Und ich möchte auch so was probieren.

82 I: *Und was würdest du da gerne machen außerhalb der Werkstätte?*

83 P5: Ja, irgendwiea zusammen kehren oder aufwaschen oder halt Regale betreuen net. Zam-  
84 schie- schieben oder Lieferung annehmen und reinräumen, was hinghört.

85 I: *Und wie glaubst du, schaut so eine Arbeit außerhalb der Werkstätte aus?*

86 P5: Ja, dass da halt, also wenn ich ein Praktikum machen dürfte, wird sicher ein Mitarbeiter  
87 mit mir mitgehen und mir das alles erklären und dann kann ich dann nicht sagen: „I wü  
88 nimma oder i kaun nimma.“ Dass a, do sogt er afoch: "Des wird jetzt gemacht". Und meine  
89 Pausen muss i holt, meine Pausen werden sicher auch ein- eingeteilt, wann ich Pause ma-  
90 chen darf.

91 I: *Das heißt, was was wär da da Unterschied zwischen Werkstätte und und außerhalb der  
92 Werkstätte?*

93 P5: Die Werkstätte kann ich ja, bin ich zwar immer in in einem geschützten Raum, aber  
94 wenn ich draußen arbeite, muss ich sicher auch öfters im Winter rausgehen in die Kälte. Do  
95 muasst was tun. Wenn er sagt: "Draußen ghearat die die Saund gschiebat oder des gheat  
96 eigramt", do muass i auße geh. Das ist mir, oiso des is eigentlich an Teil lieber drin. Drin is  
97 nau angenehm.

98 I: *Das heißt, es würde schlechter sein am, draußen, wenn man draußen arbeitet?*

99 P5: Das is eine Umst-, das wird eine Umstellung mal sein, weil ich dann das da gewohnt bin.  
100 Bin das da gewohnt. Wann ich draußen arbeite, ist dann eine Umstellung von mir, aber ich  
101 lern draußen auch ein bisschen mehr. Mehr dazu is lieber.

102 I: *Und das würde jetzt besser sein, wenn du mehr dazu lernst oder wie schaut das aus? Was  
103 was würde besser und was würde schlechter sein in einer Werkstätte?*

104 P5: Besser wäre, dass ich für da und draußen net und schlechter wär es dann eigentlich  
105 auch dann, wenn es das Land erfahren würde. Das wäre schlecht, weil dann verliere ich al-  
106 les, was ich habe. Ich möchte nur so arbeiten, dass ich halt was lerne, ohne was dazu ver-  
107 dienen zum Beispiel.

108 I: *Was würdest du verlieren?*

109 P5: Na Kinderbeihilfe und Familienbeihilfe und für die Wohnung und so.

110 I: *Und (.) du hast gsagt, du hast den Wunsch, dass du auf, draußen auf einen allgemeinen*

111 *Ar- Arbeitsplatz arbeitest und werden da die Wünsche hier im Haus ernst genommen oder*

112 *wie schaut das aus?*

113 P5: Die meisten Wünsche werden wahrgenommen, die meisten Wünsche, aber nicht alle.

114 Wenn ich Wünsche habe, dann muss ich das alles erst mit meiner Gruppenfrau, Gruppenbe-

115 treuerin besprechen und dann mit der Chefin und mit der Frau S. [Werkstättenleiterin] und

116 wenn die auch das Okay geben, dann ja und die meisten Wünsche werden nicht ernst ge-

117 nommen, weil die, weil meistens sagens: "Das hat noch Zeit. Das ist kein Thema".

118 I: *Und wie ist das für dich, wenn das, wenn sie das sagen, fühlst du dich da nicht ernst ge-*

119 *nommen oder?*

120 P5: Na i c h tua meistens warten immer und dann frag ich meistens nach, ob schon was

121 rauskommen is. Dann sagen: "Nein, das hama, wir ham erst jetzt Besprechung" oder "Ja, wir

122 können schon so viel sagen". Dann hör i mir das an und wenn es halt nicht a funktioniert

123 oder nicht ähm so geht, wie ich es mir vorstelle, dann muss ich halt damit zufrieden geben,

124 was was geht.

125 I: *Und da folgt gleich meine Frage: Hast du schon einmal etwas über Selbstbestimmung ge-*

126 *hört?*

127 P5: Ja, dass ich selbstbestimmen kann, was ich will, was ich nicht will.

128 I: *Und hast du da solche Vorstellungen und Wünsche?*

129 P5: Mh. (.) Ja von, ich hab schon viele Wünsche von ich wollen habe. Aber das hat, die

130 meisten Wünsche haben nicht funktioniert. Ich hab schon einmal gewollt, dass ma, dass ma

131 eine andere ähm Tischaufstellung machen im Speisesaal. Hat nicht ganz geklappt, weil es

132 nicht funktioniert hat. Am Anfang da war ein Wunsch einmal, dass ma im Speisesaal seine

133 Tisch- ähm Tisch(aufstellung) so ein U-Hakerl, dass dass net des halt zam so san und dieser

134 Wunsch wird nächsten Ta- am nächsten Tag umgesetzt, wenn das soweit is. Wenn wir ge-

135 sprochen haben mit de Betreuer, wie (schau-), was sogn de dazua, dass se Klienten auf an

136 Tisch zaumsetzn und die Betreuer wegsitzn und schaun wieviel Klienten sind es denn ei-

137 gentlich.

138 I: *Das heißt, das wird jetzt umgesetzt?*

139 P5: Wir schau einmal, wenn das nicht, wenn das nicht passt, dann lässt mas so weiter, wie

140 gehabt.

141 I: *Das ist jetzt in der, kommt jetzt die Probephase?*

142 P5: Ja.

143 I: *Und das ist von euch Klienten ausgegangen?*

144 P5: Eigentlich vo mir eigentlich.

145 I: *Von dir. Da komm gleich zur nächsten Frage: Bei welchen Entscheidungen wirst du nach*

146 *deiner Meinung gefragt?*

147 P5: Ja, (mein die Wissen vo de zwa) war Weihnachtsessen mit der Gruppe. Wa-, was wollen

148 wir eigentlich? Da sind wir in Entscheidung gesprochen, was wollt ihr. Wollt ihr nach L. [Ort]

149 fahren zu da (.) na St. [Lokal] oder wollt ihr Pizza A. [Lokal] sein? Dann ma hama bestimmt

150 was wollen wir und die Mehrheit hot, die Mehrheit hot gsogt: "Jo, gehma in die A. [Lokal] es-

151 sen".

152 I: *Und würdest würdest du gerne mehr mitentscheiden in der Werkstatt?*

153 P5: Wenn es die Gruppe betrifft, dann schon. Wenn es nur außerhalb vo die Betreuer is,

154 dann eher nicht.

155 I: *Und was würdest du gerne in der Gruppe mitgestalten oder mitentscheiden?*

156 P5: Ja, wenn es die Frage is a wollst ihr die Gruppe ähm ausmalen mit einer Farbe oder

157 wollt ihr eher eine neue neue Arbeit- Arbeitsmaterial besorgen oder wollt ihr eher Schnup-

158 perklienten a einladen oder wollt ihr (kurz wer) in andere Gruppen. Dann will ich schon mit-

159 entscheiden, ob ich das will oder nicht.

160 I: *Und das kannst du oder kannst du das nicht?*

161 P5: Ich kann sagen ja, das wäre super oder nein ich will das nicht, weil mir das nicht gefällt.

162 I: *Und das wird auch aufgenommen diese Meinung?*

163 P5: Und dann j- und da- ja, dann wird geschaut, ob das passt oder nicht. Weil man muss es

164 mit die anderen Gruppen aussprechen, ob die das überhaupt wollen. Das ist eine andere  
165 fremde Gruppe in die ich dazu komm und mitfeiert oder mit- ähm lernt oder mit (?) [*Inter-*  
166 *viewpartner wurde nicht verstanden*].

167 *I: Und wie schaut dein Tagesab-, dein Tagesablauf kannst du da mitgestalten?*

168 P5: Wenns Angebote gibt. Zum Beispiel, wenn ich sag: "Ich war mal kurz spazieren." War  
169 ein Angebot, des zum Mitarbeiten. Zum Beispiel ich eine Gestaltung für die Gruppe ein  
170 Bild oder ein eine Begrüßungskarte oder so was. Kann ma do, kann ich mitgestalten und  
171 mithelfen, wie es mir einfällt.

172 *I: Und wenn du könntest, was würdest du anders machen oder anders gestalten in der*  
173 *Werkstatt?*

174 P5: Wenn ich, wenn ich genug, also wenn ich das Wissen hätt und das, diese Ausdauer hätt-  
175 te, würde ich gern einen Gruppenwechsel veranstalten. Von die Gruppe 4 so mit einer ande-  
176 ren Gruppe tauschen und schauen, wie fühlt sich eine andere Gruppe in dieser Gruppe 4  
177 wohl. Was die Gruppe 4 in einer anderen Gruppe (in der Arbeit richtig wohl denk ich).

178 *I: Habe ich das richtig verstanden, dass die gesamte Gruppe mit einer anderen Gruppe*  
179 *wechselt [Ja], aber die Betreuer bleiben in der gleichen Gruppe?*

180 P5: Ja.

181 *I: Und hast du die Idee schon einmal vorgebracht?*

182 P5: Habe ich, aber des hot ghaßn des funktioniert nicht ganz. Weil die san in der Gruppe so  
183 schön lang jetzta, seit, wos waß i, 2000 oder wos und die mü-, die sind das gewohnt , dass  
184 sie dort arbeiten und wenn man es aber vortragt, sogn die meisten: "Na."

185 *I: Und fehlt dir irgendwas jetzt in deiner Arbeitssituation?*

186 P5: Was mir wirklich fehlt, is ähm mit meinem, mit meinem Arbeitskollegen, was ich jetzt  
187 noch immer habe, in einer guten Zusammenarbeiten. Was in einer anderen Gruppe nicht  
188 ähm diese Sicherheit gibt. Ich habe Arbeitskollegen, mit denen ich gut zusammen arbeiten  
189 kau und a bissl blädln kau. Aber mit die anderen, mit denen ich im Dienst bin, kann ich leider  
190 nicht so.

191 *I: Die sind in einer anderen Gruppe die Arbeitskollegen?*

192 P5: Ja. Die Namen.

193 *I: Und du möchtest, du möchtest die Gruppe wechseln zu deinen befreundeten Kollegen?*

194 P5: Ja.

195 *I: Und das hast du auch schon einen Betreuer gesagt, deinen Betreuer? Und ist das ernst*  
196 *genommen worden diese dieser Wunsch?*

197 P5: Ja, weil ich auch gesagt hab, ich halt es bei einem gewissen Kollegen nicht mehr aus,  
198 weil er immer sch- schreit und laut is und so weiter. Und die haben gesehen, dass ich mich  
199 wirklich anstrenge das zum Aushalten und dann habe ich den Wunsch gesagt und sie haben  
200 gesagt: "Ja, nächstes Jahr werden wir das ändern, dass dir wieder besser geht" , dass ich  
201 wieder konzentriert bin."

202 *I: Das heißt, du darfst die Gruppe wechseln?*

203 P5: Ja. Erst nächstes Jahr. Daun schau ma mal.

204 *I: Und wie?*

205 P5: Aber wann, die Frage.

206 *I: Okay.*

207 P5: Also.

208 *I: Die Zeit ist noch nicht geklärt.*

209 P5: Nein, weil ich kann nicht nächstes Jahr schon, kann ich jetzta vor Weihnachten Gruppe  
210 wechseln, weil jetzt a Neuer kommt, der kennt sich nicht mehr aus. Wos is jetzta? Wer is  
211 des? Zum Beispiel net. Und lasse, lasse meine Arbeitskollegen in meiner, in meiner Gruppe.  
212 Wer sind die? Wie heißen die, net?

213 *I: Und wie verstehst du dich mit deinen Betreuern?*

214 P5: Sehr gut.

215 *I: Und kannst du mit deinen Betreuern reden, wenn dich etwas stört?*

216 P5: Schon, aber eher unter vier Augen.

217 *I: Und werden dann auch die Probleme gelöst?*

218 P5: Ja, da gibts, die Betreuerin löst die Probleme. Wenns nicht zum Lösen sind, dann muss

219 man mit der S., mit der Frau S. [*Werkstättenleiterin*] sprechen oder mit der B. [*Direktorin*]  
220 unsere Chefin im Haus. Das diese auch lösen können.  
221 *I: Und du hast das Gefühl, dass du ernst genommen wirst von die Betreuer und von der Lei-*  
222 *tung?*  
223 P5: Schon.  
224 *I: Und was gibt dir das Gefühl, dass du richtig geschätzt wirst in deiner Arbeit?*  
225 P5: Wenn man sieht, dass ich das überhaupt wissen will, dass ich mich anstrengte zu lernen  
226 und der Betreuer sieht das, dass er sagt: "Okay, ich helfe ihm jetzt" und schau, dass es was  
227 wird, dass ich das auch kann. Sicherheit ist für mich wichtig.  
228 *I: Und die Betreuer geben dir die Sicherheit? Stimmt des? [Ja]*  
229 P5: Ja.  
230 *I: Und was gefällt dir an deiner Arbeit jetzt?*  
231 P5: Dass Produkte für für Weihnoch-, für den Weihnochtsmorkt fertig stellen kann. Dass es  
232 auch irgendwann ordentlich is und dass ich es dann auch verkaufen kann. Und hoffe, dass  
233 dieses Produkt auch verkauft wird.  
234 *I: Und was gefällt dir an deiner Arbeit nicht?*  
235 P5: Streiterei, Zornigkeit und nau Sierga- Siergarei, ahm a laut sein und Leute verarschen.  
236 Eher gfallt ma mehr, dass die Leute friedlich und ruhig und genau und freundlich anderen  
237 auch anderen sind. Und wenn ich Leute nich leiden kann, trotzdem schauen, ich muss mit  
238 ihnen auskommen, was in der Gruppe ist.  
239 *I: Und welche Arbeiten magst du am Liebsten?*  
240 P5: Also, eher würde ich jetzt dann sagen, eher Rasen mähen, Schnee schaufeln im Winter,  
241 Hecken schneiden, jo.  
242 *I: Das machst du jetzt aber in der Kreativgruppe nicht?*  
243 P5: Nein. Das sind meine a- anderen Arbeiten, aber ich würde diese Arbeit gern machen in  
244 die Jahreszeiten, was anfällt ('in dieser Gruppe').  
245 *I: Also in dieser Hg-Gruppe, [Ja] in dieser Haus/Gartengruppe?*  
246 P5: Ja.  
247 *I: Und welche Arbeiten magst du am Wenigsten?*  
248 P5: Naja, da Schaumstoff zerreißen oder oder irgendwos ähm fädeln mog i a net. Des kaun i  
249 zwor oba i wü, des moch i net gern. Halt solche Arbeiten, wos se holt, wo i hoit sog do hob i  
250 ka Fingerfertigkeit dazua.  
251 *I: Keine was?*  
252 P5: Fingerfertigkeit.  
253 *I: Und was ist schwierig?*  
254 P5: Mit soiche komischen Kollegen auskommen.  
255 *I: Okay. Und wird deine Arbeit bezahlt?*  
256 P5: Nein. Ich wär, ich krieg mein monatliches Taschengeld 64,60 hob i jetzt und mit dem  
257 muss ich richtiges Monat, mit dem muss ich halt ein ganzes Monat auskommen und mit ähm  
258 wochentliches Taschengeld sind dreißig Euro von der Bank.  
259 *I: Und welche Bedeutung hat für dich dieses Taschengeld?*  
260 P5: Dass ma halt eine gute Arbeit vollbracht hat. Dass es Zeit is halt jedes Monat halt, dass  
261 man sich was leisten kann. Dass ich eine CD oder DVD oder kann man sich einmal was leis-  
262 ten, sogar Essen gehen oder zum Einkaufen, was man so braucht.  
263 *I: Und gibt es was in deiner Arbeit, dass du richtig gut kannst? Was dir das Gefühl gibt, das*  
264 *kannst du richtig gut?*  
265 P5: Knüpfm kann ich richtig gut schon. Das ist kein Problem. Das kann ich sehr gut und ir-  
266 gendwas zamsch- zamschrauben oder zambauen oder zamleimen. Das kann ich auch sehr  
267 gut und schleifen und Laubsäge schneiden kann i a sehr gut.  
268 *I: Und wie würde ein perfekter Arbeitsplatz für dich aussehen? Was würdest du dir wün-*  
269 *schen?*  
270 P5: Wenn ich einen sicher Ar- einen sicheren Arbeitsplatz bekomme und ich würde mir das  
271 selbst aussuchen, würde es so ausschauen, dass die Kollegen alle nett sind, dass ich, dass  
272 sie mir helfen, wenn ich Probleme habe und wenn es wirklich niemand nicht mehr funkt-,  
273 wenn es wirklich nicht mehr so funktioniert, wie ich möchte, kann ich zu einem zu einem Mit-

274 arbeiter oder zur Chefin sagen: "Entschuldigen bitte, es funktioniert nicht so, wie ich das gern  
275 möchte."  
276 I: *Und dieser perfekte Arbeitsplatz, wo soll das sein? Hier in der Werkstätte oder außerhalb  
277 der Werkstätte?*  
278 P5: Eher außerhalb der Werkstätte.  
279 I: *Und wenn du jetzt auf deine Zeit hier in der Bewe- Beschäftigungswerkstätte zurück a  
280 blickst, was waren schwierige Momente und was waren schöne Momente?*  
281 P5: Schöne Momente ähm muss i sogn, worn eigentlich, wie i do wor, do hob i, do hob i mei-  
282 ne, do hob i mit Leit redn kenna, wos, wie langs scho da sind in in dieser Arbeit und ich kann  
283 dann reden auch über über Probleme reden oder übers, wieas daham ausschaut bei erna  
284 und den an und wos net so sche is do in da Orbeit sind ähm gewisse Privilegien sog i a moi  
285 ähm, 'wie soi i des ausdrucken jetzta', (4) also gewisse (.) gewisse Verhältnisse von die Kli-  
286 enten, wo ich mir denke, dass (k-) die sind nicht ganz ganz normal (.) vom Verhalten her  
287 vorallem. Muss ich schon sagen vom vomanandachreien und so von dem her.  
288 I: *Und welche Träume und Zukunftspläne hast du?*  
289 P5: Meine Zukunft ist, dass ich irgendwann einmal mit meiner Freundin vielleicht in eine grö-  
290 ßere Wohnung ziehe, wenn wir ein, wenn wir es beschlossen haben ein ein Kind in die Welt  
291 zu setzen und mein Wunsch wäre auch weiterhin in so einer geschützten Wohnung zum zu  
292 bleiben. Noch weiter dass, dass die Betreuer, was zu uns kommen weiterhin bei uns be-  
293 treuen und helfen.  
294 I: *Und jetzt vo der Arbeit her?*  
295 P5: Wenn ich wirklich, wenn es wirklich, wenn ich eine Arbeit die Arbei- eine außerhalb ver-  
296 liere, dass ich dahin zurückkomme in eine in eine Werkstätte, wenn ich die Arbeit wirklich  
297 verlieren würde.  
298 I: *Du meinst jetzt, wenn du, wenn du in einer Werkstä-, wenn du draußen arbeiten würdest  
299 und du die Arbeit draußen verlieren würdest, dass du wieder hier in Kolpingwerkstätte gehen  
300 könntest.*  
301 P5: Ja.  
302 I: *Das würdest du dir wünschen? Stimmt das?*  
303 P5: Ja.  
304 I: *Und was brauchst du damit du mit deinem jetzigen Arbeitsplatz zufrieden bist?*  
305 P5: Jetzt brauche ich einmal Gesundheit, Zufriedenheit und mehr Konzentration und auch  
306 mehr ähm Ausdauer, dass ich sagen kann okay ich kann arbeiten und jetzt machen. Ich  
307 kann nicht immer abrechnen, das geht nicht.  
308 I: *Und was brauchst du damit du in deinem zukünftigen Arbeitsplatz zufrieden bist?*  
309 P5: Mehr Sicherheit und mehr Vertrauen, Vertrau- Vertrauen auch zu den Kollegen, Betreue-  
310 rinnen und auch umgekehrt, dass sie zu mir auch Vertrauen haben. Auch dass sie sich si-  
311 cher fühlen, dass ich das kann ohne.  
312 I: *Meinst du jetzt hier im Haus?*  
313 P5: Ja.  
314 I: *Und okay. Das heißt, was was brauchst du damit du zufrieden bist?*  
315 P5: Zufriedenheit würde ich brauchen, dass meine Kollegen und auch Betreuerinnen mit mir  
316 eine sehr schöne Zusammenarbeit und schönen Tagesablauf oder Wochenablauf gestalten  
317 können.  
318 I: *Und ist das jetzt der Fall so oder braucht es da noch was?*  
319 P5: Es braucht noch viel mehr a Verlässlichkeit bei die gewissen Leuten.  
320 I: *Gewisse Leute sind jetzt deine Kollegen oder deine [auch andere Gruppen] Betreuer?*  
321 P5: Auch aus anderen Gruppen Kollegen.  
322 I: *Oder die Betreuer?*  
323 P5: Na, nur die Kollegen [Kollegen] Klienten.  
324 I: *Okay. Und gibt es in deinem Leben Bereiche in denen deine Wünsche und Interessen zu  
325 wenig berücksichtigt werden?*  
326 P5: Naja, ich hab schon mal anges- angef- angefangen mit Wäscherei. Da war aber alles  
327 voll. Reinigung war alles voll und Küche eigentlich das Einzige wo ich, wo ich wirklich was,  
328 wo ich sogn kaun: "Do gfoits ma, do kaun i wos lerna." Der einzige Platz, wo ich sage net:

329 "Do, des mochi gern, des mochi i, waßt e, verlesslich und des passt."  
330 I: *Und würdest würdest du gern da jetzt a immer arbeiten? Nich in der Kreativgruppe, son-*  
331 *dern in der Küche oder möchtest schon Haus/Gartengruppe so Teil Teil Küche?*  
332 P5: Eher nur in der HG-Gruppe, dass ich die Küche dann wieder abbrechen könnte. Aber  
333 das wird noch im nächsten Jahr besprochen, wie das dann aussieht.  
334 I: *Also die Küche möchtest du abbrechen?*  
335 P5: Ja. Wenn nicht, wenns nicht funktioniert, dann möchte ich so weiter machen, wie gehabt.  
336 I: *Und wer entscheidet das, der Betreuer oder du oder?*  
337 P5: Eigentlich die S. [Werkstättenleiterin].  
338 I: *Das heißt du hast da keine Mitentscheidung?*  
339 P5: Nein, aber das soll- das sollte der Koch sagen es funktioniert e in der Früh, da haben wir  
340 e in A7 in der Früh, der macht e da brauche ich nicht (?) [Interviewpartner wurde nicht ver-  
341 standen] machen.  
342 I: *Und wie findest du das, dass du das nicht mitentscheiden kannst?*  
343 P5: Ja, wenn ich nicht mitentscheiden kann, muss ich etwas so hinnehmen, wie es kommt.  
344 Da kann ich nicht sagen: "Des wü i net, des is Bledsinn". Dann kann ich gleich alles ver-  
345 gessn.  
346 I: *Gut. Möchtest du noch irgendwas dazu sagen, zu deinem Arbeitsplatz?*  
347 P5: Eigentlich net richtig.  
348 I: *Okay. Dann sage ich danke für das Gespräch. Vielen Dank!*

## Interview mit P6, Dauer des Interviews: 00:23:03

- 1 I: *Du arbeitest ja schon länger hier. A erzähl doch mal, was du hier machst und wie es dir*  
2 *dabei geht.*
- 3 P6: Jo guat. I orbeit in Kuchl, wie imma. Heit hauma vü Stress ghobt. Für Weihnachtsfest ois  
4 hergricht und des ois. Jo und wos nu. E normal. I glaub e normal, wie immer. Jo des Weih-  
5 nachtsessen für heite Betreuer. (4) I glaub, des hauma gestan gmocht. Jo gestan hauma nau  
6 de Tomatensalot und Gurksalot gmocht. Anmariniert hot de S. [Küchengehilfin] heite nau  
7 gmocht. Salot fertig gmocht.
- 8 I: *Was machst du in der Küche? Was sind da deine Tätigkeiten?*
- 9 P6: Gemüse waschen, schneiden, sch-, waschen, schälen, schneiden und Schluss vielleicht  
10 noch abwaschen das Gschirr und das alles. Auch was Benütztes putzn. (5) Jo vielleicht ein-  
11 kaufen fohrn mitn Koch, wens nau wos zum Einkaufen braucht.
- 12 I: *Und wie sieht da ein Arbeitsall- Arbeitstag aus zum Beispiel?*
- 13 P6: Beginn ich um acht, auf hör ich manchmal um halb zwei oder wens mehr mehr länger is  
14 um dreiviertel zwei, wens mehr mehr Gschirr gibt. Und daun geh ich rauf ind Werkstatt und  
15 wart ich bis halb drei. Dann geh ich runter in die Stodt.
- 16 I: *Wo gehst du da hin in die Werkstatt?*
- 17 P6: Zum B1.
- 18 I: *Welche Gruppe ist das?*
- 19 P6: Ich glaub, wo die Kerzn mochn do.
- 20 I: *Und das heißt, hab ich das richtig verstanden, wenn in der Küche, wenn du in der Küche*  
21 *fertig bist, gehst du dann in die Werkstätengruppe und da arbeitest du dann in der Gruppe*  
22 *mit?*
- 23 P6: Ja. Wens a bissl wos gibt, dann arbeite ich schon für sie, aber manchmal nicht.
- 24 I: *Und was ist dir bei der Arbeit wichtig?*
- 25 P6: (4) Hm. (6) Nau viel Spaß haben. ((lacht)) Des schon.
- 26 I: *Und mit wem arbeitest du zusammen?*
- 27 P6: In Küche oder egal?
- 28 I: *Egal.*
- 29 P6: Ähm mitn C. [Koch] und mit S. [Küchengehilfin] und Dien- am Freitag muss i e wieder  
30 rauf, weil C. [Koch] alleine is.
- 31 I: *Und wer ist der C. und die S.?*
- 32 P6: C. ist der Koch und S. ist die Hilf- Hilfe. Wie haßt die? Ma sogn auch fast, wie in Koch.
- 33 I: *So a Kochgehilfin?*
- 34 P6: Ja.
- 35 I: *Und wie bist du in die Küche gekommen? Hast du dir das ausgesucht?*
- 36 P6: Nein, das war ganz am Aufaung mitn Herrn S. [ehemaliger Direktor]. Hat gmeint ich soll  
37 pro- a trainieren Küche arbeiten.
- 38 I: *Und da warst du einverstanden mit?*
- 39 P6: Ich hab gar nichts gesagt. Er hat das so gsagt.
- 40 I: *Das heißt du hast einfach übernommen? Bist einfach in die Gruppe gekommen?*
- 41 P6: Jo. 00:04:13-6
- 42 I: *Na das heißt, hast du da mitentscheiden können?*
- 43 P6: Des waß i nimma.
- 44 I: *Und würdest du lieber etwas anderes arbeiten?*
- 45 P6: Na, i bleib gern in Küche.
- 46 I: *Und was hast du früher gearbeitet?*
- 47 P6: Früher hab ich fast gar nichts gearbeitet. Hab i immer in Werkstatt gearbeitet.
- 48 I: *Auch in einer Gruppe?*
- 49 P6: Ja.
- 50 I: *Und gefiel dir das besser?*
- 51 P6: Mh. (7) Küche is sch- (.) e Kuchl gfoit mir besser.
- 52 I: *Was gefällt dir an dieser Arbeit?*
- 53 P6: Mitn C. oder mit S. reden kann und fragen was noch zu machen is. Gibts machen.

54 Manchmal such ich ma schon selber auch eine Arbeit. Jo.

55 I: *Und was gefällt dir an deiner Arbeit nicht?*

56 P6: Hm?

57 I: *Was gefällt dir an deiner Arbeit nicht?*

58 P6: Hm. (8) Des waß i. I glaub irgendwos gar nix. E normal.

59 I: *Welche Arbeiten magst du am Liebsten? (10) Oder was machst du am Liebsten in der Küche?*

60 P6: Den Kuchenteig machen.

61 I: *Und was magst du am Wenigsten?*

62 P6: (12) ((denkt angestrengt nach und spielt mit Finger)) (Kei-?)

63 I: *Oder was magst du weniger in der Küche? Was magst du nicht so?*

64 P6: Hm. (3). I glaub, i hob e wos gaun-, (3) i glaub i ho, (3) i glaub i mog e alles.

65 I: *Und was ist schwierig an deiner Arbeit? (13) Oder gibts was, wo du sagst, das ist schwierig, das fällt ma nicht so leicht?*

66 P6: (4) Den, i glaub den Fleisch so bissl putzn. Des is bissl schwierig.

67 I: *Mhm. Und wird die Arbeit bezahlt?*

68 P6: Nein ((beschwingt)), wird nicht bezahlt, aber a Taschengeld krieg ich.

69 I: *Und was bedeutet das für dich, dass du Taschengeld bekommst?*

70 P6: Das heißt, es ist fast wie ein Lohn, wie du normal draußen arbeitest. Ist das auch.

71 I: *Und gibt es noch hier im Haus andere Angebote?*

72 P6: Do hob ich nicht viel nachgefragt.

73 I: *Weißt du keine Angebote?*

74 P6: Na, ich glaub ich, wenn ich wo anders arbeitet, hob i net mehr sch- viel zum Frogn ois in Kuchl.

75 I: *Und wie verstehst du dich mit den Betreuern?*

76 P6: E gut auch.

77 I: *Und wenn es Probleme gibt in der Arbeit, mit wem besprichst du das?*

78 P6: Manchmal mit S. [Küchengehilfin] oder mitn Koch oder ich geh zum S. [Werkstättenleiterin].

79 I: *Und wie werden dann die Probleme gelöst?*

80 P6: Einmal hinsetzen und reden und dann kann ma sagen, wer ein Tag mal aussetzen für die Küche. Wir in oman nur ganze Zeit arbeitn und dann wenn es mir besser geht, dann kann ich wieder in die Kuchl.

81 I: *Das heißt du nimmst dir eine Auszeit in der Werkstättengruppe?*

82 P6: Ja.

83 I: *Und was gibt dir das Gefühl, dass du richtig geschätzt wirst in deiner Arbeit?*

84 P6: (8) E. (3) I glaub, e, (.) e, (.) i glaub e gut.

85 I: *Na, wenn dich etwas stört, kannst du mit deinen Betreuern darüber reden?*

86 P6: Ja, des schon.

87 I: *Und dann ändert sich was?*

88 P6: In Kuchl sicha. Do hob i net vü Probleme.

89 I: *Und wo hast dann du andere Probleme?*

90 P6: Hm. N a, e net. E net andere Probleme. Wenns wirkli irgendwo Probleme gibt, daun sog is e.

91 I: *Und fühlst du dich in der Werkstätte ernst genommen?*

92 P6: N na. Do bin i net wie, wie sog ma, net so krantig, so mitn drinnan locker.

93 I: *Und du meinst jetzt ernst? Du bist nicht ernst?*

94 P6: Ja.

95 I: *Ich mein jetzt fühlst du dich ernst genommen von die Betreuer oder?*

96 P6: Na. (4) N n n na glaub net.

97 I: *Gibt es in deinem Leben Bereiche in denen deine Wünsche und Interessen zu wenig berücksichtigt werden?*

98 P6: (12) N n n n nein.

99 I: *Oder anders, würdest du gern den Tagesablauf in der Küche mitgestalten?*

100 P6: 'Weiß nicht'.

- 109 I: *Den Tagesablauf irgendwie mitgestalten? Oder möchtest du irgendwo mitentscheiden?*
- 110 P6: (8) N na. (6) Na, brauch i net.
- 111 I: *Wenn zum Beispiel Entscheidungen getroffen werden, wirst du da nach deiner Meinung*
- 112 *gefragt?*
- 113 P6: (13) 'Hot nau fost e fost kana gfrog.''
- 114 I: *Also fragst dich keiner?*
- 115 P6: Na.
- 116 I: *Nach deiner Meinung? Möchtest gern, dass dich wer fragt nach deiner Meinung?*
- 117 P6: (10) N na.
- 118 I: *Zum Beispü, wenn du mitgestalten könntest deinen Tagesablauf, was würdest du da än-*
- 119 *dern?*
- 120 P6: (9) Hm.
- 121 I: *Oder gibts da irgendwas was du ändern möchtest?*
- 122 P6: I glaub fost gor net.
- 123 I: *Na hast du schon mal etwas über Selbstbestimmung gehört?*
- 124 P6: Selbstbestimmung? Hm?
- 125 I: *Kennst du das Wort Selbstbestimmung?*
- 126 P6: Des was nur was i wü.
- 127 I: *W- was stellst du da drunter vor unter Selbstbestimmung?*
- 128 P6: (4) Hm. (8)
- 129 I: *Hast das schon einmal gehört das Wort?*
- 130 P6: (6) I glaub gar nicht.
- 131 I: *Was könnte das bedeuten Selbstbestimmung? Was glaubst?*
- 132 P6: Des is de was de wern gfrog und du sogst des gheat gmocht und des gheat gmocht.
- 133 I: *Und hast du schon solche Erfahrungen gehabt?*
- 134 P6: A JO do hob in in Zivildienner imma Orbeit gem. Do hob i gsogt: "Der Müll gheat ausglat
- 135 ((lacht)) in Bio und Restmüll gheat eine (gstößn)." Heit hob i des gsogt.
- 136 I: 'Okay. ((räuspert)) *Na unter Selbstbestimmung versteht man, dass du die Freiheit besitzt*
- 137 *eigene Wünsche und Interesse zu sagen und danach auch zu handeln und du entscheidest*
- 138 *selber, was du tun möchtest. Hast du schon, hast du solche Vorstellungen und Wünsche, wo*
- 139 *du selbst entscheidest, was du tun möchtest?*
- 140 P6: Hm. (20)
- 141 I: *Gibts wo irgendwelche Wünsche, wo du sagst, du möchtest gerne mitentscheiden (4) in*
- 142 *der Arbeit?*
- 143 P6: Mhh? (.) Nau beim Koch a beim Planen für nächste Wochn, was er schreibt daun schau i
- 144 imma. Daun sog i erm des a imma wieda, was i, was de essn soin oda net, was de haum,
- 145 was. Oba monchmoi sogt a e: "Na, des tama scho." Do sogt er: "Des hauma nau net, (was
- 146 aunders)".
- 147 I: *Des haßt so Essensvorschläge?*
- 148 P6: Jo.
- 149 I: *Und da nimmt er deine, da auch was von dir?*
- 150 P6: Monchmoi. (.) Imma net.
- 151 I: *Und hast du schon einmal außerhalb der Werkstätte im allgemeinen Arbeitsmarkt gearbei-*
- 152 *tet?*
- 153 P6: Ja.
- 154 I: *Und wo war das und wie war das?*
- 155 P6: Des war beim D. [Lokal] im Restaurant. A in Kuchl, oba anstrengend, wie narrisch, auch
- 156 am Wochenende gearbeitet. Kan an Tog i an Ruah ghobt, owa er hot mi imma augfeut, i wor
- 157 die Blede, hot imma ollas mochn miassn und des hob i ois imma enegfressn und des hob i
- 158 imma Mama erzählt. Nicht oben. [Interviewpartnerin meint damit Kolpinghaus]
- 159 I: *Und wie bist du zu de- diesen [WG-Kollege schreit: "Es regnet"] zu diesem Arbeitsplatz*
- 160 *gekommen?*
- 161 P6: Vom, vom, vom, (.) vom Herr S. [ehemaliger Direktor des Kolpinghauses] und früher vom
- 162 unser Koch. Nicht den Koch, an aundan Koch.
- 163 I: *Und der Herr S. war wer?*

164 P6: Das war früher unser Direktor.  
165 I: *Mhm. Und wolltest du draußen arbeiten oder war das deine dein Wunsch?*  
166 P6: Des waß i nimma.  
167 I: *Wie lange ist das jetzt her?*  
168 P6: I glaub von, jetzt hauma 2011. (3) *[Interviewpartnerin zählt mit Finger] 'Neun', acht?*  
169 I: *2008?*  
170 P6: 'I glaub 2008 oder 2007 (des worn).'  
171 I: *Und was war besser als in der Werkstätte?*  
172 P6: Oben war ruhiger und angenehm.  
173 I: *Jetzt in der Werkstätte war das besser?*  
174 P6: Ja.  
175 I: *Mhm. Und was war am allgemeinen Arbeitsplatz besser?*  
176 P6: Daun.  
177 I: *Oder beim D.- beim D. [Lokal] besser? Was war da besser? Oder war da was besser?*  
178 P6: Da war nichts besser da. Da hat man immer hin und her renna müssn, wie narrisch.  
179 I: *Des haßt, was was war schlechter bei diesem Arbeitsplatz? Was hat dir nicht gefallen?*  
180 P6: (7) Ich hab, na, des und des gmocht. Daun waun i nix zum Tuan hob, hob i des Gschirr  
181 obgwoschn, wos i net mochn soitat. Daun hob i wos aunders gmocht. Hin und her grennt in  
182 Tog. Daun hob i (na nix mi do) geht in meine Nervn ene und (4) brauch mei Leben wieder  
183 zruck.  
184 I: *Das heißt, was war für dich der Unterschied zwischen dem Arbeitspaltz beim D. [Lokal]*  
185 *und der Werkstätte? Was ist da der Unterschied?*  
186 P6: Naja beim D. *[Lokal]* hama bis acht bis fünfe gearbeitet und bei Werkstatt hab i so die  
187 Zeitangabe, d- wie ich sie haben möchte. Wieviel Uhrzeit orbeit, wenn i ham zurück aufhör  
188 und des alles. Beim Herrn D. *[Lokalbesitzer]* unten nicht so is.  
189 I: *Und was war noch schwieriger?*  
190 P6: Auch Nachtdienst. Komm i spät ham und do bin i a hoibe Stund noch auf bis ich ein-  
191 schlof. (3) Des is des.  
192 I: *Und weißt du noch Unterschiede?*  
193 P6: Hm. (4) Auch wo daun Feiertog wor, hob i a imma orbeith miassn, vo erm *[Lokalbesitzer]*  
194 aus.  
195 I: *Wie schauts da mit der Bezahlung aus?*  
196 P6: Do, des Göd kummt net auf mein Konto. I kriags glei Bar am Haund. `So is beim D.` *[Lo-*  
197 *kalbesitzer]* ((flüstert)).  
198 I: *Und möchtest du wieder einmal am allgemeinen Arbeitsplatz arbeiten?*  
199 P6: Ich möchte irgendwann draußen gern arbeiten, aber einen, was mir Spaß macht.  
200 I: *Und was wär das?*  
201 P6: Mh. (14) Das weiß ich gar nicht.  
202 I: *Wie würde ein perfekter Arbeitspaltz für dich aussehen? Was würdest du dir da wünschen?*  
203 P6: Freundlich, wenn der Chef mi net anschreien, normal mit mir reden (.) u n d (.) de Uhrzeit  
204 waun i oder mit Chef mir sogt waun i aufhör und waun i gehn kau. Auch kein Wochenend-  
205 dienst.  
206 I: *Und warum hot der der Chef immer mit dir geschimpft?*  
207 P6: Weil ich mei Arbeit gmacht hab und ich hab geputzt alles ja und er hat gesagt: "Das ist  
208 nicht, ist nicht, nicht gemacht wordn." Was gar nicht stimmt und dann hab ich alles eneg-  
209 fressn miassn.  
210 I: *Und wenn du jetzt auf deine Zeit hier in der Beschäftigungswerkstätte zurück blickst, was*  
211 *gibts für schöne und was gibts für schwierige Momente?*  
212 P6: Schöne sind, wo meine Freunde sind, die Betreuung da sind. Schiache Seitn, do hob i  
213 gar nix. Ich weiß nur imma die schönen Sachen.  
214 I: *Und welche Träume und Zukunftspläne hast du?*  
215 P6: Dass i mei eigene Wohnung hab. Da nicht mehr bald nicht mehr wohnen muss. Ja.  
216 I: *Und von der Arbeit her, was hast du da für Zukunftspläne?*  
217 P6: N- Normal oben immer arbeiten kann.  
218 I: *Oben im Kolping?*

219 P6: Ja, wenn i draußn nix find, dass i bei erm [Koch] obm bleib.  
220 I: *Und was brauchst du damit du mit deinem jetzigen Arbeitsplatz zufrieden bist?*  
221 P6: Hm. (4) I glaub, (5) (nor)mal und mit den aundan redn und auch dazu und des alles.  
222 I: *Und mit deinem zukünftigen Arbeitsplatz? Was brauchst du da, damit du zufrieden bist?*  
223 P6: I glaub, das auch, das Gleiche. Nau (3) könn- ja ich, des könnte sein.  
224 I: *Und deine Wünsche am allgemeinen Arbeitsplatz wieder zu arbeiten, werden die unter-*  
225 *stützt von die Betreuer?*  
226 P6: Sicha jo. Jo, den Koch wird mia höfn, de S. [Werkstättenleiterin] is a do, de Chefin [Di-  
227 rektorin].  
228 I: *Also fühlst du dich unterstützt und ernstgenommen bei deinem Wunsch?*  
229 P6: Ja.  
230 I: *Okay. Gut. Dann Danke für das Interview. Vielen Dank!*  
231 P6: Danke auch schön.

# LEBENS LAUF

## **Persönliche Daten:**

Vor- und Zuname: Birgit Enzersdorfer  
Geburtstag: 10.05.1985  
Staatsangehörigkeit: Österreich  
Familienstand: ledig

## **Schulbildung:**

1999 - 2003 Oberstufenrealgymnasium mit bildnerischem Gestalten  
und Werkerziehung in Mistelbach  
1995 - 1999 Hauptschule mit ökologischem Schwerpunkt in  
Ernstbrunn  
1991 - 1995 Volksschule Niederleis

## **Studium:**

WS 03/04 - dato Studienbeginn an der Universität Wien  
Magisterstudiengang Pädagogik

## **Berufliche Tätigkeiten:**

Seit November 2006 Kolping Mistelbach

## **Studienbegleitende Tätigkeiten:**

Juli 2006 Praktikum Kolpinghaus Mistelbach  
2005 - 2007 Projekt "Theater für Blinde" im Schauspielhaus  
2006 - 2010 Freizeitassistentin in einer Jugendgruppe mit Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“