



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer
mit verschiedenen Behinderungen
am allgemeinen Arbeitsmarkt
Die Sicht der Betriebe

Verfasserin

Karina Schwarzbauer-Steurer

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im Februar 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt: 297

Studienrichtung lt. Studienblatt: Pädagogik

Betreuerin: Univ.-Ass.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Helga Fasching

Erklärung

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

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

Datum

Unterschrift

Kurzzusammenfassung

Diese Forschungsarbeit geht der Frage nach, wie sich – aus dem Blickwinkel von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen – die berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit Behinderung drei Jahre nach ihrer Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gestaltet. Es wird eruiert, welche Unterstützungsbedarfe die vermittelten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung aufweisen, welche Unterstützungsverläufe sich nach deren Vermittlung ergeben haben und welche Unterstützungsleistungen nach längerer Betriebszugehörigkeit immer noch notwendig sind. Um die Nachhaltigkeit der Beschäftigung von jungen Frauen und Männern mit Behinderung zu erhöhen, reicht es aber nicht aus, allein deren Bedürfnisse und Interessenlagen, sondern vor allem auch die Anforderungen der Arbeitswelt und somit die Interessen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zu sehen. Ziel der Arbeit ist es deshalb, sich der Perspektive der Betriebe zu stellen. Die Forschungsarbeit fragt, welche Unterstützungsbedarfe Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben, die Menschen mit Behinderung beschäftigen. Unternehmensbezogene Unterstützungsleistungen, die dazu beitragen helfen sollen, die Stabilität und Dauerhaftigkeit von Arbeitsverhältnissen zu erhöhen, werden konkretisiert.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	11
Abkürzungsverzeichnis	13
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	15
1 Einleitung	17
2 Behinderung – ein vielfältiger Begriff: Modelle und Definitionen	21
2.1 Zum internationalen Verständnis von Behinderung: Das Modell der WHO (ICF)	21
2.2 Der Behinderungsbegriff im österreichischen Recht.....	24
2.3 Weitere Definitionen	26
3 Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung	28
3.1 Teilhabe (am Arbeitsleben) – eine (inter)nationale Herausforderung ..	28
3.2 Was bedeutet Teilhabe?.....	30
3.3 ErwerbsARBEIT und berufliche Teilhabe	33
3.4 Der Ersatzarbeitsmarkt: Eine „echte“ Alternative zur Teilhabe am Erwerbsleben?	36
3.5 Zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt in Österreich: Zahlen und Fakten	42
4 Teilhabe von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt: Die Sicht der Betriebe	45
4.1 Unternehmenspolitik, -identität und -image	45
4.2 Beschäftigung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung – Herausforderungen und Potenziale	49
4.2.1 Bedenken von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen	50
4.2.2 Zur Übernahme sozialer Verantwortung von Unternehmen: CSR.....	51
4.2.3 Vom Nutzen der Vielfalt – Diversity Management als betrieblicher Integrationsansatz für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung	53

4.2.4	Beschäftigungspflicht, Ausgleichstaxe und Kündigungsschutz: Arbeitsmarktpolitische Regelungen und ihre Auswirkungen in der betrieblichen Praxis	56
4.3	Unternehmensbezogene Unterstützungsleistungen	60
4.3.1	Zur Bedeutung finanzieller Unterstützungsleistungen für Betriebe	60
4.3.2	Beratung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen	62
4.3.2.1	Zum Beratungsbedarf von Unternehmen	62
4.3.2.2	Herausforderungen an die AASS	65
4.3.2.3	Job Coaching	69
5	Überlegungen zur Nachhaltigkeit in der beruflichen Integrationsmaßnahme AASS	73
5.1	Zum Begriff „Nachhaltigkeit“	74
5.2	Anforderungen an die (Förder-) Politik	74
5.2.1	Berücksichtigung des Faktors „Zeit“	75
5.2.2	Prüfung der Vermittlungsquoten auf Nachhaltigkeit.....	76
5.2.3	Kontinuierliche Förderpolitik	77
6	Empirische Untersuchung.....	79
6.1	Ausweisung der konkreten Forschungsfragen	79
6.2	Eingrenzung der Zielgruppe	80
6.3	Methodische Vorgehensweise.....	81
6.3.1	Das problemzentrierte Interview	82
6.3.2	Leitfadengespräche	83
6.3.3	Die Qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode	84
7	Darstellung der Forschungsergebnisse	87
7.1	Einstellende Betriebe.....	87
7.1.1	Betriebsmerkmale.....	87
7.1.2	Beschäftigungsmotive	91
7.1.3	Kontaktaufnahme	94
7.1.4	Vorerfahrungen mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung	95
7.2	Arbeitssituation	97

7.2.1	Merkmale des Arbeitsplatzes	97
7.2.2	Tätigkeitsbereiche	98
7.2.3	Zufriedenheit der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit dem Arbeitsverhältnis	100
7.2.4	Betriebliche Integration.....	102
7.2.5	Entwicklungen und Veränderungen.....	105
7.3	Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung	107
7.3.1	Unterstützungsbedarf	107
7.3.2	Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz	109
7.3.3	Unterstützungsleistungen außerhalb des Arbeitsplatzes.....	113
7.4	Unterstützungsleistungen für Betriebe, die Menschen mit Behinderung beschäftigen	114
7.4.1	Information und Beratung	114
7.4.2	Job Coaching – Unterstützungsquelle für Betriebe	120
7.4.3	Finanzielle Fördermaßnahmen.....	121
7.5	Geschlechtsspezifische Einsichten.....	124
7.6	Förderliche und hemmende Faktoren.....	127
8	Diskussion der Forschungsergebnisse	134
8.1	Einstellende Betriebe.....	134
8.2	Arbeitssituation	136
8.3	Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung	138
8.4	Unterstützungsleistungen für Betriebe, die Menschen mit Behinderung beschäftigen	140
8.5	Geschlechtsspezifische Einsichten.....	144
8.6	Förderliche und hemmende Faktoren.....	145
9	Schlussbetrachtung	146
	Literaturverzeichnis	149
	Anhang	159

Vorwort

In meiner Tätigkeit als Hauptschul-Integrationslehrerin begann ich bald mich mit der Frage auseinanderzusetzen, welche Perspektiven jungen Frauen und Männern mit Behinderung nach schulischer Integration offenstehen. Ich entdeckte meine Begeisterung für die Berufsorientierung und entschloss mich daher, mein Wissen in Form eines Studiums zu vertiefen.

So entstand die vorliegende Diplomarbeit im Rahmen meines Pädagogikstudiums an der Universität Wien, das schwerpunktmäßig von der „Beruflichen Rehabilitation“ und der „Berufspädagogik“ bestimmt wurde. Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung ist mittlerweile auch ein zentrales Thema meiner beruflichen Tätigkeit als Arbeitsbegleiterin geworden, bei der ich mich voller Leidenschaft für das Gelingen von Arbeitsverhältnissen, also für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes einsetze.

Obwohl mir das Schreiben der Diplomarbeit über weite Strecken großen Spaß gemacht hat, muss ich gestehen, dass es nicht immer leicht war, die Bereiche Studium, Beruf und Familie „unter einen Hut zu bringen“. Die Zeit ging für mich oft mit einer massiven Einschränkung meiner eigenen sozialen Teilhabe einher. Vor allem der Verzicht auf etwaige Unternehmungen mit meinen Kindern hat mich stark belastet.

Dass ich trotzdem die Kraft hatte weiterzumachen, liegt auch an den vielen Menschen, die mich hierbei unterstützt haben und bei denen ich mich an dieser Stelle bedanken möchte:

Zunächst danke ich Frau Mag.^a Dr.ⁱⁿ Helga Fasching, die mir bei der Verfassung der Arbeit als kompetente Betreuerin mit wertvollen Ratschlägen zur Seite stand.

Bei meinem Studienkollegen Mag. Florian Stangl und meinen Studienkolleginnen Katja Karlovits und Vera Karlo bedanke ich mich für den gedanklichen Austausch und all die aufgebrauchte Zeit. Meinem Vater Anton Schwarzbauer, meiner Freundin Mag.^a Annette Weber und Herrn Mag. Rudolf Schneider danke ich fürs Korrekturlesen. Mag.^a Christa Griemann sei herzlich gedankt für ihre unverzichtbare Unterstützung beim Formatieren der Arbeit.

In ganz besonderem Maße dankbar bin ich meiner Familie, allen voran meinem Mann Rudi, meinen Eltern, meiner Oma und meiner Schwiegermutter, die mich und meinen Entschluss zum Studium uneingeschränkt unterstützt haben. Ohne deren Unterstützung wäre vieles schwieriger gewesen.

Der umfassendste Dank schließlich gilt meinen beiden Söhnen Leo und Luis für ihre Geduld, ihr Verständnis und ihre Liebe.

Abkürzungsverzeichnis

AASS	Arbeitsassistenz
AMS	Arbeitsmarktservice
ATF	Ausgleichstaxfonds
BAS	Berufsausbildungsassistenz
BASB	Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMSK	Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz
BGStG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
CSR	Corporate Social Responsibility
DIMDI	Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information
DVfR	Deutsche Vereinigung für Rehabilitation
EU-SILC	EU-Statistics on Income and Living Conditions
HASCH	Handelsschule
ICF	International Classification of Functioning, Disabilities and Health
IFD	Integrationsfachdienst
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
ÖKSA	Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit
PAA	Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz
UN	United Nations
UNCED	United Nations Conference on Environment and Development
WHO	World Health Organization

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF.	22
Abbildung 2: Geflecht der Beziehungen zwischen der/dem Unternehmens- politik, -kultur, -image und Umwelt.	48
Abbildung 3: Wirtschaftsbranchen der einstellenden Betriebe.....	89
Abbildung 4: Art der einstellenden Betriebe.....	89
Abbildung 5: Betriebsgrößen	90
Tabelle 1: Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation in Österreich.	37
Tabelle 2: Kategorienübersicht (Haupt- und Unterkategorien).....	86
Tabelle 3: Überblick über die Wirtschaftsbranchen, Art der Betriebe, Betriebsgrößen und die Beschäftigungspflicht.....	88
Tabelle 4: Förderliche und hemmende Einflussfaktoren im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung.....	145

1 Einleitung

Ein wesentlicher Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit Behinderung ist die Teilhabe am Arbeitsleben. Neben der materiellen Existenzsicherung ist Erwerbsarbeit im Hinblick auf das Bedürfnis nach Sicherheit sowie für den sozialen Status und die soziale Anerkennung der jungen Menschen mit Behinderung bedeutend. Erwerbsarbeit schafft außerdem zeitliche und soziale Strukturen, die den jungen Frauen und Männern mit Behinderung Orientierung bieten. Das aktive Eingebundensein in einen Betrieb ermöglicht den jungen Frauen und Männern mit Behinderung deren Fähigkeiten und Fertigkeiten einzubringen, was das Selbstwertgefühl beeinflusst und die Identität mitbestimmt. Der Lebensbereich Arbeit nimmt somit eine zentrale Rolle ein und ist mit der Teilhabe in unterschiedlichen Lebensbereichen verbunden (vgl. Spiess 2004, S. 52ff; Doose 2007, S. 65ff).

Obwohl es eine Vielzahl internationaler und nationaler Anstrengungen gibt, Menschen mit Behinderung den Zugang in die Arbeits- und Berufswelt zu ermöglichen, zählen diese nach wie vor zu den ‚Problemgruppen‘ auf dem Arbeitsmarkt (vgl. BMASK 2009a, S. 157f). Insbesondere junge Frauen und Männer mit Behinderung haben es schwer, einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zu erlangen und diesen auch zu behalten, weil sie beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben mit besonderen Erschwernissen konfrontiert und somit auf längerfristige pädagogische Unterstützung angewiesen sind (vgl. Fasching 2004, S. 34ff; Pinetz 2007, S. 33ff). Im „Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderung in Österreich 2008“ (BMASK 2009a, S. 176) heißt es dazu:

„Bei der Anzahl jener Jugendlicher, die am Übergang zwischen Schule und Beruf stehen und auf Grund einer Behinderung bzw. schwer wiegender Umstände im Verhaltensbereich oder sozialen Umfeld bei einer erfolgreichen beruflichen Erstintegration Unterstützung brauchen, ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen.“

Um junge Frauen und Männer mit Behinderung dauerhaft in das Erwerbsleben zu integrieren, reicht es aber nicht aus, allein deren Bedürfnisse und Interessenlagen, sondern vor allem auch die Anforderungen der Arbeitswelt und somit die Interessen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zu sehen. Es gilt, Unternehmer/Unternehmerinnen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen oder beschäftigen wollen, als wichtige Partner anzuerkennen und diese nicht nur durch finanzielle Förderungen, sondern vor allem auch durch professionelle, gezielte Beratung zu unterstützen und zu begleiten (vgl. BMASK 2009a, S. 176f):

„Bisher schon wurden die Unternehmen als wichtiger Partner im Zusammenhang mit der Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen angesehen, das Hauptaugenmerk lag jedoch vorwiegend auf der Subvention von Lohnkosten sowohl bei der Arbeitsplatzbeschaffung als auch der Arbeitsplatzhaltung. Erst in letzter Zeit wurden verstärkt Beratungsangebote durch externe Organisationen initiiert. Systematische, konzentrierte und koordinierte Aktionen zur Verbesserung der Bereitschaft der Unternehmen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, fehlten jedoch bislang“ (ebd.).

Sowohl in der gesellschaftlichen als auch in der wissenschaftlichen Diskussion im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung fand die Realität der Betriebe bisher kaum Berücksichtigung (vgl. Schartmann 1999, S. 1; Wetzel 1999, S. 1). Ziel der vorliegenden Arbeit ist es deshalb, sich der Perspektive der Betriebe zu stellen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen oder beschäftigen wollen. Zudem nimmt diese Forschungsarbeit die Stabilität und Dauerhaftigkeit der von der Arbeitsassistenz (AASS) vermittelten Arbeitsverhältnisse in den Blick. Die mangelnde Berücksichtigung des Aspekts der Nachhaltigkeit vermittelter Arbeitsverhältnisse wird in zahlreichen Studien und Untersuchungen beanstandet (vgl. BMSG 2004; Spiess 2004; Doose 2007). Doose (ebd., S. 355) führt dazu an:

„Bisher gibt es für den Bereich der beruflichen Rehabilitation noch wenige Studien, die die langfristige Wirkung dieser Maßnahmen im beruflichen Lebenslauf untersuchen. Hier sind noch verschiedene Studien denkbar, die neben quantitativen Methoden auch qualitativ ausgerichtet sein sollten.“

Die forschungsleitenden Fragen dieser Arbeit sollen Erkenntnisse darüber liefern,

- wie sich die berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit Behinderung drei Jahre nach ihrer Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt gestaltet,
- welche Unterstützungsverläufe sich nach deren Vermittlung ergeben haben bzw. welche Art der Unterstützung die betroffenen Personen heute noch benötigen,
- welchen besonderen Unterstützungsbedarf junge Frauen mit Behinderung im Vergleich zu jungen Männern mit Behinderung aufweisen und
- welche Art der Unterstützung die Betriebe benötigen bzw. welche Rahmenbedingungen notwendig sind, damit junge Frauen und Männer mit Behinderung erfolgreich am ersten Arbeitsmarkt teilhaben können.

Die Arbeit gliedert sich in einen theoretischen und einen empirischen Teil. Im ersteren sollen der gesamtgesellschaftliche Kontext reflektiert und wichtige Begriffe, die im Zusammenhang von Bedeutung sind, geklärt werden. Der empirische Teil beinhaltet die einzelnen Forschungsschritte der Untersuchung sowie die Darstellung, Diskussion und Interpretation der daraus gewonnenen Daten.

Zu Beginn der Arbeit wird im Kapitel 2 der Begriff „Behinderung“ allgemein diskutiert, und es werden einige Begriffsdefinitionen erläutert.

Kapitel 3 widmet sich dem Thema „Teilhabe und Behinderung“. In diesem Kapitel wird erörtert, inwiefern die Leitidee der Teilhabe in (inter)nationalen Rahmensetzungen verankert ist, was der Begriff bedeutet und wie sich die beruflichen Teilhabechancen für Menschen mit Behinderung gestalten.

Im Mittelpunkt des 4. Kapitels steht die Perspektive der Betriebe: Nach einem kurzen Einblick in Unternehmenspolitik, -identität und -image wird der Frage nachgegangen, mit welchen Herausforderungen und Potentialen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung konfrontiert sind. Es wird herausgearbeitet, welche Überlegungen sie bei der Einstellung eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung anstellen, wie

sich (arbeitsmarkt)politische Regelungen auf die betriebliche Praxis auswirken, welchen Unterstützungsbedarf Unternehmen haben, wenn sie Menschen mit Behinderung beschäftigen (wollen) und wie man diesem in der Praxis begegnet.

Danach erfolgt im Kapitel 5 eine theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit in der Integrationsmaßnahme AASS.

Im Anschluss an diese vier theoretische Grundlagen liefernden Kapitel wird zu Beginn des empirischen Teils im Kapitel 6 das Forschungsdesign der vorliegenden Untersuchung dargestellt, bevor im Kapitel 7 die Forschungsergebnisse präsentiert werden.

Anschließend erfolgt im Kapitel 8 die Diskussion und Interpretation der Forschungsergebnisse.

In der Schlussbetrachtung (Kapitel 9) werden schließlich die zentralen Ergebnisse der Arbeit zusammengefasst und der weitere Forschungsbedarf formuliert.

2 Behinderung – ein vielfältiger Begriff: Modelle und Definitionen

„Modelle und Definitionen von Behinderung sind geprägt von der Haltung der Gesellschaft gegenüber Menschen mit Behinderungen. So wie sich gesellschaftlicher Wandel vollzieht, so wandeln sich auch die Begrifflichkeiten“ (BMASK 2009a, S. 2).

Jede Auseinandersetzung mit dem Thema Behinderung steht zu Beginn vor der Frage, was Behinderung eigentlich ist bzw. wer als behindert gilt. Im alltäglichen Sprachgebrauch scheint es auch unmissverständlich zu sein, was damit gemeint ist. Der Begriff wird zumeist mit Sinnesbeeinträchtigungen sowie körperlichen und kognitiven Beeinträchtigungen in Zusammenhang gebracht. In der Literatur findet man allerdings eine Fülle von unterschiedlichen Definitionen: Je nach Kontext wird der Begriff verschieden verwendet, interpretiert und definiert (vgl. Biewer 2009, S. 38f). Und dennoch scheint eine Begriffsdiskussion unumgänglich, da mit jeder Definition unterschiedliche Zielsetzungen und mit diesen auch unterschiedliche Folgen für die betroffenen Personen einhergehen (vgl. Nickel 1999, o. S.).

2.1 Zum internationalen Verständnis von Behinderung: Das Modell der WHO (ICF)

In den letzten Jahrzehnten ist auf internationaler Ebene eine Verständnisänderung des Behinderungsbegriffs – von einem sehr stark medizinisch geprägten, personenbezogenen, hin zu einem umfassenden Behinderungsbegriff – feststellbar (vgl. Doose 2007, S. 45; BMASK 2009a, S. 2f).

Ein wichtiges Dokument stellt in diesem Zusammenhang die von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) im Jahr 2001 verabschiedete „International Classification of Functioning, Disabilities and Health“ (ICF) dar. Grundlage der ICF ist das bio-psycho-soziale Modell, demnach Behinderung nicht an der Person

festgemacht, sondern als Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt verstanden wird (siehe Abb.1).



Abbildung 1: Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF. Quelle: DIMDI (2005, S. 23).

Behinderung beschreibt somit nicht nur die Schädigung einer Person, sondern jede Beeinträchtigung der funktionalen Gesundheit eines Menschen. Diese umfasst – unter Berücksichtigung personenbezogener und umweltbezogener Faktoren – neben den Körperfunktionen und Körperstrukturen auch übliche Aktivitäten sowie die Partizipation an allen Lebensbereichen einer Person (vgl. DIMDI 2005, S. 4):

„Eine Person ist *funktional gesund*, wenn – vor dem Hintergrund ihrer Kontextfaktoren –

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

Diese Definition zeigt, dass eine körperliche Schädigung daher nur eine von drei Bestimmungsgrößen funktionaler Gesundheit darstellt und nichts über deren beeinträchtigende Wirkung auf die Aktivitäten sowie die Teilhabe eines Menschen an einem bestimmten Lebensbereich aussagt. Vergleichbare Schäden können bei verschiedenen Personen sowie in unterschiedlichen Lebenssituationen zu völlig unterschiedlichen Formen der Behinderung führen. So kann zum Beispiel eine psychische Beeinträchtigung zu einer massiven Aktivitätsstörung führen, die sich darin äußert, dass eine Person wichtige Aktivitäten des täglichen Lebens oder Arbeitens nur noch eingeschränkt durchführen kann. Es besteht die Gefahr der Desintegration aus dem Erwerbsleben und der Isolierung (Partizipationsstörung), die durch negativ wirkende Umweltfaktoren – wie z.B. fehlende familiäre Unterstützung, Unverständnis des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin ua. – verstärkt wird. Positiv wirkende Umweltfaktoren – wie zum Beispiel familiäre Unterstützung, die positive Einstellung eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin ua. – können hingegen dazu beitragen, dass eine Person aktiv am Erwerbsleben teilhaben kann, wodurch sich ihre Behinderung verringert. Das Gleiche gilt für personenbezogene Faktoren wie zum Beispiel eine hohe Motivation eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit Behinderung (vgl. Schuntermann 1999, S. 351ff; Doose 2007, S. 46f).

Durch die ICF wird deutlich, dass Behinderung keine definitive, sondern eine veränderbare Größe darstellt, die die Betrachtung aller für die Person relevanten Lebensbereiche verlangt. Sie

„... bietet gegenüber der derzeitigen Situation eine Verbesserung, indem sie eine Grundlage für die einheitliche Beschreibung des Bedarfs in Abhängigkeit von der Lebenslage, den persönlichen Voraussetzungen, Ressourcen und Perspektiven von Personen mit Behinderung bereitstellt“ (DVfR 2009, S. 248).

Das Verständnis von Behinderung als Wechselwirkung zwischen personenbezogenen und umweltbedingten Faktoren wird auch in der „UN-Konvention zum Schutz der Menschenrechte mit Behinderung“ (2006) bekräftigt. In der Präambel des Übereinkommens, das im Dezember 2006 von der UN-Generalversammlung verabschiedet wurde, heißt es:

„... that disability is an evolving concept and that disability results from the interaction between persons with impairments and attitudinal and environmental barriers that hinders their full and effective participation in society on an equal basis with others ...”

Die UN-Konvention gilt als internationales Menschenrechtsdokument, mit dem sich die Vertragsstaaten – zu denen auch Österreich gehört – verpflichten,

„... die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle behinderten Menschen ohne jede Diskriminierung auf Grund der Behinderung sicherzustellen und zu fördern“ (UN-Konvention 2006, Artikel 4).

In Österreich ist die UN-Konvention per Parlamentsbeschluss am 26.10.2008 in Kraft getreten. Damit hat sich auch Österreich völkerrechtlich dazu verpflichtet, die Vertragsinhalte in die nationale Gesetzgebung umzusetzen (vgl. Schmid 2009a, S. 31).

2.2 Der Behinderungsbegriff im österreichischen Recht

In Österreich gehört das Behindertenrecht zu den so genannten Querschnittsmaterien, das bedeutet, dass eine Vielzahl von Bundes- und Landesgesetzen Rechtsnormen beinhalten, die Menschen mit Behinderung betreffen. Entsprechend den unterschiedlichen Zielsetzungen der Gesetze, enthalten diese auch unterschiedliche Definitionen von Behinderung (vgl. BMASK 2009a, S. 4).

Da die vorliegende Diplomarbeit die berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit Behinderung in den Blick nimmt, interessiert für diese Arbeit vor allem der Behinderungsbegriff des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), welches sich den spezifischen beruflichen Problemen von Menschen mit Behinderung widmet. Behinderung wird im Paragraph 3 dieses Gesetzes wie folgt definiert:

„Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur

vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten“ (BEinstG 2009, § 3).

Diese Definition ist als Anlehnung an die WHO-Definition (vgl. Kap. 2.1) zu verstehen, da sie die Funktionsbeeinträchtigung von der Erschwernis der Teilhabe am Arbeitsleben trennt. Es ist nicht die Funktionsbeeinträchtigung, die eine Behinderung ausmacht, sondern deren Auswirkung, d.h. die Erschwernis der Teilhabe am Arbeitsleben.

Neben der Behinderung kennt das BEinstG außerdem den Status „begünstigt behindert“, der an einen nach medizinischen Kriterien festgestellten Behinderungsgrad von mindestens 50 % gebunden ist und die betreffenden Personen als Menschen mit Behinderung ausweist. Dieser Status ist die Bedingung für die Zuerkennung einer ganzen Reihe von besonderen Rechten und Leistungen – sowohl für den/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin als auch den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin (vgl. BMASK 2009a, S. 146f), wobei der Behinderungsgrad nichts über die Leistungsfähigkeit eines Menschen mit Behinderung an einem konkreten Arbeitsplatz aussagt (vgl. Fasching 2004, S. 62; Cloerkes 2007, S. 10; Petz 2008, S. 49).

„So hat der Verlust eines Fingers zwar nur einen Grad der Behinderung von 10 % zur Folge, wird aber bei einem Geigenspieler zur völligen Arbeitsunfähigkeit in diesem Beruf führen. Demgegenüber wird die Notwendigkeit der Benutzung eines Rollstuhles in den meisten Fällen mit einem Grad der Behinderung von 100 % einzuschätzen sein, an seinem Schreibtisch ist der Buchhalter dadurch aber in seiner Leistung in keiner Weise eingeschränkt“ (Petz 2008, S. 49).

Dieses Beispiel zeigt somit ganz deutlich, dass Behinderung nichts Absolutes ist und dass Behinderungen in Bezug auf die unmittelbare Lebensführung eines Betroffenen in ganz unterschiedlichem Maße wirksam werden. Cloerkes (2007, S. 9f) spricht von der „Relativität von Behinderung“ (vgl. Kap. 2.3).

2.3 Weitere Definitionen

Je nachdem in welches Fachgebiet man blickt, lassen sich weitere Definitionen von Behinderung finden, die sich nicht nur angesichts der unterschiedlichen Zugänge eines Faches zum Phänomen Behinderung (wie z.B. sozialrechtliche, medizinische, heilpädagogische oder soziologische) unterscheiden. Es bestehen auch innerhalb von Fächern zum Teil große Unterschiede im Verständnis von Behinderung (vgl. Biewer 2009, S. 39). Um einer einseitigen Betrachtung des Phänomens Behinderung entgegenzuwirken, sollen an dieser Stelle deshalb zumindest zwei weitere Begriffsklärungen angeführt werden, die der vorliegenden Diplomarbeit als Verständnisgrundlage dienen. Zum einen ist das ein soziologischer Erklärungsversuch, der nicht nur hinsichtlich des Themenschwerpunktes der Diplomarbeit, nämlich der Teilhabe am Arbeitsleben, die als soziales Phänomen in erster Linie von der Soziologie erforscht wird, interessant scheint. Zum anderen ist es ein Definitionsversuch aus dem Blickwinkel der Pädagogik, der angesichts der Frage nach geeigneten (pädagogischen) Unterstützungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit Behinderung einen brauchbaren Ansatz liefert. Neben der ICF (vgl. Kap. 2.1) werden die Definitionen vor allem aber deshalb als Verständnisgrundlage herangezogen, weil sie Behinderung nicht als unabänderliche Eigenschaft einer Person festmachen, sondern als Phänomen, das sich je nach individuellen und umweltbezogenen Einflussfaktoren unterschiedlich zeigt.

Nach einer soziologischen Definition von Behinderung ist Behinderung nichts Absolutes,

„... sondern immer ‚relativ‘ in Abhängigkeit vom sozialen Zusammenhang...“
(Cloerkes 2007, S. 2; Hervorhebung im Original).

So zeigt etwa das oben erwähnte Beispiel mit dem Verlust des Fingers, dass der Begriff Behinderung relativ in Bezug auf die verschiedenen Lebensbereiche und Lebenssituationen ist. Aber auch hinsichtlich der subjektiven Auseinandersetzung, der zeitlichen Dimension sowie kulturspezifischer sozialer Reaktionen ist der

Begriff Behinderung relativ (vgl. ebd., S. 9f). Cloerkes analysiert Behinderung somit vor dem Hintergrund sozioökonomischer und kultureller Bedingungen. Zudem rückt er nicht die Frage, wer abweicht, sondern wie die anderen den „Abweichenden“ definieren, in den Mittelpunkt des Interesses (vgl. ebd., S. 163). Die Abweichung von sozialen Erwartungen mit entsprechend negativer Reaktion sieht er in seiner Begriffsbestimmung von Behinderung als elementares Kriterium (vgl. ebd., S. 15):

„Eine Behinderung ist eine dauerhafte und sichtbare Abweichung im körperlichen, geistigen oder seelischen Bereich, der allgemein ein entscheidender negativer Wert zugeschrieben wird. ‚Dauerhaftigkeit‘ unterscheidet Behinderung von Krankheit. ‚Sichtbarkeit‘ ist im weitesten Sinne das ‚Wissen‘ anderer Menschen um die Abweichung. Ein Mensch ist ‚behindert‘, wenn erstens eine unerwünschte Abweichung von wie auch immer definierten Erwartungen vorliegt und wenn zweitens deshalb die soziale Reaktion auf ihn negativ ist“ (Cloerkes 2007, S. 8).

Ebenso wie Cloerkes (2007) bringt Sander (1999, S. 105) in seinem ökosystemischen Behinderungsbegriff die Relativität des Begriffs Behinderung zum Ausdruck:

„Behinderung liegt vor, wenn ein Mensch auf Grund einer Schädigung oder Leistungsminderung ungenügend in sein vielschichtiges Mensch-Umfeld-System integriert wird.“

Behinderung ist demnach keine Eigenschaft, die einer Person zugeschrieben wird, sondern eine Relation zwischen Mensch und Umwelt. Nach Sander (ebd.) liegt der Vorteil dieses ökosystemischen Behinderungsbegriffs darin,

„... dass er den Blick unmittelbar auf den Prozess der Integration des betreffenden Menschen in sein konkretes Umfeld lenkt und damit pädagogische Handlungsmöglichkeiten öffnet“.

Der Fokus des Interesses ist somit nicht die Schädigung. Vielmehr geht es um die Frage nach (pädagogischen) Unterstützungsmöglichkeiten, die dazu beitragen sollen, dass eine Person ‚unbehindert‘ am Leben der Gesellschaft teilhaben kann.

3 Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung

3.1 Teilhabe (am Arbeitsleben) – eine (inter)nationale Herausforderung

Wie im Zusammenhang mit der Begriffsdiskussion „Behinderung“ kurz dargestellt, zeigen internationale Entwicklungen auf, dass die Leitidee der Teilhabe auf allen Ebenen der Behindertenarbeit zunehmend an Bedeutung gewinnt. Vor allem die ICF (vgl. Kap. 2.1) hat dazu beigetragen, dass der Partizipationsgedanke weltweit Verbreitung fand. Partizipation oder Teilhabe im Sinne der ICF

„... ist das Einbezogensein in eine Lebenssituation“ (DIMDI 2005, S. 95),

die sich auf verschiedene Bereiche beziehen kann:

„Partizipation an der persönlichen Selbstversorgung, an Mobilität, am Informationsaustausch, an sozialen Beziehungen, am häuslichen Leben und an der Hilfe für andere, an Bildung und Ausbildung, an Erwerbsarbeit und Beschäftigung, am Wirtschaftsleben sowie Partizipation an der Gemeinschaft, am sozialen und am staatsbürgerlichen Leben“ (Biewer 2009, S. 142).

Ein weiteres wichtiges Dokument stellt in diesem Zusammenhang die „Convention on the Rights of Persons with Disabilities“ (UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) dar, die am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossen wurde und seit 26.10.2008 auch für Österreich verbindlich ist (vgl. Biewer 2009, S. 138; Schmid 2009, S. 31). Zweck der UN-Konvention ist es, bereits bestehende Menschenrechte mit dem speziellen Blick auf betroffene Menschen mit Behinderung und deren Angehörige zusammenzufassen, um diese zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten (vgl. UN-Konvention 2006, Artikel 1).

„Full and effective participation and inclusion in society“ (UN-Konvention 2006, Artikel 3)

ist dabei einer der Grundsätze, denen die UN-Konvention folgt – das gilt auch für den Bereich Arbeit. So ist im Artikel 27 der UN-Konvention zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderung (2006)

„... das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch eigene Arbeit zu verdienen...“

verankert. Verbunden damit sind lt. UN-Konvention Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Gewerkschaftsrechte, ein umfassendes Diskriminierungsverbot durch Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sowie die Verpflichtung, einen offenen und integrativen Arbeitsmarkt zu schaffen (vgl. Graumann 2008, o. S.).

Menschen mit Behinderung die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten, ist aber auch die Leitperspektive nationaler Bestrebungen der österreichischen Behindertenpolitik: Im so genannten Behindertengleichstellungspaket, das mit 1. Jänner 2006 in Kraft getreten ist, wird sie neben der Beseitigung und Verhinderung von Diskriminierungen von Menschen mit Behinderung als Ziel formuliert, wobei der Begriff der Teilhabe nicht explizit erläutert, sondern vielmehr als allgemein verständlich vorausgesetzt wird (vgl. BMASK 2009a, S. 42). Im Paragraph 1 des BGStG heißt es:

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

Mit Blick auf die erwähnten Gesetze wird somit deutlich, dass Menschen mit Behinderung das Recht auf Teilhabe zumindest formal haben. Bleibt zu klären, was Teilhabe bedeutet und wie sich das Recht auf Teilhabe in der Lebenswirklichkeit der Betroffenen gestaltet.

3.2 Was bedeutet Teilhabe?

Der Begriff Teilhabe taucht in den letzten Jahrzehnten vermehrt im politischen und gesellschaftlichen, aber auch im heilpädagogischen Kontext auf – nicht selten bleibt das inhaltliche Verständnis des Teilhabebegriffs unreflektiert (vgl. Biewer 2009, S. 143).

Betrachtet man den Begriff Teilhabe oder Partizipation im (ursprünglichen) Kontext politischer Mitbestimmung, bedeutet Partizipation die aktive Beteiligung von Personen an gemeinsamen (politischen) Angelegenheiten. Ein Verständnis, das nicht nur den Aspekt des „beteiligt werden“, sondern auch den Aspekt des „sich beteiligen“ beinhaltet. Partizipation stellt somit die Anforderung an die Gemeinschaft und soziale Umwelt, Partizipationsräume zu eröffnen. Gleichzeitig geht damit der Appell einher, sich als Person aktiv an der Gestaltung der sozialen Umwelt zu beteiligen (vgl. Niediek 2008, S. 293). Teilhabe als

„... mitmachen, mitgestalten und mitbestimmen beim Zusammenleben aller Bürgerinnen und Bürger ...“

ist auch die Forderung der Dortmunder Erklärung (2003, S. 9), die im Rahmen des Kongresses (der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.) unter dem Motto „Wir wollen mehr als nur dabei sein“ abgefasst wurde. Bei diesem – von Betroffenen formulierten Teilhabeverständnis – kommt das Moment des „sich beteiligen“ (vgl. Niediek 2008, S. 293) ganz klar zum Ausdruck. Gleichzeitig wird in der Erklärung aber auch das Moment des „beteiligt werden“ (ebd.) betont, indem dazu aufgerufen wird:

„... Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen und in Zukunft noch mehr zu unterstützen“ (Dortmunder Erklärung 2003, S. 9).

Im Rahmen der Dortmunder Erklärung (2003) wird Teilhabe somit als individuelles und gesellschaftliches Mitwirken und Mitbestimmen – als eine Aufgabe für alle verstanden. Das bedeutet, dass alle Bürger und Bürgerinnen einer Gesellschaft für die Umsetzung gesellschaftlicher Teilhabe verantwortlich sind.

Betrachtet man das Partizipationsverständnis aus dem Blickwinkel der Pädagogik, bemerkt Biewer (2009, S. 143), dass

„[d]ie zunehmend häufigere Verwendung ... im Gegensatz zum fast völligen Fehlen in einschlägigen Wörter- und Lehrbüchern der Pädagogik und ihrer Subdisziplinen [steht], was ein deutlicher Indikator für ein Theoriedefizit in diesem Bereich darstellt“ (Änderung K. S.).

Dieses Theoriedefizit im Zusammenhang mit dem Partizipationsverständnis wird auch von Wansing (2005, S. 17) konstatiert, die den Begriff Teilhabe aus einem soziologisch orientierten Blickwinkel betrachtet. Sie reflektiert Teilhabe im Verhältnis von Inklusion und stellt dabei Inklusionsbedingungen und Exklusionsrisiken einer Gesellschaft, die durch Heterogenität gekennzeichnet ist, dar. Behinderung sieht Wansing als eine der Exklusionsrisiken – sie spricht in diesem Zusammenhang sogar von der „Exklusionskarriere Behinderung“ (ebd., S. 99). Teilhabe bezeichnet sie als Voraussetzung für Inklusion:

„Soziale Dienstleistungen können ihre Wirksamkeit in Richtung Inklusion nur dann entfalten, wenn sowohl Wahlmöglichkeiten (Choise) als auch Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte (Voice) vorhanden sind, die innerhalb konzeptioneller und organisatorischer Rahmenbedingungen aktiviert werden können. Partizipation kann damit als Schlüssel zur Inklusion betrachtet werden, als Voraussetzung, Modus und Wirkung sozialer Inklusion zugleich“ (ebd. S. 171).

Auch Theunissen (2009) verankert den Begriff der Teilhabe eng verschränkt mit Inklusion und Empowerment. Er bezeichnet Partizipation als

„...Grundwert, der vom Selbstbestimmungsgedanken nicht losgelöst betrachtet werden kann ... [und grenzt] ... bloße Teilnahme behinderter Menschen an gesellschaftlichen Bezügen, bei der Professionelle die Formen der Beteiligung bestimmen ... [unmissverständlich von Teilhabe ab, bei der es] ... immer um Prozesse [geht], bei denen Betroffene selbst im Hinblick auf ihre personale Lebensgestaltung und unmittelbare soziale Lebenswelt Entscheidungen treffen sollen“ (ebd., S. 46f; Änderung K. S.).

Damit bringt Theunissen nicht nur sein Verständnis von Teilhabe – als Selbst- und Mitbestimmungsrecht, das sowohl individuelle als auch kollektive Entscheidungen ermöglicht – zum Ausdruck. Er kritisiert auch Systeme der Behindertenhilfe, in denen wichtigen Entscheidungen nach dem „Top-Down“-Prinzip gefällt werden,

wodurch die Idee einer gleichberechtigten und gleichwertigen Teilhabe verhindert oder zumindest deutlich erschwert wird (vgl. ebd., S. 48).

Den Perspektivenwechsel in der Behindertenhilfe bringt auch Wacker (2005, S. 13) zum Ausdruck, indem sie Teilhabe sehr treffend als

„... das Recht aller Bürger(innen), und ... zugleich ... der Weg dorthin“

formuliert. Sie bekräftigt den Rechtsanspruch aller Bürgerinnen und Bürger auf Teilhabe, womit

„... die Frage ... nicht (mehr) [heißt], wie sich Menschen mit Behinderungserfahrung verändern können, um Integration oder Normalisierung zu erreichen. Viel mehr geht es darum, nach den individuellen Bedarfen und Bedürfnissen passende Unterstützungen bereitzustellen, um so Chancengleichheit zur gesellschaftlichen Teilhabe bei Verschiedenheit der Kompetenzen und Intentionen zu ermöglichen“ (ebd.; Änderung K. S.).

Beteiligung und Mitbestimmung von Menschen mit Behinderung bei der Planung, Durchführung, Bewertung und gesetzlichen Verankerung von Unterstützungsleistungen – eben Teilhabe auf dem Weg zur Teilhabe – liegen diesem Verständnis zu Grunde (vgl. Wansing 2005, S. 128).

Blickt man nun, angesichts der Ausführungen zum Terminus Teilhabe, auf die Erwerbsbeteiligung und die Arbeitslosenquote von Frauen und Männern mit Behinderung (vgl. Kap. 3.5), kann in Österreich noch nicht von einer gleichberechtigten Teilhabe am allgemeinen Arbeitsleben gesprochen werden. Theunissen (2009, S. 307f) bemerkt in diesem Zusammenhang:

„Dem Recht auf Inklusion und Teilhabe am allgemeinen Arbeitsleben ... im Interesse aller Menschen Behinderung Rechnung zu tragen, scheint nämlich alles andere als einfach zu sein. (...) und da sich diese Situation, unter anderem auch in Anbetracht hoher Arbeitslosigkeit nichtbehinderter Menschen, in absehbarer Zeit kaum zum Besseren ändern wird, sind wir einerseits mit der politisch dimensionierten Herausforderung konfrontiert, für die Verbesserung von Bedingungen am Arbeitsmarkt und eine konsequente Umsetzung des Teilhabegedankens, nämlich für die betriebliche Integration und Nicht-Aussonderung von Menschen mit Lernschwierigkeiten aus der allgemeinen Arbeitswelt, einzutreten. Andererseits kommen wir nicht umhin, auch alternative

Modelle zur Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten am allgemeinen Arbeitsleben anzuerkennen – wohl wissend, dass entsprechende Sondereinrichtungen im Hinblick auf Empowerment, Inklusion und Partizipation kritisch zu betrachten sind.“

Es bleibt somit festzuhalten, dass Menschen mit Behinderung das Recht auf Teilhabe zwar formal haben. Die Teilhabechancen am allgemeinen Erwerbsleben sind allerdings nach wie vor durch gravierende Barrieren gekennzeichnet (vgl. Schüller 2005; Stöpel 2005). Es gilt daher, Bemühungen für die Schaffung von geeigneten Arbeitsplätzen und –bedingungen in der freien Wirtschaft auch von Seiten der Behindertenpolitik zu forcieren, damit Menschen mit Behinderung nicht jedes Mal aufs Neue für Einzellösungen kämpfen müssen. Gleichzeitig scheint es – angesichts der gegenwärtigen Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen – auch notwendig, alternative Formen der beruflichen Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt anzuerkennen und diese behutsam in Richtung der freien Wirtschaft aufzumachen. Gerade von politischer Seite fordert Schüller (2005, S. 112) eine „Pluralisierung von Teilhabemöglichkeiten“ anzustreben und auch (förder)rechtlich zu ermöglichen. Es geht darum, echte Wahlmöglichkeiten beruflicher Teilhabe zu eröffnen (vgl. Schmid 2009b, S. 11).

3.3 ErwerbsARBEIT und berufliche Teilhabe

Der Begriff „Arbeit“ ist ein historisch schwer belasteter Begriff. Das deutschsprachige Wort „Arbeit“ geht vermutlich auf das germanische Tätigkeitswort „arbejo“ zurück, was soviel bedeutet wie: Ich bin ein verwaistes und darum zu harter Arbeit verdingtes Kind. Ursprünglich bedeutete der Begriff Arbeit somit unwürdige Mühsal, Leid und Plage, ist also eindeutig negativ besetzt. Erst gegen Ende des Mittelalters verliert das Wort „Arbeit“ weitgehend seine negative Bedeutung und erhält eine positive Wertung (vgl. Weingart 1997, o. S.).

Obwohl mit dem allgemeinen Begriff Arbeit verschiedene produktive Tätigkeiten, wie zum Beispiel Hausarbeit, Gartenarbeit, ehrenamtliche Arbeit usw. bezeichnet werden, wird Arbeit in unserer Gesellschaft oft mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt,

„... also als Arbeit gegen unmittelbare Entlohnung“ (Badelt & Österle 2001, S. 186).

Demnach zählt, was bezahlt wird – nach dem Motto „Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen“. Unschwer davon abzuleiten ist der hohe Stellenwert, den Erwerbsarbeit in unserer heutigen Gesellschaft hat bzw. was es für einen Menschen bedeutet, erwerbslos zu sein. Gestützt auf Jahodas Veröffentlichungen zur Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit aus den 80er Jahren sowie unter Berücksichtigung anderer Ansätze formulieren Semmer und Udriš (1995, S. 134 zit. n. Gerdes 2007, S. 18) fünf Funktionsbereiche von Erwerbsarbeit:

- Aktivität und Kompetenz
- Zeitstrukturierung
- Kooperation und Kontakt
- Soziale Anerkennung
- Persönliche Identität und Selbstwertgefühl

Nicht zuletzt bedeutet Erwerbsarbeit finanzielle Absicherung, Unabhängigkeit, Selbstständigkeit und Selbstverantwortung – Aspekte, die für den Aufbau einer eigenen Existenz unentbehrlich sind (vgl. Lelgemann 2000, o. S.).

Obwohl man – angesichts der gesellschaftlichen Entwicklung in Richtung „Freizeitgesellschaft“ – davon ausgehen kann, dass sich das bisher geltende Normalarbeitsverhältnis (unbefristete Voll-Erwerbstätigkeit im Ausbildungsberuf) drastisch verändert, besitzen diese Funktionen, Normen und Werte von Erwerbsarbeit nach wie vor Gültigkeit. Nach wie vor ist Erwerbsarbeit ein zentraler Lebensbereich in unserer Gesellschaft, der Teilhabe an zentralen gesellschaftlichen und für den Einzelnen sehr bedeutsamen Erfahrungen ermöglicht. Das gilt für Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen (vgl. Barloschky 2000, o.S.; Lelgemann 2000, o.S.; Stöpel 2005, S. 19; Gerdes 2007, S. 18).

„Die Bedeutung von Erwerbsarbeit ist für behinderte und nicht behinderte Menschen [somit] qualitativ gleich“ (Spiess 2004, S. 53; Änderung K. S.).

Gleichermaßen wie Menschen ohne Behinderung verspüren Menschen mit Behinderung das Bedürfnis

- „ein Produkt oder eine Dienstleistung mit[zu]gestalten,
- Kolleginnen und Kollegen [zu] haben,
- sozial anerkannt [zu] sein [sowie]
- Geld selbst verdienen und ausgeben [zu] können“ (Lelgemann 2000, o.S.; Änderung K. S.),

wobei sich die individuelle Bedeutung von Arbeit für den/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin mit Behinderung zwischen „Last“ und „Lust“ bewegen kann – gleichermaßen wie bei Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ohne Behinderung (vgl. Doose 2007, S. 66f).

Über diese allgemeinen Aussagen hinaus hat Erwerbsarbeit für Menschen mit Behinderung eine ganz spezifische Brisanz: Da Menschen mit Behinderungen definitiv zu jener Bevölkerungsgruppe gehören, die potentiell von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedroht ist (vgl. Wansing 2005, S. 78), bedürfen diese des Eingebundenseins in den Erwerbsarbeitsprozess mit allen seinen Potentialen dringender als viele andere Personen. Viel stärker erleben sie den Status- und Prestigegewinn, der mit der Aufnahme einer Arbeit verbunden ist, was mit weitreichenden Folgen für das Selbstbewusstsein und die Identität einhergeht, da die Arbeitnehmerrolle in den Vordergrund und der Status des Behindertseins in den Hintergrund tritt. Die Bewältigung von Arbeitstätigkeiten bietet zudem die Chance, die Stärken in den Mittelpunkt zu stellen und somit der dominierenden gesellschaftlichen Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung über Defizite entgegenzuwirken (vgl. Spiess 2004, S. 53f; Bieker 2005, S. 16f; Hinz 2006, S. 6).

Ob nun Arbeit für einen Menschen „Last“ oder „Lust“ bedeutet, vermag wohl jeder nur für sich entscheiden zu können. Die Auseinandersetzung mit dem Begriff „Arbeit“ zeigt aber deutlich, dass die Bedeutungen und Wertungen, die im Begriff „Arbeit“ jeweils implizit enthalten sind, stark von den sozialen und gesellschaftlichen Verhältnissen der Zeit abhängig sind. War „Arbeitslosigkeit“ lange Zeit ein erstrebenswerter Zustand, steht demgegenüber heute das „Recht auf Arbeit“, das jedem Menschen – unabhängig von seiner Rasse, ethnischen Herkunft, seiner Religion oder Weltanschauung, seines Alters, einer Behinderung

oder seiner sexuellen Identität – zusteht. Menschen mit Behinderung gegen ihren Willen vom Lebensbereich Arbeit auszuschließen bedeutet demnach, ihre Menschenrechte zu verletzen.

3.4 Der Ersatzarbeitsmarkt: Eine „echte“ Alternative zur Teilhabe am Erwerbsleben?

Die Frage, ob Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgreich partizipieren können, kann seit dem Aufkommen von Projekten der Unterstützten Beschäftigung – Anfang der 1990er Jahre in den Vereinigten Staaten sowie Anfang bis Mitte der 1990er Jahre in Europa – als beantwortet gelten (vgl. Pinetz & Koenig 2009, S. 186). Auch österreichische „Good-Practice“-Modelle wie z. B. „SPAGAT“¹ des Landes Vorarlbergs sowie das Projekt „Chancenforum“² des Vereins AutARK in Kärnten zeigen, dass sogar Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in der freien Wirtschaft beruflich nachhaltig Fuß fassen können (vgl. Schmid 2009c, S. 24f). Und dennoch sind es, wie nachfolgende Tabelle aus Pinetz & Koenig (2009, S. 188f) zeigt, etliche Personen, die auf dem besonderen Arbeitsmarkt tätig sind:

Maßnahmenkategorie	Art der Maßnahme	Anzahl der Personen
Aktive Maßnahmen mit der (sic!) Ziel der mittelbaren Integration	Clearing	3.374
	Beratung durch Selbsthilfe- bzw. Selbstvertretungseinrichtungen	529
	Sonstige Unterstützungsmaßnahmen (z.B. Beratung)	521
Aktive Maßnahmen mit dem Ziel der unmittelbaren Integration	Integrative Berufsausbildung	1.940
	(Jugend-) Arbeitsassistenten und Job Coaching	5.985
	Qualifizierungsprojekte	3.708

¹ Nähere Informationen unter: <http://www.ifs.at/spagat.html> (Stand: November 2009).

² Nähere Informationen unter: http://www.autark.co.at/autark_integrationsfachdienst/arbeit_und_qualifizierung/Chancenforum/Ind ex.php (Stand: November 2009).

	Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz	139
	Beschäftigungsprojekte (z.B. SÖB, Transitarbeitsplätze)	1.506
	Sonstige Unterstützungsmaßnahmen (z.B. Nachreifung, Outplacement)	2.001
Passive (finanzielle) Maßnahmen mit dem Ziel der unmittelbaren Integration	Integrationsbeihilfen	4.141
	Lohnkostenförderungen	7.139
Arbeits- bzw. Beschäftigungsmaßnahmen	Integrative Betriebe	Ca. 1.500
	Beschäftigungstherapie	Ca. 17.000

Tabelle 1: Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation in Österreich (Personenzahl 2005). Quelle: Pinetz & Koenig (2009, S. 188f).

Fragt man nun nach dem Unterscheidungskriterium zwischen dem allgemeinen oder ersten Arbeitsmarkt und dem besonderen Arbeitsmarkt oder Ersatzarbeitsmarkt, bietet sich zunächst nach Stöpel (2005, S. 19f) der Ausgangspunkt für die Auswahl der Arbeitskräfte an, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach ihren Kompetenzen und Qualifikationen ausgewählt werden, wohingegen der Zugang zum besonderen Arbeitsmarkt über fehlende Kompetenzen bestimmt ist. Eine weitere Unterscheidung nimmt Stadler (1996, S. 275f) vor, demnach von einer Segmentierung in fünf Teilmärkte auszugehen ist: Er unterscheidet:

- den ersten Arbeitsmarkt, der alle regulären, sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse umfasst,
- den zweiten Arbeitsmarkt mit allen regulären, nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten,
- den dritten Arbeitsmarkt oder Sonderarbeitsmarkt, der in Form der Werkstätten für Behinderte existiert,
- den vierten oder grauen Arbeitsmarkt, der die nicht sozialversicherungspflichtigen „Schwarzarbeiter“ erfasst und schließlich
- den fünften Arbeitsmarkt, den die so genannte „Reservearmee“ bildet, die aus Langzeitarbeitslosen und Nichtbeschäftigten besteht.

Nimmt man die in Österreich bestehenden Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation (siehe Tab. 1) in den Blick, stehen auf der einen Seite Angebote wie

Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekte, Berufsvorbereitung und Orientierung, Vermittlungsunterstützung, Beratung, Lohnkostenzuschüsse, Integrationsunterstützung über Clearing bis hin zur Arbeitsassistenz und zum Job Coaching, die darauf abzielen, Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt (wieder)einzugliedern bzw. reguläre, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu sichern (vgl. Pinetz & Koenig, S. 188f). Auf der anderen Seite steht der Ersatzarbeitsmarkt oder geschützte Arbeitsmarkt, den so genannte Integrative Betriebe und Beschäftigungswerkstätten repräsentieren (vgl. Badelt & Österle 2001, S. 81f; Fasching 2004, S. 65ff).

Integrative Betriebe zählen in Österreich lt. Behindertenbericht 2008 (BMSG 2009a) zum zweiten Arbeitsmarkt, der allerdings nicht der Differenzierung Stadlers (1996) entspricht, da

„[d]ie in den Integrativen Betrieben beschäftigten Menschen ... zumindest kollektivvertraglich entlohnt [werden], ... und in vollem Umfang sozialversichert ... [sind]“ (BMSG 2009a, S. 181; Änderung K. S.).

Diese stellen einen „öffentlichen Ersatzarbeitsmarkt“ (Badelt & Österle 2001, S. 86) dar mit der

„... Funktion ..., ein Sprungbrett für Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu sein ...“ (BMSG 2009a, S. 182).

Ein Ziel, das angesichts der jährlichen Transferquote von nur etwa vier Prozent (vgl. Fasching & Felkendorff 2007, S. 88) ein unbefriedigendes Ergebnis liefert. Die Bundesregierung hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, die Durchlässigkeit ab dem Jahr 2010 auf zehn Prozent pro Jahr zu erhöhen (vgl. BMSG 2009a, S. 182). Um das zu erreichen, empfehlen Fasching und Felkendorff (2007, S. 88) die Transferbemühungen stärker als bislang zu honorieren,

„... etwa indem den Trägern für die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt ein Erfolgshonorar gewährt wird. Denn erfolgreiche Vermittlungsanstrengungen stellen für Integrative Betriebe in mehrfacher Hinsicht einen erheblichen Kostenfaktor dar: Zum einen sind sie mit Aufwendungen für die Vermittlungsaktivitäten verbunden, zum anderen verlieren Integrative Betriebe mit jeder erfolgreichen Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt eine/n leistungsfähige/n, eingeschulte/n Mitarbeiter/-in.“

Weiters bemerken Fasching & Felkendorff (ebd.), dass eine Steigerung der Transferquote zugleich auch neue Plätze in den Integrativen Betrieben schaffen würde, was angesichts der geringen Anzahl an Integrativen Betrieben (2008 gibt es acht Integrative Betriebe) erstrebenswert scheint.

Schließlich sind noch – um die beruflichen Teilhabe-Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung in Österreich zu komplettieren – die Beschäftigungswerkstätten zu nennen, in denen – in Ermangelung eines quantitativ bedeutsamen zweiten Arbeitsmarktes – nach wie vor etliche Personen mit Behinderung tätig sind. Diese gehören, der Differenzierung Stadlers (1996) entsprechend, dem dritten Arbeitsmarkt an. Da die rechtlichen Grundlagen der Beschäftigungstherapie-werkstätten in Österreich föderal organisiert sind und somit den jeweiligen Landesgesetzen unterliegen, kam es zu einer Vielfalt an unterschiedlichen Bezeichnungen für diese Einrichtung, wie z.B. „Beschützte Werkstätten“, „Beschäftigungstherapie“ oder „Beschäftigungswerkstätten“. Allen gemeinsam ist allerdings, dass für Menschen mit Behinderung, die in derartigen Einrichtungen tätig sind, kein Arbeitsverhältnis besteht. Für ihre Beschäftigung erhalten sie lediglich eine geringe Aufwandsentschädigung und sind für ihre Existenzsicherung von den jeweiligen Sozialhilfebestimmungen der einzelnen Bundesländer abhängig (vgl. Badelt & Österle 2001, S. 88f; Pinetz & Koenig, S. 192ff).

Versucht man nun sich dem beruflichen Teilhabeverständnis vor dem Hintergrund dieser Vielzahl an Arbeitsmarktausprägungen zu nähern wird klar, dass

„Teilhabe ... nicht nur im unterschiedlichen Umfang möglich [ist], sondern ... auch in ihrer (sic!) Formen und den damit verbundenen Konsequenzen für die individuelle Entwicklung [variiert]“ (Stöpel 2005, S. 18; Änderung K. S.).

Je nachdem, in welchem Umfang und in welcher Form eine Person auf einem der oben beschriebenen Arbeitsmärkte beschäftigt ist, erschließen sich somit unterschiedliche berufliche Teilhabe-Modelle, die auch maßgeblich die Möglichkeiten der Lebensgestaltung in anderen Lebensbereichen bestimmen. Teilhabe ist also kein absolutes, sondern ein relatives Konstrukt (vgl. ebd., S. 18ff).

Und welches Modell eignet sich am besten für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben?

„Nun, da vieles im Leben nicht nur schwarz-weiß gesehen werden kann, ist auch beim Abwägen, welches denn das ‚bessere‘ Beschäftigungs- bzw. Arbeitsplatz-Modell sei, Sorgfalt und Differenzierung angebracht“ (Schmid 2009, S. 9).

Eine differenzierte Betrachtung der jeweiligen Teilhabe-Modelle bringen auch Stöpel (2005) und Gerdes (2007) zum Ausdruck, die – aufgrund der Arbeitsbelastungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – darauf hinweisen, dass

„... ‚normaler‘ nicht gleich ‚besser‘ bedeutet“ (Stöpel 2005, S. 29)

und dass eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht für alle ein gangbarer oder wünschenswerter Weg ist (vgl. Gerdes 2007, S. 32). Bieker (2005, S. 19f) betont in diesem Zusammenhang aber deutlich, dass

„... aus den (härter werdenden) Zumutungen des Arbeitslebens nicht das Aufgeben des Partizipationsanspruchs abzuleiten [ist], sondern die Forderung, Arbeitsbedingungen menschengerecht zu gestalten“ (Änderung K. S.).

Im Hinblick auf die berufliche Partizipation von Menschen mit Behinderung bedeutet das, Arbeitsanforderungen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze immer vor dem Hintergrund der individuellen Disposition eines Menschen zu betrachten und gleichzeitig – angesichts der in den Menschenrechten kodifizierten Leitidee der Inklusion auf allen Ebenen der Behindertenarbeit – die geschützten Rahmenbedingungen der Beschäftigungswerkstätten in Richtung Gesellschaft zu öffnen (vgl. Schmid 2009, S. 11).

„Schließlich sind auch Misch- und Übergangsformen zwischen dem geschützten Bereich und der freien Wirtschaft sinnvoll, um Menschen mit geistigen Behinderungen echte Alternativen am Arbeitsmarkt zu bieten“ (Schmid 2009, S. 11).

Als Misch- und Übergangsformen sollen an dieser Stelle das „Modell der betrieblichen Gruppenintegration“ (enclave model) sowie das „Modell der mobilen

Arbeitsgruppe“ (mobil crew model) genannt werden. Modelle, die auch im Konzept der Unterstützten Beschäftigung³ verankert sind. Beim „Modell der betrieblichen Gruppenintegration“ verbringt eine Gruppe von in der Regel acht Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung ihren Arbeitsalltag nicht in einer Beschäftigungstherapie-Einrichtung, sondern in einem regulären Betrieb und wird dabei von einem speziell ausgebildeten Mentor unterstützt. Der Firma wird eine festgelegte Produktionsmenge bei fixierten Gehaltskosten garantiert (vgl. Theunissen 2009, S. 308). Das „Modell der mobilen Arbeitsgruppe“ bezieht sich auf Arbeitsgruppen mit fünf bis acht Personen, die ebenfalls unter Anleitung eines speziell geschulten Mentors Auftragsarbeiten außerhalb von Betrieben ausführen (Gärtnerarbeiten, Arbeiten in einer Wäscherei usw.). Es eignet sich vor allem für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung, die mehr Unterstützung brauchen, als ihnen ein zeitweiliger Assistent geben kann oder bei denen sich die Zusammenarbeit mit nichtbehinderten Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen als schwierig erweist (vgl. ebd., S. 308f).

Blickt man – angesichts der vorhin beschriebenen Teilhabe-Modelle – auf die österreichische Angebotslandschaft, lässt sich feststellen, dass sowohl das „Modell der betrieblichen Gruppenintegration“ als auch das „Modell der mobilen Arbeitsgruppe“ von diversen Unternehmen wie z.B. der Alpha Nova Betriebsges.m.b.H.⁴ oder Projektträgern wie z.B. Rettet-das-Kind-Bgld.⁵ oder der Lebenshilfe Wien⁶, um nur einige zu nennen, angeboten werden. Aufgrund der geringen Aufwandsentschädigung, die die Teilnehmer/Teilnehmerinnen derartiger Teilhabe-Modelle erhalten, bleiben sie aber sowohl in ihrem sozialrechtlichen als auch finanziellen Status Klienten und Klientinnen der Beschäftigungstherapie gleichgestellt. Sie stellen aber zumindest erste Schritte und richtungsweisende Anknüpfungspunkte dar, das starre System der Beschäftigungstherapie-Einrichtungen in Richtung der freien Wirtschaft aufzubrechen (vgl. Pinetz & Koenig

³ Unterstützte Beschäftigung (engl. Supported Employment) ist ein Konzept, das Ende der 1970er, Anfang der 1980er Jahre in den USA entwickelt wurde und allen Menschen mit Behinderung die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsleben zu ermöglichen versucht. Es geht um bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit anfänglicher, zeitweiser und dauerhafter Unterstützung (vgl. Doose 2007, S. 16).

⁴ Nähere Informationen unter: <http://www.alphanova.at/index.php?id=82> (Stand: 26.10.2009).

⁵ Nähere Informationen unter: <http://www.rettet-das-kind-bgld.at/cms/index.php/foerderwerkstaetten/ag-siegendorf/29-allgemeine-informationen.html> (Stand: 26.10.2009).

⁶ Nähere Informationen unter: <http://www.dielebenshilfe.at/Unser-Werkstattkonzept.146.0.html> (Stand: 26.10.2009).

2009, S. 194ff) und dem im Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung (1992, S. 39) benannten Ziel,

„...behinderten Menschen die Möglichkeit einer eigenen Erwerbstätigkeit ... [zu geben],

näher zu kommen. Erwerbsarbeit wird in diesem Konzept als einer der wichtigsten Aspekte der gesellschaftlichen Teilhabe formuliert (vgl. ebd., S. 35).

3.5 Zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt in Österreich: Zahlen und Fakten

Um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt in Österreich anhand statistischer Daten darzulegen, wäre eine eindeutige, auf validen Zahlen basierende Datenlage wünschenswert. Da es diese aber nicht gibt, wird auf unterschiedliche und nur in Teilen vergleichbare Datengrundlagen zurückgegriffen. Allesamt liefern sie aber ein äußerst unbefriedigendes Bild beruflicher Teilhabechancen von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt, das sich in einer unterdurchschnittlichen Erwerbsbeteiligung und einer überdurchschnittlich hohen Arbeitslosenquote zeigt.

Folgt man den Ergebnissen der von der EU vorgeschriebenen jährlichen „Erhebung zu den Einkommen und Lebensbedingungen“ (EU-Statistics on Income and Living Conditions, EU-SILC), liegt der Prozentsatz der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung im engeren Sinn⁷ im Jahr 2006 bei 34 Prozent, das heißt deutlich unter dem der Gesamtbevölkerung, der 67 Prozent beträgt. Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung im engeren Sinn ist somit um die Hälfte niedriger als die der Nichtbehinderten (vgl. BMSK 2009a, S. 19f).

⁷ Behindert im engeren Sinn werden in EU-SILC all jene bezeichnet, die bei der Befragung angaben, eine subjektiv wahrgenommene starke Beeinträchtigung bei der Verrichtung alltäglicher Arbeiten, die mindestens schon sechs Monate andauert, zu haben.

Alarmierende Zahlen liefert in diesem Zusammenhang auch die Armutsgefährdungsquote von Menschen mit Behinderung, die eindeutig mit der geringeren Erwerbseinbindung von Menschen mit Behinderung einhergeht. Sie ist mit 20 Prozent fast doppelt so hoch wie die von nicht behinderten Personen, die 11 Prozent beträgt (vgl. BMASK 2009a, S. 22).

Ein ähnlich unbefriedigendes Bild wie die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt liefert die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung: Während die Gesamtarbeitslosenrate in Österreich, nach AMS-Berechnungen, von 2006 bis 2007 um 7,08 Prozent sank, ist die Arbeitslosenrate von Menschen mit Behinderung (nach AMS-Definition)⁸ im selben Zeitraum um 8,03 Prozent gestiegen. Im Jahr 2007 betrug der Anteil der Menschen mit Behinderung (nach AMS-Definition) an den Gesamtarbeitslosen somit 14,12 Prozent (vgl. BMASK 2009a, S. 157). Der Plattform Arbeit und Behinderung zufolge (o. A. 2009, o. S.), ist im November 2009 – mit 13,83 Prozent – ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Bei diesen Zahlen muss allerdings berücksichtigt werden, dass sie nur einen Teil der Menschen mit Behinderung erfassen, die einen regulären Arbeitsplatz suchen. Hinzu kommen Personen der so genannten „Reservearmee“ (vgl. Kap. 3.4), die grundsätzlich erwerbsbereit sind, aber aus verschiedenen Gründen nicht mehr in den offiziellen Statistiken erscheinen.

Aber nicht nur in Österreich, sondern auch in Deutschland und auf europäischer Ebene insgesamt ist die Situation für Männer und Frauen mit Behinderung bezüglich ihrer Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt äußerst unbefriedigend. (vgl. Schüller 2005, S. 101; Rauch 2005, S. 25ff; Niehaus 2006, S. 180; Doose 2007, S. 75f). Sie wird von Herausforderungen und Widerständen begleitet, die einerseits mit den sozialen Bildern von Behinderung und den sozialen Einstellungen zu Menschen mit Behinderung zu tun haben, andererseits mit dem

⁸ Darunter fallen neben „... festgestellten Behinderungen gemäß Behinderteneinstellungsgesetz, Landesbehindertengesetzen oder Opferfürsorgegesetz ... auch physische, psychische oder geistige Einschränkungen, sofern diese durch ärztliche Gutachten belegt oder sonst glaubhaft gemacht wurden und sich daraus maßgebliche Schwierigkeiten bei der Vermittlung oder nur eingeschränkte Berufsmöglichkeiten für die davon betroffenen Menschen ergeben (Personen mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen nach AMS-Definition)“ (BMASK 2009a, S. 157).

politischen und wirtschaftlichen Rahmen, der allgemein die Arbeitsmarktlage und somit auch die Situation von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Behinderung bestimmt (vgl. Stöpel 2005, S. 22f; Niehaus 2006, S. 180ff). Partizipation fordert eben heraus – die Politik, die Gesellschaft, die Wissenschaft, die „Wirtschaft“ (Unternehmen) und nicht zuletzt die betroffenen Frauen und Männer mit Behinderung selbst.

4 Teilhabe von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt: Die Sicht der Betriebe

Die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt wird in letzter Zeit verstärkt vor dem Hintergrund des Bedarfs unternehmensbezogener Unterstützungsleistungen diskutiert. Nicht zuletzt deshalb, weil es sich nach wie vor als äußerst schwierig erweist, Unternehmen anzusprechen, sie für die Situation von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren, zu interessieren und zur Einstellung eines Mitarbeiters mit Behinderung zu bewegen (vgl. Wetzel 2004, S. 7).

4.1 Unternehmenspolitik, -identität und -image

Das vorliegende Kapitel soll dazu beitragen, betriebliche Entscheidungen im Kontext der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsprozess besser verstehen zu können. Es liefert grundlegende Einsichten in die Politik, die Identität und das Image von Unternehmen sowie deren Einbettung in die Umwelt.

Die Entscheidung, einen/eine Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung im Unternehmen zu beschäftigen, ist Teil der Unternehmenspolitik, die

„... als Gesamtheit derjenigen Entscheidungen und ihrer Ergebnisse aufgefasst [wird], die das Unternehmensgeschehen in die Zukunft hinein in ihren wesentlichen Grundlinien bestimmen“ (Berthel & Becker 2007, S. 548; Änderung K. S.).

Je nachdem welche grundsätzliche Orientierung die Unternehmenspolitik bestimmt, fallen Zielsetzungen und Aktivitäten einer Unternehmung unterschiedlich aus. Die Betriebswirtschaftslehre spricht hinsichtlich der „Grundorientierungen“ von zwei gänzlich unterschiedlichen Paradigmen, die tatsächlich allerdings in vielfältigen Abstufungen existieren (ebd.).

Stellt man die beiden Paradigmen gegenüber, ist das Ziel des ersten, vorhandene Ressourcen maximal zu nutzen, um den Gewinn kurzfristig zu maximieren. Unternehmen, die sich an diesem Paradigma orientieren, sind bestrebt, Erfolge der Vergangenheit zu halten, auszubauen oder zu verbessern. Menschliche Arbeitsleistung wird als Einsatzgut betrachtet, das in erster Linie Kosten verursacht (ebd., S. 548f).

Eine Orientierung am zweiten Paradigma ist für „dynamische Unternehmen“ kennzeichnend, die in einer langfristig zukunftsbetonten Perspektive die Entwicklung eines Unternehmens ins Auge fassen. Unternehmen, die sich an diesem Paradigma orientieren, sind auf die Interessen der Bezugsgruppen bzw. Betroffenen, mit denen ein Unternehmen durch ihre Aktivitäten verbunden ist (wie z.B. Kunden, Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, Banken bis hin zu den Gruppierungen der Gesellschaft, in die ein Unternehmen eingebettet ist), gerichtet. Ziel ist die Schaffung neuer Erfolgspotenziale, nicht nur im Bezug auf das eigene Unternehmen, sondern auch auf die genannten Bezugsgruppen. Die Erreichung eines gesellschaftlichen Nutzens wird ebenfalls als Erfolgspotenzial bezeichnet (ebd., S. 549).

Die grundlegende Politik-Orientierung ist also maßgeblich dafür verantwortlich, welche Grundhaltungen und Erfolgspotenziale in einem Unternehmen gepflegt werden. Sie ist auch bestimmend für Entwicklungen und Veränderungen der Unternehmensidentität:

„Unter **Unternehmensidentität** wird die Summe derjenigen grundlegenden Eigenschaften und Merkmale einer Unternehmung verstanden, die zusammen die unverwechselbare Eigenart einer Institution ausmachen und sie dadurch von allen anderen Institutionen (auch gleicher Branche und Größe) abheben“ (Berthel & Becker 2007, S. 551; Hervorhebung im Original).

Die Unternehmensidentität setzt sich zusammen aus der Konfiguration, der Geschichte sowie der Kultur eines Unternehmens (ebd., S. 552), wobei für die vorliegende Forschungsarbeit vor allem die Unternehmenskultur interessant zu sein scheint, da diese wesentlich die Einstellungspolitik eines Unternehmens

beeinflusst (vgl. Stöpel 2005, S. 25). Unternehmenskultur definieren Berthel & Becker (2007, S. 555) als

„... die Summe der von den Mitarbeitern einer(s) Unternehmung(stells) gemeinsam getragenen **Wertvorstellungen, Normen** und **Verhaltensweisen**“ (Hervorhebung im Original),

die dann wandlungsfähig sind, wenn

„... eine Vision von der zukünftigen Unternehmungskultur vorhanden ist, und ... Unterstützungsbedingungen[externe und interne] vorliegen“ (ebd., S. 557; Änderung K. S.).

Im Zusammenhang mit der Frage nach der Änderungsfähigkeit einer Unternehmenskultur und in weiterer Folge nach den betrieblichen Rahmenbedingungen, die notwendig sind, damit junge Frauen und Männer mit Behinderung erfolgreich am ersten Arbeitsmarkt teilhaben können, ist an dieser Stelle vor allem der Hinweis auf das Vorhandensein entsprechender Unterstützungsbedingungen interessant: Es bedarf Unterstützungsbedingungen, die extern durch die Unternehmensumwelt und ihre Dimensionen von Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Wissenschaft vorhanden sind, und Bedingungen, die intern, also im Unternehmen vorliegen (vgl. ebd., S. 557).

„Interne Bedingungen sind neben einem ‚slack‘ an Ressourcen für den Wandel die Bereitschaft des Systems für den Wandel; das ist unter anderem der Wille der Mitarbeiter, die mit den unvorherzusehenden Risiken verbundene Angst auf sich zu nehmen“ (ebd.).

Ein weiterer Aspekt, der im wechselseitigen Zusammenhang mit der Politik und der Identität eines Unternehmens steht, ist das Unternehmensimage,

„...d.h. diejenige Vorstellung, die über eine Unternehmung in der Öffentlichkeit bei den Geschäftspartnern, wie auch bei den eigenen Mitarbeitern existiert“ (Berthel & Becker 2007, S. 559).

Die Imageverbesserung eines Unternehmens wird von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen immer wieder als Motiv für die Einstellung eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit Behinderung genannt (vgl. Schartmann 1999, S. 2; Petz 2008, S. 50). Auch im Zusammenhang mit Diversity Management und Corporate Social

Responsibility (vgl. Kap. 4.2.2 und 4.2.3) spielt die „Imagepolitik“ eines Unternehmens eine zentrale Rolle (vgl. Pauser & Wondrak 2009, S. 6).

Zum Schluss dieses Kapitels ist es ein Anliegen, die bisherigen Ausführungen auch schematisch darzustellen, um noch einmal die Komplexität und den Kontext zu verdeutlichen, in den betriebliche Entscheidungen eingebettet sind. Nachfolgende Abbildung zeigt das Geflecht der wechselseitigen Beziehungen zwischen der Unternehmenspolitik, der Unternehmensidentität, dem Image und dem Umfeld eines Unternehmens. Gleichzeitig bringt sie die Zusammenhänge zwischen internen und externen Kontextfaktoren zum Ausdruck (vgl. Berthel & Becker 2007, S. 559).

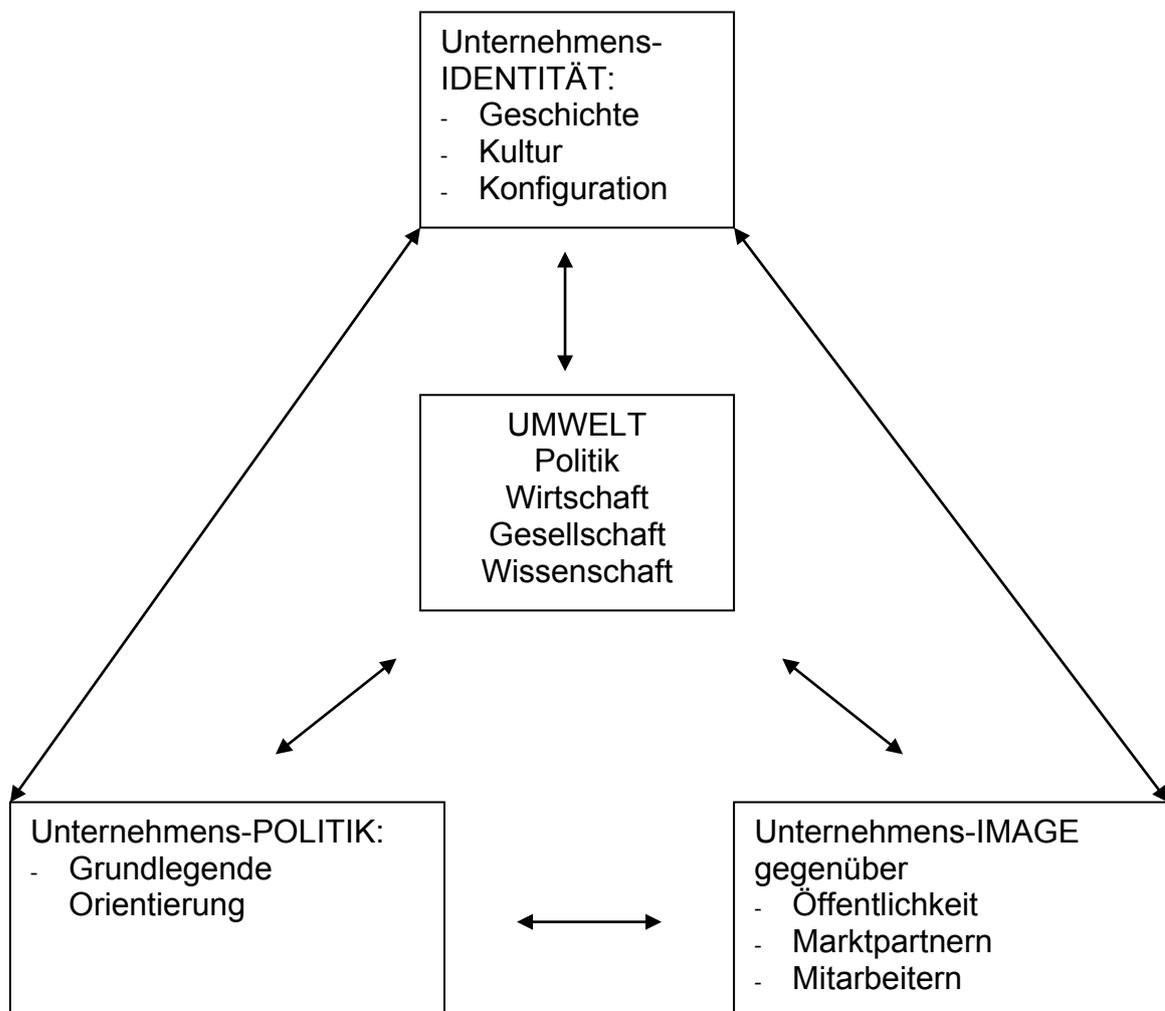


Abbildung 2: Geflecht der Beziehungen zwischen der/dem Unternehmenspolitik, -kultur, -image und Umwelt. Quelle: Berthel & Becker 2007, S. 559.

4.2 Beschäftigung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung – Herausforderungen und Potenziale

Corporate Social Responsibility (CSR) und Diversity Management sind nur zwei der Begriffe, die in den letzten Jahren immer wieder auftauchen, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt geht. Was die beiden Begriffe bedeuten, welche Chancen für Unternehmen damit verbunden sind und vor allem welchen Einfluss die beiden Konzepte auf die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Erwerbsleben haben, soll im Folgenden dargestellt werden. Zuvor aber eine kurze Geschichte, die anschaulich zeigt, welche Herausforderungen sich ergeben können, wenn Menschen mit Behinderung mit ihren besonderen Bedürfnissen, aber auch mit ihren besonderen Fähigkeiten in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes zu arbeiten beginnen.

Die Geschichte von der Giraffe und dem Elefanten:

Die Giraffe Gina hat soeben einen Preis erhalten: Ihr Haus ist zum „Giraffenhaus des Jahres“ ernannt worden. Nun bekommt die Giraffe Besuch von einem guten Freund und Fachkollegen, dem Elefanten Eli. Die beiden planen, zukünftig enger zusammen zu arbeiten und Eli möchte sich gerne das preisgekrönte Haus näher ansehen. Doch das bekommt beiden nicht sehr gut – weder dem Elefanten Eli noch dem Haus... Die Giraffe hat daraufhin die Idee: „Wenn wir wirklich hier zusammenarbeiten wollen, solltest Du etwas abnehmen. Ich könnte zwar die Eingangstür verbreitern, sie muss nun ohnehin repariert werden, aber insgesamt ist es doch ein wenig eng mit Dir hier drin. Was hältst Du von einem Abonnement im Fitness-Studio?“ Der Elefant Eli hält das für eine ganz gute Idee, will aber erst einmal die Räumlichkeiten im oberen Stockwerk besichtigen. Als sich nach der Besichtigungstour der Staub gelegt hat, meint die Giraffe entnervt: „Du solltest nach dem Fitness-Kurs gleich weiter gehen zur Ballettstunde, damit Du etwas leichtfüßiger wirst. Sonst können wir in diesem Haus wohl kaum erfolgreich zusammen arbeiten.“ Der Elefant jedoch wird ärgerlich und sagt: „Ich glaube kaum, dass Fitness-Studio und Ballett-Unterricht uns auf Dauer weiterbringen. Hast Du mal daran gedacht, an diesem komischen Haus etwas zu verändern?“ (Hagen, M., Pawlitzki, M. & Weber, E. 2009, o. S. in Anlehnung an R. Roosevelt Thomas).

4.2.1 Bedenken von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen

Wie bereits an mehreren Stellen dieser Diplomarbeit darauf hingewiesen wurde, wird die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung von Erschwernissen und Widerständen begleitet, die sich unter anderem darin äußern, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen nach wie vor äußerst schlecht beurteilt wird. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen üben sich hinsichtlich der Einstellung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung in Zurückhaltung. Auf den ersten Blick liegen die Ursachen dafür in den Bedenken, dass Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung

- nicht gekündigt werden können,
- nicht so viel Leistung bringen und keine passenden Qualifikationen haben,
- nicht selbstständig arbeiten können,
- zwangsläufig Umbauten mit sich bringen oder
- öfter krank sind (vgl. Wetzel 1999, S. 1; Petz 2008, S. 48ff).

Nimmt man diese Argumente genauer in den Blick, können viele davon entkräftet oder zumindest abgeschwächt werden, und dennoch bleiben Skepsis und Verunsicherung (ebd.). Wetzel (1999, S. 1f) macht dafür folgende Probleme verantwortlich:

1. „Die Integration von Menschen mit Behinderungen ist aus unternehmerischer Sicht offensichtlich nicht lukrativ, da sie keine Potenziale beziehungsweise wirtschaftlich verwertbaren Chancen bietet.
2. Integration von behinderten Menschen bedeutet das Eingehen eines nicht unerheblichen Risikos. Es besteht weitgehend Unklarheit, was die Integration im Unternehmen, vor allem hinsichtlich Arbeitsklima, Unternehmenskultur und Produktivität, auslöst. Dementsprechend kann der Integrationsprozess aus unternehmerischer Sicht auch kaum zielgerichtet gestaltet, sondern auf Entwicklungen lediglich reagiert werden.“

Wetzel (ebd.) führt an, dass diese beiden grundlegenden unternehmerischen Probleme – fehlende wirtschaftliche Verwertungsmöglichkeiten sowie mangelnde Transparenz und Gestaltung des Integrationsprozesses – bislang nicht wahrgenommen und deshalb auch nicht beseitigt werden konnten (ebd., S. 2).

Corporate Social Responsibility und Diversity Management liefern erste Anknüpfungspunkte in diese Richtung (vgl. Kap. 4.2.2 und 4.2.3).

4.2.2 Zur Übernahme sozialer Verantwortung von Unternehmen: CSR

Corporate Social Responsibility steht für die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen und ist seit dem dazu erschienen Grünbuch der EU (2001) zentrales Diskussionsthema nicht nur politischer, sondern sozialer, ökologischer und ökonomischer Interessensgruppen. Im Grünbuch (Europäische Kommission 2001, S. 8) wird der Begriff folgendermaßen definiert:

„... ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren.“

Es sind zwei wesentliche Punkte, die die Definition nennt: Soziale Belange und Umweltbelange, die, erweitert um die ökonomischen Belange, die Leitidee nachhaltiger Entwicklung darstellen. Nachhaltige Entwicklung bedeutet, dass die Menschen im Sinne eines Generationenvertrages auf die drei Grundpfeiler eines verantwortungsbewussten Handelns – soziale Gerechtigkeit, ökologische Verträglichkeit und ökonomische Leistungsfähigkeit – eingeschworen werden, damit auch künftige Generationen eine lebenswerte Welt vorfinden (vgl. UNCED 1992, Agenda 21, Kapitel 36). In diesem Sinne beschreibt CSR

„... den Beitrag von Unternehmen zu einer nachhaltigen Entwicklung der Wirtschaft und der Gesellschaft. Ein Unternehmen wird nicht mehr auf seine wirtschaftlichen Funktionen beschränkt, sondern vielmehr als Teil der Gesellschaft angesehen, der die Verantwortung im wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Bereich übernehmen soll“ (BMASK 2009b, o. S.).

CSR im Kontext der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsprozess meint, dass Unternehmen einen freiwilligen Beitrag leisten, der über die gesetzlichen Mindeststandards, wie z.B. die Erfüllung der Pflichtquote (vgl. Kap. 4.2.4), hinausgeht. Es geht darum, Bedingungen zu schaffen, damit

Menschen mit Behinderung nachhaltig am Erwerbsleben teilhaben können. Eine für Unternehmen bestimmt nicht immer einfache Herausforderung, denkt man an die Globalisierung eines wachsenden Teils der Wirtschaft oder die Umstellung der Wirtschaft von Grundstofferzeugung, Verarbeitung und Güterproduktion auf Dienstleistungen und inzwischen in verstärktem Maße auf wissensbasierte Aktivitäten. Die Auswirkungen dieser Veränderungen bringen mit sich, dass sich Unternehmen einem gestiegenen Kostendruck ausgesetzt sehen, den sie durch Rationalisierungen und Effizienzsteigerungen zu begegnen versuchen (vgl. Stöpel 2005, S. 22ff; Niehaus 2006, S. 180ff). Für die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderung bedeutet das konkret, dass

„Platzierungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ... immer schwieriger [werden], weil Nischenarbeitsplätze, einfache und ungelernete Tätigkeiten wegfallen. Es findet ein Verdrängungswettbewerb von oben nach unten statt. Die VerliererInnen sind die Schwächsten der Gesellschaft: niedrig qualifizierte Menschen sowie sogenannte Randgruppen ohne Lobby“ (Fasching 2004, S. 53; Änderung K. S.).

Im Bewusstsein der oftmaligen Unterlegenheit von Menschen mit Behinderung in diesem Verdrängungswettbewerb könnte CSR bedeuten, sich als Arbeitgeber/Arbeitgeberin trotz aller Vorbehalte und Befürchtungen, die die Einstellung von Menschen mit Behinderung erschweren (vgl. Kap. 4.2.1), für die Einstellung eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung zu entscheiden und sich vom Gegenteil derartiger Argumente überzeugen zu lassen (vgl. Petz 2008, S. 48ff). Nicht zuletzt deshalb, weil

„... die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsprozess kein ‚sozial determiniertes‘ Unterfangen ‚altruistisch denkender‘ Betriebe ist, sondern im Gegenteil, eine gesellschaftliche (und vor allem ökonomische) Notwendigkeit, wenn man den Fachkräftemangel und die demographische Entwicklung betrachtet (überalternde Gesellschaft)“ (ebd., S. 46).

Auch Niehaus (2006, S. 182ff) sieht im demographischen Wandel und dem damit verbundenen Arbeitskräftemangel eine Herausforderung, der es mit entsprechenden Maßnahmen entgegenzutreten gilt. Die Anforderungen der Arbeitswelt werden von immer älteren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zu bewältigen sein, wobei zu bedenken ist, dass mit dem Alter auch gesundheitliche Probleme

und Behinderungen vermehrt einhergehen können. Ein Szenario, das es für Unternehmen tatsächlich notwendig macht, sich mit einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft auseinanderzusetzen, fernab altruistischen Denkens.

4.2.3 Vom Nutzen der Vielfalt – Diversity Management als betrieblicher Integrationsansatz für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung

Wie im vorherigen Kapitel kurz dargestellt, sind Unternehmen zusehends in ein sich änderndes, dynamisches Umfeld eingebettet, in dem sie agieren müssen: Steigender Altersdurchschnitt verbunden mit zunehmender kultureller Vielfalt der Kunden/Kundinnen und Beschäftigten, Internationalisierung und Globalisierung eines wachsenden Teils der Wirtschaft, Forderung nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilhabe von Frauen, Migranten/Migrantinnen und Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt usw. Um diesem Umfeld gerecht zu werden, steht mit „Diversity Management“ eine Unternehmensstrategie zur Verfügung, die Vielfalt, also „Diversity“, als Ressource und nicht als Hindernis versteht (vgl. Sandner 2007, S. 7). Auch Stuber (2004, S. 40) bezeichnet Diversity als Antwort auf veränderte Rahmenbedingungen, durch die sich Unternehmen allmählich an die veränderte Umwelt anpassen müssen und nicht notwendigerweise das Individuum an das jeweilige Unternehmen. Es handelt sich um einen Ansatz, der aufgrund verschiedenster neuer Entwicklungen und Trends als Notwendigkeit gilt (vgl. Paireder & Niehaus 2005, S. 12). Doch was bedeutet Diversity konkret?

Die Begriffe Diversity und Diversity Management gehören sicherlich zusammen, allerdings in einem zu differenzierenden Zusammenhang. Diversity meint zum einen Verschiedenartigkeit (Vielfalt) bzw. alles, worin sich Menschen unterscheiden oder ähneln (vgl. Sepehri & Wagner 2002, S. 124f). Stuber (2004, S. 15) formuliert dies folgendermaßen:

„Im Kern beschreibt Diversity das Phänomen ‚Vielfalt‘, das durch die zahlreichen Unterschiede entsteht, die alle Menschen zu einmaligen Individuen

machen. Im zwischenmenschlichen Bereich erscheint ein zweites Paradigma von Bedeutung: Diversity als Geisteshaltung beschreibt das Bewusstsein für vielfältige Unterschiede und ihren Einfluß auf das tägliche Miteinander – insbesondere am Arbeitsplatz. Hier werden auch Werte und Einstellungen gegenüber Differenz und der Umgang mit ‚anderen‘ relevant.“

Zum anderen ist Diversity (Diversity Management) ein Konzept der Unternehmensführung, mit welchem diese Verschiedenartigkeiten und Gemeinsamkeiten gemanagt werden (vgl. Sepehri & Wagner 2002, S. 124f). Im Bewusstsein, dass sich die Belegschaft eines Unternehmens vielfältig zusammensetzt, geht es darum, Vielfalt, insbesondere die Vielfalt der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im Unternehmen wahrzunehmen, zu nutzen und zu fördern, um das Betriebsergebnis zu verbessern (vgl. Podiwinsky 2005, S. 74).

Doch wo liegen die aus dem Diversity Management resultierenden Vorteile für Unternehmen nun tatsächlich? Eine Studie der Europäischen Kommission über „Kosten und Nutzen personeller Vielfalt in Unternehmen“ belegt, dass sich Diversity Management rechnet, da

- es zu allgemeinen Kostensenkungen und zur Beseitigung von Arbeitskräfteengpässen kommt,
- Unternehmen neue Märkte erschließen und ihre Leistung auf den bestehenden Märkten erhöhen,
- sich neue Möglichkeiten zur Talentsuche bieten,
- Diversity Management Innovation und Kreativität bringt,
- es das Image bei Regierungen und Konsumenten/Konsumentinnen verbessert,
- es sich als Marketing-Mittel einsetzen lässt und
- die kulturellen Werte eines Unternehmens stärkt (vgl. ebd.).

Auch Niehaus & Paireder (2005, S. 12ff) sowie Hinz (2006, S. 10) konstatieren einige der oben genannten positiven Effekte im Zusammenhang mit Diversity Management. Zudem verweisen sie auf das Motiv der gesetzlichen Verpflichtung:

„... vor dem Hintergrund von Initiativen für Antidiskriminierungsgesetzgebung mit drohenden Verfahrenskosten ..., liegt es auf der Hand, dass Unternehmen gut daran tun, einen solchen veränderten, positiven Umgang mit Vielfalt auch selbst zu praktizieren ...“ (Hinz 2006, S. 10; Auslassung K. S.).

Desgleichen bemerkt Petz (2008, S. 51) in diesem Zusammenhang:

„In Österreich ist unter anderem das Bundesbehindertengleichstellungsgesetz und die Einrichtung der Bundesbehindertenanwaltschaft sichtbares Zeichen dieser Compliance-Dimension. Dadurch bedeutet das Einhalten von Regeln des Diversity-Managements nicht mehr nur einen Wettbewerbsvorteil, sondern die Nichteinhaltung auch einen Wettbewerbsnachteil, da Marktteilnehmer, die sich nicht diversity konform verhalten, mit erheblichen finanziellen Strafen und Imageverlust rechnen müssen und so im Wettbewerb zurückgeworfen werden.“

Obwohl Diversity Management in Österreich erst in den Kinderschuhen steckt, bekennen sich immer mehr Unternehmen zu diesem Ansatz. Immer mehr Unternehmen sehen die Heterogenität ihrer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen als Chance für Image und Umsatz und gehen mit diesem Bild auch an die Öffentlichkeit (vgl. Podiwinsky 2005, S. 74ff). Eine neue Chance zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes?

„Da Diversity Management selbstverständlich Menschen mit Beeinträchtigungen einschließt, die dadurch gleichzeitig neue Chancen der Teilhabe in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes bekommen könnten, könnte es einen konzeptionellen Beitrag dazu leisten, inklusive Arbeit denkbar zu machen“ (Hinz 2006, S. 10).

Auch Paireder & Niehaus (2005, S. 29; Änderung K. S.) sehen im Diversity Management

„... ein[en] Denkansatz, der sich dafür eignen könnte, die Integration von (ausländischen) Mitarbeiter/innen mit Behinderung zu optimieren“.

Paireder & Niehaus (2005, S. 26) weisen vor allem darauf hin, dass Diversity Management dazu beitragen helfen könnte, negative Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung abzubauen. Diese stellen für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung eine besondere Erschwernis dar. Nicht umsonst,

„... räumt [die Weltgesundheitsorganisation] den sozialen Einstellungen einen behinderungskonstitutiven Stellenwert ein und betont, dass die Teilhabe am Erwerbsleben durch Umweltfaktoren wie Einstellungen, Werte und Überzeugungen beeinträchtigt oder unterstützt wird ...“ (Niehaus 2006, S. 181; Änderung K. S.).

Gleichzeitig stellen Paireder & Niehaus (ebd., S. 30f) aber fest, dass die Diskussion um Diversity Management aus pädagogischer und sozialwissenschaftlicher Perspektive bislang nicht geführt wurde:

„... es [wäre deshalb] wünschenswert, den ursprünglich aus der praxisorientierten Unternehmensberatung kommenden Ansatz mit wissenschaftlich orientiertem psychologischem und pädagogischem Wissen zu erweitern, um so nicht nur effektiv für das Unternehmen, sondern effektiv im Sinne von Integration für jene zu sein, die abseits der Durchschnittsnorm stehen, weil sie beispielsweise eine Behinderung haben, gesundheitlich eingeschränkt sind und aus einem anderen Land kommen“ (Änderung K. S.).

Damit appellieren Paireder & Niehaus an die Forschung, das Thema Diversity Management in den Fachdiskurs der Sonder-, Heil-, Behinderten- und Integrationspädagogik aufzunehmen und mögliche Anknüpfungs- und Reibungspunkte aus pädagogischer und sozialwissenschaftlicher Perspektive aufzuzeigen (vgl. Niehaus 2006, S. 182f). Es liegt auch an der Wissenschaft, sich den gesellschaftlichen Entwicklungen zu stellen und zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen beitragen zu helfen. Denn nur durch die Zusammenarbeit aller an der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung beteiligten Akteure kann es gelingen, ein Verständnis dafür zu schaffen, dass ein „Elefant nicht zur Giraffe ‚verschlanken‘ muss, um dazuzugehören“.

4.2.4 Beschäftigungspflicht, Ausgleichstaxe und Kündigungsschutz: Arbeitsmarktpolitische Regelungen und ihre Auswirkungen in der betrieblichen Praxis

Wie im Kapitel 2.2 erwähnt, sind in Österreich die bedeutendsten arbeitsmarktpolitischen Regelungen, die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung betreffend, im Behinderteneinstellungsgesetz verankert. Es lassen sich Maßnahmen regulativer Steuerung, Maßnahmen ausgleichender Steuerung sowie Maßnahmen zur Schaffung eines Ersatzarbeitsmarktes unterscheiden (vgl. Badelt & Österle 2001, S. 80). Die Inanspruchnahme von Maßnahmen ist von der Zuerkennung eines Status abhängig, der die betreffenden Personen als Menschen

mit Behinderung ausweist – man spricht vom Personenkreis der „begünstigten Behinderten“. Die Zugehörigkeit zum Personenkreis der „begünstigten Behinderten“ ist an einen nach medizinischen Kriterien festgestellten Behinderungsgrad, der allerdings nichts über die Leistungsfähigkeit bzw. Leistungseinschränkung eines Menschen auf einem bestimmten Arbeitsplatz aussagt (vgl. Kap. 2.2), von mindestens 50 Prozent gekoppelt (vgl. BMASK 2009a, S. 146f). An die Zugehörigkeit zu diesem Personenkreis knüpfen sich verschiedene Rechtsfolgen:

- „Begünstigte Behinderte werden im Falle unselbstständiger Erwerbstätigkeit bei ihrem Arbeitgeber auf die Erfüllung der Pflichtzahl im Sinne der Beschäftigungspflicht angerechnet.
- Sie unterliegen einem erhöhten Kündigungsschutz.
- Die festgestellte Begünstigteneigenschaft wird auch als Nachweis des Vorliegens der Voraussetzungen für behinderungsbezogene Steuerbegünstigungen anerkannt.
- Einzelne urlaubsrechtliche Bestimmungen (Kollektivverträge, öffentliche Dienstrechte) sehen günstigere Urlaubsregelungen für begünstigte Behinderte vor.
- Weiters eröffnet die Begünstigteneigenschaft den Zugang zu den **Förderungen** aus dem Ausgleichstaxfonds (ATF) aus den Titeln der beruflichen Rehabilitation (§§ 6, 10a BEinstG), wobei der Zugang zu diesen Förderungen nicht zwingend an die Begünstigteneigenschaft gekoppelt ist“ (ebd., Hervorhebung im Original).

Zum 1. Jänner 2009 gehörten insgesamt 94.034 Personen dem Kreis der begünstigten Behinderten an (vgl. Arbeit und Behinderung 2009, o. S.).

Zu den wichtigsten regulativen Steuerungsinstrumenten, die in Form von Geboten, Verboten, finanziellen und immateriellen Anreizen direkt oder indirekt auf das Verhalten der beteiligten Personen auf dem Arbeitsmarkt einwirken, gehören in Österreich die Quotenregelung (Beschäftigungspflicht), die Ausgleichstaxe sowie der besondere Kündigungsschutz (vgl. Badelt & Österle 2001, S. 81).

Nach der Quotenregelung oder Beschäftigungspflicht sind alle Dienstgeber/ Dienstgeberinnen im Bundesgebiet verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer/ Dienstnehmerinnen einen nach dem BEinstG begünstigten Behinderten zu beschäftigen. Betriebe, die diesem gesetzlichen Auftrag nicht oder nicht vollständig nachkommen, haben eine monatliche Ausgleichstaxe zu entrichten, die

für das Jahr 2009 pro nicht besetzter Pflichtstelle 220,- Euro betrug und jährlich im Nachhinein vom Bundessozialamt vorgeschrieben wird. Die Ausgleichstaxen fließen in den Ausgleichstaxfonds und werden zweckgebunden zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung verwendet (vgl. BASB 2009a, o. S.).

Obwohl die Einstellungsquote in Österreich, dem Behindertenbericht 2008 zufolge, in den letzten Jahren insgesamt zwar leicht gestiegen ist, gestaltet es sich nach wie vor als sehr schwierig, das Interesse der Betriebe an der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu wecken. Von den im Jahr 2006 verzeichneten 92.551 Pflichtstellen waren 60.053 mit begünstigten Behinderten besetzt. Von den restlichen Pflichtstellen, das sind 35 Prozent, kauften sich die Firmen frei (vgl. BMASK 2009a, S. 147f). Durch diese Art des „Freikaufens“ von Verantwortung stößt das BEinstG mit ihrer Quoten- und damit verbundenen Ausgleichstaxenregelung auf Kritik: Es stellt sich die Frage, ob durch die Entrichtung der Ausgleichstaxe bei Nichtbesetzung der Pflichtstellen tatsächlich die Bereitschaft der Dienstgeber/Dienstgeberinnen wächst, Menschen mit Behinderung einzustellen. Vielen nationalen und internationalen Studien zufolge haben Quotenregelungen und Ausgleichsabgaben einen sehr eingeschränkten Einfluss auf die Bereitschaft der Betriebe, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen (vgl. Leichsenring & Strümpel 1997, o. S.; Doose 2005, S. 36). Im Endbericht der Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004-2006 (L&R Sozialforschung 2008, S. 59) heißt es dazu:

„Die Pflicht zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen aufgrund der Betriebsgröße wird von den Befragten kaum als Grund für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung angegeben. Über 80% meinten, dass dieser Aspekt sehr oder eher unwichtig für die Einstellung des behinderten Menschen war.“

Die häufig geäußerte Kritik, dass die Ausgleichstaxe als Steuerungsinstrument zu kurz greift bzw. zu niedrig ist, wird damit weiter gestützt (vgl. Schartmann 1999, S. 3; Doose 2007, S. 72f). Nahe liegende Konsequenz wäre daher, die Ausgleichstaxe deutlich zu erhöhen und dadurch Unternehmen wirtschaftlich zu „zwingen“, begünstigte Behinderte einzustellen. Das könnte Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen allerdings dazu verleiten, Menschen mit Behinderung

unabhängig von ihrer Qualifikation zur Erfüllung der gesetzlichen Pflicht zu beschäftigen (vgl. Badelt & Österle 2001, S. 84). Ein Aspekt, der möglicherweise eine Erhöhung der Anstellungsquote von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt bewirkt, den bisherigen Ausführungen zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung jedoch zweifelhaft gegenübersteht.

Weitaus höhere Bedeutung als die Beschäftigungspflicht und die damit verbundene Ausgleichstaxenregelung hat im Zusammenhang mit der Einstellungsbereitschaft von Unternehmen das wohl umstrittenste Instrument des BEinstG, nämlich der besondere Kündigungsschutz, der insbesondere aufgrund von Informationsdefiziten von vielen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen als faktische Unkündbarkeit missverstanden wird (vgl. Schüller 2005, S. 104f). Der besondere Kündigungsschutz tritt erst nach Ablauf von sechs Monaten im neuen Dienstverhältnis in Kraft und sieht vor, dass im Falle einer angestrebten Kündigung der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin die Zustimmung des Behindertenausschusses beim Bundessozialamt einholt. Obwohl die Fakten zeigen, dass der Kündigungsschutz keinesfalls mit Unkündbarkeit gleichzusetzen ist, schrecken nach wie vor viele Unternehmen davor ab, begünstigte Behinderte zu beschäftigen (vgl. BASB 2007, S. 24). Die Schutzbestimmung stellt aus Sicht der Unternehmen eines der größten Einstellungshemmnisse dar (vgl. Schartmann 1999, S. 7; Schüller 2005, S. 105; L&R Sozialforschung 2008, S. 87).

Für nicht beschäftigte begünstigte Behinderte ist die Kündigungsschutzbestimmung somit eine zusätzliche Barriere, einen Arbeitsplatz zu finden. Hingegen bedeutet der Kündigungsschutz für bereits beschäftigte begünstigte Behinderte größere Arbeitsplatzsicherheit, da eine allfällige Kündigung für das Unternehmen mit zusätzlichen „Kündigungskosten“ verbunden ist. Badelt & Österle (2001, S. 84) sprechen in diesem Zusammenhang von der „insider-outsider-Problematik“.

4.3 Unternehmensbezogene Unterstützungsleistungen

4.3.1 Zur Bedeutung finanzieller Unterstützungsleistungen für Betriebe

Bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung können Unternehmen finanzielle Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen, die an die Tätigkeit eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit Behinderung an einem bestimmten Arbeitsplatz gebunden sind und von den zuständigen Kostenträgern bewilligt werden müssen. Sie gelten als regulatives Steuerungsinstrument und zielen darauf ab, konkrete Nachteile zu kompensieren, die sich für Menschen mit Behinderung oder einstellende Betriebe ergeben (vgl. Badelt & Österle 2001, S. 81f). Als Zuschüsse zu den Lohnkosten gelten in Österreich (vgl. BASB 2009, o. S.) die Integrationsbeihilfe, die Entgeltbeihilfe, die Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe sowie Lohnförderungen für Lehrlinge. Weitere Zuschüsse und Förderungen gibt es für die behindertengerechte Adaptierung von Arbeitsplätzen, für Schulungs- und Ausbildungskosten sowie zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Zudem entfallen für so genannte „begünstigt behinderte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen“ die Kommunal-/U-Bahnsteuer, der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds und die Wirtschaftskammerumlage (vgl. BASB 2007, S. 8ff). Ohne an dieser Stelle auf die konkrete Förderhöhe und Förderdauer der einzelnen Lohnförderungen einzugehen (was angesichts der unterschiedlichen Ausgestaltung in den einzelnen Bundesländern und dem stetigen Wechsel in der Förderhöhe und -dauer sehr schwierig ist), soll darauf hingewiesen werden, dass Lohnförderungen in der Regel zeitlich befristet sind:

„Sie folgen der Logik, dass die behinderte ArbeitnehmerIn nach einer längeren Einarbeitungszeit ungefähr die für ihren Arbeitsplatz übliche Normalleistung erbringt“ (Doose 2007, S. 72).

Lohnförderungen können somit für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen einerseits attraktiv sein, wenn die Lohnsubvention die Minderleistung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin ausgleicht oder sogar höher ist als die tatsächliche Minderleistung in Relation zu einem/einer Mitarbeiter/Mitarbeiterin ohne

Behinderung. Für Menschen mit einer dauerhaften Einschränkung der Leistungsfähigkeit können sich zeitlich befristete Lohnförderungen allerdings als problematisch erweisen, da sie keinen dauerhaften Ausgleich von Minderleistung ermöglichen und damit dem Wirtschaftlichkeitsprinzip von Unternehmen – nämlich dem Erfolgsziel von Kostendeckung und Gewinnerzielung – gegenüberstehen (vgl. Berthel & Becker 2007, S. 2; Doose 2007, S. 72).

Folgt man den Ergebnissen diverser Studien, lässt sich feststellen, dass Lohnförderungen durchaus einen Anreiz darstellen, um Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Sie sind allerdings keinesfalls als entscheidendes Kriterium für die Einstellung eines Menschen mit Behinderung anzusehen (vgl. Schartmann 1999, S. 2f; Kasselmann & Rüttgers 2005, S. 89f; L&R Sozialforschung 2008, S. 60). Dem Evaluationsbericht der Beschäftigungsoffensive 2004-2006 zufolge, hätten mehr als die Hälfte der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen den/die betreffenden/betreffende Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung auch ohne Lohnförderung in Form der Integrationsbeihilfe eingestellt (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 144). Des Weiteren zeigt die Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004-2006 (L&R Sozialforschung 2008, S. 117f), dass Lohnförderungen keinesfalls ein Garant für die Stabilität und Dauerhaftigkeit von Arbeitsverhältnissen sind:

- „Im dritten Folgehalbjahr nach Auslaufen der Förderung sind
- 62% überwiegend beschäftigt,
 - knapp 18% arbeitslos,
 - und 14,5% in arbeitsmarktfernen Lagen.“

Interessant dabei ist, dass Lohnförderungen vor allem dann erfolgreich sind, wenn sie mit anderen Maßnahmentypen (wie z.B. der AASS) kombiniert in Anspruch genommen werden bzw. mehrfach und damit auch längerfristiger Anwendung finden (vgl. ebd., S. 118). Eine längere Förderdauer wurde bei der Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004-2006 auch von 13,2 Prozent der interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen als Verbesserungsvorschlag bei der Integrationsbeihilfe eingebracht. Hingegen sahen lediglich 7,9 Prozent der Befragten eine höhere Förderung als mögliche Verbesserung an. Auch Doose (2007, S. 334) weist in seiner Verbleibs- und Verlaufsstudie darauf hin, dass

„... nicht die Höhe in den ersten Monaten entscheidend [ist] (eine 120 oder 100% Förderung kann eine ArbeitnehmerIn auch entwerten), sondern ein kalkulierbarer, realer Ausgleich für den Zeitraum der Leistungsminderung“ (Änderung K. S.).

Es bleibt somit festzuhalten, dass die Bedeutung von Lohnförderungen im Kontext der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unbestritten ist, eine allgemein gültige Aussage hinsichtlich der optimalen Förderhöhe und –dauer, angesichts der differenzierten Bewertung div. Forschungsergebnisse, schwierig erscheint. Für die österreichische Förderlandschaft wird im Evaluationsbericht der Beschäftigungs-offensive 2004-2006 (L&R Sozialforschung 2008, S. 153) auf jeden Fall festgestellt,

„... dass der Instrumenteneinsatz treffgenauer gestaltet werden muss und eine Adaptierung der Fördermodalitäten anzustreben ist“.

4.3.2 Beratung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen

Das folgende Kapitel stellt die zentrale Bedeutung von unternehmensbezogenen Beratungsleistungen im Kontext der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung in den Mittelpunkt. Es soll den Unterstützungsbedarf von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen hinsichtlich professioneller Beratung verdeutlichen. Zudem gilt es herauszuarbeiten, welche Herausforderungen sich angesichts dieses Unterstützungsbedarfs an die AASS stellen.

4.3.2.1 Zum Beratungsbedarf von Unternehmen

Auf die hohe Bedeutung der Beratung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen ist bereits in der Einleitung dieser Diplomarbeit hingewiesen worden. Erst in letzter Zeit wurde erkannt, dass diese für einen nachhaltigen Integrationsprozess unabdingbar ist: Im Behindertenbericht 2008 (BMAK 2009a, S. 177) heißt es dazu:

„Durch professionelle, gezielte Beratung soll die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen erhöht, Einstellbarrieren entgegengewirkt und Informationsdefizite beseitigt werden. Zusätzlich sind – den erhobenen Bedürfnissen der Unternehmen entsprechend – außer Lohnkostenförderungen innovative Maßnahmen zu entwickeln, die geeignet sind, Menschen mit Beeinträchtigungen in den Arbeitsprozess zu bringen bzw. länger im Arbeitsprozess zu halten.“

Auch Schartmann (2005, S. 275) betont die Wichtigkeit unternehmensbezogener Beratungsleistungen. Er bringt dies folgendermaßen zum Ausdruck:

„... dass Arbeitgeber oft auf eine fundierte Beratung durch die Integrationsfachdienste angewiesen sind: Arbeitgeber haben häufig – wie viele andere Menschen auch – aufgrund der immer noch sehr starken Ausgrenzung behinderter Menschen aus dem öffentlichen Leben keine Primärerfahrung mit diesem Personenkreis. Insofern muss der IFD bei seiner Beratungstätigkeit von diesem Punkt ausgehen“.

Ohne an dieser Stelle eine tiefgehende Auseinandersetzung mit dem Beratungsbegriff anzustellen, sei darauf hingewiesen, dass es zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine einheitliche Definition von Beratung gibt, diese aber in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat (vgl. Pauser 2007, S. 43). Nach Schnoor (2006, S. 16) entstehen

„Beratungsangebote ... um bestimmte gesellschaftlich relevante bzw. problematisch gewordene Themenbereiche herum und sie stellen sich in ihren Theoriendebatten und Praxisangeboten auf die jeweils veränderten kulturellen und gesellschaftlichen Herausforderungen ein: Verändern sich gesellschaftliche Problemlagen, theoretische Orientierungen und methodische Herangehensweisen in den Fachdisziplinen, so kommt es typischerweise auch zu einer entsprechenden Anpassung des Beratungsangebotes“.

Im Bezug auf das Dienstleistungsangebot zur Unterstützung von Unternehmen bei der beruflichen Integration in die Arbeitswelt kommt das durch die Installation des „Unternehmensservice“ zum Ausdruck, das

- „... die Aufgabe [hat], insbesondere Klein- und Mittelbetriebe
- zu beraten
 - Hilfe bei der Auswahl des geeigneten Personals zu leisten
 - vom Erstkontakt bis zum Ende der Beratung durchgängig zu betreuen
 - die für die berufliche Integration beteiligten Stellen zu vernetzen

- und als Kontaktstelle permanent den Bedarf der Unternehmen zu erheben und an das Bundessozialamt weiterzuleiten“ (BMSK 2008, S. 15f; Änderung K. S.).

Das Unternehmensservice kann als Antwort auf die im Kap. 4.2.2 und 4.2.3 beschriebenen veränderten Rahmenbedingungen und die sich daraus für Unternehmen ergebenden Anforderungen gesehen werden. Es ist eine kostenlose Beratungsleistung für Unternehmen, die von privaten Beratungsfirmen im Auftrag des BASB angeboten wird.

Doch wo liegt der Beratungsbedarf von Unternehmen nun konkret? Und worin unterscheidet sich das Beratungsangebot des Unternehmensservice von bestehenden Angeboten, wie z.B. dem IFD? Ergebnisse der Bedarfs- und Akzeptanzanalyse Organisationsberatung für KMU in Niederösterreich (RMP Sozialforschung 2007, S. 25) zeigen,

„... dass die Betriebe vor allem Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sowie zu rechtlichen (v.a. Kündigungsschutz) und fördertechnischen Fragestellungen erwarten“.

Zudem ist es den Unternehmen wichtig, dass die Dienstleistung „zu ihnen“ kommt und es vor allem *eine* Ansprechperson ist, die sie hinsichtlich aller möglicher Fragestellungen zu Arbeit und Behinderung konsultieren können (vgl. ebd., S. 26).

Auch Schartmann (2005, S. 276), der den Beratungsbedarf von Unternehmen im Kontext des Angebotes von IFD untersucht, ortet den Unterstützungsbedarf von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen in der Beratung hinsichtlich Fördermöglichkeiten, Fragen zum besonderen Kündigungsschutz sowie in der Beratung bezüglich der Auswirkung der Behinderung auf die Arbeitserledigung. Neben diesen Punkten stellt Doose (2005, S. 62f) weiters fest, dass die Unterstützung in Krisensituationen, die Möglichkeit eines begleiteten Betriebspraktikums sowie die regelmäßige Kontaktmöglichkeit mit dem IFD für Unternehmen große Bedeutung hat. Dieses Ergebnis wird auch im Evaluationsbericht der Beschäftigungsoffensive 2004-2006 (L&R Sozialforschung 2008, S. 63) festgehalten:

„Es zeigt sich also, dass für Betriebe, die Menschen mit Behinderung einstellen eine laufende Betreuung oder oftmals nur das Vorhandensein einer Anשמכּmöglichkeit im Bedarfsfall sehr wichtig ist.“

Der Unterschied zwischen dem Beratungsangebot des IFD und dem Unternehmensservice besteht darin, dass das Unternehmensservice, im Gegensatz zum IFD, keinen unmittelbaren Vermittlungsauftrag hat und damit neutral im Unternehmen auftritt. Ein Aspekt, der von den Unternehmen sehr begrüßt wird (vgl. RMD Sozialforschung 2007, S. 24). Das Unternehmensservice ist als Organisationsberatung zu verstehen, das bedeutet, dass das Unternehmen im Vordergrund steht und nicht, wie bei anderen Beratungsformen, das Individuum selbst.

4.3.2.2 Herausforderungen an die AASS

Wie die Ausführungen im Kap. 4.3.1 zeigen, kommt dem IFD bzw. der AASS – im Sinne einer Unterstützung und Beratung des betrieblichen Integrationsprozesses – zentrale Bedeutung zu. Bleibt zu klären, was in der Literatur unter AASS verstanden wird, welcher Auftrag damit lt. Bundessozialamt für die Träger der Arbeitsassistentenprojekte in Österreich verbunden ist und welche besonderen Herausforderungen sich an die AASS auf der Handlungsebene von Unternehmen stellen.

Nach Schneider (2001, S. 71) umfasst Arbeitsassistentenz

„... alle unmittelbaren und mittelbaren Unterstützungsleistungen und sonstigen Tätigkeiten eines Fachdienstes, die erforderlich sind, um Arbeitsverhältnisse für Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen oder zu erhalten und geht damit weiter über den ... engen Definitionsversuch von Assistenz als unmittelbare, personenbezogene Dienstleistung hinaus. Unterstützungsleistungen bedeuten also die Eignungs- und Motivabklärung, den Einbezug des Umfeldes, die Suche und Auswahl eines Arbeitsplatzes, die Beratung von betrieblichen Kollegen ... und nicht zuletzt die Bereitstellung von instrumenteller, sozialer und lebenspraktischer Unterstützung, bezogen auf das individuell Notwendige sowie die Vermittlung monetärer Förderung.“

Diesem Verständnis zufolge charakterisiert Arbeitsassistentenz das komplette Dienstleistungsangebot eines (Integrations)Fachdienstes, der Menschen mit Behinderung bei der Aufnahme, Ausübung und Sicherung eines Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisses unterstützt. Der Begriff ist mit den in Deutschland gängigen Integrationsfachdiensten vergleichbar und wird in dieser Arbeit synonym

verwendet (vgl. Doose 2007, S. 17). Mit dieser Begriffsdefinition wird deutlich, dass das Dienstleistungsangebot der AASS weit über eine unmittelbare personale Unterstützung eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit Behinderung hinausgeht und daher vom Dienstleistungsangebot der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) klar abzugrenzen ist:

„DienstnehmerInnen, die ihre Arbeitsleistungen kompetent erbringen, jedoch aufgrund ihrer körperlichen Einschränkung individuelle persönliche Unterstützung benötigen, können persönliche Assistenz in Anspruch nehmen. Dies betrifft zum Beispiel den Weg zum und vom Arbeitsplatz oder die Hilfe bei alltäglichen Situationen wie dem Reichen von Akten oder dem Weg zur Toilette. Somit wird die Erfüllung der Tätigkeiten vor Ort möglich, ohne auf Ressourcen des Unternehmens zurückzugreifen“ (BASB 2007, S. 21).

Die indirekte Unterstützung des Betriebes durch das Dienstleistungsangebot der PAA ist daher nicht außer Acht zu lassen. Doch nun zum konkreten Auftrag der AASS, insbesondere im Hinblick einer unterstützenden Beratungsleistung für Unternehmen. Gemäß den Richtlinien zur Förderung begleitender Hilfen (BMASK 2003, S. 3) wird der Auftrag an die AASS wie folgt formuliert:

- „Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderung zur Erlangung von Arbeitsplätzen,
- Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderung zur Sicherung von gefährdeten Arbeitsplätzen.“

Das beinhaltet folgende Aufgaben:

- „Begleitung und Abklärung der beruflichen Perspektiven,
- Beratung von Dienstgeber/innen und im betrieblichen Umfeld,
- Zusammenarbeit mit allen Einrichtungen, Behörden und Institutionen,
- Teilnahme an vom Bundessozialamt einberufenen Arbeitsbesprechungen,
- Unterstützung bei Fragen der sozialen Sicherheit außerhalb des Arbeitsplatzes (z.B. in Wohnungsfragen, im familiären Bereich, im Freizeitverhalten usw.),
- Durchführung von Öffentlichkeitsarbeit“ (ebd.).

Entsprechend diesem Aufgabenkatalog steht das Serviceangebot der Arbeitsassistenz nicht nur Menschen mit Behinderung, sondern auch Betrieben zur Verfügung. Es gilt daher für Berater/Beraterinnen der AASS, sich gleichzeitig auf verschiedene Zielgruppen zu konzentrieren und zwischen verschiedenen

Welten zu vermitteln. Eine Herausforderung, die psychologische, pädagogische als auch betriebswirtschaftliche Kenntnisse erfordert, wobei auf der Handlungsebene der Unternehmen von zentraler Bedeutung zu sein scheint, dass Unternehmen

„... die wirtschaftliche *und* sozialpolitische Kompetenz der BeraterInnen vermittelt werden kann. Erstere gewährleistet, dass die Unternehmen die Beratung auch tatsächlich als professionell erleben, da sie eine wirtschaftliche Grundausbildung häufig mit einem besseren Verständnis für die Strukturen und Rahmenbedingungen in der Wirtschaft verbinden. Zweitere ist unbedingt nötig, um dem Spannungsfeld zwischen betrieblichen Bedürfnissen und beruflicher Integration gerecht werden zu können“ (RMP Sozialforschung 2007, S. 27; Hervorhebung im Original).

Obwohl sich dieses Zitat nicht auf Berater/Beraterinnen der AASS im Speziellen bezieht, sondern auf Berater/Beraterinnen eines Dienstleistungsangebotes, das sich als reine Organisationsberatung versteht, macht es deutlich, in welchem Spannungsfeld sich Beratungsleistungen im Kontext der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung bewegen. Es zeigt, dass es nicht ausreicht, den Integrationsprozess durch die „soziologische Brille“ (Wetzel 2004) zu betrachten, sondern dass es insbesondere im Hinblick auf

„... den Gedanken einer Nutzung des ‚unternehmerischen Potentials‘ der Fachdienste ... eine Reihe von grundsätzlichen Überlegungen und – früher oder später – Entscheidungen notwendig [macht]:

- Ein Perspektivenwechsel im Verständnis des Unternehmens ist zwangsläufig: Es geht um das Unternehmen als strategischem Partner, dessen Interessen anerkannt werden müssen.
- Es wird ein Perspektivenwechsel in der Selbstdefinition und –wahrnehmung der Fachdienste zwangsläufig: Neben die Kundengruppe der behinderten Arbeitssuchenden tritt der Kunde „Unternehmen“ Das würde auch eine organisationale bzw. ‚unternehmerische‘ Professionalisierung der Fachdienste erforderlich machen.
- Es ist fraglich, ob der Supported-Employment-Ansatz für eine solche Weitung und Neuorientierung bereit und in der Lage ist. Bislang weist dieser Ansatz notwendigerweise eine deutlich individualistische Prägung auf. Organisationale und kollektive Faktoren würden bei einer solchen Umorientierung deutlicher betont werden müssen“ (Wetzel 1998, S. 2; Änderung K. S.).

Nach Wetzels Ausführungen ist es also notwendig, dass der IFD neben einem individualistischen Interventionsverständnis, das vor allem die direkte Arbeitsumgebung des unterstützten Arbeitnehmers im Blick hat, eine weitere, auf das Unternehmen bezogene Perspektive – also ein organisationales Interventionsverständnis – zu entwickeln, sozusagen das Unternehmen in seinem Gesamtzusammenhang wahrzunehmen hat (vgl. Wetzel 2004, S. 75ff). Ein Aspekt, der angesichts des herrschenden individualistischen Arbeitsverständnisses der AASS eine besondere Herausforderung darstellt und dem man im „Bundesweiten, arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogramm 2008-2009“ durch die Installation des Unternehmensservice zu begegnen versucht (vgl. BMASK 2008, S. 15f). Ein Indiz dafür, dass die AASS dazu nicht in der Lage ist?

Da diese Frage bis zum heutigen Zeitpunkt weder theoretisch noch empirisch reflektiert wurde, bleibt diese unbeantwortet. Festzuhalten ist allerdings, dass das Unternehmensservice als Ergänzung der Angebotslandschaft gedacht ist. Im Endbericht der Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004-2006 (L&R Sozialforschung 2008) wird dies folgendermaßen formuliert:

„... wobei von vornherein eine klare Trennung der Aufgaben von z.B. Jobcoaches, ClearerInnen etc. von jenen der MitarbeiterInnen des Unternehmensservice festzulegen ist.“

Unabhängig davon, ob nun die AASS oder das Unternehmensservice die Beratung von Dienstgebern/Dienstgeberinnen übernimmt, lässt sich feststellen, dass es einer Intensivierung der Information für Betriebe bedarf. Und nicht nur das: Es bedarf eines professionellen Marketings, einer aktiven Öffentlichkeitsarbeit, um auch jene Betriebe zu erreichen, die keiner Einstellungspflicht unterliegen, aber trotzdem Bereitschaft zur Einstellung von Menschen mit Behinderung zeigen (vgl. Behncke 2001, S. 83ff; L&R Sozialforschung 2008, S. 155f):

„Auch andere Studien weisen nach, dass es Betriebe gibt, die bislang noch nicht als potenzielle Dienstgeber angesprochen wurden, die aber unter bestimmten Bedingungen bereit wären, Ausbildungs- oder Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung anzubieten. Dieses Potenzial an nicht der Einstellungspflicht unterliegenden Betrieben wäre durch entsprechende

Informations- und Beratungsangebote verstärkt zu erschließen“ (L&R Sozialforschung 2008, S. 155).

Und auch hier sind die Integrationsfachdienste wiederum in zweifacher Hinsicht gefordert: Die Marketingaktivitäten der IFD müssen nicht nur den Anforderungen der Menschen mit Behinderung Rechnung tragen, sondern auch den Anforderungen der Unternehmen, die für die Einstellung gewonnen werden sollen. Es geht somit zum einen darum, auf die konkrete Dienstleistung des IFD aufmerksam zu machen sowie die individuellen Fähigkeiten eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu vermitteln. Zum andern sollen durch die Marketingaktivitäten Aussagen transportiert werden, die das Image von Menschen mit Behinderung betreffen (vgl. Behncke 2001, S. 84).

4.3.2.3 Job Coaching

Das folgende Kapitel stellt das Dienstleistungsangebot des Job Coachings ins Zentrum. Es interessiert vor allem, inwiefern dieses Angebot als Unterstützungsleistung für Betriebe zu betrachten ist. Zuvor aber ein kurzer Einblick, was in der Literatur unter Job Coaching verstanden wird, welche Ziele der österreichische Gesetzgeber damit verbindet und welche Konsequenzen sich daraus auf der Handlungsebene der Unternehmen ergeben.

„Job Coaching ist die personale Unterstützung der betrieblichen Einarbeitung, Qualifizierung und Integration durch einen so genannten Job Coach. Job Coaching ist eine Methode im Rahmen des Konzepts von Unterstützter Beschäftigung. Es ist eine besondere Form des Coaching in der Personalentwicklung“ (Doose 2007, S. 362).

In Anlehnung an Coaching-Konzepte, die sich in der Personalentwicklung etabliert haben, fassen Bungart & Putzke (2001, S. 139) für das Job Coaching in Unterstützter Beschäftigung folgende Eckpunkte zusammen:

- „Coaching ist ein personenzentrierter Beratungs- und Unterstützungsprozess,
- im Vordergrund steht die berufliche Rolle und Entwicklung der Arbeitnehmerin,

- Coaching-Maßnahmen bieten Hilfe bei der Einführung in das neue Unternehmen und bei der Verbesserung der Leistungsfähigkeit, der Erweiterung beziehungsweise Flexibilisierung der Handlungskompetenzen,
- Coaching-Maßnahmen stehen im konkreten Bezug zur Unternehmenswirklichkeit, das heißt bestehende Organisationsstrukturen werden akzeptiert, auch rein (betriebs-) wirtschaftliche Leistungsziele werden verfolgt.
- Coaching ist keine rein situationsbezogene Maßnahme (zum Beispiel Krisenintervention), sondern wirkt auch präventiv auf Prozesse ein, die zu Problemen führen können, und unterstützt positiv verlaufende Prozesse, um diese zu fördern und zu stabilisieren,
- die Bearbeitung von Problemen erfolgt zielorientiert,
- persönliche Bereiche der unterstützten Personen werden einbezogen, sofern diese den beruflichen Bereich beeinflussen, das heißt auch, dass unter Umständen das private Umfeld einbezogen wird,
- Coaching ist nicht auf schwerwiegende psychische Probleme ausgerichtet, das heißt hier wird auf andere Dienstleistungsanbieter verwiesen,
- Ziel des Coachings ist die Hilfe zur Selbsthilfe und zur Selbstverantwortung,
- Inhalte und Ablauf des Coachings werden gemeinsam von den Beteiligten festgelegt,
- Coaching verlangt psychologische, pädagogische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse, um die Beteiligten fundiert unterstützen zu können.“

Ebenso wie bei Doose (2007), Bungart & Putzke (2001) wird Job Coaching in den Richtlinien zur Förderung begleitender Hilfen (vgl. BMSK 2009c, o. S.) als individuelle Unterstützung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin gesehen, die zum Ziel hat, die berufliche Integration auf Dauer sicherzustellen, fachliche als auch soziale Kompetenzen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu fördern sowie das betriebliche Umfeld für behinderungsbedingte Anliegen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu sensibilisieren.

Blickt man auf diese Begriffsbestimmungen, gewinnt man den Eindruck, dass das Dienstleistungsangebot des Job Coachings vorwiegend für den/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin mit Behinderung eine Unterstützungsquelle darstellt. Bei genauerer Betrachtung wird allerdings deutlich, dass Job Coaching vor allem auch für Betriebe eine Unterstützungsressource ist. Bungart & Putzke (2001, S. 142f) fassen zusammen, welche Unterstützungsleistungen das Job Coaching entsprechend den Erfordernissen im jeweiligen Unternehmen beinhalten kann:

- „Information und Beratung über finanzielle Zuschüsse, Möglichkeiten der Arbeitsplatzausstattung...,
- Hilfe bei der Abwicklung verschiedener Anträge, auch die Herstellung der Kontakte zu den entsprechenden Trägern der beruflichen Rehabilitation, ...
- Beratung und Unterstützung in der Einarbeitungsphase, zum Beispiel durch Erstellen von Einarbeitungs- und Qualifizierungsplänen, personelle Unterstützung bei der Einarbeitung,
- Beratung von Kolleginnen und Vorgesetzten zum Beispiel bei der Anleitung,
- Beratung und Unterstützung bei der sinnvollen Gestaltung der Arbeitsplatzanforderungen, um durch ‚Passgenauigkeit‘ von Anforderungen und Fähigkeiten für beide Seiten zufrieden stellende Arbeitsleistungen zu erzielen sowie Über- und Unterforderung zu vermeiden,
- Beratung und Unterstützung bei der Erweiterung der betrieblichen Integrationspotenziale zum Beispiel durch den Aufbau unternehmensinterner Unterstützungsstrukturen oder die Identifizierung, Einbeziehung und Beratung betrieblicher Unterstützungspersonen etc.,
- regelmäßige Kontakte zum Betrieb,
- schnelle und unbürokratische Beratung und Unterstützung in Konflikt- und Krisensituationen,
- gegebenenfalls Unterstützung für eine konfliktarme Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei unüberwindbaren Problemen“.

Auch Giga & Hötten (2007, o. S.) betonen den Nutzen des Job Coachings für Betriebe. Sie stellen fest, dass Unternehmen durch die Unterstützungsleistung des Job Coachings zum einen zeitliche und finanzielle Aufwendungen für die Qualifizierung oder Einarbeitung des/der neuen Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung sparen. Zum anderen erhalten Betriebe dadurch professionelle Unterstützung bei behinderungs- oder verhaltensspezifischen Problemen.

Diesen Ausführungen zufolge scheint der Nutzen des Job Coachings für Betriebe unumstritten. Und dennoch zeigt der Endbericht der Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004-2006, dass das Angebot, teilweise aufgrund deutlicher Vorbehalte gegenüber externer Unterstützungsangebote, zu wenig in Anspruch genommen wird (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 154).

Eine Problematik, die im Zusammenhang mit dem Job Coaching immer wieder diskutiert wird, ist auch, dass die Anleitung und Einarbeitung durch einen externen Arbeitsbegleiter oftmals als betriebsfremd erlebt wird, nicht der betrieblichen Kultur entspricht und dass es für einen externen Arbeitsbegleiter schwierig ist, eine soziale Akzeptanz für den/die neuen/neue Mitarbeiter/Mitarbeiterin im Betrieb zu erzielen (Doose 2007, S. 140). Durch die Erkenntnisse diverser Studien wurde deshalb angeregt,

„... [die] ‚natürlichen‘ Unterstützungspotentiale [in Betrieben] stärker zu nutzen und betriebliche Personen z.B. als MentorInnen in die Anleitung und den gesamten Integrationsprozess mehr einzubinden. Außerdem sollte bei allen Interventionen die jeweilige betriebliche Kultur stärker beachtet werden“ (Doose 2007, S. 140; Änderung K. S.).

In der Literatur wird dieser Ansatz auch als „natural support“ bezeichnet, der auf dem Verständnis basiert, dass Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die schon länger einem Betrieb angehören, die Unternehmenskultur und –philosophie besser kennen und auch besser vermitteln können als betriebsfremde Personen. Für neue Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung hat diese Mentoren-Variante somit den Vorteil, dass diese nicht nur fachkundig eingeschult werden, sondern gleichzeitig – durch die Vermittlerrolle des Mentors – in den Kreis der Kollegen/Kolleginnen eingeführt werden (vgl. Schartmann 1995, o. S.). Ziel ist es,

„...ein offenes, angst- und vorurteilsfreies Aufeinanderzugehen zwischen den Mitarbeitern und dem neuen Kollegen zu initiieren“ (ebd.).

Voraussetzung für die Mentoren-Variante ist natürlich, dass das Unternehmen überhaupt derartige Unterstützungsressourcen bereitstellen will und kann und dass sich im Betrieb ein geeigneter Mentor findet. Es ist auch nicht gesagt, dass die Unterstützung durch Kollegen/Kolleginnen und die Unterstützung durch einen Job Coach ein Entweder-oder ist, sondern dass oftmals eine Kombination von beiden Varianten zum Erfolg führt (vgl. Doose 2007, S. 141).

5 Überlegungen zur Nachhaltigkeit in der beruflichen Integrationsmaßnahme AASS

Wie bereits in der Einleitung der vorliegenden Diplomarbeit erwähnt, ist der Aspekt der Nachhaltigkeit vermittelter Arbeitsverhältnisse in der wissenschaftlichen Forschung bisher kaum berücksichtigt worden. Es gibt zwar vielfältige Begleitforschungen von Modellprojekten, aber nur wenige Studien, die die langfristige Wirkung dieser Maßnahmen untersuchen. Diese Tatsache wird in zahlreichen Studien und Untersuchungen beanstandet (vgl. u.a. Kastl & Trost 2002; BMSG 2004; Doose 2007). Doose (2004, S. 5) führt dazu an:

„Noch wissen wir wenig über die Nachhaltigkeit von vermittelten Arbeitsverhältnissen und deren Auswirkung auf die Arbeits- und Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen ... Verbleibsstudien und Berufslauf Forschungen sollten in nächster Zeit im gesamten Bereich der beruflichen Rehabilitation an Bedeutung gewinnen, um die Instrumente der beruflichen Integration insgesamt und insbesondere die Dienstleistungen der Integrationsfachdienste weiter zu entwickeln. Die ersten Hinweise (...) geben allerdings genug Anlass die derzeitige Förderpolitik im Bereich der Arbeitsverwaltung sowie die Finanzierung, Organisation und Dienstleistungserbringung der Integrationsfachdienste vielerorts kritisch auf deren Auswirkungen auf die langfristige Nachhaltigkeit der Vermittlungen zu hinterfragen.“

Die mangelnde Berücksichtigung des Aspekts der Nachhaltigkeit in der beruflichen Integration steht somit außer Zweifel. Bleibt zu klären, woher der Begriff der „Nachhaltigkeit“ kommt, was heute damit verbunden wird und welche Anforderungen sich aus dem Konzept der Nachhaltigkeit für die (Förder-)Politik der beruflichen Integrationsmaßnahme Arbeitsassistenten ergeben.

5.1 Zum Begriff „Nachhaltigkeit“

Der Begriff der Nachhaltigkeit entstammt ursprünglich einem forstwirtschaftlichem Prinzip, demnach nicht mehr Holz geschlagen werden soll, als durch Wiederaufforstung nachwachsen kann (vgl. Grober 1999, S. 98).

Im Jahr 1987 nahm die „Brundtland-Kommission“ (eine Expertenkommission für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen, benannt nach ihrer Vorsitzenden, der norwegischen Ministerpräsidentin Brundtland) den Begriff wieder auf und definierte nachhaltige Entwicklung als

„... eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen und ihren Lebensstil zu wählen“ (Brundtlandbericht 1987 zit. n. Jarré 2003, S. 21).

Auf der Konferenz für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen (UNCED) in Rio de Janeiro im Jahr 1992 wurde – auf der Definition der Brundtland-Kommission aufbauend – ein Leitbild zur nachhaltigen Entwicklung erarbeitet und erstmals das Ziel formuliert, den Gedanken der nachhaltigen Entwicklung zu fördern (vgl. UNCED, Agenda 21 in deutscher Übersetzung, Kapitel 36). Die Intention besteht darin, dass die Menschen im Sinne eines Generationenvertrages auf die drei Grundpfeiler eines verantwortungsbewussten Handelns – soziale Gerechtigkeit, ökologische Verträglichkeit und ökonomische Leistungsfähigkeit – eingeschworen werden, damit auch künftige Generationen eine lebenswerte Welt vorfinden. Zudem hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass zwischen umweltorientiertem, wirtschaftlichem und sozialem Handeln eine starke Abhängigkeit besteht (vgl. Kap. 4.2.2).

5.2 Anforderungen an die (Förder-) Politik

Durch das „Dreieck der Nachhaltigkeit“ – Ökologie, Ökonomie, Soziales – ergibt sich nach Jarré (2003, S. 22) eine völlig neue Sichtweise über die Anforderungen an die Politik:

„Die Bewältigung von gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderungen beinhaltet insbesondere auch, dass der Wirkungsgrad, die zeitliche Dimension und die Verträglichkeit des jeweiligen Problems und der zu seiner Heilung ersonnenen Rezepte zunächst so genau wie möglich abgeschätzt werden. Erst auf der Grundlage des wünschenswerten und notwendigen Wissens über die Folgewirkungen ... können und dürfen verantwortliche und damit seriöse Politikkonzepte und Strategien erarbeitet, beschlossen und umgesetzt werden.“

Für die Verantwortlichen in der Förderpolitik der Arbeitsassistenten bedeutet das, Strategien zu erarbeiten und Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Stabilität und Dauerhaftigkeit der von den Trägerorganisationen dieser Maßnahme vermittelten Arbeitsverhältnisse in den Fokus nimmt. Einige zentrale Aspekte davon sollen im Folgenden dargestellt werden.

5.2.1 Berücksichtigung des Faktors „Zeit“

„Eine aktive, angemessene, langfristige Begleitung durch den Integrationsfachdienst ist ein wesentlicher Faktor, der die Dauerhaftigkeit der beruflichen Integration positiv beeinflusst. Die Integrationsfachdienste müssen über die Vermittlung hinaus als zuverlässiger Ansprechpartner und aktiver Begleiter für ArbeitnehmerInnen und Betriebe fungieren“ (Doose 2007, S. 335).

Diese Forderung nach einer langfristigen Betreuung durch die AASS gilt sowohl seitens der zu unterstützenden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen als auch seitens der Betriebe. So stellt Schartmann (1999, S. 6) fest, dass für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen die beiden Kriterien „Kontinuität“ und „Verlässlichkeit“ in der Begleitung von zentrale Bedeutung sind:

„Es wird erwartet, dass ein Berufsbegleitender Dienst aktiv den Kontakt zum Betrieb aufrecht erhält und Präsenz im Betrieb zeigt“ (ebd.).

Auch Fasching (2004, S. 191) betont in ihrer Dissertation insbesondere für die Zielgruppe der Jugendlichen die zentrale Bedeutung einer langfristigen Betreuung durch die AASS. Sie hält fest, dass die Betreuungszeiten für diese Zielgruppe ausreichend gewährleistet sein sollten. Für Jugendliche, die in einem Lehrverhältnis stehen, fordert Fasching eine Nachbetreuung über die gesamte

Lehrzeit. Aber auch für Menschen mit psychischer Behinderung sieht Hoffmann (2005, S. 2) eine kontinuierliche, unbefristete Betreuung als eine wichtige Voraussetzung für ein langfristig erfolgreiches Arbeitsverhältnis. So führt Hoffmann dazu an:

„Psychisch Kranke neigen dazu, wenn es ihnen gut geht, die Medikamente abzusetzen. Ein Rückfall ist somit vorprogrammiert. Wird die Betreuung nicht nach dem Vertragsabschluss weitergeführt, besteht ein hohes Risiko des Stellenverlusts innerhalb der ersten 12 Monate. Aufgrund der Weiterbetreuung kann die Nachhaltigkeit des Job-Coach-Projektes⁹ gesichert werden“ (ebd.).

Die in diesem Zusammenhang bestehende Möglichkeit einer rechtzeitigen Krisenintervention – vor allem auch nach Abschluss des Arbeitsvertrages – ist ein bedeutender Faktor, der sich nach den Untersuchungsergebnissen der Studie von Doose (2007, S. 335) positiv auf die Stabilität der vom IFD vermittelten Arbeitsverhältnisse auswirkt. Um sicherzustellen, dass für den IFD die Möglichkeit besteht, Krisenintervention zu übernehmen, muss die Nachbetreuung vom Fördergeber finanziert werden.

In Maßnahmen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung ist die Berücksichtigung des Faktors „Zeit“ ein wesentliches Erfolgskriterium. Nachhaltig erfolgreiche Arbeitsverhältnisse benötigen meistens eine längere Zeitspanne, ein Schnellschuss ist unter Umständen nur kurzfristig ein „Erfolg“. Die Förderpolitik der Arbeitsassistenz ist somit herausgefordert, entsprechende Strukturen zur Verfügung zu stellen und zu finanzieren (vgl. ÖKSA 2003, S. 67).

5.2.2 Prüfung der Vermittlungsquoten auf Nachhaltigkeit

Obwohl der Erfolg der Arbeitsassistenz nicht allein anhand der Anzahl der Vermittlungen zu beurteilen ist, gilt die Vermittlungsquote als „härtestes“ Erfolgskriterium (vgl. Fasching 2004, S. 173). Dadurch steht die Quantität der

⁹ Das Berner Job-Coach-Projekt wurde im Jahr 2002 gegründet und versteht sich als Zusatzangebot bestehender Integrationsprogramme für Menschen mit psychischer Erkrankung. Ziel des Projektes ist eine nachhaltige berufliche Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Hoffmann 2005, S. 1).

Vermittlungszahlen und nicht die Qualität der angebotenen Leistungen – von denen unter anderem die Stabilität und Dauerhaftigkeit der abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse abhängen – im Vordergrund und Arbeitsassistenten/Arbeitsassistentinnen geraten unter (Vermittlungs-)Druck. Fasching (2004, S. 173) gibt zu bedenken, dass sich die primäre Orientierung am Vermittlungserfolg auf den gesamten Beratungsprozess nachteilig auswirkt.

„Wenn Vermittlungsdruck besteht, kann Unterstützung und Beratung nicht optimal durchgeführt werden. ... wodurch die Gefahr hoher Abbruchquoten aufgrund fehlender Passung zwischen Fähigkeits- und Anforderungsprofil besteht“ (ebd., S. 188).

Dadurch kommt es erneut zu Arbeitslosigkeit, die finanziert werden muss und deren Folgekosten im weiteren Verlauf der beruflichen Integration ungleich höher sind als eine passgenaue Integrationsberatung im Vorfeld (vgl. Fasching 2004, S. 188f; Doose 2004, S. 4). Doose (2007, S. 334) führt dazu an:

„Schnelle Vermittlungen, die wenig Rücksicht darauf nehmen, ob der Arbeitsplatz zu dem Arbeitssuchenden und seinen Interessen und Motiven zu arbeiten passt, zählen vielleicht als erfolgreiche Vermittlung für die Statistik und Vergütung, sind längerfristig aber problematisch.“

Für die Nachhaltigkeit von Vermittlungen ist somit von zentraler Bedeutung, dass der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin und der Betrieb gut zueinander passen und genügend Zeit und dadurch Sorgfalt für die Erstellung eines Fähigkeitsprofils und der Arbeitsplatzanalyse vorhanden sind (vgl. Doose 2007, S. 334). Der optimalen Passung zwischen den Fähigkeiten eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin und den Anforderungen des Arbeitsplatzes messen auch Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen höchste Bedeutung zu (vgl. Schartmann 1999, S. 6).

5.2.3 Kontinuierliche Förderpolitik

Die derzeitige Förderpolitik im Bereich der Arbeitsassistenz ist durch kurzfristige Förderperioden gekennzeichnet.

Dies bedeutet

„... für ProjektträgerInnen wie TeilnehmerInnen ein erhebliches Maß an Unsicherheit, sowie im ungünstigsten Fall das vorzeitige Auslaufen einer Maßnahme, woraus vielfach Diskontinuitäten in der Förderung der betroffenen Jugendlichen resultieren. Der längerfristige Aufbau inhaltlicher Förderschwerpunkte und eines durchgängigen Fördersystems wird dadurch ebenfalls erschwert“ (BMSG 2004, S. 108).

Eine gute, verlässliche Förderpolitik, die durch eine langfristige und strategische Planung seitens der Gesetzgeber gekennzeichnet ist, scheint für die Nachhaltigkeit der beruflichen Integrationsmaßnahme Arbeitsassistenz somit unabdingbar.

Abschließend soll festgehalten werden, dass das Konzept der Unterstützten Beschäftigung – auf dem die Arbeitsassistenz basiert – einen wirkungsvollen Ansatz der nachhaltigen beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung bietet, sofern die entsprechenden Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen. Die Förderpolitik im Bereich der Arbeitsassistenz ist somit aufgerufen, Bedingungen zu schaffen und Zielsetzungen zu treffen, welche die Nachhaltigkeit von Vermittlungen in den Fokus nehmen und somit die Stabilität und Dauerhaftigkeit der von der Arbeitsassistenz vermittelten Arbeitsverhältnisse erhöhen. Da die Inanspruchnahme der AASS insbesondere in Kombination mit anderen Instrumenten wie z.B. mit Berufsausbildungsassistenz¹⁰ und Beratung hinsichtlich Arbeitsmarktintegration erfolgversprechend ist, gilt es auch hier Förderkombinationen zu befürworten. Insbesondere bedarf es aber, wie die Ausführungen im Kap. 5.2.1 zeigen, längerfristiger Fördermaßnahmen, um eine nachhaltige Teilhabe von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 106f).

¹⁰ Berufsausbildungsassistenten/Berufsausbildungsassistentinnen begleiten Jugendliche mit Behinderung während der gesamten Ausbildung bis zur Abschlussprüfung. Man spricht in diesem Zusammenhang von einer Integrativen Berufsausbildung, die entweder in Form einer um bis zu zwei Jahren verlängerten Lehrzeit oder in Form einer Teilqualifizierung, bei der nur bestimmte Teile eines Berufsbildes erlernt werden, möglich ist (vgl. BMASK 2009a, S. 174).

6 Empirische Untersuchung

Die vorliegende Forschungsarbeit verfolgt das Ziel, berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt aus dem Blickwinkel der Betriebe zu betrachten. Diese Perspektive ermöglicht es, genau dort anzusetzen, wo berufliche Integration stattfindet bzw. berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit Behinderung erfahrbar ist.

6.1 Ausweisung der konkreten Forschungsfragen

Die zentrale Fragestellung lautet: Wie gestaltet sich die berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit Behinderung drei Jahre nach ihrer Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt?

Ausgehend von der zentralen Fragestellung sollen folgende Subfragen beantwortet werden:

- Welche Unterstützungsverläufe haben sich nach der Vermittlung der jungen Frauen und Männer mit Behinderung ergeben bzw. welche Art der Unterstützung benötigen die betroffenen Personen heute noch?
- Welchen besonderen Unterstützungsbedarf weisen junge Frauen mit Behinderung im Vergleich zu jungen Männern mit Behinderung auf?

Im Zusammenhang mit dem in Erfahrung gebrachten Unterstützungsbedarf für junge Frauen und Männer mit Behinderung soll auch der Frage nachgegangen werden,

- welche Art von Unterstützung die Betriebe benötigen bzw. welche Rahmenbedingungen notwendig sind, damit junge Frauen und Männer mit Behinderung erfolgreich am ersten Arbeitsmarkt teilhaben können.

6.2 Eingrenzung der Zielgruppe

Zielgruppe der Untersuchung sind Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die junge Frauen und Männer mit Behinderung beschäftig(t)en. Die vorliegende Diplomarbeit wird im Rahmen eines Forschungsprojektes¹¹ verfasst, innerhalb dessen nicht nur die Betriebe im Mittelpunkt des Interesses stehen, sondern vor allem auch junge Frauen und Männer mit Behinderung, die im Jahr 2005 von der AASS auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden. Die Kontaktaufnahme zu den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen fand deshalb erst nach erfolgter Zustimmung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung statt, die sich freiwillig dazu bereit erklärt hatten, am Forschungsprojekt teilzunehmen. Bevor es dazu kam, musste – aus Gründen des Datenschutzes – ein bestimmter Weg eingehalten werden: Um jene jungen Frauen und Männer mit Behinderung zu erreichen, war die Kooperationsbereitschaft der AASS notwendig. Trägerorganisationen der AASS in den Bundesländern Wien, Niederösterreich und dem Burgenland wurden deshalb über das Forschungsvorhaben informiert und um Unterstützung gebeten. Die AASS übernahm in diesem Fall die Funktion eines „Gatekeepers“ (Reinders 2005, S. 139f), die unter anderem darin besteht,

„dem Forschenden konkrete Interviewpartner zu nennen, von denen der Gatekeeper aufgrund seiner Erfahrung annimmt, dass dieser Jugendliche die Informationen besitzt, die der Forschende benötigt“.

Nach entsprechender Aktenrecherche wurden von den Arbeitsassistentenstellen versandfertige Briefe an die ihnen zuletzt bekannten Adressen der Zielpersonen – junge Frauen und Männer mit Behinderung, die im Jahr 2005 von der AASS auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt wurden – versandt. In diesen Zuschriften wurde das Forschungsvorhaben zielgruppenspezifisch beschrieben. Gleichzeitig haben die Personen damit ihr Einverständnis zur direkten Kontaktaufnahme erteilt, indem sie das beiliegende frankierte und mit der Empfängeradresse der Universität Wien versehene Kuvert samt Kontaktdaten zurücksandten.

¹¹ Nähere Informationen zum Forschungsprojekt unter: <http://bildungswissenschaft.univie.ac.at/fe3/forschung/projekte/> (Stand: August 2009).

„Ein Problem beim Zugang zum Feld über Gatekeeper ist, dass sie nicht nur das Feld öffnen, sondern dieses auch selektieren“ (ebd.).

Aufgrund diverser Widersprüchlichkeiten (z.B. Dauer eines Arbeitsverhältnisses von sieben Jahren) ist auch in diesem Forschungsprojekt davon auszugehen, dass die Auswahl der zu Befragenden durch die Arbeitsassistentenstellen nach eigenen Kriterien vorgenommen wurde.

Alle jungen Frauen und Männer mit Behinderung, die sich zu einem Gespräch bereit erklärten, waren auch damit einverstanden, ihre Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen des (zuletzt) bestehenden Arbeitsverhältnisses – die Zielgruppe der vorliegenden Untersuchung – zu befragen. Die entsprechenden Kontaktdaten wurden von den jungen Frauen und Männern mit Behinderung an das Forscherteam weitergegeben. Nach ersten Informationen am Telefon wurden mit den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen Gesprächstermine vereinbart. Bis auf einen/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin waren alle für ein Gespräch bereitwillig. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden insgesamt sieben Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen des ersten Arbeitsmarktes sowie die Marktleiterin eines Sozialmarktes interviewt (sechs Männer und zwei Frauen), die Personen mit Behinderung beschäftig(t)en. Obwohl es sich beim Sozialmarkt um ein Beschäftigungsprojekt für langzeitarbeitslose Menschen handelt, wurde die Aufnahme ins Forschungsprojekt vom Forscherteam befürwortet, da in diesem Beschäftigungsprojekt betriebsähnliche Strukturen wie am ersten Arbeitsmarkt vorliegen.

6.3 Methodische Vorgehensweise

Für dieses Forschungsvorhaben wurde eine qualitative Befragung in Form von Interviews gewählt, da sich qualitative Interviews besonders dazu eignen, subjektive Sichtweisen, Einstellungen und Erlebnisse zu erfragen (vgl. Reinders 2005, S. 97).

Sie

„... versetzen dazu in die Lage, ... Informationen aus Sicht der Befragten zu erheben und deren Bedeutungszuschreibungen interpretativ zu rekonstruieren“ (ebd.).

6.3.1 Das problemzentrierte Interview

Die vorliegende Untersuchung wurde nach dem von Witzel (1982; 1985) entwickelten problemzentrierten Interview durchgeführt. Es stellt eine Methodenkombination innerhalb der qualitativen Forschung dar, bei der der Forscher/die Forscherin zwar mit einem theoretischen Konzept (Leitfaden) ins Feld geht,

„... der zunächst ein regelgeleitetes Vorgehen [ermöglicht], das dann im weiteren Verlauf des Interviews die Basis für die geforderte Offenheit und Flexibilität der Gesprächsführung bildet“ (Stigler & Felbinger 2005, S. 130; Änderung K. S.).

Die interviewte Person wird zwar durch den Interviewleitfaden auf bestimmte Fragestellungen hingelenkt, die Dominanz der Konzeptgenerierung durch den Befragten/die Befragte bleibt aber erhalten. Dadurch werden die theoretischen Konzepte des Forschers/der Forscherin laufend durch das Interview modifiziert und geprüft (vgl. Mayring 1996, S. 50ff). Für die vorliegende Forschungsarbeit scheint das problemzentrierte Interview passend, weil zum einen von spezifischen Fragestellungen ausgegangen wird. Zum anderen ermöglicht es durch die Offenheit, in der Interviewführung flexibel zu sein und damit das Gesprächsklima so zwanglos wie möglich zu gestalten.

6.3.2 Leitfadengespräche

„Mit dem Begriff des Leitfadens bezeichnet man ein mehr oder weniger strukturiertes schriftliches Frageschema. Es dient den Interviewern/Interviewerinnen bei der Interviewführung als Orientierungshilfe und Gedächtnisstütze und enthält sämtliche wichtigen Fragen, sowie Hinweise, wie einzelne Frageblöcke eingeleitet werden sollten. Der Leitfaden strukturiert die Interviewsituation oder hilft dabei nichts zu vergessen“ (Stigler & Felbinger 2005, S. 129).

Der Leitfaden dieser Untersuchung wurde sehr ausführlich gestaltet und beinhaltet zu Beginn allgemeine Fragen zum Betrieb, die dazu dienen, eine Vertrauensbasis aufzubauen. Gleichzeitig konnte dadurch ein kurzer Einblick in die betriebliche Struktur gewonnen und somit sukzessive auf das beabsichtigte Thema hingeführt werden. Nach Reinders (2005, S. 156) ist

„jedes Leitfaden-Interview darauf angewiesen, durch eine Aufwärm- oder Initialisierungsphase das Gespräch in Gang zu setzen und benötigt einen Ausklang“.

Die Themenbereiche des Leitfadenhauptteils wurden entsprechend des Erkenntnisinteresses der Forschungsarbeit konzipiert. Sie haben sich zum einen aus dem theoretischen Vorwissen der Forscherin ergeben, zum anderen wurden diese im Laufe des Prozesses, aufgrund der in den ersten Interviews gemachten Erfahrungen, modifiziert¹². Folgende Themenkomplexe sind im Hauptteil des Leitfadens enthalten: Beschäftigungsmotive, Erfahrungen mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung, Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung, Unterstützungsleistungen für Betriebe, die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung beschäftigen, geschlechtsspezifische Aspekte im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung.

Durch die Frage „Gibt es von Ihrer Seite noch etwas, das Sie gerne mitteilen möchten?“ fanden die Interviews ihren Ausklang.

¹² Bei dem im Anhang vorliegenden Leitfaden handelt es sich um die „endgültige“ Form des Leitfadens, die nicht den ersten Versionen entspricht.

Die Interviews wurden zwischen November 2008 und Februar 2009 in den jeweiligen Betrieben abgehalten und dauerten zwischen 32 und 72 Minuten. Die Interviewpartner/Interviewpartnerinnen waren durchwegs sehr aufgeschlossen und erzählfreudig. Alle Gespräche wurden auf Tonband aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Selbstverständlich wurde den Interviewpartnern/Interviewpartnerinnen Anonymität zugesichert (Namen von Personen wurden geändert) und gleichzeitig die Zusage gegeben, die Transkripte nicht zu veröffentlichen. Diese sind daher der Diplomarbeit nicht beigelegt, die Tonkassetten und Transkripte sind jedoch jederzeit bei mir einsehbar. Alle Interviewpartner/Interviewpartnerinnen bekundeten auch ihr Interesse an den Forschungsergebnissen, die ihnen im Forschungsverlauf per Post zugesandt wurden. Die interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen hatten dadurch die Möglichkeit, die Ergebnisse durchzusehen und zu prüfen, ob sie von der Forscherin auch richtig verstanden wurden. Gleichzeitig wurde diese Gelegenheit genutzt, um die Aktualität der – zum Zeitpunkt der Interviews bestehenden Arbeitsverhältnisse – nachzufragen. Alle Rückmeldungen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen wurden in der endgültigen Darstellung der Forschungsergebnisse berücksichtigt.

6.3.3 Die Qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode

Die Auswertung der Daten, die aus den leitfadengestützten Interviews gewonnen wurden, erfolgte nach der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Mayring (2007) nennt sechs Spezifika der sozialwissenschaftlichen Inhaltsanalyse, wodurch sie sich auch von anderen Methoden, die auch mit der Analyse von Kommunikation, von Sprache, von Texten zu tun haben, unterscheidet. Nach Mayring (2007, S. 13) will Inhaltsanalyse:

- „*Kommunikation* analysieren;
- *fixierte* Kommunikation analysieren;
- dabei *systematisch* vorgehen;
- das heißt *regelgeleitet* vorgehen;
- das heißt auch *theoriegeleitet* vorgehen;

- mit dem Ziel, *Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen*“(Hervorhebung im Original).

Mayring unterscheidet drei Grundformen des Interpretierens: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung. Für diese Forschungsarbeit wurde die Zusammenfassende Inhaltsanalyse gewählt, die darauf abzielt, das Material zu reduzieren, ohne wesentliche Inhalte zu verlieren. Es geht darum,

„... durch Abstraktion einen überschaubaren Corpus zu schaffen, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist“ (Mayring 2007, S. 58).

Bevor mit der Reduktion begonnen werden konnte, war es notwendig, die geführten Interviews in eine lesbare Form zu bringen. Die Interviews wurden deshalb nach vorgegebenen Transkriptionsregeln von Forschungspraktikantinnen, die im Rahmen des oben erwähnten Forschungsprojekts ihr im Studienplan Pädagogik vorgeschriebenes wissenschaftliches Praktikum absolvierten, transkribiert. Sensible Daten wurden im Sinne des Datenschutzes anonymisiert.

Die transkribierten Interviews wurden folglich nach der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring analysiert: Dabei erfolgt die erste Reduktion durch Streichung von weniger relevanten und bedeutungsgleichen Passagen, die zweite durch Bündelung ähnlicher Paraphrasen und Zusammenfassung in Form von Kategorien auf einem höheren Abstraktionsniveau. Die Kategorienbildung kann dabei entweder induktiv, d.h. direkt aus dem Material erfolgen, oder deduktiv, also aus theoretischen Überlegungen heraus. Die gegenständliche Kategorienbildung erfolgte sowohl deduktiv als auch induktiv. Für die einzelnen Kategorien wurden Ankerbeispiele gesucht, das heißt, es wurden konkrete Textstellen angeführt, die unter eine Kategorie fallen. Nachstehende Tabelle schafft einen Überblick über die aus der Forschungsarbeit gewonnenen Haupt- und Unterkategorien:

Kategorie 1	Einstellende Betriebe
1.1	Betriebsmerkmale
1.2	Beschäftigungsmotive
1.3	Kontaktaufnahme
1.4	Vorerfahrungen mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung
Kategorie 2	Arbeitssituation
2.1	Merkmale des Arbeitsplatzes
2.2	Tätigkeitsbereiche
2.3	Zufriedenheit der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit dem Arbeitsverhältnis
2.4	Betriebliche Integration
2.5	Entwicklungen und Veränderungen
Kategorie 3	Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung
3.1	Unterstützungsbedarf
3.2	Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz
3.3	Unterstützungsleistungen außerhalb des Arbeitsplatzes
Kategorie 4	Unterstützungsleistungen für Betriebe, die Menschen mit Behinderung beschäftigen
4.1	Information und Beratung
4.2	Job Coaching – Unterstützungsquelle für Betriebe
4.3	Finanzielle Fördermaßnahmen
Kategorie 5	Geschlechtsspezifische Einsichten
Kategorie 6	Förderliche und hemmende Faktoren

Tabelle 2: Kategorienübersicht (Haupt- und Unterkategorien)

7 Darstellung der Forschungsergebnisse

7.1 Einstellende Betriebe

Im Folgenden sollen die Betriebe anhand einiger Merkmale kurz beschrieben sowie deren Beschäftigungsmotive und die Kontaktaufnahme zu den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung dargestellt werden. Ebenso werden in diesem Kapitel die mitgeteilten Vorerfahrungen bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ausgeführt.

7.1.1 Betriebsmerkmale

In der Unterkategorie „Betriebsmerkmale“ werden alle Aussagen subsumiert, die die Wirtschaftsbranchen und die Art der einstellenden Betriebe näher spezifizieren. Gleichzeitig werden in dieser Unterkategorie alle Daten zur Betriebsgröße gesammelt. Diese Unterkategorie beinhaltet auch Äußerungen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zur Ausgleichstaxe.

Nachstehende Tabelle verschafft einen Überblick über die Branchen, die Art der Betriebe sowie die Betriebsgrößen, denen sich die Betriebe zuordnen lassen, aufgelistet nach chronologischer Reihenfolge der Interviewtermine. Ebenso der Tabelle zu entnehmen sind Angaben der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zur Beschäftigungspflicht der Betriebe.

Betrieb	Branche	Art des Betriebes	Betriebsgröße	Beschäftigungspflicht
1.	Handel	Baumarkt	Mittelbetrieb	Ja. Keine Angabe zur Ausgleichstaxe.
2.	Bauneben- gewerbe	Fliesenfachmarkt	Kleinbetrieb	Nein.
3.	Energie- versorgung	Gastgewerbe/ Betriebsküche	Großbetrieb	Ja. Betrieb bezahlt Ausgleichstaxe.
4.	Dienstleistungen	Soziale Organisation	Mittelbetrieb	Ja. Betrieb bezahlt Ausgleichstaxe.
5.	Dienstleistungen	Gast- und Hotelgewerbe/ Betriebsküche	Mittelbetrieb	Ja. Keine Angabe zur Ausgleichstaxe.
6.	Öffentliche Verwaltung	Gemeinde	Kleinbetrieb	Nein.
7.	Handel	Sozialmarkt ¹³	Kleinbetrieb	Ja. Betrieb erfüllt die Beschäftigungspflicht.
8.	Dienstleistungen	Alten- und Pflegewohnheim/ Betriebsküche, Service	Mittelbetrieb	Ja. Betrieb erfüllt die Beschäftigungspflicht.

Tabelle 3: Überblick über die Wirtschaftsbranchen, Art der Betriebe, Betriebsgrößen und die Beschäftigungspflicht.

Nimmt man die Branchen der einstellenden Betriebe in den Blick, fällt auf, dass sie sich auf einem relativ breit erscheinenden Spektrum verteilen (siehe Tab. 3). Drei von acht Betrieben sind dem Dienstleistungssektor zuzuordnen, zwei Betriebe gehören zur Handelsbranche, je ein weiterer Betrieb fällt in die Branche Baunebengewerbe, Energieversorgung sowie öffentliche Verwaltung.

¹³ Bei diesem Betrieb handelt es sich um ein Beschäftigungsprojekt für Menschen, die länger als ein Jahr ohne Beschäftigung sind.

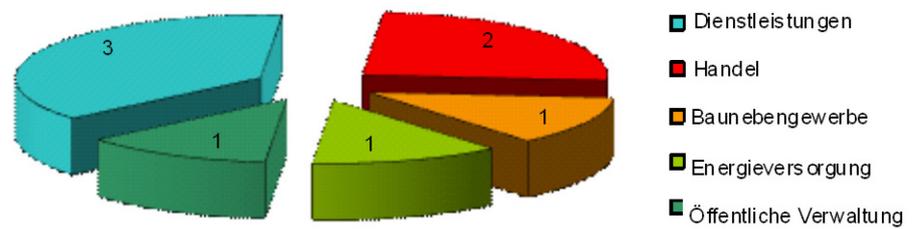


Abbildung 3: Wirtschaftsbranchen der einstellenden Betriebe

Betrachtet man die Art der Betriebe, fällt die Palette noch breiter aus (siehe Abb. 4): Zwei von acht Arbeitsverhältnissen wurden im Hotel- und Gastgewerbe, ein Arbeitsverhältnis in einem Alten- und Pflegeheim, je ein weiteres in einem Baumarkt, einem Fliesenfachmarkt, einem Sozialmarkt, einer sozialen Organisation und schließlich in einer Gemeinde gefunden.

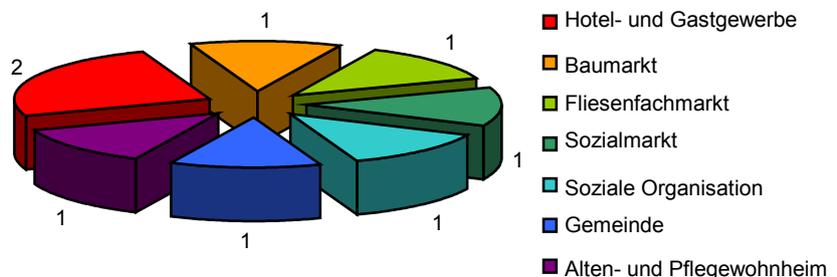


Abbildung 4: Art der einstellenden Betriebe

Die Größeneinteilung der Betriebe orientiert sich in dieser Arbeit an der aktuellen KMU-Definition der Europäischen Union¹⁴. Die Betriebsgrößen nach Mitarbeiter/Mitarbeiterinnenzahl verteilen sich dabei wie folgt (siehe Abb. 5):

¹⁴ Nähere Informationen unter: http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/sme_user_guide_de.pdf (Stand: Juni 2009).

- Drei von acht Arbeitsverhältnissen wurden in Kleinbetrieben mit bis zu 50 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in den Branchen Baunebengewerbe, Öffentliche Verwaltung und Handel gefunden.
- Vier von acht Personen waren/sind in Mittelbetrieben mit bis zu 250 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in den Branchen Handel und Dienstleistungen beschäftigt.
- Die Branche Energieversorgung ist mit einem Großbetrieb mit mehr als 250 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen vertreten.

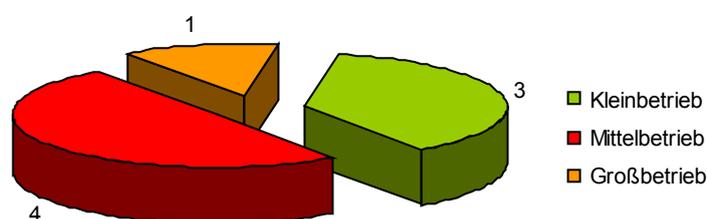


Abbildung 5: Betriebsgrößen

Im Zusammenhang mit der Größenordnung der Betriebe lässt sich feststellen, dass sechs von acht Betrieben zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht verpflichtet sind. Zwei dieser sechs Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen geben an, die Beschäftigungspflicht zu erfüllen und somit keine Ausgleichstaxe zahlen zu müssen. Von zwei weiteren Betrieben wird die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und zwei befragte Personen wissen nicht, ob der Betrieb Ausgleichstaxe bezahlt oder nicht. Jene zwei Betriebe, die von der Beschäftigungspflicht entbunden sind, gelten als Kleinbetriebe mit weniger als 25 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen.

Die im Gefüge der Beschäftigungspflicht bestehende Ausgleichstaxenregelung beurteilen die interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen folgendermaßen: Fünf von acht Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen halten die Ausgleichstaxenregelung für richtig. Als Begründungen werden u.a. das steigende Profitstreben in der Wirtschaft bei geringer werdenden Chancen für benachteiligte Gruppen genannt. Die Höhe der Ausgleichstaxe wird von einem/einer Befürworter/Befürworterin dezidiert als zu gering bewertet, weil dadurch Betriebe versucht sind, eher die

Ausgleichstaxe zu bezahlen als einen/eine Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung zu beschäftigen. Diese Ansicht wird von einem/einer weiteren Arbeitgeber/Arbeitgeberin geteilt, der/die der Beschäftigungspflicht differenziert gegenübersteht! Ein/eine weiterer/weitere Arbeitgeber/Arbeitgeberin meint, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht immer möglich ist und betrachtet die Beschäftigungspflicht deshalb mit Skepsis. Von einem/einer Arbeitgeber/Arbeitgeberin werden zur Ausgleichstaxenregelung keine Angaben gemacht. Folgende Beispiele sollen die von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen gemachten Aussagen zur Beschäftigungspflicht untermauern:

„Da kann ich nicht wirklich viel dazu sagen. Ob sie jetzt gut oder schlecht ist, weiß ich nicht. Man weiß aus Erfahrung, dass die Leute lieber die Ausgleichstaxe zahlen.“ (Interview III, S. 22, Z. 659-660)

„Meiner Meinung nach ist das nicht wirklich relevant, weil das so gering ist. (...) Und das können sich die Firmen leisten.“ (Interview IV, S. 14, Z. 442-445)

„Ja also die Ausgleichstaxe ... die kann ich nur positiv beurteilen, weil es ist ganz einfach wichtig, denn sonst würden – ich meine wir sehen ja den ganzen Wahnsinn, wo Banken das Geld tonnenweise veruntreuen, nur um auf den höchsten Profit zu kommen. Also ich glaube im Profitbereich, in der Wirtschaft im Allgemeinen, in dem Stress der heutigen Zeit, wo noch höhere und noch höhere Gewinne angepeilt werden, würden die Behinderten komplett untergehen. Also ich halte es für richtig, die Ausgleichstaxzahlung ist wichtig, den erhöhten Kündigungsschutz halte ich jedoch für falsch.“ (Interview VIII, S. 22, Z. 715-722)

7.1.2 Beschäftigungsmotive

Die Unterkategorie „Beschäftigungsmotive“ umfasst Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zu ihren Überlegungen und Gründen, eine junge Frau oder einen jungen Mann mit Behinderung einzustellen. Diese Unterkategorie beinhaltet auch Äußerungen darüber, inwiefern die Behinderungsart eines Menschen bei diesen Überlegungen eine Rolle spielt.

Analysiert man die Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, lassen sich vor allem zwei Begründungsmuster erkennen, die Betriebe dazu veranlassen, einen

jungen Mann oder eine junge Frau mit Behinderung einzustellen: Zum einen entscheiden Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen aus einem Gefühl der sozialen Verpflichtung, Menschen mit Behinderung eine Chance geben zu wollen. Zum anderen gehört es zur Imagepflege, zum Selbstverständnis von Betrieben, Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung zu beschäftigen.

Die Analyse der Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen macht aber auch deutlich, dass die Entscheidung, mit einem jungen Mann oder einer jungen Frau ein Arbeitsverhältnis einzugehen, oftmals mehrere Beweggründe hat. Als weitere Motive nennen die interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen: das Kennenlernen der Person in einem Arbeitskontext (z.B. Praktikum), positive Vorerfahrungen in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, persönliche Bezüge zu Problemen der sozialen Integration von Menschen mit Behinderung, finanzielle Förderungen sowie das zufällige Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses. Als Verdeutlichung der hier genannten Aussagen dienen folgende Beispiele:

„Das Praktikum. Dass man sieht einmal, wie arbeitet er, ja. Das war einfach für uns ausschlaggebend, wo ich sage ja, das können wir uns sehr gut vorstellen. Es gab sehr gute Erfahrungen und damit hat man das dann halt aus dem Praktikum in ein Arbeitsverhältnis umgewandelt in eine komplette Integration. Das war sicher das Wichtige.“ (Interview I, S. 23, Z. 745-749)

„... wir sind sozial und das Unternehmen kann es sich leisten. Wenn sie nicht die Behinderung hätte, ... wäre das nicht mehr das Dienstverhältnis zwischen uns beiden, ja.“ (Interview II, S. 7, Z. 208-212)

„Wir haben schon früher einen Koch aufgenommen, welcher taubstumm war. (...) Das hat eigentlich recht gut funktioniert und seitdem sind wir immer irgendwo bemüht, auch den Menschen eine Chance zu geben, die nicht überall eine bekommen, sagen wir einmal so.“ (Interview V, S. 1, Z. 18-22)

„Es ist eine kontinuierliche Tradition mittlerweile geworden, dass wir immer Menschen mit Behinderungen aufnehmen... Das ist irgendwie eine Selbstverständlichkeit, das läuft kontinuierlich.“ (Interview VIII, S. 1, Z. 20-23)

Ein entscheidendes Kriterium zur Aufnahme eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung dürfte auch die passgenau Besetzung des Arbeitsplatzes sein: Alle interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind sich darüber einig, dass die Fähigkeiten eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen müssen, wobei sich die Herangehensweise bei der

Besetzung eines Arbeitsplatzes unterscheidet: Nach Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen denken die meisten bei der Anstellung eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin zuerst an die Anforderungen des Arbeitsplatzes und stellen sich dann erst die Frage, wer diese Anforderungen optimal erfüllen kann. Nur wenige geben an, für einen/eine Bewerberin entsprechend seiner/ihrer Behinderungsart ein Einsatzgebiet im Betrieb zu suchen.

Auf die Frage, inwiefern die Behinderungsart eines Menschen bei der Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis entscheidend ist, antworten die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen folgendermaßen:

„Im Regelfall nicht. Die Kollegen draußen haben die unterschiedlichen Personen kennen gelernt auch irgendwo und das war eigentlich nie ein Problem. Ja, bei Herrn Andert überhaupt kein Thema. Er ist zu hundert Prozent integriert und auch sonst, wenn man so schaut bei den Aktionstagen: Wenn da verschiedene Behinderungen da sind, wo es auch teilweise um geistige Schwächen geht, letztendlich ist es auch kein Problem. Es kommt immer darauf an, was kann ich mit der Behinderung im Markt für Einsatzgebiete finden dann. Das ist dann abzuklären.“ (Interview I, S. 2, Z. 51-58)

„Wichtig ist, die Person – ob behindert oder nicht behindert – müsste den Aufgabenbereich so gut wie möglich erledigen, ja. Und da ist halt – das kann man vorher nicht wissen – die Anwesenheit ist halt sehr gefragt. ... man sollte halt nicht so viele Ausfälle haben, weil das natürlich einem Unternehmen in unserer Größenordnung, mit 20 bis 22 Leuten (...) Das ist halt in unserer Größenordnung nicht leistbar. Also jeder hat Aufgaben und wenn ein Rad bricht, läuft der Wagen nicht mehr so gut wie er geplant ist ...“ (Interview II, S. 2, Z. 36-44)

„Na, ich denke mir ganz grundsätzlich ist die Art der Behinderung schon entscheidend, welche Art von Tätigkeit jemand verrichten kann. Ich meine, wenn jemand im Rollstuhl sitzt, wird er Gebäudereinigung von außen wahrscheinlich schwer durchführen können, aber ich würde jetzt sagen, das ist jetzt nicht die Sache, die im Vordergrund steht. Gerade unsere Organisation hat da schon einen speziellen Zugang, weil gerade in meinem Fachbereich wir mit Menschen mit Behinderung arbeiten.“ (Interview IV, S. 1, Z. 20-27)

„Insofern es irgend bauliche Änderungen mit sich führen würde und auch sei es zu sehr der Umgang mit den Menschen und einfach der alltägliche Betrieb damit vereinbar ist. Es wäre sicher schwierig bei uns im Geschäft jemand mit Rollstuhl, weil es da einfach – wenn es wurlt den ganzen Tag – das nicht möglich wäre.“ (Interview VII, S. 1, Z. 25-29)

7.1.3 Kontaktaufnahme

Die Unterkategorie „Kontaktaufnahme“ beinhaltet Aussagen darüber, wie das Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist.

In sechs von acht Fällen fand der Erstkontakt zum einstellenden Betrieb seitens der AASS statt. Zwei Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen geben an, von Familienangehörigen der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung – unterstützt durch die AASS – auf ein mögliches Arbeitsverhältnis angesprochen worden zu sein. Da es zum Konzept des Betriebes gehört, wären vier von acht Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen auch von sich aus auf die Idee gekommen, einen/eine Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung zu beschäftigen, wobei laut Aussage eines/einer Arbeitgebers mehr Anfragen für die Anstellung eines Menschen mit Behinderung reinkommen, als Arbeitsmöglichkeiten vorhanden sind. Vier der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen hätten von sich aus nicht daran gedacht, einen jungen Mann oder eine junge Frau mit Behinderung einzustellen. Folgende Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen untermauern die Unterkategorie „Kontaktaufnahme“:

„Im Regelfall geht's meistens so, dass irgendwelche Organisationen dann kommen und sagen: Okay, ich hätt' eine Möglichkeit, oder ich bräuchte etwas oder können wir etwas machen! Gibt es eine Möglichkeit, dass irgendwer ein Praktikum macht? Und so ist es auch da passiert.“ (Interview I, S. 2, Z. 40-43)

„Bei uns hat sich das Problem nie so gestellt. Behindert, nicht behindert – bei uns ist wichtig, die Aufgaben müssen erfüllt werden. Also ich hätte sicher nicht gewusst, dass es das bei uns da herunten so gibt. Wenn keiner an uns herangetreten wäre und das uns präsentiert hätte! Sonst hätte ich das nicht gewusst, sonst hätte ich einfach über das AMS ausgeschrieben ...“ (Interview II, S. 2, Z. 58-63)

„Ich glaube schon, dass ich auf die Idee gekommen wäre, die Frage ist nur wann oder wie. Unmittelbar bevor Frau Csida gekommen ist, wäre ich nicht auf die Idee gekommen, aber warum kann ich Ihnen nicht sagen. Da habe ich gar nicht darüber nachgedacht. (...) Man denkt gar nicht daran, weil man viel zu wenig damit konfrontiert wird. Persönlich vielleicht, aber ich wäre bis zu diesem Zeitpunkt nicht wirklich auf die Idee gekommen selbst die Initiative zu ergreifen – bitte schauen wir! Auf die Idee wäre ich nicht gekommen.“ (Interview III, S. 4, Z. 98-106)

„Es ist so, dass sein Vater im Gemeinderat ist und der an uns herangetreten ist. Und wie gesagt, dann über – also es ist schon dann eher ein wenig über die Gemeinde gelaufen. Aber grundsätzlich war’s dann fast eher so, dass die AASS herangetreten ist.“ (Interview VI, S. 1, Z. 23-26)

„Also im Allgemeinen ist es jetzt so, dass viel mehr Leute auf mich zukommen, als ich Möglichkeiten hätte, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Also wäre es jetzt eine Situation von der grundsätzlichen Einstellung – die Menschen mit Behinderungen haben schon im Haus einen fixen Platz – und hätten wir jetzt ... keinen einzigen Menschen mit einer Behinderung, dann würde ich selbstverständlich wissen, wo ich jetzt nachfragen muss, wo ich Angebote meinerseits unterbreiten kann. Aber das ist jetzt nie der Fall, weil wie gesagt, das Angebot ist sehr sehr hoch, das können wir gar nicht decken. (...) Deswegen versuche ich dann aus den Angeboten, die uns gemacht werden – meistens von den Professionellen – die auszusuchen, wo ich mir denke, das könnte am besten funktionieren.“ (Interview VIII, S. 2f, Z. 56-71)

7.1.4 Vorerfahrungen mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung

Die Unterkategorie „Vorerfahrungen mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung“ enthält alle Ausführungen der interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zu deren früheren Erfahrungen mit der Beschäftigung anderer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung.

Nach Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen hat jeder der einstellenden Betriebe bereits Vorerfahrungen mit der Beschäftigung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung. Bis auf zwei Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen berichten die interviewten Personen im Großen und Ganzen von positiven Erfahrungen. Zwei von acht Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen geben unterschiedliche Erfahrungen – von erfolgreicher Integration bis hin zur Unmöglichkeit, den/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung in den Betrieb zu integrieren – an. Zum einen nennen beide Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen die Behinderungsart als Grund dafür, dass manche Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung den beruflichen Anforderungen nicht gewachsen sind. Zum anderen ist es für einen/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin oftmals nicht klar, ob die Integration

eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung aufgrund seiner/ihrer Behinderungsart oder seiner/ihrer Persönlichkeitsstruktur scheitert.

Zu den erwähnten negativen Vorerfahrungen möchte sich ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin nicht äußern. Ein/eine weiterer/weitere Arbeitgeber/Arbeitgeberin meint, dass ein/eine früherer/frühere Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin mit Behinderung den „Behindertenstatus“ ausgenützt hat, um sich dadurch Vorteile zu verschaffen. Als Verdeutlichung der hier genannten Aussagen dienen folgende Beispiele:

„Ja, wir haben vorher einen gehabt, und da haben wir eher schlechte Erfahrungen gehabt, ja. ... der war normaler Fliesenleger ... hat angesucht am Bundessozialamt, hat das aber uns nicht mitgeteilt und der hat das dann schamlos ausgenützt. Und das gehört irgendwie unterbunden, weil das find ich nicht fair, weil der war dann behindert. Und dann hat er angefangen, er will nicht mehr von der Firma wegfahren, sondern von zu Hause – mit Druckmitteln –, wenn nicht geht er in den Krankenstand, ja, und lauter solche Sachen. Das gehört halt auch irgendwie von den oberen Stellen auch geschaut, weil das macht den Ruf noch schlechter! Der hat das zu 100 Prozent ausgenützt ...“ (Interview II, S. 3, Z. 69-79)

„Ja, durchaus positive, weil wir erleben es ja an unseren Klienten, die wir oft Schritt für Schritt an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Weil wie gesagt, ich bin jetzt für den Fachbereich zuständig – Jugendwohlfahrt und Behindertenbetreuung. In der Regel werden in den Tagesheimstätten Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Beschäftigungstherapie untergebracht, aber trotzdem schaffen es immer wieder einzelne von denen, auch am ersten Arbeitsmarkt dann angestellt zu werden.“ (Interview IV, S. 2, Z. 55-62)

„Also ich würde sagen, positive Erfahrungen mit Einschränkungen. Er ist taubstumm, er kann nicht zum Telefon gehen, ... Aber das, was er macht – körperlich, geistig – das ist tipptopp.“ (Interview V, S. 2, Z. 62-64)

„Unterschiedlich. Ja, erstens kommt es immer auf die Art der Behinderung an, dann ist es bei so Teilleistungsstörungen oft so, dass sich die ganz gut integrieren, entwickeln im Laufe der Zeit. Bei anderen Sachen sind irgendwelche psychischen Probleme so tief verankert und verwurzelt, dass sich da selbst in ein, zwei Jahren nicht sehr viel tut, wobei man wieder sagt – tun tut sich immer was, man merkt es oft nicht sogleich, aber im Großen und Ganzen eigentlich recht positive Erfahrungen ...“ (Interview VII, S. 2f, Z. 63-70)

7.2 Arbeitssituation

Die Ausführungen zur Arbeitssituation beziehen sich zunächst auf die Merkmale des Arbeitsplatzes hinsichtlich der Dauer, der Art sowie des Umfangs der Arbeitsverhältnisse. Zudem werden in dieser Kategorie jene Tätigkeitsbereiche beschrieben, in denen die jungen Frauen und Männer mit Behinderung arbeiten/arbeiteten. Aussagen zur Zufriedenheit der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung fallen ebenso in diese Kategorie wie Angaben zur betrieblichen Integration der jungen Frauen und Männer mit Behinderung. Schließlich wird in dieser Kategorie auch festgehalten, inwiefern sich die Arbeitsverhältnisse im Laufe der Beschäftigung verändert haben.

7.2.1 Merkmale des Arbeitsplatzes

Die Unterkategorie „Merkmale des Arbeitsplatzes“ vereint alle Aussagen hinsichtlich der Dauer, der Art sowie des Umfangs aller bestehenden und beendeten Arbeitsverhältnisse.

Die Dauer der Arbeitsverhältnisse zum Zeitpunkt der Interviews variiert zwischen drei Wochen (ein Arbeitsverhältnis) und sieben Jahren (ein Arbeitsverhältnis). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt drei bis vier Jahre (vier Arbeitsverhältnisse), ein Arbeitsverhältnis besteht seit ca. einem Jahr und ein weiteres Arbeitsverhältnis bestand vier Monate.

In zwei von acht Fällen galt das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Interviews bereits als beendet. Als Gründe dafür geben die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zum einen die Arbeitsleistung (Überforderung), zum anderen fehlendes Beschäftigungserfordernis (bedingt durch das Auslaufen eines Projektes) an.

Einige Monate später wurden zwei weitere Arbeitsverhältnisse beendet. Die Hälfte der Arbeitsverhältnisse dauerte somit nicht länger als drei bis vier Jahre. Zwei Arbeitsverhältnisse wurden nach ca. vier bis sechs Monaten beendet, zwei weitere

nach ca. drei bis vier Jahren. Zur Verdeutlichung der gemachten Aussagen dienen folgende Beispiele:

„Da war es einfach das, dass die Baustelle eingestellt war. (...) Und nachdem dieser Kanal abgeschlossen war, war das Anstellungserfordernis nicht mehr gegeben. Ich habe keine Arbeit mehr gehabt für ihn, ganz einfach.“ (Interview VI, S. 4, Z. 120-127)

„... also von der einen Seite war sie mit den Tätigkeiten überfordert, auf der zweiten Seite kam es zu einem Ausgleichsversuch von den ehrenamtlichen Mitarbeitern, was dazu geführt hat, dass die ehrenamtlichen Mitarbeiter total überfordert waren, und als dritter Punkt war die Akzeptanz der alten Menschen im Speisesaal dann nicht mehr gegeben.“ (Interview VIII, S. 6, Z. 200-204)

Fünf Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung haben/hatten ein unbefristetes, drei Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ein befristetes Arbeitsverhältnis, wobei es sich bei einem/einer jungen Mann/Frau um ein Lehrverhältnis in Form einer Verlängerten Lehre handelt. Vier Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung haben/hatten eine Vollzeitstelle und vier Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung haben/hatte eine Teilzeitstelle. Aufgrund der Wirtschaftslage wechselte ein Arbeitsverhältnis nach ca. drei Jahren von einer Vollzeit- in eine Teilzeitstelle, bis es schließlich nach einigen Monaten aufgelöst wurde:

„Aufgrund der derzeitigen Wirtschaftslage ... haben wir ... ab November 2008 auf 25 Stunden reduziert, ja. (...) Im Einvernehmen, ... es wären zwei Wege gewesen, entweder die Kündigung oder auf 25 Stunden zu reduzieren.“ (Interview II, S. 6, Z. 187-195)

7.2.2 Tätigkeitsbereiche

Die Unterkategorie „Tätigkeitsbereiche“ beinhaltet Angaben der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen über die Hauptaufgaben sowie mögliche Aufstiegschancen der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung im Betrieb.

Analysiert man die Tätigkeitsbereiche der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung, so fällt auf, dass sich die Tätigkeitsbereiche der vermittelten Männer und Frauen deutlich unterscheiden.

Zu den Tätigkeitsbereichen der Männer (insgesamt zwei) gehören:

- Arbeiten im Gartencenter eines Baumarkts: Aufräumarbeiten, Handreichungen, Verpacken von Waren, Unterstützung beim Christbaumverkauf.
- Arbeiten im Zuge eines Kanalbauprojekts einer Gemeinde: Reinigungs- und Aufräumarbeiten, Handreichungen, Rasen mähen, Schneeräumungen.

Zu den Tätigkeitsbereichen der Frauen (insgesamt sechs) gehören:

- Arbeiten im Büro eines Fliesenfachmarktes: Kundentelefonate, Schriftverkehr, Bestellung von Fliesen.
- Arbeiten in einer Großküche: Waschen, Schälen und Schneiden von Obst und Gemüse, Portionieren von Salaten und Desserts, Verzieren von Keksen, Reinigungsarbeiten.
- Arbeiten im Speisesaal (Service) eines Alten- und Pflegewohnheims: Decken der Tische, Ausgabe der Speisen, Aufräumarbeiten.
- Arbeiten in der Gebäudereinigung: Reinigung von Büroräumen, WC-Anlagen sowie einer Förderwerkstätte.
- Arbeiten im Verkaufsbereich eines Sozialmarkts: Kassatätigkeit, Ausgabe von Waren, Serviertätigkeit.

Was die Perspektive eines Arbeitsplatzwechsels bzw. von Aufstiegschancen betrifft, betonen zwei der befragten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen ihr Bemühen, dem/der Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung immer wieder neue Aufgaben – zum Teil auch mit höherer Verantwortung – zu übertragen. Ein/eine weiterer/weitere Arbeitgeber/Arbeitgeberin berichtet von der zeitlichen Ausweitung und der daraus resultierenden Erweiterung des Aufgabengebietes. Eine tatsächliche Aufstiegsmöglichkeit im Betrieb wird von allen verneint. Folgende Zitate aus den Interviews verdeutlichen die Ausführungen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zum Thema „Aufstiegschancen“:

„Ich glaube, das Repertoire ist ausgeschöpft, ja. Das ist meine Meinung. Wir sind da eh schon sozial, es geht nicht mehr, also.“ (Interview II, S. 8, Z. 254-255)

„Auf einen anderen Arbeitsplatz ist nicht direkt vorgesehen, aber wie man sieht, ist es durchaus möglich, eine zeitliche Ausweitung, das heißt auch ein größerer Aufgabenbereich mit mehr Verantwortung.“ (Interview IV, S. 5, Z. 143-145)

„Es wird immer ein bisschen mehr und wenn eine Grenze erreicht wird, dann sieht man das, wenn nichts mehr geht. (...) Wir müssen das auch so machen, soweit es geht und wenn es nicht so geht, dann muss man irgendwo stehen bleiben und sagen, okay, sie hat ihr Niveau erreicht und mehr geht nicht.“ (Interview V, S. 5, Z. 138-143)

7.2.3 Zufriedenheit der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit dem Arbeitsverhältnis

In der Unterkategorie „Zufriedenheit der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit dem Arbeitsverhältnis“ werden alle Aussagen der interviewten Personen zur Zufriedenheit mit dem Arbeitsverhältnis zusammengefasst. Gefordert waren hierbei vor allem Einschätzungen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zur Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung – dazu zählt die Beurteilung fachlicher, persönlicher und sozialer Kompetenzen.

Bis auf zwei Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind/waren die Befragten mit der Arbeitsleistung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sehr zufrieden, obwohl die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung mehrheitlich als bescheiden eingeschätzt werden. Die übertragenen Aufgaben werden/wurden in sechs von acht Fällen zur vollsten Zufriedenheit ausgeführt – einige Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen bezeichnen den/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung dezidiert als wertvolle Arbeitskraft. Jene Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, die mit dem Arbeitsverhältnis unzufrieden sind/waren, geben an, dass der/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung den Anforderungen des Arbeitsplatzes – zum einen aufgrund fachlicher Inkompetenz und zum anderen aufgrund seiner/ihrer Behinderung – nicht gewachsen ist/war.

Wichtige Schlüsselqualifikationen der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen – wie zum Beispiel Pünktlichkeit, Höflichkeit, Zuverlässigkeit – werden hingegen von allen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen gelobt. Die Selbstständigkeit der Mitarbeiter/

Mitarbeiterinnen mit Behinderung wird von den interviewten Personen differenziert dargestellt: Obwohl sechs von acht Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung die ihnen übertragenen Aufgaben selbstständig erledigen können, steht/stand allen ein/eine Kollege/Kollegin – zumindest als Ansprechperson – unterstützend zur Seite. Das gilt auch für jene Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die den Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht gerecht werden/wurden. Ein/eine Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin spricht auch von mangelnder Flexibilität sowie starker Schüchternheit, sieht das Arbeitsverhältnis dadurch aber nicht gefährdet.

Mit den sozialen Kompetenzen der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen – wie zum Beispiel Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft und Kooperationsbereitschaft – sind/waren die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Großen und Ganzen sehr zufrieden. Lediglich der Umgang mit Konflikten wird von zwei Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen als problematisch eingeschätzt. Nachstehende Zitate untermauern die Unterkategorie „Zufriedenheit mit dem Arbeitsverhältnis“:

„Gut fachlich muss ich jetzt einmal sagen, ist er nicht recht gut drauf. (...) Ich glaube, die fachliche Kompetenz würde ihn zu stark belasten, glaube ich. (...) Das Arbeitsverhältnis rennt auch ... auf Arbeiter, und nicht im Angestelltenverhältnis. Eben halt wirklich diese Tätigkeiten – Unterstützen beim Wegräumen, die Wagerl zum Beispiel oder dann draußen die Christbäume einpacken. Das heißt, er packt's ein, stellt's für die Kunden weg und solche Sachen. Das macht er dann selber.“ (Interview I, S. 9f, Z. 272-296)

„Ja, die Behinderung war für uns nie das Problem, ja. Die fachliche Kompetenz ist für mich wichtig, ja. Und die ist nicht gegeben.“ (Interview II, S. 28, Z. 930-931)

„Also grundsätzlich muss man sagen, hat er natürlich jetzt eine Art Hilfsarbeitertätigkeit ausgeübt... (...) Ja, das hat er sicherlich zur besten Zufriedenheit erledigt.“ (Interview VI, S. 5, Z. 144-150)

„Wenn jetzt jemand ganz frontal auf sie zugekommen ist und gesagt hat, du hast jetzt hier einen Fehler gemacht, ja da waren die Frau Maier oder ich der Ansprechpartner, wo sie sich schon Gedanken gemacht hat, aber bei der Lösung von Konflikten hat sie immer Hilfe gebraucht. ... da hat man schon gesehen, dass sie angewiesen ist auf eine Unterstützung, auf eine gesicherte Umgebung in einer solchen Situation.“ (Interview VIII, S. 10, Z. 326-331)

7.2.4 Betriebliche Integration

Die Unterkategorie „Betriebliche Integration“ umfasst Äußerungen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zur Stellung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung im betrieblichen Umfeld. Darunter fallen sowohl Aussagen zum eigenen Verhältnis der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung gegenüber als auch Einschätzungen des Verhältnisses zu Kollegen/Kolleginnen (Interaktion, Anerkennung, usw.). Weiters wird in dieser Unterkategorie festgehalten, inwiefern die interviewten Personen gefordert sind/waren, ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen für das Thema Behinderung zu sensibilisieren.

Die Integration im Betrieb wird von sieben der insgesamt acht interviewten Personen als sehr gut bezeichnet. Analysiert man die Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, zeigt sich die erfolgreiche betriebliche Integration vor allem darin, dass Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit und ohne Behinderung miteinander die Pausen verbringen/verbrachten, dass die Mehrzahl der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung an betrieblichen Aktivitäten (wie zum Beispiel Betriebsausflügen, Mitarbeiterseminaren und Feiern) teilnimmt/teilnahm und dass für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung bei Bedarf auch Mitfahrgelegenheiten (z.B. zu Feiern) organisiert werden/wurden. Lediglich ein/eine Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin schildert auch von privaten Unternehmungen eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung mit seinen/ihren Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen.

Für einen/eine von acht Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen ergab sich hinsichtlich des Gelingens der betrieblichen Integration ein weniger positives Bild: Jener/jene Arbeitgeber/Arbeitgeberin berichtet, dass die Hauptansprechperson des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit Behinderung eine ehrenamtliche Mitarbeiterin hohen Alters war, die den/die besagten/besagte Mitarbeiter/Mitarbeiterin regelrecht „adoptierte“. Bei jeglichen Interaktionen stand die ehrenamtliche Mitarbeiterin dazwischen, wodurch es dem/der Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung nicht möglich war, sich in das Team zu integrieren. Rückblickend bezeichnet der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin die Unterstützung der

ehrenamtlichen Mitarbeiterin als destruktiv. Folgende Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen bringen die soeben gemachten Ausführungen auf den Punkt:

„Das kenne ich an und für sich, wie die Mitarbeiter reden untereinander. Ich mein, da gibt es nicht – mit dem will ich nicht, kann ich nicht oder behaltet euch den. Das gibt es nicht. (...) Irgendwelche Beschwerden gibt es in diesem Sinne aber auch nicht. Ich könnte niemanden sagen, dass irgendwer sich da abfällig äußern würde. Er ist bei den Pausen dabei, mittags dabei. Wenn dem nicht so wäre, hätten wir dort schon das Problem.“ (Interview I, S. 12, Z. 359-368)

„Also grundsätzlich, alles was Pausen betrifft, da ist er großteils mit dabei gewesen. Die haben ihre Baucontainer draußen natürlich in den Weinbergen und wenn die dort ihre Jause eingenommen haben, war er mit dabei. (...) Wenn wir von der Gemeinde irgendwelche Feierlichkeiten gehabt haben, war er immer mit dabei. Er war bestens integriert.“ (Interview VI, S. 8, Z. 242-248)

„... Kontakt hat mit den Kollegen, dass sie auch dann und wann gemeinsam was unternehmen im Privatbereich – ja, da ist sie sicher gut integriert.“ (Interview VII, S. 5, Z. 165-167)

„Also ihre Hauptansprechpartnerin war eine nahezu 80 Jahre alte Dame, der ihr einziger Sohn verstorben ist, ihr Mann im gleichen Jahr wie der Sohn verstorben ist, und die ziemlich alleine dastand. (...) Das war schon sicherlich eine fast destruktive Art der Unterstützung. Das hat natürlich auch dazu geführt, ... dass Frau Hupfer sich nicht in das Team integrieren konnte. Sie war ja komplett aufgesaugt worden von der Frau Maier.“ (Interview VIII, S. 11, Z. 341-353)

Geht es um die Anerkennung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit Behinderung als gleichwertigen/gleichwertige Mitarbeiter/Mitarbeiterin, fallen die Antworten unterschiedlich aus: Sechs von acht Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen anerkennen den/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin als gleichwertigen/gleichwertige Mitarbeiter/Mitarbeiterin, ohne den Begriff Gleichwertigkeit näher zu differenzieren. Zwei der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen betonen in diesem Zusammenhang die besondere Wertschätzung der Kollegen/Kolleginnen ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung gegenüber, weil diese Hilfstätigkeiten verrichten, die die übrigen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des Betriebes entlasten. Von zwei Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen wird der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin mit Behinderung aufgrund seiner/ihrer Arbeitsleistung nicht als gleichwertiger/gleichwertige Mitarbeiter/Mitarbeiterin anerkannt:

„Weil ich kann sie immer nur nach den Kompetenzen, was sie kann, kann ich einen beurteilen, ja. Und das ist einfach nicht gleich.“ (Interview II, S. 11, Z. 360-362)

„Gleichwertig – da würde ich mich selber belügen. Sie wird auf alle Fälle anerkannt, aber als Frau Csida! Sie ist die Frau Csida, sie hat einen eigenen Status! (...) Sie wird als Typ Mensch, so wie sie ist, akzeptiert, aber ich würde jetzt nicht sagen, dass sie eine gleichwertige Mitarbeiterin ist. Das würde ich jetzt nicht sagen. Das ist sicherlich ein bisschen zu hoch gegriffen.“ (Interview III, S. 11, Z. 311-319)

„Ja sicher. Sie ist als Hilfskraft anerkannt, jetzt nicht als Koch, sondern in dem, was sie macht ... wird sie geschätzt und sie – also nicht, dass jetzt jemand sagt, du bist nur – das sagt niemand.“ (Interview V, S. 6, Z. 190-194)

Inwiefern die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen gefordert sind/waren, ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen für das Thema Behinderung zu sensibilisieren und vor allem, wie sie das machen, beantworten die interviewten Personen so:

„Nein. Die Akzeptanz der Leute draußen ist voll da. Einfach wirklich, weil wir schon relativ lang und oft Leute dagehabt haben. Vielleicht nur für kurze Zeit, wo wir gewusst haben, okay, wie ist es dann einmal, was tut sich und es gibt eigentlich nur Akzeptanz. Ich würd' sagen, die Akzeptanz ist zu 100 Prozent da.“ (Interview I, S. 16, Z. 514-517)

„Nein. Sie sind schon übersensibilisiert.“ (Interview IV, S. 10, Z. 303)

„Wir haben jetzt schon einen Vorteil, weil als es das erste Mal geheißen hat, dass wir einen taubstummen Lehrling bekommen und viele haben gesagt: Seid ihr deppert, was wollt ihr mit dem? Da habe ich dann gesagt, dass wir es einmal probieren und uns anschauen, was passiert. Seit wir den gehabt haben, ... mit dem gehen sie in die Pause, mit dem gehen sie am Wochenende fort, ganz normal. Er ist also als ganz normaler Mensch zugehörig. Dadurch ist es jetzt nicht weiter aufgefallen, dass sie – anders ist, sage ich jetzt einmal.“ (Interview V, S. 9f, Z. 300-307)

„Gefordert ist man als Amtsleiter immer, wenn's solche Personen gibt, die man anstellt bzw. anstellen will. Gefordert sicher. Und ich glaub, ich hab versucht, das bestens bei Herrn Fuchs zu machen und ich glaube, es ist in dem Fall recht gut gelungen.“ (Interview VI, S. 11, Z. 359-362)

Fünf von acht Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen geben an, dass die Sensibilisierung der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im Betrieb bereits sehr hoch ist, weshalb es bei der Einstellung der von der AASS vermittelten Personen nicht notwendig war, dahingehend besonders zu wirken. Ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin berichtet,

dass die Idee, Menschen mit Behinderung im Betrieb zu integrieren, nicht nur im Leitbild der Firma steht, sondern auch gelebt wird. Es finden immer wieder „Aktionstage“ statt, im Rahmen dessen Menschen mit Behinderung im Betrieb mitarbeiten, wodurch die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen für das Thema Behinderung laufend sensibilisiert werden. Drei Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen setzen die hohe Sensibilisierung der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit der Art des Betriebes (Soziale Organisation, Sozialmarkt, Alten- und Pflegewohnheim) in Verbindung und ein weiterer Arbeitgeber berichtet von der langjährigen Erfahrung mit einem/einer Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung, wodurch die Einstellung der von der AASS vermittelten Person für die Kollegen/Kolleginnen nichts Außergewöhnliches war. Ein/eine Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin gibt an, dass es immer wieder aufs Neue notwendig ist, die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des Betriebes für das Thema Behinderung zu sensibilisieren, ohne darauf einzugehen, wie er/sie das macht. Ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin berichtet von intensiven Gesprächen mit seinen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen während des Praktikums der von der AASS vermittelten Person. Ein/eine weiterer/weitere Arbeitgeber/Arbeitgeberin sieht es nicht als seine Aufgabe, mit den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen über das Handicap des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu sprechen.

7.2.5 Entwicklungen und Veränderungen

Die Unterkategorie „Entwicklungen und Veränderungen“ gibt an, ob bzw. inwiefern sich das bestehende Arbeitsverhältnis im Laufe der Beschäftigung verändert hat. Darunter fallen sowohl Änderungen hinsichtlich der Kompetenzen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit Behinderung, der Merkmale des Arbeitsplatzes, des Tätigkeitsbereiches, der Zufriedenheit der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sowie des Verhältnisses zu Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzten.

Auf die Frage nach Entwicklungen und Veränderungen innerhalb der Beschäftigungsdauer wurden für sieben Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung Veränderungen angegeben. Lediglich ein/eine Arbeitgeber/

Arbeitgeberin macht dazu keine Angaben, weil das Anstellungsverhältnis zu kurz ist, um sich dahingehend äußern zu können.

In sechs von sieben Fällen hat sich die Arbeitssituation im Laufe der Beschäftigung verbessert, wobei die Steigerung von sozialen und persönlichen Kompetenzen (wie zum Beispiel Offenheit gegenüber Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzten, Zunahme ein Selbstvertrauen) besonders häufig genannt werden. Die Verbesserung der Arbeitsleistung seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, wird von zwei Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen genannt – beide betonen allerdings, dass der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin mit Behinderung nun am Maximum seiner/ihrer beruflichen Entwicklung angelangt ist. Ein/eine weiterer/weitere Arbeitgeber/Arbeitgeberin, beobachtet eine Erhöhung der fachlichen Kompetenz des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung, die er/sie auf die laufende Lehrausbildung zurückführt. Der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin jenes Arbeitsverhältnisses, das sich im Laufe der Beschäftigung verschlechtert hat, wurde auf einen Tätigkeitsbereich mit niedrigeren Anforderungen umgesetzt, um – so der Arbeitgeber – das Risiko von finanziellen Verlusten zu minimieren. Zudem wurde bei dem/bei der genannten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin die Arbeitszeit reduziert. Die interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen beschreiben die Entwicklungen und Veränderungen wie folgt:

„Ja, es ist wie gesagt, es werden einfach nur mehr die leichtesten Aufgaben zugeteilt, weil alles andere ein zu großes Risiko für das Unternehmen darstellt, ja.“ (Interview II, S. 19, Z. 611-612)

„Ich muss sagen, verändert nur zum Positiven. Es ist natürlich so, manchmal kommen schon die Kollegen zu mir her und sagen, so, jetzt musst du wieder mit ihr reden, weil jetzt ist sie extrem spinnert und tut nicht das, was sie ihr sagen. Dann kommen sie zu mir und sagen, bitte rede mit ihr. Das kommt vor, aber deswegen ändert sich das Verhältnis nicht zum Negativen.“ (Interview III, S. 18, Z. 553-557)

„... was ich so gehört habe, die sozialen Kompetenzen von der Frau Deutsch sind durchaus besser geworden.“ (Interview IV, S. 11, Z. 361-362)

„Am Anfang war sie noch sehr verkrampt in sich, immer mit dieser inneren Angst in der verbalen Kommunikation etwas Falsches zu sagen, sich falsch zu verhalten und das ist relativ schnell verschwunden, das ist sehr viel besser geworden. Zum Schluss war sie schon ganz locker.“ (Interview VIII, S. 19, Z. 610-613)

7.3 Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung

Bei der Thematisierung der Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung wird zunächst der Frage nachgegangen, welchen Unterstützungsbedarf die von der AASS vermittelten Personen haben/hatten. Zudem erfolgt eine differenzierte Darstellung der Unterstützungsleistungen, die die Unterkategorien „Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz“ sowie „Unterstützungsleistungen außerhalb des Arbeitsplatzes“ illustrieren.

7.3.1 Unterstützungsbedarf

In der Unterkategorie „Unterstützungsbedarf“ werden Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen festgehalten, die den Unterstützungsbedarf der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung konkretisieren.

Wie aus den Ausführungen der interviewten Personen abzuleiten ist, liegt der Unterstützungsbedarf der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung vor allem im emotionalen Bereich. Das bedeutet, dass die meisten Personen durchaus in der Lage waren/sind, die ihnen übertragenen Aufgaben weitgehend selbstständig zu bewältigen. Die Mehrheit der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen hält es allerdings für wichtig, dass es im Betrieb eine (oder mehrere) Ansprechperson(en) gibt, die zum einen Arbeitsaufträge erteilt (erteilen) und zum anderen dem/der Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung bei fachlichen oder persönlichen Problemen unterstützend zur Seite steht (stehen). Zwei der interviewten Personen sehen darin allerdings keine Besonderheit, da es auch Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ohne Behinderung gibt, die diese Unterstützung brauchen:

„Im Markt sicherlich einen Mitarbeiter, der gemeinsam mit ihm etwas macht oder der ihm Aufgaben stellt, das schon. (...) Wobei das letztendlich, wenn man sich das so anschaut, für alle der Kollegen gilt. Es gibt immer Aufgaben zu verteilen. (...) Das heißt, man muss relativ viel auch mit den Leuten draußen Kommunikation halten auch und auch die Tagesabläufe planen. Da trifft es die Kollegen genauso wie Herrn Andert. ... da hat er halt einen dann, der sagt, ... machst du mir das bitte oder das wäre zu tun und dann macht er seine Sachen oder sie machen es gemeinsam oder er macht das, was er kann, alleine.“ (Interview I, S. 15, Z. 462-479)

„Also nein. Überhaupt nicht. Also ich persönlich traue mir zu sagen, dass sie gar keine braucht. (...) Mentor in dem Sinn, im klassischen Sinn, hat sie keinen. Aber sie hat mindestens, mich eingeschlossen, sicher vier oder fünf Personen, denen sie extrem vertraut. Da sind ein paar Damen dabei, die gewisse Mutterfunktionen übernehmen. (...) Die ist ein bisschen strenger zu ihr, aber umgekehrt kann sie auch zu ihr kommen bei Kleinigkeiten oder wenn sie Probleme hat. Sie kommt aber auch zu den anderen. Sie hat aber schon ihre zwei, drei ganz Lieben, denen sie sich anvertraut – sie sucht sich schon die Leute aus.“ (Interview III, S. 14f, Z. 420-436)

Von zwei Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen werden dezidiert Kommunikationsschwierigkeiten genannt:

„Ich glaube Unterstützung in der Kommunikation. (...) ... wir haben kommuniziert, aber offensichtlich hat jede Seite ein bisschen was anderes verstanden. Und es wurde dann nachbesprochen und war natürlich kein Problem.“ (Interview IV, S. 8, Z. 240-253)

„Das Hauptproblem ist, wenn man ihm sehr forsch und frech irgendetwas angeschafft hat, hat er sich irrsinnig schwer getan, sich zu artikulieren. (...) Er ist dann nervös geworden und dann hat er kaum ein Wort herausgebracht. Das ist, sag ich jetzt einmal, seine Behinderung, ... ansonsten ist er von seiner körperlichen Voraussetzung her sicherlich in der Lage, dass er wahrscheinlich fast jeden Job machen kann.“ (Interview VI, S. 9, Z. 297-305)

Vier von acht Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen orten den Unterstützungsbedarf auch im instrumentellen Bereich, wobei ein Arbeitgeber den Unterstützungsbedarf nicht auf die Behinderung des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin zurückführt, sondern auf ihre/seine mangelnden Grundkenntnisse in Mathematik. Ein/eine weiterer/weitere Arbeitgeber/Arbeitgeberin berichtet, dass es vor allem bei neuen Arbeitsaufträgen wichtig ist, entsprechend Zeit einzuplanen, weil es notwendig ist, die Arbeitsschritte mehrmals zu erklären und auch vorzuzeigen, bevor sie von dem/der Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung ausgeführt werden können.

Unterstützung beim Lernen (im Zuge einer integrativen Berufsausbildung) sowie die Unterstützung durch ganz konkrete Arbeitsanleitungen und Arbeitspläne werden von zwei weiteren interviewten Personen genannt. Den instrumentellen Unterstützungsbedarf formulieren die interviewten Personen folgend:

„Sie braucht die Unterstützung dann, wenn etwas Neues kommt, jemanden, der ihr das nicht nur ein- oder zweimal, sondern auch drei- oder viermal oder auch öfters erklärt und zeigen kann. Also es muss immer Wiederholungen geben, damit das Wiederholte gespeichert wird und dann geht das. Das ist ein Zeitaufwand, den man berücksichtigen muss, aber wenn sie es einmal hat, dann hat sie es. Es ist immer wieder eine neue Herausforderung.“ (Interview V, S. 8, Z. 237-242)

„Weil sie auch durch diese Berufsschule und ich weiß auch, da weiß ich gar nicht so wirklich, wo sie da überall Hilfe herbekommt, weil sie geht immer wieder lernen und da ist für mich – sie kommt dann und sagt: Ich habe jetzt einen Termin, wo ich lernen gehe – das wissen wir oft selber nicht so genau, ist das jetzt die AASS oder ist das diese, was weiß ich, wie die alle heißen ...“ (Interview VII, S. 10f, Z. 334-339)

„Also ich denke mir, recht viel mehr Unterstützung hätte nicht viel mehr gebracht, d.h. die Arbeitsanleitung hat sie gebraucht und die hat sie auch bekommen.“ (Interview VIII, S. 14, Z. 441-442)

7.3.2 Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz

Ausgehend von der Frage, welche Unterstützung die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung überhaupt benötigen, damit sie erfolgreich beruflich teilhaben können (vgl. Kapitel 3.3.1), ist folglich die Fragestellung interessant, welche Unterstützungsverläufe sich nach deren Vermittlung durch die AASS ergeben haben. Die Unterkategorie „Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz“ listet deshalb alle behinderungsbedingten Hilfen am Arbeitsplatz auf, die die jungen Frauen und Männer mit Behinderung nach ihrer Vermittlung durch die AASS erhalten haben bzw. immer noch erhalten. Dazu zählen zum Beispiel Kollegen/Kolleginnen oder Vorgesetzte, die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung besonders unterstützen, Job Coaches usw.

Analysiert man die Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, ergibt sich folgendes Bild: In sechs von acht Arbeitsverhältnissen wurde der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin in der Anfangszeit entweder von der AASS, einem Job Coach oder der BAS unterstützt. Die Betreuung durch die AASS hat sich – nach Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen – so gestaltet, dass der/die Arbeitsassistent/Arbeitsassistentin ca. einmal pro Woche im Betrieb war oder telefonisch Kontakt gehalten hat, um sich sowohl mit dem/der jungen Mitarbeiter/Mitarbeiterin als auch mit dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin über den Verlauf auszutauschen. Die Unterstützungsleistung des Job Coachings wird von den interviewten Personen als ein- bis zweiwöchige intensive Begleitung beschrieben, bei der es hauptsächlich darum ging, bestimmte Arbeitsschritte zu trainieren, Arbeitspläne zu erstellen, das heißt, einfach in der Einarbeitungsphase als primäre Ansprechperson für den/die neuen/neue Mitarbeiter/Mitarbeiterin da zu sein und dafür zu sorgen, dass die beauftragten Arbeiten von dem/der Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung ordnungsgemäß erledigt wurden. Das Job Coaching wurde in vier von acht Arbeitsverhältnissen in Anspruch genommen und von allen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen als wertvolle Unterstützung bezeichnet:

„Ja, das finde ich im Prinzip schon gut, weil ohne dem würde es teilweise gar nicht gehen. Weil das ist auch sehr wichtig für den Mitarbeiter, weil der braucht am Anfang einen Ansprechpartner, dem er vertraut. Weil der kommt ja nicht hierher und hat sofort das Vertrauen aufgebaut. Das braucht für so einen Menschen viel länger, weil das braucht schon eine Weile bei einem Normalarbeiter, bis er Vertrauen aufbaut. Mit dem ich reden kann, der mir die Hand hält. Das finde ich sehr wichtig. Das hätte auch bei Frau Csida nie funktioniert, sie wäre gar nicht hergekommen, ohne dass wer mitgeht.“ (Interview III, S. 20, Z. 590-597)

„Dieses Coaching ist etwas, das Sinn macht. (...) Ja, dass da jemand kommt und sich wirklich mit den Menschen zusammensetzt, die behinderten Menschen jetzt in der Arbeit anleitet oder eben Stellenbeschreibungen gestalten – sich das zu überlegen und für jeden sozusagen die richtige Sprache zu finden. Es ist für die behinderten Menschen ja oft auch ganz wichtig, eine Bezugsperson zu haben und wenn man jetzt in einen neuen Betrieb hingeht, dann hat man die natürlich nicht. Der Jobcoach ist dann immer dabei und erkennt aus dem professionellen Blickwinkel heraus, woran liegt es jetzt, ist vielleicht die Arbeitsorganisation verbesserungsfähig, oder hat es grundsätzlich irgendwelche noch ungeklärte Fragen. Das macht Sinn. Also auch hier war das Jobcoaching schon sehr spannend.“ (Interview VIII, S. 13, Z. 407-419)

Ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin berichtet von der laufenden Unterstützung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin beim Lernen, und zwar durch die AASS oder die Berufsausbildungsassistenz (der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin scheint dahingehend keine Differenzierung vorzunehmen), die von Anfang an dabei war und nach Aussage des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin sehr gut organisiert ist. Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin betont die Wichtigkeit dieser Unterstützung, da der/die junge Mann/Frau dadurch die Möglichkeit hat, auch in der Berufsschule erfolgreich zu sein und somit eine Lehrausbildung – voraussichtlich sogar in der normalen Lehrzeit – abzuschließen:

„Ja sicher, von der AASS hat sie diese Lernunterstützung, die mit ihr lernen auch in der Berufsschule ... (...) ... sie ist aber auch eine, die kann das alles irrsinnig gut annehmen und kann das alles nützen und war für sie so sicher wichtig und gut, damit sie jetzt einfach auch erfolgreich in der Schule sein kann. Da sieht man auch gleich einmal – weil, dass man da am Arbeitsplatz ganz gut mitkommt, aber in der Schule ist es halt dann doch ...“ (Interview VII, S. 7f, Z. 232-239)

Lediglich zwei Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen geben an, dass der/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung – direkt am Arbeitsplatz – weder in der Einarbeitungszeit noch im Laufe der Beschäftigung von betriebsfremden Personen unterstützt wurde. Die Einschulung der von der AASS vermittelten Personen wurde in beiden Fällen von einem/einer Kollegen/Kollegin übernommen. Die Notwendigkeit (Möglichkeit), professionelle Unterstützung heranzuziehen, wurde nicht gesehen:

„Ja, das ist im Prinzip bei uns ja nicht so, weil bei uns ist das – Unterstützung, sie hat den HASCH-Abschluss gemacht (...) wenn die jetzt zehn Jahre in einem Autobetrieb gearbeitet hat und dann wechselt sie in einen Tischlereibetrieb, ist das wieder ganz neu, also die muss von null anfangen. Vielleicht ein bisschen eine Arbeitserfahrung kann sie mitnehmen ... da kann ein Arbeitsassistent nicht unterstützen, weil wir haben spezifische Programme zum Arbeiten ...“ (Interview II, S. 12, Z. 381)

„Also ich sag jetzt einmal, ich glaube nicht, dass es notwendig gewesen wäre, jetzt da zusätzlich ab und zu dort irgendjemanden vorbeizuschicken, der einfach ihn dort versuchte zu unterstützen oder ihn einfach interviewte: Wie schaut's aus, gibt's wo Troubles? Ich glaube, diese Funktion haben wir da in der Gemeinde, also wahrscheinlich ich als Person, als Amtsleiter, wahrgenommen.“ (Interview VI, S. 9, Z. 284-289)

Die Unterstützung durch Kollegen/Kolleginnen oder Vorgesetzte – sozusagen als Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen bei fachlichen oder persönlichen Problemen – wird von allen interviewten Personen genannt. Jedem/jeder Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin mit Behinderung steht/stand im Betrieb mindestens eine Person zur Seite, die eine gute Beziehung zum/zur unterstützten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin hat/hatte und mehr oder weniger eine Mentoren-/Mentorinnenfunktion übernimmt/übernahm. Lediglich ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin berichtet vom unglücklichen Unterstützungsverlauf durch den/die Mentor/Mentorin, die sehr vereinnahmend war. Folgende Zitate aus den Interviews verdeutlichen die eben gemachten Aussagen:

„Wir haben in jeder Abteilung einen Teamleiter, ja. Der Teamleiter ist bei uns der Herr Maier. Das ist an und für sich der Chef vom Gartencenter. (...) Und mit dem hat er immer Kontakt. Und das, ich muss sagen, das funktioniert super. (...) Oder er kommt zu uns. Wir haben ihm gesagt, wenn der nicht da ist, automatisch, dass er zu uns kommt. (...) Er muss wissen, wo er hingehen muss. Wenn er irgendein Problem hat, dass er weiß, zu dem kann er gehen.“ (Interview I, S. 7f, Z. 217-229)

„Also ich würde sagen, es ist zum einen, es gibt mehrere Personen. Es ist zum einen die Anlaufstelle für alle Probleme natürlich die Arbeitsassistentin, das ist die vertrauteste Person. Ich würde sagen, wenn es jetzt um Arbeitsabläufe oder irgendetwas geht, dann ist es die Kollegin, die zweite Reinigungskraft. Und zum Teil ist es auch das Sekretariat.“ (Interview IV, S. 9, Z. 280-285)

„Wenn sie ein Problem hat, dann kommt sie zu mir, weil ich bin für sie ihr Chef. Sie kommt zu mir und sagt das und das, wenn sie etwas braucht, oder wenn sie später kommt aus irgendeinem Grund.“ (Interview V, S. 9, Z. 287-289)

„Das war die Ehrenamtliche, ja. Also die damalige Überlegung war, dass der ehemalige Küchenleiter auch so diese Mentorfunktion übernimmt, nur dazu ist es überhaupt nicht gekommen. Das hat alles die ehrenamtliche Mitarbeiterin gemacht. Das ist sicher auch etwas, das ich beim nächsten Mal anders machen würde, also die Rollenteilung. Es ist dann irgendwo das Gefühl entstanden, dass sie eh so viel Unterstützung hat, denn entweder war die Frau Maier oder die Frau vom Job Coaching dabei und dann hat sich, glaube ich, auch der Mentor etwas leichter getan, sich zurückzuziehen und zu sagen, da ist ja schon so viel, da bin ich überflüssig.“ (Interview VIII, S. 16, Z. 505-512)

7.3.3 Unterstützungsleistungen außerhalb des Arbeitsplatzes

Die Unterkategorie „Unterstützungsleistungen außerhalb des Arbeitsplatzes“ umfasst Angaben der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zu Unterstützungsleistungen, die außerhalb des Arbeitsplatzes liegen, die für das Zustandekommen sowie die Stabilität der Arbeitsverhältnisse aber wesentlich sind/waren. Dazu zählen zum Beispiel Unterstützungsleistungen durch Familie, Freunde oder verschiedene Dienste, wie etwa eines/einer Psychologen/Psychologin.

Analysiert man die Aussagen der interviewten Personen, zeigt sich, dass die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung in einem hohen Maß von der Familie gefördert und begleitet wird. Alle acht Befragten sehen die Familie als zentralen Unterstützungspfeiler. Zwei Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen nennen als weitere außerbetriebliche Unterstützungsquellen einen/eine Psychologen/Psychologin sowie eine Frauenberatungsstelle. Die eben gemachten Ausführungen sollen folgende Zitate veranschaulichen:

„Also zum Beispiel bei der Frau Deutsch ist die Mutter eine ganz wichtige Ressource. (...) Ich höre immer wieder, dass zum Beispiel bei Erkrankung dann die Mutter angerufen hat und ja, auch die Arbeitsassistentin immer wieder auch Kontakte zur Mutter hat.“ (Interview IV, S. 10, Z. 328-334)

„Die Familie ist sicher wichtig für ihn. Der Vater ist jetzt Gemeinderat, war damals, als er angestellt wurde, noch nicht. Die Mutter ist selbst in der Gemeinde als Reinigungskraft beschäftigt. Ich sag jetzt einmal, von dort her hat er sicher die Unterstützung gehabt, vom Elternhaus her und das Andere hat sich alles dann ergeben.“ (Interview VI, S. 12, Z. 396-400)

„... sie hat in ihrem zweiten Berufsschuljahr hat sie sich recht gefürchtet vor diese – irgendwelche Fächer, wo sie den Computer braucht und da weiß ich, da hat sie ihre Schwester recht unterstützt...“ (Interview VII, S. 12, Z. 378-381)

„... da hat man ja gesehen, dass Frau Hupfer wirklich die Chance einer familiären Umgebung hatte, die, glaube ich, wirklich keine Mühe unterlassen hat – seit Frau Hupfer auf die Welt gekommen ist – um sie vorzubereiten, sie zu prägen und das war total einwandfrei. Ein absolut höfliches Auftreten, Pünktlichkeit, aber sehr sehr stark begleitet von der Familie, die sich sehr bemüht hat. Das hat es mir natürlich sehr schwer gemacht diese Trennung vorzunehmen, weil der Vater war ständig hier und hat versucht, sie, wo es nur

ging, zu unterstützen, aber er kann halt nicht statt ihr im Speisesaal sein.“ (Interview VIII, S. 9, Z. 286-293)

7.4 Unterstützungsleistungen für Betriebe, die Menschen mit Behinderung beschäftigen

Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung kann nur dann erfolgreich sein, wenn sowohl auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen als auch auf die Bedürfnisse von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen durch entsprechende Unterstützungsleistungen reagiert wird. Diese Kategorie stellt deshalb alle betrieblichen Unterstützungsleistungen ins Zentrum, die die interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen bei der Anstellung des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung in Anspruch genommen haben. Die Kategorie gliedert sich in die Unterkategorien „Information und Beratung“, „Job Coaching“ sowie „Finanzielle Fördermaßnahmen“.

7.4.1 Information und Beratung

Die Unterkategorie „Information und Beratung“ subsumiert zunächst Einschätzungen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen hinsichtlich deren Informationsstand zu bestehenden Förderungsmaßnahmen für Betriebe sowie rechtlichen Bestimmungen im Rahmen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Zudem äußern sich die interviewten Personen in dieser Kategorie darüber, ob bzw. durch wen sie bei der Anstellung ihres/ihrer Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung beraten wurden und wie sie die bestehenden Beratungsleistungen bewerten. Aussagen zum erhöhten Kündigungsschutz werden ebenso in dieser Kategorie festgehalten.

Aus den Ausführungen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen ist ersichtlich, dass sich die Mehrzahl der Personen – wenn nicht persönlich, dann zumindest als Betrieb – ausreichend über Unterstützungsleistungen sowie rechtliche Bestimmungen im

Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung informiert fühlt. Ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin klagt über mangelnde Öffentlichkeitsarbeit, wenn es darum geht, Menschen mit Behinderung als Arbeitskräfte zu „vermarkten“. Der Informationsservice von Behörden wird von einem/einer weiteren Arbeitgeber/Arbeitgeberin kritisiert. Als Beispiele dafür lassen sich folgende Zitate aus den Interviews ansehen:

„Also ich persönlich vielleicht nicht 100%ig. Aber die Firma mit Sicherheit, weil die Firma dann auch dementsprechend kommt, sei es – ich nehme auch oft Lehrlinge, das hat jetzt nichts mit Behinderung zu tun – aber da nehme ich verstärkt Lehrlinge mit schulischen Problemen und da gibt es auch diverse Unterstützungen und der Betrieb wird sehr wohl informiert ...“ (Interview III, S. 19, Z. 570-575)

„Also ich fühle mich bestens informiert, weil wenn es irgendwelche Probleme gibt, melde ich mich an die AASS.“ (Interview IV, S. 12, Z. 382-383)

„Wenn ich jetzt keine Person habe, und es gibt am Arbeitsmarkt solche Personen, die untergebracht werden sollen und auch mit Förderungen der Dienstgeber finanziell unterstützt werden sollen, dort ist es sicherlich zu wenig, die Information. Wenn ich jemanden habe in meiner Gemeinde und ich weiß, das wäre gut den dazubehalten ... dann werd' natürlich ich aktiv.“ (Interview VI, S. 14f, Z. 471-476)

„Ja, alleine durch die Job Coachs. Also die Behörden selbst tun ja wenig.“ (Interview VIII, S. 19, Z. 623)

Fragt man die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen nach dem erhöhten Kündigungsschutz, wird klar, dass einige der Befragten die genauen Richtlinien nicht kennen. Folgende Aussage eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin macht das deutlich:

„Gut, ja, das ist so ein Thema, das man kennt. (...) Wobei die genauen Richtlinien kenne ich nicht. ... es ist klar, dass ein Schutz da ist, da sein muss letztendlich, um nicht irgendwie den einmal für einfache Arbeiten auszunutzen ... das ist klar. Okay, nehm ich ihn, brauche ich geschwind jemanden, der 14 Tage den Dreck wegräumt und nach 14 Tagen sage ich danke, das war's wieder. Das ist schon klar, dass es auch notwendig ist, ja, das ist uns durchaus bewusst.“ (Interview I, S. 21, Z. 659-670)

Ohne auf die genauen Richtlinien einzugehen, befürworten vier der insgesamt acht interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen den erhöhten Kündigungsschutz für begünstigt behinderte Personen, zwei Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sprechen

sich dezidiert dagegen aus und zwei weitere Befragte stehen dem erhöhten Kündigungsschutz differenziert gegenüber. Nach Ansicht der Befürworter scheinen es Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung am Arbeitsmarkt besonders schwer zu haben, weshalb sie den erhöhten Kündigungsschutz auch bejahen:

„Generell wenn man Menschen mit Behinderung aufnimmt, kann das nur eine langfristige Geschichte sein. Ich stelle mich auf etwas ein und das ist auch gut so. Wenn der Betrieb einmal schlechter geht oder es kommt wirklich zur Kündigung, dann sollten wirklich die Menschen, die es schwierig haben einen Arbeitsplatz zu finden, sicherlich besser geschützt werden wie ein normaler Mensch.“ (Interview III, S. 21f, Z. 651-656)

Jene Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, die sich gegen den erhöhten Kündigungsschutz aussprechen, sehen darin zum einen eine Hemmschwelle für Betriebe, Menschen mit Behinderung einzustellen. Zum anderen sieht ein/e Arbeitgeber/Arbeitgeberin die Gefahr, dass der durch den erhöhten Kündigungsschutz vorhandene Status von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung oftmals ausgenützt wird. Folgende Zitate aus den Interviews verdeutlichen die Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen:

„Aber es nutzen, ich kann das jetzt nicht sagen, ich habe jetzt einen Fall gehabt und jetzt sind nicht alle Schafe schwarz, ja. Aber er hat es halt zu 100 Prozent ausgenutzt. Und wenn das bei mehreren vorfällt, klar ist dann der Pessimismus zu solchen Leuten ...“ (Interview II, S. 23, Z. 754-757)

„Ja im Grunde ist es ein erhöhter Kündigungsschutz, aber die Kündigung erfolgt ja trotzdem, wenn es nicht passt. Auf der anderen Seite glaube ich schon, dass viele Einrichtungsleiter, gerade in Einrichtungen, die vielleicht nicht gerade so viele Erfahrungen mit behinderten Mitarbeitern gesammelt haben, als ein riesen Hemminstrument. (...) In einem Unternehmen mit 25 Mitarbeitern, wo ich jetzt einen behinderten Menschen einstelle und mir da vorab anschau, welchen Schutz der mit sich bringt, dann überlege ich wahrscheinlich schon, ob es nicht vernünftig ist, diese Ausgleichszahlung vorzunehmen.“ (Interview VIII, S. 21f, Z. 703-713)

Die Gefahr, dass der erhöhte Kündigungsschutz für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen ein Einstellungshindernis darstellen könnte, wird auch von jenen interviewten Personen gesehen, die dem erhöhten Kündigungsschutz differenziert gegenüber stehen. Folgende Aussage soll das bekräftigen:

„An und für sich gut. Ich weiß nur teilweise von Bekannten, dass sich die zum Beispiel keinen Feststellungsbescheid holen, weil sie sagen, sonst habe ich nie eine Chance, dass ich irgendwo einen Job bekomme ... hat halt alles zwei Seiten, aber das sind halt mehr so private Erfahrungen ...“ (Interview VII, S. 14f, Z. 467-474)

Geht man nun der Frage nach, von wem die einstellenden Betriebe informiert und beraten wurden, wird deutlich, dass die AASS bei der Anstellung von Menschen mit Behinderung eine zentrale Informations- und Beratungsquelle darstellt. In allen acht Arbeitsverhältnissen stand die AASS dem Betrieb – insbesondere zu Beginn des Arbeitsverhältnisses – beratend zur Seite. Als Beratungsinhalte nennen die interviewten Personen vor allem Informationen über finanzielle Zuschüsse, Hilfe bei der Abwicklung verschiedener Anträge, Informationen über Stärken und Schwächen des/der Bewerbers/Bewerberin sowie Hinweise zum Angebot der Arbeitsbegleitung. Obwohl in den meisten Fällen die Intensität des Kontakts zur AASS im Laufe der Beschäftigung weniger wurde, betonen alle Befragten, dass es jederzeit möglich ist/war die AASS im Bedarfsfall zu kontaktieren und deren Unterstützung zu erhalten. Sieben von acht interviewten Personen bezeichnen den Beratungsservice der AASS als sehr gut. Lediglich ein Befragter hält sich in der Beurteilung ein wenig zurück – er bezeichnet den Service der AASS als „okay“:

„Es ist natürlich, die AASS hat die ganzen Anträge gemacht.“ (Interview II, S. 19, Z. 629-630)

„Also es ist laufend die Beratung da und wirklich auch die Unterstützung vorher, während der Einarbeitungszeit und wie wir sehen, jetzt auch nachher.“ (Interview IV, S. 14, Z. 456-457)

„... können wir dort sofort anrufen und wenn ein Problem auftaucht, kommt jemand und unterstützt uns, oder sie, das ist ganz gleich.“ (Interview V, S. 13, Z. 411-412)

„Ja, das sind Leute, die sich einsetzen und die haben wahrscheinlich auch ihre eigenen Konzepte und ihre eigenen Ansprechpartner überall. (...) auch beim AMS und haben dann diese Informationen sehr differenziert, sehr aktuell, und das ist ein Service, weil sie wissen, man hat die Hände voll zu tun. Wenn ich dann für einen Menschen mit Behinderung tagelang (...) AMS kontaktieren muss, um irgendwelche Informationen zu bekommen, dann verzichte ich vielleicht auch eher darauf, denn das geht sich nicht aus. Das haben, glaube ich, die Begleiter auch sehr verstanden und dieser Service ist schon eine ganz wichtige Komponente...“ (Interview VIII, S. 20, Z. 658-669)

Stellt man nun die erbrachten Dienstleistungen der AASS den dezidiert ausgesprochenen Erwartungen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen an die AASS gegenüber, ergibt sich folgendes Bild: Sieben von acht Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen bringen ihre Erwartungshaltung gegenüber der AASS klar zum Ausdruck. Lediglich eine Person nennt keine Erwartungen, betont aber, dass sich diese erfüllt haben und dass die AASS im Bedarfsfall immer vor Ort ist. Ein/eine weiterer/weitere Arbeitgeber/Arbeitgeberin gibt an, dass sich der Betrieb von der AASS gar nichts erwartet, weil es im Unternehmen eine Mitarbeiterin gibt, die die betriebliche Integration von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung begleitet und unterstützt – so gesehen die Aufgaben der AASS übernimmt. Die AASS hält den Kontakt zum/zur Arbeitgeber/Arbeitgeberin lediglich, um Personen mit Behinderung für Praktika zu vermitteln, von denen einige bereits erfolgreich integriert wurden. Dass die AASS bei Problemen als Ansprechperson zur Verfügung steht, wünschen sich drei Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen. Ehrlichkeit, verlässliche Vorinformationen über die Stärken und Schwächen der Person sowie die Überprüfung der Passung zwischen den Fähigkeiten eines/einer zukünftigen Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung und den Anforderungen des Arbeitsplatzes werden von drei weiteren befragten Personen genannt. Fünf von acht Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen sagen ganz klar, dass sich ihre Erwartungen auch erfüllt haben. Folgende Zitate aus den Interviews verdeutlichen die eben gemachten Ausführungen:

„An und für sich brauchen wir die nicht. Wir sind selbstständig. (...) ... für uns ist es nur das, wenn die AASS kommt und sagt, wir hätten wen, wir hätten gern mal geschaut, wie geht's einmal, welche Möglichkeiten sehen Sie einmal, in Form von einem Praktikum zum Beispiel. Wir haben auch einige Mitarbeiter daraus im Betrieb integrieren können, die sich ganz gut entwickelt haben.“ (Interview I, S. 22, Z. 686-695)

„Ja, die werden sehr erfüllt, weil im Bedarfsfall sind sie immer vor Ort.“ (Interview IV, S. 14, Z. 464)

„Die Erwartung ist, dass man im Notfall auf Hilfe zurückgreifen kann, bis dieser Mensch wirklich vollständig integriert ist und bis alles problemlos läuft. Das ist gegeben und somit auch erfüllt.“ (Interview V, S. 13, Z. 421-423)

„... es war natürlich aufgrund dessen, dass der Herr Fuchs aus der Gemeinde ist und wir ihn kennen, nicht jetzt so erforderlich, aber ansonsten erwartet man

sich das schon, dass man anständig informiert wird über die Person.“ (Interview VI, S. 19, Z. 614-616)

„Also bei der Frau Hupfer wurden diese Erwartungen erfüllt. Wie gesagt, im Allgemeinen erwarte ich von der AASS vor allem diese Übereinstimmung zu überprüfen, also sich mit dem Arbeitsplatz vertraut zu machen und nachdem die AASS die einzige Stelle ist, die den behinderten Menschen sehr gut kennt, sie wirklich zu überprüfen und sich zu überlegen, passt das und kann das wirklich funktionieren oder nicht.“ (Interview VIII, S. 23, Z. 751-756)

Wie bereits angedeutet, berichtet ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin von unternehmensinternen Unterstützungsstrukturen, die – nach Ansicht des/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin – die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderung – vor allem auch für den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin – erleichtern: Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin erzählt, dass es im Konzern eine Mitarbeiterin gibt, die eigens damit beschäftigt ist, die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderung zu begleiten und zu unterstützen. Jene Mitarbeiterin bezeichnet der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin als zentrale Ansprechperson für Informations- und Beratungsleistungen – die Abwicklung sämtlicher Formalitäten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung laufen über diese Stelle. Die Wertschätzung dieser betriebsinternen Unterstützungsleistung bringt der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin folgendermaßen zum Ausdruck:

„Dass sie sich einfach um die ganzen Formalitäten gekümmert hat. Das heißt, die ganze Abwicklung war nicht in unseren Händen – Gott sei Dank, kann man sagen. Das ist ein sehr umfangreiches Gebiet. Und ich glaub, das ist auch der große Vorteil dann, der es für die Märkte leichter macht auch. Dadurch muss ich mich um den Mitarbeiter kümmern. Das ist meine Aufgabe oder unsere Aufgabe. (...) Und alles andere, wenn irgendetwas ist, kommt die Frau Maier und sagt okay., setzen wir uns zusammen, das und das ist zu klären.“ (Interview I, S. 17, Z. 533-540)

„Weil wenn ich weiß, wenn etwas ist, ich habe einen zentralen Ansprechpartner, der sich nur mit dem auseinandersetzt. Der vielleicht auch Probleme gehabt hat, die ähnlich gelagert sind, wo man sagt, so und so haben wir's gelöst. Das ist sicher der große Vorteil.“ (ebd., S. 21, Z. 675-678)

Als weitere Informations- und Beratungsquellen für Betriebe werden von drei interviewten Personen das BASB sowie das AMS erwähnt, wobei einer/eine der

Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit den genannten Servicestellen sehr zufrieden zu sein scheint:

„... BASB ... Sehr gut. ... AMS ... Ja, auch gut. (...) Ja, weil im Laufe der Zeit, auch weil man weiß, mit welchen Anliegen wendet man sich an welche Person, dann haben wir auch keine Probleme.“ (Interview VII, S. 13, Z. 417-427)

Die Äußerungen der anderen beiden Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zum Informations- und Beratungsservice des BASB bzw. AMS fallen hingegen weniger erfreulich aus:

„Direkt nicht. Nur indirekt, eben über die berufliche Integration und ich weiß nur von den Mitarbeiterinnen, dass sie sich von dieser Seite oft mehr Unterstützung wünschen würden. Für Betriebe in der Wirtschaft. (...) Ich meine, wir sind ein Psychosozialbetrieb, wir sind sehr viel verständnisvoller, entgegenkommender. Ich glaube, wenn ich das richtig verstanden habe, dass Betriebe in der freien Wirtschaft schon mehr Unterstützung, Information von dieser Seite brauchen würden.“ (Interview IV, S. 12, Z. 391-398)

„... BASB ... Ich persönlich empfinde es als schlecht, also ein Amt, das von den Steuerzahlern ganz einfach getragen wird und finanziert wird, da müsste eine ganz andere, eine beratende – im wahrsten Sinne des Wortes – beratende Unterstützung sein. Wir wissen auch, es ist immer schwer, pauschal irgendwelche Meinungen zu äußern. Vielleicht sind es einfach nur die falschen Leute, die mich da jetzt betreuen. Ich weiß es nicht, aber da kommt nichts an Beratung. Ich meine, es ist ein netter, gepflegter Umgang, aber es ist das Ausfüllen von zwei Zetteln und das ist wirklich nichts, was mit Beratung zu tun hat. Das finde ich schade. ... AMS ... Nein, also ganz schlecht. (...) Beratungstechnisch, ich meine, man arrangiert sich. Aus meinem persönlichen Umfeld habe ich dann Freunde, die beim AMS arbeiten und die tue ich dann ... kontaktieren, aber so soll es ja nicht sein. Die Leute, die dafür zuständig sind, wenn man jetzt quasi als Anonymer dort hingehet und nachfragt, das lässt viele viele Wünsche offen.“ (Interview VIII, S. 19f, Z. 630-655)

7.4.2 Job Coaching – Unterstützungsquelle für Betriebe

Die Unterkategorie „Job Coaching“ versteht sich in diesem Kapitel als Unterstützungsquelle für Betriebe, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, und erfasst dementsprechend alle Aussagen der Befragten zu diesem Thema.

Wie bereits im Kapitel 7.3.2 erwähnt, wurde das Unterstützungsangebot des Job Coachings in vier von acht Arbeitsverhältnissen in Anspruch genommen und von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen als wertvolle Unterstützung für den/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung bezeichnet. Durch die Beratung von Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzten sowie die Entlastung betriebseigenen Personals anerkennen einige der Befragten den Wert des Job Coachings auch als Unterstützungsquelle für den Betrieb. Folgende Zitate aus den Interviews bekräftigen diese Aussage:

„Ich denke mir, dass für beide Betroffenen, vor allem am Anfang, diese Sachen sehr wichtig sind. Weil das Ganze etwas sensibilisiert – es gehört der Vorgesetzte, die Kollegen auf das Ganze vorbereitet. Das ist selten, dass jemand wirklich damit umgehen kann. Weil jeder weiß, dass es sie gibt, die Behinderten aber keiner weiß wirklich damit umzugehen.“ (Interview III, S. 12, Z. 361-365)

„Das war sicherlich eine der besten Ideen, die wir bis jetzt gehabt haben, damit da jemand mitkommt, weil das ist sicher am ersten Tag, in der ersten Woche (...) eine Belastung, eine Herausforderung. Man muss sich ja mit ihr beschäftigen. Ich kann nicht sagen, geh jetzt und mach das. Man muss ihr das zeigen, man muss ihr das ein paar Mal zeigen und da war das sicher der optimale Fall, dass da jemand dabei war, der das organisiert hat und geschaut hat, dass sie den Job macht. Sie hat dadurch Sicherheit gehabt, wir haben eine gehabt, weil nichts passieren hat können, weil jemand da war für sie.“ (Interview V, S. 7, Z. 221-228)

7.4.3 Finanzielle Fördermaßnahmen

Die Unterkategorie „Finanzielle Fördermaßnahmen“ beinhaltet alle Äußerungen der interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zu finanziellen Fördermaßnahmen für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Analysiert man die Aussagen der interviewten Personen, lässt sich feststellen, dass alle Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen finanzielle Fördermaßnahmen befürworten, diese allerdings unterschiedlich begründen und bewerten:

Nach Ansicht eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin erbringen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung oftmals nicht die gleichen Leistungen wie

Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ohne Behinderung, weshalb finanzielle Hilfen – vor allem in konjunkturschwachen Zeiten – unbedingt notwendig sind. Der/die interviewte Arbeitgeber/Arbeitgeberin formuliert dies folgend:

„Na sicherlich sehr wichtig. In Zeiten der Konjunkturschwächen ... brauche ich es ganz einfach irgendwo. Weil wenn ich auf der einen Seite den jetzt herinnen habe und dafür wen anderen nicht in den Markt integrieren kann oder nicht aufnehmen kann, dann wird es schwierig, weil vielleicht doch auch nicht die gleichen Leistungen immer möglich sind. Und damit denke ich, muss es sicher über Förderungen auch machbar, durchführbar sein.“ (Interview I, S. 13, Z. 415-421)

Ein/eine weiterer/weitere Arbeitgeber/Arbeitgeberin berichtet, dass der Betrieb derzeit keine finanziellen Förderungen bekommt, weil der/die Mitarbeiterin mit Behinderung bereits seit sieben Jahren im Betrieb ist. Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin stellt fest, dass es die Größe des Betriebes erlaubt, den/die jungen/junge Mann/Frau mit Behinderung im Betrieb zu behalten und sieht darin auch eine Vorbildfunktion für andere Betriebe, weshalb die Kosten-Nutzen-Kalkulation nicht so streng sein darf. Hätte der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin einen eigenen Betrieb, müsste er/sie bestimmt genauer kalkulieren. Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin bringt dies folgendermaßen auf den Punkt:

„Ich sage, Kosten-Nutzen-Rechnung: Wenn sie nicht da ist, fällt es uns extrem auf, dass sie nicht da ist. Weil sie Aufgaben macht, die sonst niemand macht ... dann merkt man erst, wie sehr sie uns abgeht. (...)Vom Finanziellen her, wenn ich wieder als Privatperson rechnen würde, von einem eigenen Betrieb (...) Ich würde sicher nichts verschenken, außer ich habe wirklich so einen Betrieb, dass ich sage, ich kann es mir leisten und dazu zähle ich unseren Betrieb – wir müssen da ein Vorzeigebetrieb sein – eine Vorreiterrolle machen und dementsprechend dafür Geld ausgeben. Aber als Privatperson würde ich das schon ganz genau kalkulieren.“ (Interview III, S. 21, Z. 621-639)

Ein Arbeitnehmer betont die Unverhältnismäßigkeit der finanziellen Unterstützungsleistungen zu den Aufwendungen, die ein Betrieb durch die Beschäftigung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung hat. Er bringt dies folgendermaßen zum Ausdruck:

„... es gibt Förderungen, Unterstützungen und es gibt auch öffentliche Gelder. Das ist sicher ein schöner Nebeneffekt, aber man muss dafür dann auch wieder etwas investieren in irgendeiner Form. Entweder muss man Zeit investieren, damit man denen etwas zeigt ... das ist dann eh wieder ungerechtfertigt meiner Meinung nach.“ (Interview V, S. 11, Z. 359-363)

Ein weiterer/weitere Arbeitgeber/Arbeitgeberin ärgert sich, weil die finanziellen Förderungen in keinem Verhältnis zur Behinderung eines Menschen stehen. Er/sie ist der Ansicht, dass die Gelder nach dem „Gießkannenprinzip“ verteilt werden, was der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin für falsch hält. Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin wünscht sich eine differenzierte, dafür aber spürbare Förderung. Er/sie formuliert dies auf folgende Weise:

„Die stehen in keinem Verhältnis mit der Behinderung selbst. ... dieses Gießkannenprinzip ist, glaube ich, hier das Falsche. Natürlich, wenn man sich die Gesamtsumme anschaut, ist das ein Riesenbetrag, der investiert wird, aber ich habe das Gefühl, es wird viel zu undifferenziert. Also es sind Menschen, die haben jetzt eine Knieprothese oder Rückenbeschwerden, die sind ja im Grunde genommen viel leichter integrierbar als Menschen mit kognitiven Behinderungen oder sonstigen Behinderungen. Ich würde mir wünschen, dass nicht jeder gleich viel bekommt, sondern dass man sich hier eine Möglichkeit überlegt, um differenziert zu fördern, aber dann auch spürbar. (...) Aber bei Mitarbeitern die 30 Jahre ... die haben ein sehr hohes Gehalt und dort sind die maximalen Förderungen kein Thema mehr, wo man sagt, das entspricht dem Aufwand oder den Ausfallszeiten ... Das ist dann ein reines finanziell betrachtet defizitäres Geschäft.“ (Interview VIII, S. 21, Z. 674-689)

Die Kriterien, nach denen die finanziellen Mitteln verteilt werden, werden von einem/einer weiteren Arbeitgeber/Arbeitgeberin kritisiert: Der/die Befragte schildert vom Arbeitsverhältnis mit einem/einer Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung, das – aufgrund der Befristung von fünf Monaten – nicht gefördert wurde. Nach Ansicht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin ist diese Vorgehensweise falsch, weil dadurch positive Erstkontakte zu Betrieben möglicherweise verbaut werden. Folgendes Zitat verdeutlicht die Aussage des/der Befragten:

„Mit den Förderungen habe ich jetzt in diesem Vertretungsfall ein bisschen Kontakt bekommen und habe dann erfahren, dass nachdem es jetzt um ein befristetes Dienstverhältnis gegangen ist von, glaube ich, fünf Monaten, dass das zu wenig ist, um eine Förderung zu erhalten. Und das finde ich eigentlich nicht ganz richtig, weil wenn man denkt, das sind unter Umständen erste

Kontakte, das sagt nicht, dass wir nächstes Jahr eine Stelle zu vergeben haben.“ (Interview IV, S. 13, Z. 424-430)

Die Frage, inwiefern befristete Fördermaßnahmen die Stabilität und Dauerhaftigkeit von Arbeitsverhältnissen beeinflussen, werfen folgende Aussagen zweier interviewter Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen auf:

„Ja, die ersten drei Jahre, zumindest die ersten zwei waren sicher unterstützend. (...) ... jetzt ist sie schon im vierten Jahr, da gibt es keine Förderungen und das ist jetzt nur mehr eine soziale Entscheidung.“ (Interview II, S. 21, Z. 690-697)

Obwohl der/die oben zitierte Arbeitgeber/Arbeitgeberin mit dem – zum Zeitpunkt des Interviews noch bestehenden – Arbeitsverhältnis sehr unzufrieden ist, spricht er sich gegen eine Weiterführung der Förderungen aus – diese dienen seiner Meinung nach als Einstiegshilfe. Das Arbeitsverhältnis wurde nach ca. 3,5 Jahren beendet. Der/die zweite Arbeitgeber/Arbeitgeberin gibt an, dass er/sie mit den finanziellen Unterstützungsleistungen sehr zufrieden war. Eine erneute Anstellung des/der ehemaligen Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung sieht er/sie nur im Zusammenhang mit einer neuerlichen Förderung:

„... nur dort liegt halt das Problem, dass es immer wieder so Arbeitslose gibt ... die übers AMS, die nicht behindert sind, und wo ich auch ähnliche Förderungen erhalte. Also, ich sag jetzt einmal, wenn es keine Förderung für ihn gibt, glaub ich nicht, dass ihn die ... anstellen wird ...“ (Interview VI, S. 17, Z. 555-559)

Ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin bezeichnet die finanziellen Förderungen als passend, wobei der/die Befragte bemerkt, dass es für den Betrieb immer ein bisschen mehr sein kann.

7.5 Geschlechtsspezifische Einsichten

Die Kategorie „Geschlechtsspezifische Einsichten“ sammelt Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zu ihren bisherigen unterschiedlichen Erfahrungen mit männlichen und weiblichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung.

Hierunter fallen ua. Ausführungen zu etwaigen Unterschieden hinsichtlich des Unterstützungsbedarfs sowie der Stellung des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin im betrieblichen Umfeld. Ferner wird in dieser Unterkategorie festgehalten, warum sich die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen für einen männlichen bzw. eine weibliche Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung entschieden haben und ob sich die Anforderungen und Erwartungen an die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung hinsichtlich des Geschlechts unterscheiden.

Fragt man die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen danach, warum sie sich für einen jungen Mann bzw. eine junge Frau mit Behinderung entschieden haben, geben vier von acht Befragten dafür keinen speziellen Grund an – die Personen wurden von der AASS vermittelt. Die Hälfte der interviewten Personen ließ sich bei ihrer Entscheidung von traditionellen Vorstellungen von geschlechtstypischen Männer- bzw. Frauenberufen leiten. Die AASS als vermittelnde Stelle, sieht ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin dafür mitverantwortlich:

„Der Grund war eindeutig der, dass bei diesen Arbeiten kann ich keine Frau einsetzen ... ich kann ja keine Frau beim Kanalbau einsetzen.“ (Interview VI, S. 22, Z. 732-735)

„Ja, also sicher in welchem Bereich wir gerade jemanden suchen, schwerpunktmäßig. Ob es eher jemand ist für das Lager oder eher wer für die Küche ... also so, wenn jemand sehr viel, sehr schwer heben muss, sind das traditionellerweise die Männer, die sich da leichter tun. So emanzipieren kann man sich nicht, dass man dann die körperlichen Vorteile ausgleicht.“ (Interview VII, S. 18, Z. 594-599)

„Genau, aber wie gesagt, es kommen immer die Angebote auf uns zu und wahrscheinlich ist es auch so von der Assistenz schon eine ... Überlegung, dass der Sozialbereich dann eher für Frauen, weil ich hab wirklich in all den Jahren nie einen Mann mit Behinderungen vorgestellt bekommen.“ (Interview VIII, S. 26, Z. 860-863)

Geschlechtsspezifische unterschiedliche Erfahrungen mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung werden von der Mehrheit der Befragten kaum wahrgenommen. Nach Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen liegen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern „in der üblichen Bandbreite“: Ein/eine

Arbeitgeber/Arbeitgeberin ist der Ansicht, dass Männer flexibler sind. Ein/eine weiterer/weitere beobachtet Unterschiede im Umgang mit Konflikten:

„Nein, ich glaube aber trotzdem, ein Mann ist flexibler als eine Frau.“ (Interview II, S. 30, Z. 982)

„Das ist wirklich der einzige Unterschied bei Frauen, wenn viele Frauen sind – vor allem, man muss immer unterscheiden, auf welchem Level die sind: je weniger sie ausgebildet sind, obwohl ich weiß gar nicht, ob das mit Ausbildung zu tun hat – hinterrücks reden. Männer sagen sich das eher gleich ins Gesicht.“ (Interview III, S. 29, 873-877)

„Also ich denke mir, die Unterschiede bewegen sich in der natürlichen Bandbreite der Unterschiede. Männer und Frauen sind, Gott sei Dank, auch unterschiedlich.“ (Interview IV, S. 17, Z. 543-545)

Hinsichtlich der Stellung der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung im betrieblichen Umfeld ergibt sich ein ähnliches Bild: Keiner/keine der Befragten stellt dahingehend geschlechtsspezifische Unterschiede fest. Als Beispiel dafür dient folgende Aussage eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin:

„Soweit ich jetzt wieder den Vergleich ziehen kann aus den beiden Mitarbeitern, merke ich eigentlich keinen Unterschied. Weil er ein Mann ist, wird er anders angesprochen oder mit ihm geredet – merke ich eigentlich keinen Unterschied. Das ist ganz normal.“ (Interview V, S. 16, Z. 516-519)

Den Unterstützungsbedarf von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung setzen alle acht interviewten Personen nicht mit dem Geschlecht in Verbindung. Viele der Befragten sehen den Unterstützungsbedarf in Relation zur Behinderung oder dem Persönlichkeitsbild einer Person, obgleich ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin betont, dass Frauen durchaus mehr Unterstützung bedürfen – dem Zitat abzuleiten aber eher im Sinne von Frauenförderung:

„Das kann ich mir nicht vorstellen. Ich glaube nicht, dass die mehr brauchen oder dass irgendjemand mehr braucht. Das kommt auch immer auf die Behinderung an – durch diese braucht jemand vielleicht mehr ...“ (Interview V, S. 16, Z. 506-508)

„Das ist schwierig zu sagen. Könnt ich mir vielleicht vorstellen, dass bei Frauen vielleicht es schwieriger ist und dass man die vielleicht mehr unterstützen sollte. Ich kann jetzt nur von konkreten Fällen ausgehen, die die Gemeinde betreffen,

aber wenn ich jetzt so global drüberschau über ganz Österreich, könnte ich mir schon vorstellen, dass es wichtiger wäre, Frauen eher zu unterstützen oder etwas mehr zu forcieren als Männer.“ (Interview VI, S. 23f, Z. 774-779)

Geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Erwartungshaltung bzw. der Anforderungen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen an ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung werden von fast allen Befragten verneint. Folgende Aussage eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin ist als Beispiel dafür anzusehen:

„Nein, warum sollten wir? (...) Der Einsatzbereich ist dort – in der Farbenabteilung zum Beispiel, habe ich halt die Farben zu machen; in einer Baustoffabteilung sind Fliesen zum Tragen – okay, wenn einer sagt, ich mache es. Wir haben auch in vielen Bereichen weibliche Mitarbeiter im Baustoffbereich in den Märkten draußen. Da gibt es auch nicht die Unterscheidung.“ (Interview I, S. 26, Z. 839-845)

Lediglich ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin gibt an, entsprechend geschlechtsspezifischer Kriterien unterschiedliche Erwartungen und Anforderungen zu stellen, die sich allerdings bereits bei der Jobvergabe äußern. Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin bringt dies folgendermaßen zum Ausdruck:

„Also, ich sag jetzt einmal, man muss von vornherein unterscheiden, für welchen Bereich oder für welchen Arbeitsaufwand suche ich jetzt die Person. Und dann muss man schon unterscheiden, ob das eher eine Frau bewältigen kann oder ein Mann. Für die Reinigungsarbeit wird wahrscheinlich eher eine Frau dann durchführen, weil es vielleicht von der Geschichte her die Evolution so mit sich gebracht hat, dass die halt eher für den Haushalt gesorgt haben ...“ (Interview VI, S. 24f, Z. 809-815)

7.6 Förderliche und hemmende Faktoren

Im letzten Fragenkomplex waren die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen aufgefordert, den Integrationsprozess zu reflektieren und Aspekte aufzulisten, die die berufliche Integration von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung gefördert bzw. behindert haben. Zudem nennen die interviewten Personen Vorschläge, wie

Unterstützungsleistungen (sowohl für Betriebe als auch für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen) verbessert werden könnten, sodass junge Frauen und Männer mit Behinderung erfolgreich beruflich teilhaben können. Die Frage, ob die interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen ein weiteres Mal einem/einer jungen Mann/Frau mit Behinderung einen Arbeitsplatz anbieten würden, schließt die Kategorie „Zukunftsvorstellungen“ ab.

Obwohl einige der folgenden Punkte bereits in vorherigen Kapiteln dargestellt wurden, folgt nun trotzdem eine Auflistung jener Aspekte, die nach Ansicht der interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung besonders fördern bzw. behindern, weil sie von diesen dezidiert als solche genannt werden:

Einen zentralen Stellenwert im Rahmen der beruflichen Integration von jungen Frauen und Männer mit Behinderung dürften Praktika einnehmen. Vier von acht Befragten geben an, dass Praktika die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderung fördern. Die interviewten Personen betonen zum einen, dass der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin durch das Kennenlernen der Person im Arbeitskontext die Möglichkeit hat, sich persönlich über das Leistungsvermögen des/der zukünftigen Mitarbeiters/Mitarbeiterin ein Bild zu machen. Zum anderen kann dadurch die Passung zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Fähigkeiten der Person optimal abgestimmt werden. Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin eines bereits beendeten Arbeitsverhältnisses bedauert, dass der Anstellung im speziellen Fall kein Praktikum vorangestellt war. Er/sie räumt ein, dass es durch ein Praktikum nicht zur Anstellung des/der ehemaligen Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung und in weiterer Folge nicht zur Auflösung des Dienstverhältnisses gekommen wäre, die für beide Parteien unangenehm war. Folgende Zitate aus den Interviews verdeutlichen die Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen:

„Ich glaube, damit kann ich erst sagen, ich kann mir's vorstellen oder nicht vorstellen. Einfach, dass man den Behinderten wirklich im Markt hat und man sieht, was macht er, wie macht er das.“ (Interview I, S. 24, Z. 751-753)

„Hätten wir die Möglichkeit gehabt, bei der Frau Hupfer ein Praktikum zu machen, hätte man die ganze Sache im Praktikum erkennen können. (...) ... auch für sie selbst ist ein aufgelöstes Dienstverhältnis wiederum etwas anderes als ein Praktikum und ich denke mir, es wäre auch für ihr Selbstbewusstsein oder die mentale Stärke ... besser gewesen als ein Praktikum.“ (Interview VIII, S. 16f, Z. 526-550)

Als weiteren förderlichen Aspekt nennen zwei Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen die Unterstützungsleistung des Job Coachings. Die Befragten nehmen dazu folgendermaßen Stellung:

„Förderlich war sicher, dass wir gewusst haben, was auf uns zukommt, dass jemand hier war, der mit ihr die erste Woche gearbeitet hat, damit wir Unterstützung gehabt haben und damit wir nicht – also den laufenden Job müssen wir ja machen und wir haben unser Personal für den Job und nicht für Sondereinsätze.“ (Interview V, S. 14, Z. 455-459)

„Also der Job Coach sowieso klar ...“ (Interview VIII, S. 24, Z. 799)

Ein offenes betriebliches Umfeld, im Sinne der Integrationsbereitschaft auf Seiten der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Kollegen/Kolleginnen, wird von einem/einer Befragten dezidiert als positiver Einflussfaktor angeführt:

„ ... und dann auch sicherlich die Offenheit des Betriebes für Menschen mit Behinderungen von der Leitungsebene bis zum unmittelbaren Umfeld ...“ (Interview VIII, S. 24, Z. 799-801)

Von dem/der vorher zitierten Arbeitgeber/Arbeitgeberin werden auch das junge Alter sowie die Familie des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit Behinderung als förderliche Aspekte genannt, wobei der/die Befragte der Unterstützung durch die Familie differenziert gegenübersteht:

„... gefördert sicherlich auch das junge Alter ... was sofort das Gefühl hervorruft, da muss man sich ja kümmern, Familie sicherlich auch. Ich glaube, das hat jetzt noch ein bisschen gefehlt ..., dass die Unterstützung der Familie fast anstrengend wird, ich weiß jetzt nicht, wie es sich entwickelt hätte, wenn das jetzt noch länger gedauert hätte, aber da war es schon förderlich. Da war der Vater immer da und sehr bemüht und kannte natürlich die Frau Hupfer sehr gut und wusste auch schon aus der Erfahrung aus früheren Arbeitsplätzen, wo es schwierig werden könnte ...“ (Interview VIII, S. 24f, Z. 801-809)

Ein weiterer Arbeitgeber räumt ein, dass die finanziellen Unterstützungsleistungen für den Betrieb bestimmt förderlich waren, da das Arbeitsverhältnis mit dem/der Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung ohnehin nur als Karenzvertretung geplant war. Da die frühere Angestellte nicht in die Firma zurückgekehrt ist, wurde der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin mit Behinderung weiterhin im Betrieb beschäftigt. Nach ca. dreieinhalb Jahren erfolgte die Auflösung des Dienstverhältnisses:

„... wir haben neu ausgeschrieben, es war vorgesehen für ein halbes Jahr, ah für zwei Jahre, also war es im Prinzip wurscht. Wir hätten die Dame auch zurückgewollt, weil die haben wir ja eingeschult und brav gearbeitet, die war recht kompetent und natürlich habe ich gesagt, in den zwei Jahren kann, ja, da kann ja nicht wirklich etwas passieren und natürlich war das Geld auch ...“ (Interview II, S. 28, Z. 914-919)

Als nützlichen Aspekt im Rahmen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung sieht ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin die enge Kooperation mit der im Haus befindlichen AASS. Gleichzeitig räumt der/die Befragte aber ein, dass dieser intensive Kontakt möglicherweise für die selbstständige Entwicklung der jungen Frauen und Männer mit Behinderung eine Bremse sein kann. Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin formuliert dies folgend:

„Naja, ich denke mir, alles, was viele Vorteile hat, hat natürlich auch Nachteile. Dadurch, dass die berufliche Integration jederzeit vor Ort ist, könnte ich mir vorstellen, dass es auch ein bisschen eine Bremse ist für die selbstständige Entwicklung.“ (Interview IV, S. 16, Z. 510-513)

Ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin sieht das Erfolgsrezept für die Stabilität und Dauerhaftigkeit des Arbeitsverhältnisses (von bereits sieben Jahren) darin, dass er/sie in der Zusammenarbeit mit seinen/ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen bei den Stärken ansetzt und sie dementsprechend im Betrieb einsetzt. Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin bringt das im Interview folgendermaßen zum Ausdruck:

„Dass man mit den Stärken arbeitet und dementsprechend, wenn ich den Bedarf habe, die Mitarbeiter dort einsetze, wo sie ihre Stärken haben.“ (Interview III, S. 28, Z. 857-858)

Die Wichtigkeit der optimalen Passung zwischen den Arbeitsplatzanforderungen und den Fähigkeiten einer Person wird von einem/einer weiteren Arbeitgeber/Arbeitgeberin unterstrichen. Er/sie bedauert, dass die fachlichen Kompetenzen des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung nicht den Anforderungen des Stellenprofils entsprechen und bezeichnet diese Tatsache als hinderlichen Faktor. Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin regt an, dass bereits im Vorfeld einer Anstellung abgeklärt werden müsste, ob das Dienstverhältnis für beide Seiten passt. Diese „Kontrolle“ sollte – nach Ansicht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin – nicht die AASS, sondern Psychologen übernehmen:

„Nein, ich glaube, dass die AASS da falsch wäre, sondern hin und da vielleicht Psychologen/Psychologin ... (...) Da gehörte viel mehr Arbeit gemacht, dass man sagt oder vorher vielmehr eingeschult, bist du für das überhaupt geeignet oder wer geeignet ist.“ (Interview II, S. 32, Z. 1041-1054)

Ein/eine anderer/andere Arbeitgeber/Arbeitgeberin gibt an, dass die Bindung des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung an einzelne Personen dem Integrationsprozess im Betrieb nicht dienlich war. Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin würde bei einer nochmaligen Anstellung eines Menschen mit Behinderung in diesem Bereich unbedingt darauf achten, dass es mehrere Ansprechpersonen gibt. Abgesehen davon problematisiert der/die Befragte, dass der an den/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin übertragene Aufgabenbereich für alle Beteiligten neu war:

„Sicherlich die Tatsache, dass es neue Aufgaben waren. (...) Also das war sicherlich ein Faktor, der problematisch war. Die Bindung an einzelne Personen war auch problematisch. (...) Also würde ich heute das wieder machen mit jemandem, wo alle diese Kriterien zutreffen: Lebensalter, sonstige Unterstützungen, würde ich ganz ganz gezielt schauen, dass sie nicht von einer einzelnen Person angeleitet und begleitet, sondern irgendwie im Wochenrhythmus oder Dienstag, Mittwoch unterschiedlich. Ich meine, das ist natürlich ein Spagat, denn auf der einen Seite wissen wir ja, wie wichtig es ist eine Bezugsperson zu haben, aber auf der anderen Seite habe ich gesehen, wie kontraproduktiv das sein kann ...“ (Interview VIII, S. 25, Z. 812-822)

Obig zitierter/zitierte Arbeitgeber/Arbeitgeberin gibt auch den Anstoß, die finanziellen Fördermaßnahmen sowie die Beratungsleistungen für Betriebe zu verbessern. Nach Ansicht des/der Befragten läuft die Koordination zwischen den

Institutionen, die mit der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung vertraut sind (der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin nennt dezidiert das BASB und das AMS), „wie im vorigen Jahrhundert“. Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin kritisiert in diesem Zusammenhang den bürokratischen Aufwand und appelliert an die Politik, lösungsorientierte Ansätze zu bieten:

„Also ich glaube, die Finanzierung auf jeden Fall, die gehört verbessert. Auch die Beratungsleistungen der Institutionen, die damit vertraut sind, die müssten auch besser werden, denn zum Beispiel die Arbeitsassistenten unterstützen uns da bei der Antragstelle, aber die Beantragung der Anträge läuft dann ja wieder komplett abseits vom Job Coaching. Das ist dann immer so ein Geschäft zwischen BSA, AMS und wir und das funktioniert wie im vorvorigen Jahrhundert.(...) ... da würde ich mich schon freuen, wenn ... von der politischen Ebene das eine Öffnung befördern würde.“ (Interview VIII, S. 25, Z. 828-839)

Auf die Frage, ob die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen noch einmal einen/eine Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung einstellen würden, antworten alle Befragten mit „ja“. Einige der interviewten Personen betonen allerdings, dass der Bedarf gegeben sein muss. Ein weiterer/weitere Arbeitgeber/Arbeitgeberin sieht eine neuerliche Anstellung nur in Verbindung mit finanziellen Zuschüssen und ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin würde die Anstellung nur unter der Bedingung vornehmen, dass der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin mit Behinderung fachlich kompetent ist. Folgende Zitate aus den Interviews untermauern die Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen:

„Ich würde auf jeden Fall, wenn die fachliche Kompetenz gleich wäre, und ich würde die Behinderung nicht mehr so persönlich auf mich zutreffen lassen.“ (Interview II, S. 29, Z. 958-959)

„Wenn ja, ja sicher, nur es muss auch der nötige Platz vorhanden sein und auch die Arbeit für denjenigen da sein, den man – wenn ich das nicht erfüllen kann, dann kann ich nicht sagen, dass wir noch jemanden brauchen, denn wo soll ich ihn hinstellen.“ (Interview V, S. 15, Z. 473-476)

„Also wenn eine Arbeit oder möglicher Job da ist (...) ... schon einfach deswegen, weil man mit der Person grundsätzlich jetzt keine negativen Erfahrungen, sondern eher positive gemacht hat, könnt' ich mir gerade in seiner, also seine Person bezogen vorstellen, dass man ihn eventuell dann nochmals anstellt. Wie gesagt, das Problem wird sein, wenn das AMS, die jemanden zur Verfügung stellt, der 60, 70 Prozent gefördert ist oder nur 50 ...

dass dann einfach die Gemeindefinanzen sagen, nein, da krieg ich die Hälfte zurück und bei dem krieg ich vielleicht nichts.“ (Interview VI, S. 22, Z. 711-724)

8 Diskussion der Forschungsergebnisse

In diesem Kapitel sollen die am wichtigsten erscheinenden Ergebnisse und Eindrücke aus den Betriebsinterviews noch einmal hervorgehoben und diskutiert werden. Gleichzeitig erfolgt in der Diskussion die Beantwortung der dieser Diplomarbeit vorliegenden Forschungsfragen.

8.1 Einstellende Betriebe

Wie die theoretischen Ausführungen gezeigt haben, gestaltet es sich nach wie vor als äußerst schwierig, Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu gewinnen. Den vorliegenden Forschungsergebnissen zufolge sind es vor allem zwei Begründungsmuster, die Betriebe dazu veranlassen, einen jungen Mann oder eine junge Frau mit Behinderung einzustellen: Zum einen entscheiden Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen aus einem Gefühl der sozialen Verpflichtung, Menschen mit Behinderung eine Chance geben zu wollen. Zum anderen gehört es zur Imagepflege, zum Selbstverständnis von Betrieben, Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung zu beschäftigen. Als weitere Motive nennen die interviewten Arbeitgeber/ Arbeitgeberinnen: Das Kennenlernen der Person in einem Arbeitskontext, positive Vorerfahrungen in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, persönliche Bezüge zu Problemen der sozialen Integration von Menschen mit Behinderung, finanzielle Förderungen sowie das zufällige Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses. Ein entscheidendes Kriterium zur Aufnahme eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung dürfte auch die passgenaue Besetzung des Arbeitsplatzes sein. Alle interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind sich darüber einig, dass die Fähigkeiten eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen müssen. Im Zusammenhang mit der optimalen Passung zwischen den Anforderungen eines Arbeitsplatzes und den Fähigkeiten

einer Person dürften Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen Praktika große Bedeutung zumessen. So gibt die Hälfte der interviewten Personen an, dass Praktika die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderung fördern, da der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin dadurch zum einen die Möglichkeit hat, sich persönlich über das Leistungsvermögen des/der zukünftigen Mitarbeiters/Mitarbeiterin ein Bild zu machen. Zum anderen kann durch ein Praktikum ein optimales „Matching“ zwischen den Anforderungen eines Arbeitsplatzes und den Fähigkeiten einer Person erreicht werden. Auch Doose (2005, S. 45f) betont in seiner Untersuchung die überragende Bedeutung des Praktikums für die Einstellung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung.

Vergleicht man nun diese Ergebnisse mit den theoretischen Ausführungen zur Bedeutung finanzieller Unterstützungsleistungen für Betriebe (vgl. Kap. 4.3.1), lässt sich bestätigen, dass finanziellen Fördermitteln als Beschäftigungsmotiv geringe Bedeutung zukommt. Gleiches gilt für die Erfüllung der Pflichtquote (vgl. Kap. 4.2.4), die in der vorliegenden Untersuchung von keinem/keiner Arbeitgeber/Arbeitgeberin als Beschäftigungsmotiv angeführt wurde und von den Befragten differenziert beurteilt wird: Fünf von acht Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen halten die Ausgleichstaxenregelung für richtig. Als Begründungen werden u.a. das steigende Profitstreben in der Wirtschaft bei geringer werdenden Chancen für benachteiligte Gruppen genannt, wobei die (geringe) Höhe der Ausgleichstaxe auch in dieser Untersuchung, entsprechend den theoretischen Ausführungen im Kapitel 4.2.2, umstritten ist.

Den Ergebnissen zufolge lässt sich somit ableiten, dass es vorrangig nicht (kurzfristige) finanzielle Anreize sind, mit denen Betriebe für die Einstellung von Menschen mit Behinderung gewonnen werden können. Obwohl an dieser Stelle die Vermutung angestellt wird, dass die Bedeutung finanzieller Fördermaßnahmen mit der Größe eines Betriebes abnimmt. Die Ausführungen im Kapitel 8.4 werden diese Vermutung bestätigen. Viel wichtiger scheint es Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen zu sein, dass die Beschäftigung eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung auf lange Sicht einen betrieblichen Nutzen hat. Dieser Nutzen dürfte sich in letzter Konsequenz, durch z.B. ein positives Image des Betriebes oder die Anerkennung des Betriebes durch die Bereitschaft des

Unternehmens einen/eine Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung zu beschäftigen, zwar wiederum in Zahlen ausdrücken. Die theoretische Auseinandersetzung mit den Begriffen CSR (vgl. Kap. 4.2.2) und Diversity Management (vgl. Kap. 4.2.3) zeigt allerdings, dass sich dadurch die Möglichkeiten vervielfältigen, Unternehmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu interessieren.

8.2 Arbeitssituation

Im Mittelpunkt dieser Arbeit stand die Frage, wie sich die berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit Behinderung drei Jahre nach ihrer Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt gestaltet. Die Forschungsergebnisse liefern dazu folgendes Bild: Obwohl von sieben der acht interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen die Integration des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung als sehr gut bezeichnet wird, dauerte die Hälfte der Arbeitsverhältnisse nicht länger als drei bis vier Jahre an. Zwei Arbeitsverhältnisse davon wurden bereits nach ca. vier bis sechs Monaten beendet, zwei weitere nach ca. drei bis vier Jahren. Als Gründe dafür gaben die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zum einen die Arbeitsleistung, zum anderen fehlendes Beschäftigungserfordernis an. Obwohl das Auslaufen der Förderung von keinem/keiner Arbeitgeber/Arbeitgeberin explizit genannt wurde, könnte in zwei Fällen die Vermutung angestellt werden, dass dies zumindest mit ein Grund war, warum das Dienstverhältnis beendet wurde, da die oben genannten Gründe für die Beendigung des Dienstverhältnisses vor allem nach Auslaufen der Förderung verstärkt wahrgenommen wurden. Das am längsten andauernde Arbeitsverhältnis (sieben Jahre) ist dem in dieser Untersuchung einzigen Großbetrieb zuzuordnen. Die von Doose (2005, S. 42) aufgestellte Behauptung, dass die Stabilität der Arbeitsverhältnisse mit der Betriebsgröße zunimmt, scheint damit bestätigt. Analysiert man die Tätigkeitsbereiche der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung, so fällt auf, dass sich die Tätigkeitsbereiche der vermittelten Männer und Frauen deutlich unterscheiden: Zu den Tätigkeitsbereichen der Männer

gehören Arbeiten im Gartencenter eines Baumarkts sowie Arbeiten im Zuge eines Kanalbauprojekts einer Gemeinde. Die Tätigkeitsbereiche der Frauen umfassen Arbeiten im Büro eines Fliesenfachmarktes, Arbeiten in einer Großküche, Arbeiten im Speisesaal (Service) eines Alten- und Pflegewohnheims, Arbeiten in der Gebäudereinigung sowie Arbeiten im Verkaufsbereich eines Sozialmarkts. Dieses Bild erweckt den Eindruck, dass Männer scheinbar zu typisch ‚männlichen‘ Berufen und Frauen zu typischen ‚Frauenberufen‘ tendieren. Ein Grund dafür könnte in der Sozialisation der jungen Menschen liegen, die sie dazu veranlasst geschlechtsspezifische Berufe zu ergreifen. Aber auch die Tendenz von Arbeitsassistenten/Arbeitsassistentinnen in geschlechtsspezifische Sparten zu vermitteln, scheint ein Grund hierfür zu sein. Das bestätigt sich, wenn man die Aussage eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin heranzieht:

„Genau, aber wie gesagt, es kommen immer die Angebote auf uns zu und wahrscheinlich ist es auch so von der Assistenz schon eine ... Überlegung, dass der Sozialbereich dann eher für Frauen, weil ich hab’ wirklich in all den Jahren nie einen Mann mit Behinderungen vorgestellt bekommen“ (Interview VIII, S. 26, Z. 860-863).

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Arbeitsleistung äußerten sich die meisten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sehr positiv, obwohl insgesamt betrachtet die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung mehrheitlich als bescheiden eingeschätzt wurden. Wichtige Schlüsselqualifikationen der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen – wie zum Beispiel Pünktlichkeit, Höflichkeit, Zuverlässigkeit – wurden hingegen von allen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen gelobt. Einzig die Selbstständigkeit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen wurde von den interviewten Personen differenziert dargestellt: Obwohl die meisten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung die ihnen übertragenen Aufgaben selbstständig erledigen konnten/können, stand/steht allen ein/eine Kollege/Kollegin – zumindest als Ansprechperson – unterstützend zur Seite. Diesen Ergebnissen zufolge scheint es sehr wichtig zu sein, betriebsinterne Mentoren/Mentorinnen in den gesamten Integrationsprozess einzubinden. Der Aktivierung natürlicher Unterstützungspotentiale im Betrieb (vgl. Kap. 4.3.2.3) dürfte damit zentrale Bedeutung zukommen.

8.3 Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung

Im Mittelpunkt dieses Kapitels steht die Frage, welche Unterstützungsverläufe sich nach der Vermittlung der jungen Frauen und Männer mit Behinderung ergeben haben bzw. welche Art der Unterstützung die betroffenen Personen nach längerer Betriebszugehörigkeit immer noch benötigen. Gleichzeitig erfolgt eine kurze Darstellung des Unterstützungsbedarfs der vermittelten Menschen an ihren Arbeitsplätzen.

Wie den Ausführungen der interviewten Personen zu entnehmen ist, liegt der Unterstützungsbedarf der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung vor allem im sozialen und emotionalen Bereich. Das bedeutet, dass die meisten Personen durchaus in der Lage waren/sind, die ihnen übertragenen Aufgaben weitgehend selbstständig zu bewältigen. Die Mehrheit der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen hält es allerdings für wichtig, dass es im Betrieb eine (oder mehrere) Ansprechperson(en) gibt, die zum einen Arbeitsaufträge erteilt (erteilen) und zum anderen dem/der Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung bei fachlichen oder persönlichen Problemen unterstützend zur Seite steht (stehen). Dieses Ergebnis deckt sich mit den im vorherigen Kapitel gemachten Ausführungen und wird auch in verschiedenen Veröffentlichungen hervorgehoben (z.B. Doose 2007, S. 336; Gerdes 2007, S. 131f). Das Vorhandensein emotionaler Unterstützungsressourcen¹⁵ am Arbeitsplatz scheint somit für eine erfolgreiche berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung von zentraler Bedeutung zu sein.

Weiteren Unterstützungsbedarf ortet die Hälfte der befragten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen im instrumentellen Bereich¹⁶: Unterstützung beim Lernen (im Zuge einer integrativen Berufsausbildung), Unterstützung durch konkrete Arbeitspläne und Arbeitsanleitungen werden als Beispiele genannt. Im Zusammenhang mit den instrumentellen Unterstützungsleistungen wurde von allen interviewten Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen vor allem die Dienstleistung des

¹⁵ „Emotionale Unterstützungen, das sind alle Handlungen, die dem Mitarbeiter mit Behinderung signalisieren, dass er mit den Personen in seinem Arbeitsumfeld offen über seine fachlichen und persönlichen Probleme sprechen kann, ohne um seine Wertschätzung fürchten zu müssen“ (House 1981 zit. n. Schneider 2001, S. 71f).

¹⁶ „Instrumentelle Unterstützungen beziehen sich auf konkrete Hilfen am Arbeitsplatz zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben ...“ (ebd., S. 72).

Job Coachings als wertvolle Unterstützung bezeichnet. Das Job Coaching wird als ein- bis zweiwöchige intensive Begleitung beschrieben, bei der es hauptsächlich darum ging, bestimmte Arbeitsschritte zu trainieren, Arbeitspläne zu erstellen, das heißt einfach in der Einarbeitungsphase als primäre Ansprechperson für den/die neuen/neue Mitarbeiter/Mitarbeiterin da zu sein und dafür zu sorgen, dass die beauftragten Arbeiten von dem/der Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung ordnungsgemäß erledigt wurden. Zu hinterfragen ist an dieser Stelle, warum – trotz der positiven Bewertung des Job Coachings – nur die Hälfte der Betriebe diese Dienstleistung in Anspruch genommen hat. Eine Vermutung, die mit bereits bekannten Aussagen übereinstimmt, wäre, dass diese Dienstleistung aufgrund diverser Vorbehalte gegenüber externen Unterstützungsleistungen weniger in Anspruch genommen wird (vgl. Kap. 4.3.2.3). Eine weitere instrumentelle Unterstützungsquelle, die von einem/einer Arbeitgeber/Arbeitgeberin genannt wurde, ist die Berufsausbildungsassistenz (BAS), deren zentrale Bedeutung insbesondere im Hinblick auf einen positiven Berufsschulabschluss betont wurde. Schließlich wurde als Unterstützungsressource für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung am Arbeitsplatz noch die AASS genannt. Die Betreuung durch die AASS hat sich – nach Aussagen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen – so gestaltet, dass der/die Arbeitsassistent/Arbeitsassistentin ca. einmal pro Woche im Betrieb war oder telefonisch Kontakt gehalten hat, um sich sowohl mit dem/der jungen Mitarbeiter/Mitarbeiterin als auch mit dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin über den Integrationsverlauf auszutauschen. Zum Schluss dieses Kapitels soll festgehalten werden, dass – den Ergebnissen dieser Untersuchung zufolge – die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung in einem hohen Maß von der Familie gefördert und begleitet wird. Alle acht befragten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sehen in der Familie einen zentralen Unterstützungspfeiler. Dieses Ergebnis wird durch die Untersuchung von Doose (2007, S. 337) voll bestätigt.

8.4 Unterstützungsleistungen für Betriebe, die Menschen mit Behinderung beschäftigen

Es wurde bereits an mehreren Stellen dieser Diplomarbeit darauf hingewiesen, dass berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung nur dann erfolgreich sein kann, wenn sowohl auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen als auch auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen durch entsprechende Unterstützungsleistungen reagiert wird. In diesem Kapitel soll deshalb die Frage beantwortet werden, welche Art der Unterstützung die Betriebe benötigen bzw. welche Rahmenbedingungen notwendig sind, damit junge Frauen und Männer mit Behinderung erfolgreich am ersten Arbeitsmarkt teilhaben können.

Den Ergebnissen dieser Untersuchung zufolge, lassen sich verschiedene Ressourcen benennen, die als Unterstützungsleistungen für Betriebe gelten. Allen voran die AASS, die bei der Anstellung eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung eine zentrale Informations- und Beratungsquelle darstellen dürfte. In allen acht Arbeitsverhältnissen stand die AASS dem Betrieb – insbesondere zu Beginn des Arbeitsverhältnisses – beratend zur Seite. Als Beratungsinhalte nannten die interviewten Personen vor allem Informationen über finanzielle Zuschüsse, Hilfe bei der Abwicklung verschiedener Anträge, Informationen über Stärken und Schwächen des/der Bewerbers/Bewerberin sowie Hinweise zum Angebot des Job Coachings. Wie bereits im vorherigen Kapitel erwähnt, wurde das Unterstützungsangebot des Job Coachings von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen als wertvolle Unterstützung für den/die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung bezeichnet. Es sei an dieser Stelle aber auch als Ressource für Betriebe genannt, da es durch die Beratung von Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzten sowie die Entlastung betriebseigenen Personals von einigen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen als solche bezeichnet wurde. Obwohl in den meisten Fällen die Intensität des Kontakts zur AASS oder zur Arbeitsbegleitung im Laufe der Beschäftigung weniger wurde, betonten alle Befragten, dass es jederzeit möglich gewesen wäre, die AASS im Bedarfsfall zu kontaktieren und deren Unterstützung zu erhalten. Die Mehrheit der interviewten Personen bezeichnete den Beratungsservice der AASS als sehr gut. Ungeachtet dessen ließe sich an dieser Stelle hinterfragen, ob einige der bereits beendeten

Arbeitsverhältnisse noch aufrecht wären, hätte ein regelmäßiger, aktiver Kontakt durch die AASS stattgefunden. Wie im Theorieteil (vgl. Kap. 5.2.1) ausgeführt wurde, ist ein nicht abreißender Kontakt zwischen Integrationsfachdienst, Betrieb und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin ein wesentlicher Faktor, der die Stabilität und Dauerhaftigkeit von Arbeitsverhältnissen positiv beeinflusst. Natürlich stellt sich die Frage, ob das aufgrund personeller und zeitlicher Ressourcen der AASS überhaupt möglich gewesen wäre. Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit von Vermittlungen scheint dieser Aspekt aber von zentraler Bedeutung zu sein.

Stellt man nun die erbrachten Dienstleistungen der AASS den dezidiert ausgesprochenen Erwartungen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen gegenüber, lässt sich feststellen, dass diese im Großen und Ganzen erfüllt wurden. Hilfe bei Problemen, Ehrlichkeit, verlässliche Vorinformationen über Stärken und Schwächen eines/einer Bewerbers/Bewerberin sowie die Überprüfung der Passung zwischen den Fähigkeiten eines/einer zukünftigen Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung und den Anforderungen des Arbeitsplatzes scheint den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen dabei am wichtigsten zu sein.

Als weitere Unterstützungsquellen für Betriebe seien das Bundessozialamt und das AMS genannt. Aufgrund der geringen Nennung dürften Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen diesen Beratungs- und Informationsstellen im Rahmen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung im Vergleich zur Arbeitsassistenz eher geringe Bedeutung zumessen. Die Informations- und Beratungsleistungen dieser beiden Stellen werden von einem/einer Arbeitgeber/Arbeitgeberin als sehr gut bewertet. Einige der Befragten äußerten hingegen ihre Unzufriedenheit mit den Unterstützungsleistungen der benannten Stellen. Ein Grund dafür könnte sein, dass sich Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen erwarten, dass die Dienstleistung zu ihnen kommt und dass sie von einem/einer fixen Ansprechpartner/Ansprechpartnerin in allen wichtigen Fragen im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung persönlich betreut werden (vgl. Kap. 4.3.2.1). Weder beim BASB noch beim AMS dürfte dies der Fall sein. Im Zusammenhang mit dem Vorhandensein einer fixen Ansprechperson für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sei weiters auf eine unternehmensinterne Unterstützungsressource verwiesen, die von einem/einer Arbeitgeber/Arbeitgeberin sehr wertschätzend genannt wurde und die vor allem für

Mittel- und Großbetriebe interessant zu sein scheint. Die Rede ist von der Installation einer zentralen betriebsinternen Anlaufstelle, die eigens damit beschäftigt ist, die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderung zu begleiten und zu unterstützen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die AASS gefolgt von der Unterstützungsleistung des Job Coachings die wichtigsten unternehmensbezogenen Informations- und Beratungsquellen sind, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geht. Obwohl sich die Mehrzahl der interviewten Personen ausreichend über Unterstützungsleistungen sowie die rechtliche Bestimmungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung informiert fühlt, liegen scheinbar Informationsdefizite vor. Entsprechend den theoretischen Ausführungen trifft das vor allem auf den erhöhten Kündigungsschutz zu (vgl. Kap. 4.2.4). Ohne auf die genauen Richtlinien einzugehen, befürwortet die Hälfte der interviewten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen den erhöhten Kündigungsschutz. Zwei Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sprechen sich dezidiert dagegen aus und zwei weitere Befragte stehen dem erhöhten Kündigungsschutz differenziert gegenüber. Nach Ansicht der Befürworter scheinen es Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung am Arbeitsmarkt besonders schwer zu haben, weshalb sie den erhöhten Kündigungsschutz auch bejahen. Als Gegenargument wird angeführt, dass der erhöhte Kündigungsschutz ein Einstellungshindernis darstellen könnte. Ein Aspekt, der in verschiedenen Veröffentlichungen hervorgehoben wird (vgl. Kap. 4.2.4).

Schließlich sind den unternehmensbezogenen Unterstützungsleistungen finanzielle Fördermaßnahmen zuzuordnen, denen als Beschäftigungsmotiv zwar geringe Bedeutung zukommt (vgl. Kap. 8.1), deren Notwendigkeit von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen allerdings ausnahmslos bestätigt wurde. Zu hinterfragen ist an dieser Stelle, ob die derzeitige Ausgestaltung der Fördermaßnahmen passend ist, da fast die Hälfte der interviewten Personen ihre Unzufriedenheit damit zum Ausdruck brachte. Als Beispiele dafür nannten die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen die Unverhältnismäßigkeit der finanziellen Unterstützungsleistungen zu den Aufwendungen, die ein Betrieb durch die Beschäftigung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung hat oder das „Gießkannenprinzip“ nach dem diese verteilt werden. Zudem stellt sich die Frage,

inwiefern befristete Geldleistungen die Stabilität und Dauerhaftigkeit von Arbeitsverhältnissen beeinflussen. Einige Aussagen der interviewten Personen lassen die Vermutung aufkommen, dass Arbeitsverhältnisse mitunter nur so lange aufrecht erhalten werden, so lange der/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung finanziell gefördert wird:

„Ja, die ersten drei Jahre, zumindest die ersten zwei waren sicher unterstützend. (...) ... jetzt ist sie schon im vierten Jahr, da gibt es keine Förderungen und das ist jetzt nur mehr eine soziale Entscheidung“ (Interview II, S. 21, Z. 690-697):

Im angesprochenen Fall war nach Ansicht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin die Leistung des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung deutlich geringer als jene eines/einer vergleichbaren/vergleichbaren Kollegen/Kollegin. Da das Arbeitsverhältnis nach ca. 3,5 Jahren beendet wurde, könnte daraus geschlossen werden, dass der Ausgleich der Minderleistung durch die finanzielle Förderung nicht mehr gegeben war und das Dienstverhältnis deshalb beendet wurde (vgl. Kap. 4.3.1). Diese Kosten-Nutzen-Rechnung dürfte bei Kleinbetrieben strenger ausfallen als bei Großbetrieben. Ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin eines Großbetriebes, in dem bereits seit sieben Jahren ein/eine Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin mit Behinderung beschäftigt ist stellt fest, dass es die Größe des Betriebes erlaubt, Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Behinderung auch ohne finanzielle Zuschüsse im Betrieb zu behalten und sieht darin eine Vorbildfunktion für andere Betriebe. Diese Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass finanzielle Unterstützungsleistungen ein wichtiges Förderinstrument darstellen. Im Hinblick auf die Stabilität und Dauerhaftigkeit von Arbeitsverhältnissen und einen optimalen Instrumenteneinsatz scheint allerdings eine differenziertere Ausgestaltung sowie ein treffgenauerer Einsatz als bisher erforderlich.

8.5 Geschlechtsspezifische Einsichten

In dieser Kategorie scheint die geschlechtstypische Verteilung der Berufe zwischen den jungen Frauen und Männern mit Behinderung eines der gehaltvollsten Ergebnisse zu sein. Es dürfte aus dem Zusammenspiel dreier Faktoren resultieren: Wie bereits im Kap. 8.2 diskutiert, ist es zum einen wahrscheinlich, dass sich junge Menschen aufgrund ihrer Sozialisation dazu veranlasst fühlen, geschlechtsspezifische Berufe zu ergreifen. Zum anderen scheint aber auch die Tendenz von Arbeitsassistenten/Arbeitsassistentinnen in geschlechtsspezifische Sparten zu vermitteln ein Grund hierfür zu sein. Hinzu kommt nun ein weiterer Aspekt, nämlich die Motivation von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen sich für einen jungen Mann oder eben eine junge Frau mit Behinderung zu entscheiden. Den Ergebnissen der Untersuchung zufolge ließ sich die Hälfte der interviewten Personen bei ihrer Einstellungsentscheidung von traditionellen Vorstellungen von geschlechtstypischen „Männer- bzw. Frauenberufen“ leiten.

Als weiteres Ergebnis innerhalb der Kategorie „Geschlechtsspezifische Einsichten“ kann hervorgehoben werden, dass der Unterstützungsbedarf von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung scheinbar nicht mit dem Geschlecht zusammenhängt. Dies wurde von allen interviewten Personen ausnahmslos bestätigt. Vielmehr sehen die Befragten den Unterstützungsbedarf in Relation zur Behinderung oder dem Persönlichkeitsbild einer Person, obgleich ein/eine Arbeitgeber/Arbeitgeberin betont, dass Frauen durchaus mehr Unterstützung bedürfen – aber eher im Sinne einer Frauenförderung.

Anhand der gewonnenen Daten kann somit die Schlussfolgerung gezogen werden, dass weder ein „männerspezifischer“ noch ein „frauenspezifischer“ Unterstützungsbedarf feststellbar ist. Das bedeutet, dass junge Frauen mit Behinderung im Vergleich zu jungen Männern mit Behinderung keinen besonderen Unterstützungsbedarf aufweisen.

8.6 Förderliche und hemmende Faktoren

Wie bereits im Kapitel 2.1 dargestellt wurde, sind die Faktoren, die den beruflichen Eingliederungsprozess und in weiterer Folge die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Erwerbsleben positiv oder negativ beeinflussen, sehr vielschichtig. Aus Sicht der befragten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen dürften folgende Aspekte besonders bedeutsam sein, da sie von diesen dezidiert als förderlich bzw. hemmend bezeichnet wurden. Da die meisten Faktoren davon in den vorherigen Kapiteln bereits weitgehend dargestellt und diskutiert wurden, erfolgt an dieser Stelle lediglich eine tabellarischer Überblick über die von den interviewten Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen angeführten förderlichen und hemmenden Faktoren. Dieser soll den positiven bzw. negativen Einflussfaktor der jeweiligen Größe unterstreichen.

Förderliche Einflussfaktoren	Hemmende Einflussfaktoren
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebspraktische Erfahrungen ▪ Job Coaching ▪ Offenes betriebliches Umfeld ▪ Familie ▪ Finanzielle Fördermaßnahmen ▪ Enger Kontakt zur AASS ▪ Optimale Passung zwischen den Arbeitsplatzanforderungen und den Fähigkeiten einer Person ▪ Ressourcenorientierung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Starke Bindung des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung an eine einzige betriebliche Person (Mentor/Mentorin) ▪ Kündigungsschutz

Tabelle 4: Förderliche und hemmende Einflussfaktoren im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung.

9 Schlussbetrachtung

Im Mittelpunkt dieser Arbeit stand die Frage, wie sich – aus dem Blickwinkel der Betriebe betrachtet – die berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit Behinderung drei Jahre nach ihrer Vermittlung durch die Arbeitsassistenz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gestaltet. Aus den herausgearbeiteten Erkenntnissen zur Sicht der Betriebe gilt es nun Schlussfolgerungen zu ziehen, die sich auf die Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderung beziehen. Es lassen sich aus den Ergebnissen einige Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung und Optimierung von Unterstützungsleistungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Behinderung ableiten.

Wie die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, konnten die Hälfte der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung ihre Arbeitsverhältnisse etwa drei bis vier Jahre aufrechterhalten, eine Person davon sogar darüber hinaus. Damit wird bestätigt, dass es der AASS gelingt, für Menschen mit Behinderung dauerhafte Arbeitsplätze zu initiieren und berufliche Teilhabechancen zu erschließen.

Da die andere Hälfte der Arbeitsverhältnisse gescheitert ist, wäre es über die vorliegenden Ergebnisse hinausgehend bedeutend zu erfahren, welche Faktoren zum Scheitern führen. Eine Untersuchung, die mögliche Barrieren beruflicher Teilhabe von Menschen in den Blick nimmt, könnte in diesem Zusammenhang aufschlussreiche Ergebnisse liefern. Um aber mögliche Barrieren erst gar nicht aufkommen zu lassen bzw. Krisen rechtzeitig abfangen zu können, empfiehlt es sich, kontinuierliche Betreuungsstrukturen am Arbeitsplatz sicherzustellen. Sowohl Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen als auch Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind daher auf verlässliche Unterstützungsinstrumentarien angewiesen, die dazu beitragen helfen sollen, die Stabilität und Dauerhaftigkeit von Arbeitsverhältnissen zu erhöhen.

Im Hinblick auf die mangelnde Einstellungsbereitschaft von Betrieben könnten Untersuchungen aufschlussreich sein, inwiefern bestimmte arbeitsmarktpolitische Regelungen (wie zum Beispiel der erhöhte Kündigungsschutz oder die Beschäftigungspflicht) tatsächlich zur Erreichung des Ziels – Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen – beitragen und welche dabei besonders erfolgreich sind.

Da den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung zufolge finanzielle Unterstützungsleistungen für die Mehrheit der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen als Einstellungsmotiv nicht entscheidungsrelevant sein dürften, gilt es Fördermaßnahmen zu entwickeln, die sich auf die jeweiligen Motivstrukturen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen beziehen. Neben einer differenzierten Ausgestaltung der Fördermodalitäten bedarf es offensichtlich einer intensiven Aufklärungs- und Informationsarbeit für Betriebe, um etwaigen Vorbehalten und Ängsten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung entgegenzuwirken und wie bereits vorhin erwähnt, bedarf es einer aktiven, langfristigen Betreuung.

Diese Betreuung ist momentan am ehesten durch die AASS gegeben. Diese ist im Rahmen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung eine zentrale Informations- und Beratungsquelle, sowohl für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung als auch für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen. Als Ansprechperson für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen oder beschäftigen wollen, ist die AASS damit herausgefordert, nicht nur die Interessen der zu vermittelnden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung zu vertreten, sondern gleichzeitig betrieblichen Belangen gegenüber aufgeschlossen zu sein, sozusagen die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung auch aus der betriebswirtschaftlichen Perspektive zu betrachten. Obwohl den vorliegenden Forschungsergebnissen zufolge die Unterstützungsleistung der AASS von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen äußerst positiv bewertet wurde, ist es fraglich, ob die AASS – gerade in Zeiten knapper werdender Ressourcen – den gesetzlichen Auftrag als integrativer Dienstleister für Menschen mit Behinderung und Betriebe in der Umsetzung tatsächlich erfüllen kann.

Es bleibt somit als ein wichtiges Resultat dieser Untersuchung an die Politik zu appellieren, Rahmenbedingungen zu schaffen, die garantieren, dass die Bedürfnisse aller am Integrationsprozess beteiligten Parteien berücksichtigt werden können.

Literaturverzeichnis

- Anlanger, O. & Rittberger, M. (2007) (Hrsg.): Leben am Rand. Zur Integration lernbehinderter Jugendlicher. Innsbruck, Wien, Bozen: Studien Verlag.
- Arbeit und Behinderung (2009): Arbeitsmarktdaten. Abrufbar unter: http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsmarkt/arbeitsmarktdaten/ge_samarbeitslosigkeit.php (Stand: Dezember 2009).
- Badelt, C. & Österle, A. (2001): Grundzüge der Sozialpolitik. Sozialpolitik in Österreich. Spezieller Teil. Wien: Manz Verlag.
- Barloschky, K. (2000): Die Zukunft der Arbeit. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp15-00-zukunft.html> (Stand: Oktober 2009).
- Barlsen, J. & Hohmeier, J. (2001) (Hrsg.): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Düsseldorf: Verlag Selbstbestimmtes Leben.
- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG): Abrufbar unter: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253&ShowPrintPreview=True> (Stand: Oktober 2009).
- Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG): Abrufbar unter: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228> (Stand: Oktober 2009).
- Behncke, R. (2001): Die Akquisition von Arbeitsplätzen im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung. In: Barlsen, J. & Hohmeier, J. (2001) (Hrsg.): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Düsseldorf: Verlag Selbstbestimmtes Leben, S. 81-109.
- Berthel, J. & Becker, G. (2007): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Biewer, G. (2009): Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Bieker, R. (2005) (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

- Bieker, R. (2005): Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration. In: Bieker, R. (2005) (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, S. 12-24.
- Börner, S., Glink, A., Jäpelt, B., Sanders, D. & Sasse, A. (2009) (Hrsg.): Integration im vierten Jahrzehnt. Bilanz und Perspektiven. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (1992): Das Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung. Wien: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) (2003): Richtlinien zur Förderung begleitender Hilfen (§6 Abs 2 lit d BEinstG, Sonderrichtlinie zur Förderung von Arbeitsmöglichkeiten für behinderte Menschen. Abrufbar unter: http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/2/8/8/CH0292/CMS1220346918410/rl_begleitende_hilfen.pdf (Stand: Dezember 09).
- Bundesministerium für Soziale Sicherheit Generationen und Konsumentenschutz (2004): Maßnahmen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen. Evaluierung, Analyse, Zukunftsperspektiven. Wien: Bundesministerium für soziale Sicherheit Generationen und Konsumentenschutz.
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (BMSK) (2008): Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm. BABE. 2008 und 2009. Wien: BMSK.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009a): Behindertenbericht 2008. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009b): Soziale Verantwortung von Unternehmen. Abrufbar unter: <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0039> (Stand: Oktober 2009).
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2009c): Richtlinien zur Förderung begleitender Hilfen. Job Coaching. Abrufbar unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/2/8/8/CH0292/CMS1220346918410/rl_job_coaching.pdf (Stand: Oktober 2009).
- Bundessozialamt (BASB) (2007): Behinderung als Einstellungssache. Förderungsleistungen und rechtliche Bestimmungen. Wien: BASB Landesstelle Wien.

- Bundessozialamt (BASB) (2009a): Ausgleichstaxe und Prämie. Abrufbar unter: http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Ausgleichstaxe_und_Praemie (Stand: Oktober 2009).
- Bundessozialamt (BASB) (2009b): Förderungen und Vorteile für UnternehmerInnen. Abrufbar unter: http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Foerderungen_und_Vorteile (Stand: Dezember 2009).
- Bungart, J. & Putzke, S. (2001): Einarbeitung am Arbeitsplatz und der Prozess der betrieblichen Integration. In: Barlsen, J. & Hohmeier, J. (2001) (Hrsg.): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Düsseldorf: Verlag Selbstbestimmtes Leben, S. 111-160.
- Cloerkes, G. (2007): Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. Heidelberg: Edition S.
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) (Hrsg.) (2005): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. ICF. Abrufbar unter: http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endafassung/icf_endafassung-2005-10-01.pdf (Stand: Mai 2007).
- Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) (2009): Die Nutzung der ICF bei der Ausgestaltung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation) – Empfehlung der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation vom 31.03.2009. In: Die Rehabilitation. Zeitschrift für Praxis und Forschung in der Rehabilitation 48, S. 247-251.
- Diversityworks prove Unternehmensberatung GmbH (Hrsg.): Vom Nutzen der Vielfalt. Kompendium. Diversity Management. Praxisbeispiele österreichischer Organisationen. Wien.
- Doose, S. (2004): Qualität auf lange Sicht. Zur Nachhaltigkeit der von Integrationsfachdiensten vermittelten Arbeitsverhältnisse. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-qualitaet.html> (Stand: April 2008).
- Doose, S. (2005): Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Verbleibs- und Verlaufsstudie der von Fachkräften für berufliche Integration (FBI) der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Behinderungen. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-verbleibsstudie.html> (Stand: April 2008).
- Doose, S. (2007): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und

Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.

Dortmunder Erklärung (2003). In: Wacker, E., Bosse, I., Dittrich, T. u.a. (2005) (Hrsg.): Teilhabe. Wir wollen mehr als nur dabei sein. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, S. 9-10.

Eberwein, H. (1999) (Hrsg.): Integrationspädagogik. Kinder mit und ohne Behinderung lernen gemeinsam. Ein Handbuch. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Europäische Kommission (2001): Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen. Grünbuch. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Fasching, H. (2004): Qualitätskriterien in der beruflichen Integrationsmaßnahme Arbeitsassistenz. Unter besonderer Berücksichtigung von Jugendlichen mit Lernbehinderung. Münster: LIT Verlag.

Fasching, H. & Felkendorff, K. (2007): Österreich. Betriebliche Ausbildung auf der Sekundarstufe II. In: Hollenweger, J., Hübner P. & Hazemann, K. (2007) (Hrsg.): Behinderungen beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben. Expertenberichte aus drei deutschsprachigen Ländern. Zürich: Verlag Pestalozzianum, S. 85-89.

Firlinger, B., Braunreiter, M. & Aubrecht, B. (2005) (Hrsg.): MAiNual. Handbuch. Barrierefreie Öffentlichkeit. Information. Kommunikation. Inklusion. Wien: Main_Medienarbeit Integrativ.

Gedes, T. S. (2007): Durch Unterstützung von Integrationsfachdiensten in den Arbeitsmarkt. Eine qualitative Untersuchung zu Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Giga, C. & Hötten, R. (2007): Job Coaching. Nutzen von ambulanten betriebsintegrierten Angeboten zur Integration von Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-41-07-giga-coaching.html> (Stand: November 2009).

Graumann, S. (2008): Die UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/graumann-konvention.html> (Stand: Oktober 2009).

Grober, U. (1999): Der Erfinder der Nachhaltigkeit. In: DIE ZEIT 48, S. 77-91. Abrufbar unter: <http://www.agenda21-treffpunkt.de/archiv/99/pr/zei4898nachhalt.htm> (Stand: Juni 2008).

- Hagen, M., Pawlitzki, M. & Weber, E. (2009): Diversity Management. Abrufbar unter: <http://hauserconsulting.com/veroeffentlichungen/diversity-management.html> (Stand: November 2009).
- Hinz, A. (2006): Inklusion und Arbeit – wie kann das gehen? In: Impulse 39/3, S. 3-12.
- Hoffmann, H. (2005): Fachvortrag im Rahmen des dritten Werkstattgesprächs der Laube sozialpsychiatrischen Aktivitäten GmbH zum Thema „Arbeit für alle“. Abrufbar unter: http://www.samba.co.at/fileadmin/samba/presse/berichte/Presseaussendung_3_Werkstattgesprch_Laube_GmbH_1_.pdf (Stand: Juni 2008).
- Hollenweger, J., Hübner P. & Hazemann, K. (2007) (Hrsg.): Behinderungen beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben. Expertenberichte aus drei deutschsprachigen Ländern. Zürich: Verlag Pestalozzianum.
- Jarré, D. (2003): „Investitionen in flexible Nachhaltigkeit als verantwortungsvolle politische Gestaltung von gesellschaftlicher Zukunft“. In: Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit (Hrsg.): „Flexible Nachhaltigkeit“. Ein mögliches Konzept zur Erhaltung von Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Dokumentation der Jahreskonferenz 2003 vom 19. November 2003 in Graz. S. 19-28. Abrufbar unter: http://www.oeksa.at/files/publikationen/OEKSA_2003.pdf (Stand: Juni 2008).
- Kasselmann, O. & Rüttgers, J. (2005): Abschlussbericht. Projekt Integration – 8 Jahre danach. Verbleib- und Verlaufsstudie der von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe in den Jahren 1994-1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten. Münster.
- Kastl, J. M. & Trost, R. (2002): Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zur Arbeit der Modellprojekte des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung in 16 Bundesländern. Reutlingen: Pädagogische Hochschule Ludwigsburg Fakultät für Sonderpädagogik.
- Leichsenring, K. & Strümpel, C. (1997): Berufliche Rehabilitation und soziale Integration. Problembereiche und Entwicklungstendenzen. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/leichsenring-beruflich.html> (Stand: Oktober 2009).
- Leigemann, R. (2000): Zur Bedeutung von Arbeit für Menschen mit sehr schweren Körperbehinderungen. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp15-00-koerper.html> (Stand: Oktober 2009).

- L&R Sozialforschung (2008): Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004-2006. Wien.
- Mayring, P. (1996): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.
- Mayring, P. (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim & Basel: Beltz Verlag.
- Nickel, Sven (1999): Gesellschaftliche Einstellungen zu Menschen mit Behinderung und deren Widerspiegelung in der Kinder- und Jugendliteratur. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/nickel-einstellungen.html> (Stand: Juli 2009).
- Niediek, I. (2008): Ist dabei sein wirklich alles? – Konzeptionelle Anregungen zur Gestaltung von Partizipationsprozessen. In: Zeitschrift für Heilpädagogik 59/8, S. 293-298.
- Niehaus, M. (2006): Exklusion verhindern, Inklusion stärken: Ansätze zur Teilhabe am Erwerbsleben. In: Platte, A., Seitz, S. & Terfloth, K. (Hrsg.): Inklusive Bildungsprozesse. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 178-185.
- Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit (ÖKSA) (Hrsg.): „Flexible Nachhaltigkeit“. Ein mögliches Konzept zur Erhaltung von Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Dokumentation der Jahreskonferenz 2003 vom 19. November 2003 in Graz. Abrufbar unter: http://www.oeksa.at/files/publikationen/OEKSA_2003.pdf (Stand: Juni 2008).
- Paireder, K. & Niehaus, M. (2005): Diversity Management als betrieblicher Integrationsansatz für (ausländische) Mitarbeiter/innen mit Behinderungen. Abrufbar unter: http://www.heilpaedagogik-online.com/2005/heilpaedagogik_online_0105.pdf (Stand: Oktober 2009).
- Pauser, N. (2007): Mit Vielfalt gut beraten: Diversity Management als Ansatz für die psychologisch-pädagogische Beratung? Abrufbar unter: <http://www.heilpaedagogik-online.com/track.php?id=ho0307> (Stand: Oktober 2009).
- Pauser, N. & Wondrak, M. J. (2009): Diversity Management. Der Stellenwert von Diversity Management in österreichischen Unternehmen. Abrufbar unter: http://images.derstandard.at/2009/11/06/Studi_%20Diversity_Management_Ergebnisse.pdf (Stand: Dezember 2009).
- Peters, S. & Bensel, N. (2002) (Hrsg.): Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis. Wiesbaden: Gabler.

- Petz, A. (2008): Vom Quotenplatz zum begehrten Objekt des Diversity-Managements. In: Behinderte Menschen. Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten 3/4, S. 46-51.
- Pinetz, P. (2007): Unüberwindbare Übergänge?! Eine Darstellung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt von jungen Frauen und Männern mit einer Lernbeeinträchtigung. In: Anlanger, O. & Rittberger, M. (2007) (Hrsg.): Leben am Rand. Zur Integration lernbehinderter Jugendlicher. Innsbruck, Wien, Bozen: Studien Verlag, S. 33-51.
- Pinetz, P. & Koenig, O. (2009): Berufliche Teilhabeerfahrungen von Menschen mit einer so genannten geistigen Behinderung in Österreich. In: Börner, S., Glink, A., Jäpelt, B., Sanders, D. & Sasse, A. (2009) (Hrsg.): Integration im vierten Jahrzehnt. Bilanz und Perspektiven. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 186-199.
- Platte, A., Seitz, S. & Terfloth, K. (2006) (Hrsg.): Inklusive Bildungsprozesse. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Podiwinsky, C. (2005): Vielfalt goes Public. Diversity Management und Öffentlichkeitsarbeit. In: Firlinger, B., Braunreiter, M. & Aubrecht, B. (2005) (Hrsg.): MAiNual. Handbuch. Barrierefreie Öffentlichkeit. Information. Kommunikation. Inklusion. Wien: Main_Medienarbeit Integrativ, S. 74-80.
- Rauch, A. (2005): Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. In: Bieker, R. (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, S. 25-43.
- Reinders, H. (2005): Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen. Ein Leitfaden. München & Wien: R. Oldenbourg Verlag.
- RMP Sozialforschung (2007): „...sondern nur ein Frage, wo ich welche MitarbeiterInnen einsetze!“ Bedarfs- und Akzeptanzanalyse Organisationsberatung für KMU in Niederösterreich. Ein Angebot im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft Pro-Fit Niederösterreich. Wien.
- Sander, A. (1999): Behinderungsbegriffe und ihre Konsequenzen für die Integration. In: Eberwein, H. (Hrsg.) (1999): Integrationspädagogik. Kinder mit und ohne Behinderung lernen gemeinsam. Ein Handbuch. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, S. 99-107.
- Sandner, D. (2007): Einleitung. In: diversityworks prove Unternehmensberatung GmbH (Hrsg.): Vom Nutzen der Vielfalt. Kompendium. Diversity Management. Praxisbeispiele österreichischer Organisationen. Wien, S. 7-10.
- Schartmann, D. (1995): Soziale Integration durch Mentoren. Das Konzept des „Natural Support“ als Aktivierung innerbetrieblicher Unterstützungsressourcen in der beruflichen Integration vom Menschen

mit geistiger Behinderung. Abrufbar unter:
<http://bidok.uibk.ac.at/library/schartmann-mentoren.html#id3449323>
(Stand: November 2009).

- Schartmann, D. (1999): Berufliche Integration geistig behinderter Menschen – die Sicht der Betriebe. In: Gemeinsam leben – Zeitschrift für integrative Erziehung 2. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/g12-99-betriebe.html> (Stand: September 2008).
- Schartmann, D. (2005): Betriebliche Integration durch Integrationsfachdienste. In: Bieker, R. (2005) (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, S. 258-281.
- Schmid, B. (2009a): Die neue UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. In: MITMACHEN 6/09, S. 30-32.
- Schmid, B. (2009b): Beschäftigungstherapie oder Arbeitsintegration? In: MITMACHEN 3/09, S. 9-11.
- Schmid, B. (2009c): Erfolgreiche Beispiele für Arbeitsintegration in Österreich. In: MITMACHEN 3/09, S. 24-25.
- Schneider, M. (2001): Arbeitsassistentz, Arbeitsplatzassistentz, persönliche Assistentz am Arbeitsplatz für Schwerbehinderte – Begriffsklärungen und Kostenszenarien. In: Barlsen, J. & Hohmeier, J. (2001) (Hrsg.): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Düsseldorf: Verlag Selbstbestimmtes Leben, S. 67-79.
- Schnoor, H. (2006): Psychosoziale Beratung in der Sozial- und Rehabilitationspädagogik. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Schuntermann, M. F. (1999): Behinderung und Rehabilitation: Die Konzepte der WHO und des deutschen Sozialrechts. In: Die neue Sonderschule 44, 5, S. 342-363.
- Schüller, S. (2005): Wie geht es hier bitte zum Arbeitsmarkt. In: Wacker, E., Bosse, I., Dittrich, T. u.a. (2005) (Hrsg.): Teilhabe. Wir wollen mehr als nur dabei sein. Marburg: Lebenshilfe Verlag, S. 101-114.
- Sepeshri, P. & Wagner, D. (2002): Diversity und Managing Diversity. Verständnisfragen, Zusammenhänge und theoretische Erkenntnisse. In: Peters, S. & Bensel, N. (2002) (Hrsg.): Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis. Wiesbaden: Gabler, S. 121-142.
- 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. (1996): Jung und behindert – arbeits- und chancenlos? Zu den Berufs- und Lebensperspektiven für junge Menschen mit Behinderungen. In: Die neue Sonderschule 41/4, S. 262-283.
- Stigler, H. & Reicher, H. (Hrsg.) (2005): Praxisbuch. Empirische Sozialforschung in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. Innsbruck, Wien & Bozen: Studien Verlag.
- Stigler, H. & Felbinger, G. (2005): Der Interviewleitfaden im qualitativen Interview. In: Stigler, H. & Reicher, H. (Hrsg.) (2005): Praxisbuch. Empirische Sozialforschung in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. Innsbruck, Wien & Bozen: Studien Verlag, S. 129-134.
- Stöpel, F. (2005): Bedingungen des Arbeitsmarktes für die berufliche Teilhabe. In Sonderpädagogik 35/1, S. 18-32.
- Stuber, M. (2004): Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern. München: Luchterhand.
- Theunissen, G. (2009): Empowerment und Inklusion behinderter Menschen. Eine Einführung in Heilpädagogik und Soziale Arbeit. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.
- United Nations (2006): Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Abrufbar unter: <http://www2.ohchr.org/english/law/disabilities-convention.htm> (englisch) oder http://files.institut-fuer-menschenrechte.de/437/UN_BK_Konvention_Internet-Version_FINAL.pdf (deutsch) (Stand: Oktober 2009).
- UNCED (1992): Agenda 21 in deutscher Übersetzung. Abrufbar unter: <http://www.geocities.com/RainForest/7090/agd21k00.htm> (Stand: Juni 2008).
- Wacker, E., Bosse, I., Dittrich, T. u.a. (2005) (Hrsg.): Teilhabe. Wir wollen mehr als nur dabei sein. Marburg: Lebenshilfe Verlag.
- Wansing, G. (2005): Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weingart, B. (1997): Arbeit – ein Wort mit langer Geschichte. Abrufbar unter: www.ethikprojekte.ch/texte/arbeit.htm (Stand: Oktober 2009).
- Wetzel, R. (1998): What's in it for us? Integrationskultur und Integrationsfachdienste aus unternehmerischer Sicht – Thesen. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp10-98-thesen.html> (Stand: November 2009).

Wetzel, R. (1999): Übersehene Potentiale einer Beschäftigung behinderter Mitarbeiter. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/wetzel-mitarbeiter.html?hls=Behinderte> (Stand: November 2009).

Wetzel, R. (2004): Mit Unternehmen kooperieren. München & Mering: Rainer Hampp Verlag.

Anhang

A1: Interviewleitfaden zur Befragung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen.....	S. 160
A2: Lebenslauf	S. 169

Interviewleitfaden – Arbeitgeber/Arbeitgeberinnenbefragung

Gesprächseinstieg

Vielen Dank, Frau/Herr ..., dass Sie sich für dieses Interview Zeit nehmen. Wie Sie bereits wissen, führe ich dieses Interview im Rahmen einer Untersuchung durch, um herauszufinden, wie sich die berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit Behinderung in den ersten drei Jahren nach ihrer Ersteingliederung am allgemeinen Arbeitsmarkt gestaltet. Ich möchte eruieren, welchen Unterstützungsbedarf die jungen Frauen und Männer mit Behinderung haben, aber auch welche Art der Unterstützung die Betriebe benötigen, damit junge Frauen und Männer mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt teilhaben können. Es geht darum, die Thematik aus dem Blickwinkel der Betriebe zur betrachten.

Mein Kollege, Herr Stangl, setzt sich ebenfalls mit den genannten Inhalten auseinander, allerdings aus der Sicht der Betroffenen, die er zu dem Thema befragt.

Ich werde das Interview auf Tonband aufzeichnen. Die Aufzeichnung brauche ich später auch für die Auswertung Ihres Interviews. Alles, was Sie sagen, bleibt anonym und wird vertraulich behandelt.

Das Interview wird ungefähr eine Stunde dauern. Das Thema des Interviews umfasst allgemeine Angaben zum Betrieb, die Motive sowie die Kontaktaufnahme zu den Männern und Frauen mit Behinderung. Weiters möchte ich mit Ihnen über Ihre betrieblichen Erfahrungen sprechen, die Sie mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gemacht haben. Ein weiteres Thema sind die Unterstützungsleistungen sowohl für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung als auch für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und schließlich einige geschlechtsspezifische Fragestellungen.

Dazu werde ich Ihnen einige Fragen stellen. Ich werde auch versuchen, im Verlauf des Interviews das von Ihnen Gesagte zu paraphrasieren, also mit meinen Worten zusammenzufassen, um sicherzugehen, dass ich Sie auch richtig verstanden habe.

Wenn Ihnen eine Frage unklar sein sollte, fragen Sie bitte nach! Es scheint mir wichtig zu betonen, dass es kein „richtig“ oder „falsch“ gibt! Alles, was Sie erzählen bzw. berichten wollen, ist für die Untersuchung wichtig.

Allgemeine Angaben zum Betrieb

- Welcher Branche ist Ihr Betrieb zugehörig?
- Ist der Betrieb ein anerkannter Ausbildungsbetrieb?
- Wie viele Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sind in Ihrem Betrieb beschäftigt?

Motive / Kontaktaufnahme

- Was waren Ihre Beweggründe, einen jungen Mann bzw. eine junge Frau mit Behinderung einzustellen?
- Inwiefern war/ist die Behinderungsart eines Menschen für die Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis entscheidend?
- Wie fand die Kontaktaufnahme statt? Sind Sie an den Integrationsfachdienst (AASS) herangetreten, oder war es umgekehrt?
- Falls die Kontaktaufnahme seitens des Integrationsfachdienstes erfolgte: Wären Sie von sich aus auf die Idee gekommen, einen Menschen mit Behinderung zu beschäftigen? Wenn nein, warum nicht?

Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

- Hat der Betrieb früher Personen mit Behinderung beschäftigt?
 - Wenn ja, welche Erfahrungen wurden in Ihrem Betrieb mit der Beschäftigung von Frauen und Männern mit Behinderung gemacht?
 - Unterscheiden sich die Erfahrungen hinsichtlich der Behinderungsart? Wenn ja, inwiefern?
- Wenn es zu Kündigungen kam, was waren die Gründe für die Kündigung?
- Zahlt der Betrieb zurzeit eine Ausgleichstaxe?
- Seit wann ist der/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin XY bei Ihnen beschäftigt und sind Sie mit dem Arbeitsverhältnis zufrieden?
- Welche Art des Arbeitsverhältnisses besteht (unbefristet/befristet, geringfügige Beschäftigung,...)?

- Wie viele Stunden/Woche ist der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin beschäftigt?
- Welche Anforderungen bzw. Erwartungen stellen Sie an das bestehende Arbeitsverhältnis?
 - Unterscheiden sich die Anforderungen/Erwartungen an den/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit Behinderung von denen gegenüber nicht behinderten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen?

- Was sind die Hauptaufgaben des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin im Betrieb?
- Ist ein Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz mit mehr Verantwortung/höherer Bezahlung möglich/vorgesehen?

- Wie beurteilen Sie die Leistungsfähigkeit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin?
 - Wie beurteilen Sie die fachlichen Kompetenzen?
 - Wie beurteilen Sie die persönlichen Kompetenzen (Höflichkeit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Flexibilität, Motivation, Selbstständigkeit)?
 - Wie wichtig ist Ihnen das äußere Erscheinungsbild?
 - Wie beurteilen Sie die sozialen Kompetenzen (Kooperationsbereitschaft, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit)?

- Wie ist die Stellung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin im betrieblichen Umfeld?
 - Ist der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin aus Ihrer Sicht in den Betrieb integriert? Woran erkennen Sie das?
 - Wird der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin mit Behinderung als gleichwertige(r) Kollege/Kollegin anerkannt? Woran erkennen Sie das?
 - Wie verhalten sich die nicht behinderten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ihrem/ihrer Kollegen/Kollegin mit Behinderung gegenüber?
 - Beschränkt sich die Integration des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit Behinderung auf die „Arbeit“ oder gestalten die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit und ohne Behinderung auch die Pausen (Betriebsausflüge usw.) miteinander?

- Anerkennen Sie Herrn/Frau XY als gleichwertigen und gleichberechtigte(n) Mitarbeiter/Mitarbeiterin? Woran ist das erkennbar?

Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung

- Inwiefern sind – Ihrer Ansicht nach – Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderung wichtig, damit berufliche Integration erfolgreich sein kann?
- Welche Art der Unterstützung benötigt Herr/Frau XY konkret?
- Wie wurde/wird der Unterstützungsbedarf festgestellt?
- Ist der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin in der Lage, seinen Hilfebedarf zu artikulieren? Wenn nein, inwiefern wird dies berücksichtigt?
- Wie wird im Betrieb mit dem Unterstützungsbedarf des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit Behinderung umgegangen?
- Waren bzw. sind im Betrieb spezielle behinderungsbedingte Unterstützungsleistungen (Anpassungen, Hilfen) für den/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin XY vorhanden? Wenn ja, welche? Wenn nein, warum nicht?
- Wie gehen Kollegen/Kolleginnen mit dem Unterstützungsbedarf des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit Behinderung um (Rücksichtnahme und Hilfsbereitschaft oder Unverständnis und Belastung)?
- Hat der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin eine(n) festen Ansprechpartner/Ansprechpartnerin(Mentor/Mentorin), der ihn/sie im Betrieb besonders unterstützt?
- Waren/sind Sie gefordert, die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen für das Thema „Behinderung“ zu sensibilisieren? Wenn ja, wie machen Sie das?
- Wie war die (Dauer der) Einarbeitungszeit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin?
- Wurde der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin in dieser Zeit unterstützt (Kollegen/Kolleginnen, AASS, Job Coach...)?

- Wurde der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin nach der Vermittlung durch den Integrationsfachdienst bzw. nach der Einarbeitungszeit unterstützt?
 - Wenn ja, von wem? Wie sah diese Unterstützung konkret aus? Wie lange?
 - Wenn nein, hätten Sie die Unterstützung für notwendig erachtet? In welcher Form?

- Wurde der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin außer durch den Integrationsfachdienst (AASS) durch andere Dienste unterstützt? Wenn ja, durch welche? Wie sah diese Unterstützung konkret aus?
- Welche Bedeutung hatten/haben Familie bzw. Freunde im Zusammenhang mit der beruflichen Integration des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin (als Unterstützungspfeiler)?

- Gab es seit der Einstellung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis beeinträchtigt haben?
 - Wenn ja, in welchen Bereichen gab es Schwierigkeiten?
 - Wie wurde damit umgegangen?
 - Wer oder was war bei der Lösung der Schwierigkeiten hilfreich?

- Hat sich das Arbeitsverhältnis im Laufe der Beschäftigung verändert? Wenn ja, inwiefern?
 - Fachliche/persönliche/soziale Kompetenzen
 - Verhältnis zu Kollegen/Kolleginnen
 - Verhältnis zu Vorgesetzten
 - Unterstützungsbedarf des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin

Unterstützungsleistungen für Betriebe

- Fühlen Sie sich als Arbeitgeber/Arbeitgeberin ausreichend über mögliche Unterstützungsleistungen sowie die rechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von jungen Männern und Frauen mit Behinderung informiert?
 - Wenn ja, wie sind Sie zu den Informationen gekommen? Wer hat sie informiert?
 - Wenn nein, welche Informationen würden Sie sich wünschen? Von wem?

- Wie beurteilen Sie die bestehenden Unterstützungsleistungen für Betriebe, die Menschen mit Behinderung beschäftigen?
- Wie beurteilen Sie den *Informations- und Beratungsservice* des BSB (Unternehmensservice) / des AMS (Service für Unternehmen) / des Integrationsfachdienstes (AASS)?
- *Unterstützung im Betrieb*: Wie beurteilen Sie die Dienstleistung des Job Coachings bzw. der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz?
- Wie beurteilen Sie die *Förderungen*:
 - Lohnförderung AMS: Eingliederungsbeihilfe
 - Lohnförderung BSB: Integrationsbeihilfe, Entgeltbeihilfe, Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe
 - Behinderungsgerechte Adaptierung von Arbeitsplätzen
 - Schaffung von Arbeitsplätzen und Ausbildungsplätzen
 - Investive Maßnahmen zur Verbesserung der Zugänglichkeit von Betrieben für Menschen mit Behinderung
 - Schulungs- und Ausbildungskosten
 - Aktion „500“

- Wie beurteilen Sie den erhöhten Kündigungsschutz für „begünstigte Behinderte“?
- Wie beurteilen Sie die Ausgleichstaxe?

- Zurück zum bestehenden Arbeitsverhältnis: Wurde der Betrieb (der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin bzw. die Kollegen/Kolleginnen) vor- bzw. während der Einstellung des Mitarbeiters mit Behinderung unterstützt?
- Wenn ja, von wem? Wie sah die Unterstützung konkret aus (*Beratung, Unterstützung im Betrieb, Förderungen*)?
- Wenn nein, hätten Sie sich Unterstützung gewünscht? In welcher Form?

- Wurde der Betrieb (der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin bzw. die Kollegen/Kolleginnen) während der Einarbeitungszeit des/der Mitarbeiters/ Mitarbeiterin XY unterstützt?
- Wenn ja, von wem? Wie sah die Unterstützung konkret aus (*Beratung, Unterstützung im Betrieb, Förderungen*)? Wie lange?

- Wenn nein, hätten Sie sich Unterstützung gewünscht? In welcher Form?

- Wurde der Betrieb (der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin bzw. die Kollegen/Kolleginnen) nach der Einarbeitungszeit des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin XY unterstützt?
- Wenn ja, von wem? Wie sah die Unterstützung konkret aus (*Beratung, Unterstützung im Betrieb, Förderungen*)? Wie lange?
- Wenn nein, hätten Sie sich Unterstützung gewünscht? In welcher Form?

- Wurde der Betrieb (der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin bzw. die Kollegen/Kolleginnen) außer durch den Integrationsfachdienst (AASS) durch andere Dienste unterstützt?
- Wenn ja, durch welche? Wie sah diese Unterstützung konkret aus?

- Welche Erwartungen hatten/haben Sie an den Integrationsfachdienst (AASS)?
- Wurden/werden diese Erwartungen erfüllt?

- Welche Bedeutung haben folgende Dienstleistungsangebote der beruflichen Integration für Ihren Betrieb:
- Informationen über Stärken und Schwächen des/der Bewerbers/Bewerberin
- Informationen über die Behinderung
- Informationen über finanzielle Fördermöglichkeiten
- Hilfe bei der Beantragung von Fördermitteln
- Beratung von Kollegen/Vorgesetzten
- Regelmäßige Kontaktmöglichkeit
- Beratung bei der Arbeitsplatzgestaltung
- Hilfe bei der Einarbeitung
- Unterstützung in Krisensituationen
- Welche Aspekte haben die Integration des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin aus Ihrer Sicht gefördert?
- Welche Aspekte haben die Integration des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin aus Ihrer Sicht behindert?

- Wie könnten die Unterstützungsleistungen (sowohl für die Betriebe als auch für die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen) aus Ihrer Sicht verbessert werden, sodass junge Frauen und Männer mit Behinderung erfolgreich beruflich teilhaben können?
- Würden Sie ein weiteres Mal einem/einer jungen Mann/Frau mit Behinderung einen Arbeitsplatz anbieten? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

Geschlechtsspezifische Fragen

- Gibt es einen Grund dafür, warum Sie sich für eine(n) *Mann/Frau* mit Behinderung entschieden haben? Wenn ja, welchen?
- Wie sehen Ihre Erfahrungen mit männlichen Mitarbeitern mit Behinderung im Vergleich zu den Erfahrungen mit weiblichen Mitarbeiterinnen mit Behinderung aus?
 - Unterscheiden sich die Erfahrungen hinsichtlich des Geschlechts? Inwiefern? (Fachliche/persönliche/soziale Kompetenzen)
 - Benötigen – aus Ihrer Erfahrung – weibliche Arbeitnehmerinnen mit Behinderung andere bzw. mehr Unterstützung als männliche Arbeitnehmer mit Behinderung? Wenn ja, worin unterscheidet sich der Unterstützungsbedarf?
- Wie ist die Stellung einer weiblichen Arbeitnehmerin mit Behinderung im betrieblichen Umfeld im Vergleich zu einem männlichen Arbeitnehmer mit Behinderung?
 - Wie verhalten sich Kollegen/Kolleginnen gegenüber einer weiblichen Mitarbeiterin mit Behinderung?
 - Wie verhalten sich Kollegen/Kolleginnen gegenüber einem männlichen Mitarbeiter mit Behinderung?
- Stellen Sie an weibliche Arbeitnehmerinnen mit Behinderung andere Anforderungen als an männliche Arbeitnehmer mit Behinderung? Wenn ja, warum?

- Unterscheiden sich Ihre Erwartungen an eine weibliche Mitarbeiterin mit Behinderung von denen gegenüber einem männlichen Mitarbeiter mit Behinderung? Wenn ja, inwiefern?

Gibt es von Ihrer Seite noch etwas, dass Sie gerne mitteilen möchten?

Lebenslauf

Persönliche Daten

Geburtsdaten 21. Juli 1976, Kittsee
 Staatsbürgerschaft Österreich
 Familienstand verheiratet, 2 Kinder: Leo (*2005), Luis (*2006)

Werdegang

1982 – 1990 Volksschule, Wallern
 Hauptschule, Pamhagen

1990 – 1995 Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe, Neusiedl/See

1995 – 1998 **Studium der Rechtswissenschaften**, Uni Wien

1998 – 2001 **Sonderschullehrerausbildung**
 an der Pädagogischen Akademie, Wien/Strebersdorf

2001 – 2005 **Integrationslehrerin**
 Hauptschule Enkplatz, 1110 Wien
 Hauptschule Pyrkergrasse, 1190 Wien

2003 – 2010 **Pädagogikstudium** mit den Schwerpunkten
 „Berufspädagogik“ und „Berufliche Rehabilitation“, Uni Wien

2005 – 2009 **Karenzurlaub** nach MSchG

2006 **Arbeitsbegleiterin** auf Werkvertragsbasis,
 Rettet-das-Kind-Bgld.

2007/2008 **Wissenschaftspraktikum** im Rahmen des
 Forschungsprojekts „Brücken schlagen – von der Schule in
 das Arbeitsleben“, Uni Wien

2008 **Arbeitsbegleiterin** auf Werkvertragsbasis,
 Rettet-das-Kind-Bgld.

Seit 2009 **Arbeitsbegleiterin**, Rettet-das-Kind-Bgld.