

# DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

## Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung in einem landwirtschaftlichen Betrieb?!

Eine qualitativ-empirische Studie zur subjektiv wahrgenommenen Lebensqualität der  
Beschäftigten am Sunnahof

Verfasserin

Maurina Viktoria Grabner

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im September 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A297

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Diplomstudium Pädagogik

Betreuerin:

Univ.-Ass. Mag. Dr. Helga Fasching



„Jeder Mensch ist in gewisser Weise  
wie alle anderen Menschen,  
wie einige andere Menschen,  
wie kein anderer Mensch“  
(Kluckhohn & Murray 1953)





# Inhaltsverzeichnis

Danksagung .....	1
Eidesstattliche Erklärung.....	2
1. Einleitung .....	3
1.1 Forschungsstand und Forschungslücke .....	3
1.2 Die Fragestellung .....	5
1.3 Relevanz für die Heilpädagogik und Ziel der Arbeit .....	6
1.4 Aufbau der Diplomarbeit .....	7
2. Begriffsbestimmungen .....	9
2.1 Behinderung .....	9
2.1.1 ICIDH.....	10
2.1.2 ICF.....	11
2.2 Geistige Behinderung .....	14
2.2.1 Einblick in die Begriffsdiskussion .....	14
2.2.2 Begründung der Begriffswahl .....	18
2.2.3 Annäherung an den Begriff „geistige Behinderung“ .....	19
2.2.3.1 Die medizinische Perspektive .....	19
2.2.3.2 Die IQ bezogene Perspektive .....	20
2.2.3.3 Die pädagogische Perspektive.....	21
2.2.4 Verständnis von geistiger Behinderung in dieser Arbeit.....	22
2.2.5 Die Wahrnehmung von Menschen mit geistiger Behinderung in dieser Arbeit .....	23
2.3 Lebensqualität .....	25
2.3.1 Historischer Hintergrund.....	25
2.3.2 Lebensqualität nach Glatzer und Zapf .....	26
2.3.3 Lebensqualität in der Heilpädagogik.....	29
2.3.4 Bedeutung des Begriffs Lebensqualität in dieser Arbeit.....	31
2.4 Selbstbestimmung .....	35

2.4.1 Allgemeines Verständnis des Selbstbestimmungsbegriffs in der Heilpädagogik ...	35
2.4.2 Historischer Rückblick .....	37
2.4.3 Selbstbestimmung als soziale Kategorie .....	38
2.4.4 Voraussetzungen für eine selbstbestimmte Lebensgestaltung für Menschen mit geistiger Behinderung .....	39
2.4.5 Bedeutung von Selbstbestimmung für diese Arbeit .....	42
2.5 Teilhabe .....	44
2.5.1 Allgemeines Verständnis von Teilhabe .....	44
2.5.2 Zur Bedeutung der Teilhabe am Arbeitsleben .....	47
2.5.3 Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen .....	50
2.5.3.1 Die UN-Konvention .....	50
2.5.3.2 Das Behinderteneinstellungsgesetz .....	52
2.5.4 Menschen mit Behinderung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt .....	53
2.5.4.1 Menschen mit Behinderungen ohne besonderen Status .....	54
2.5.4.2 Begünstigte Behinderte .....	54
2.5.4.3 Werkstätten für Menschen mit Behinderung .....	54
2.5.5 Schwierigkeiten gleichberechtigter Teilhabe am Arbeitsleben .....	57
2.5.6 Verwendung von Teilhabe in dieser Arbeit .....	62
3. Landwirtschaft als Beschäftigungsbereich für Menschen mit geistiger Behinderung .....	65
3.1 Geschichtliche Entwicklung der Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung in der Landwirtschaft .....	66
3.1.1 Allgemeine historische Situation .....	66
3.1.2 Spezifische Modelle .....	68
3.2 Die Bedeutung der Landwirtschaft als Beschäftigungsbereich unter aktuellen Gesichtspunkten .....	71
3.2.1 Positive Aspekte der Beschäftigung .....	71
3.2.2 Negative Aspekte der Beschäftigung .....	74
3.3 Die Situation in Österreich .....	76

4. Der Sunnahof als Forschungsfeld .....	80
4.1 Entstehungsgeschichte .....	80
4.2 Zielgruppe .....	80
4.3 Arbeitsbereiche am Sunnahof .....	80
4.4. Zielsetzung .....	82
4.5 Weitere Angebote des Sunnahofes.....	83
4.6 Organisatorische und finanzielle Aspekte.....	84
5. Methodische Vorgehensweise.....	86
5.1 Qualitativ-empirische Sozialforschung .....	86
5.2 Das problemzentrierte Interview (PZI) als Erhebungsmethode.....	88
5.2.1 Allgemeines zum PZI.....	88
5.2.2 Drei Grundpositionen des PZI.....	89
5.2.3 Die Instrumente des PZI.....	90
5.3 Begründung der Methodenwahl für die vorliegende Studie .....	91
5.4 Menschen mit geistiger Behinderung als Interviewpartner.....	93
5.5 Zugang zum Forschungsfeld und Durchführung der Interviews .....	95
5.6 Die qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode .....	99
5.6.1 Allgemeines zur qualitativen Inhaltsanalyse .....	99
5.6.2 Grundformen des Interpretierens .....	100
6. Darstellung der Ergebnisse der Interviewauswertungen .....	104
6.1 Vorstellung der Interviewpersonen mittels Kurzportrait .....	104
6.2 Darstellung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse.....	109
6.2.1 Subjektives Wohlbefinden .....	110
6.2.1.1 Zufriedenheitsangaben .....	110
6.2.1.2 Probleme/Belastungen.....	114
6.2.1.3 Berufliche Zukunftsvorstellungen .....	122
6.2.2 Selbstbestimmung .....	126
6.2.2.1 Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten.....	126

6.2.3 Teilhabe .....	134
6.2.3.1 Bedeutung/ Funktion der Arbeit .....	134
6.2.3.2 Unterstützungen .....	136
6.2.3.3 Soziale Kontakte .....	140
7. Beantwortung der Forschungsfrage(n) .....	147
7.1 Wie wirkt sich die Arbeit auf das subjektive Wohlbefinden aus? .....	147
7.2. Kann der Sunnahof ein höheres Maß an Selbstbestimmung für die Beschäftigten realisieren? .....	150
7.3 Inwiefern trägt der Sunnahof für Menschen mit einer geistigen Behinderung zur Erweiterung von Teilhabechancen bei? .....	151
7.4 Wie wirkt sich die Arbeit auf dem landwirtschaftlichen Betrieb „Sunnahof“ auf die Lebensqualität der beschäftigten Menschen mit geistiger Behinderung aus? .....	153
8. Diskussion der zentralen Ergebnisse .....	155
9. Schlussbetrachtung .....	163
9.1 Reflexion des Forschungsprozesses .....	163
9.2 Ausblick .....	165
Literatur- und Internetverzeichnis .....	169
Abbildungsverzeichnis .....	180
Tabellenverzeichnis .....	180
Anhang .....	181
I. Abkürzungsverzeichnis .....	181
II. Interviewleitfaden .....	182
III. Kurzfragebogen .....	185
IV. Postskriptum .....	186
V. Transkriptionsregeln .....	187
VI. Interviewtranskripte und Auswertung der Interviews .....	187
VII. Abstract .....	188
VIII. Lebenslauf .....	190

## Danksagung

Vorweg möchte ich mich an dieser Stelle bei allen Personen bedanken, die zum Entstehen dieser Arbeit in direkter oder indirekter Weise beigetragen haben:

An erster Stelle möchte ich mich ganz herzlich bei meiner Diplomarbeitsbetreuerin Univ.-Ass. Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Helga Fasching für die Betreuung und Begleitung dieser Diplomarbeit bedanken. Ohne ihre Bereitschaft, sich auf meinen Themenvorschlag einzulassen, wäre es vermutlich nie zu dieser Diplomarbeit gekommen.

Auch Frau Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Dorit van Meel sei für die Inspiration zu diesem Thema und für die Literaturbereitstellung zur Einarbeitung in dieses Thema gedankt.

Mein größter Dank gebührt meiner Familie Mama, Papa, Lukas und Lisa, die mich während meines gesamten Studiums und bei dem Verfassen dieser Diplomarbeit begleitet hat und mir stets motivierend zur Seite gestanden ist. Vor allem bei meinen Eltern möchte ich mich dafür bedanken, dass sie mir ein Studium ermöglicht haben und mich stets unterstützt haben. Bei meiner Mama und meiner Schwester möchte ich mich darüber hinaus für die ständigen Ermutigungen im Arbeitsprozess bedanken. Es gab des Öfteren Situationen, in denen sie mir neue Kraft und Motivation zum Weiterschreiben gegeben haben. Auch für das wiederholte Korrekturlesen dieser Arbeit und deren unendliche Geduld sei ihnen gedankt. Ich bin froh, euch zu haben!

Meinem Freund Johannes möchte ich vor allem danken, dass er mir während des Verfassens dieser Arbeit – trotz meinen Launen und Zeitnöten - viel Verständnis entgegenbrachte und immer wieder aufmunternde Worte für mich fand.

Besonderer Dank gilt auch dem Sunnahof und den Beteiligten, ohne die diese Diplomarbeit nicht möglich gewesen wäre. Hier möchte ich mich einerseits bei Frau Mag. (FH) Flora Schlapschi bedanken, die sich immer Zeit für ein Gespräch bzw. eine e-Mail nahm, um meine offenen Fragen zu beantworten. Andererseits gilt auch meinen Interviewpartnern ein großes Dankeschön, denn durch deren Bereitschaft, mittels eines Interviews an dieser Forschungsarbeit teilzunehmen, haben sie wesentlich zum Entstehen dieser Diplomarbeit beigetragen.

Abschließend möchte ich der Erzherzog – Johann – Gesellschaft für das Interesse an meiner Arbeit und die finanzielle Unterstützung bei der Verfassung dieser Diplomarbeit danken.

## **Eidesstattliche Erklärung**

Ich versichere hiermit, dass ich diese Diplomarbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe. Darüber hinaus wurde die vorliegende Diplomarbeit von mir weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt.

---

Datum

---

Unterschrift

# 1. Einleitung

Im Zuge meines Pädagogik Studiums erstellte ich ein Qualifikationsprofil, um einige meiner Wahlfachstunden mit Lehrveranstaltungen aus dem Biologie Studium zu decken. Unter anderem konnte ich dadurch die Vorlesung „Sozialbiologische Aspekte der Tier-Mensch Interaktion“ bei Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Dorit van Meel besuchen. In dieser wurde ich zum ersten Mal auf das Thema „Soziale Landwirtschaft“ aufmerksam.

Soziale Landwirtschaft ist ein weit gefasster Begriff, der unter anderem landwirtschaftliche Betriebe und Gärtnereien, die Menschen mit körperlichen, geistigen oder seelischen Beeinträchtigungen integrieren, inkludiert. Zudem umfasst der Begriff der sozialen Landwirtschaft auch Höfe, die eine Perspektive bieten für Menschen mit einer psychischen oder psychosozialen Auffälligkeit, für Langzeitarbeitslose, für (Ex-)Süchtige, für Ex-Inhaftierte, für verhaltensauffällige Jugendliche aber auch für ältere Menschen, die mit einer Demenz leben, mental physisch oder psychisch beeinträchtigt sind, jedoch noch aktiv den Alltag gestalten wollen. Auch Schul- und Kindergartenbauernhöfe, die Kinder bei der Entstehung von Nahrungsmitteln einbeziehen, fallen unter den Begriff der sozialen Landwirtschaft. Bei solchen Höfen geht es in erster Linie nicht nur um die Tier- und Pflanzenproduktion, sondern vielmehr auch um Gesundheit, Beschäftigung, Therapie und Pädagogik. Der landwirtschaftliche Betrieb wird in seiner Multifunktionalität wahrgenommen, das heißt, der klassische Wirtschaftsbereich Landwirtschaft wird um pädagogisch bzw. therapeutisch wirksame Arbeitsfelder erweitert (Kalisch & van Elsen 2008, 196ff).

Mein persönliches Interesse im Bereich der sozialen Landwirtschaft gilt der Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung<sup>1</sup> in landwirtschaftlichen Betrieben. Aufgrund dieses Interesses setzte ich mich intensiver mit dieser Thematik auseinander und kam schließlich zu der Entscheidung auch den Inhalt meiner Diplomarbeit in diese Richtung zu lenken. Mein Bestreben war es zunächst, einen landwirtschaftlichen Betrieb zu finden, der vorwiegend mit Menschen mit geistiger Behinderung arbeitet. So kam ich zum Sunnahof Tufers, einem Tochterunternehmen der Lebenshilfe Vorarlberg.

## 1.1 Forschungsstand und Forschungslücke

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in landwirtschaftlichen Betrieben bildet in der pädagogischen Fachdiskussion in Österreich noch ein Randthema und auch die

---

<sup>1</sup> Eine Ausführliche Erklärung dieser Begriffswahl erfolgt in Kapitel 2.2.

wissenschaftlichen Publikationen zu diesem Bereich sind in Österreich recht spärlich. Im Bereich der aktiven Integration von Personen mit Behinderung in die agrarische Arbeitswelt wäre eine Diplomarbeit über geschützte Arbeitsplätze in der Landwirtschaft in der Steiermark (Thum 1991) zu nennen. Weiters hat die Bundesanstalt für Bergbauernfragen auf Anregung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft die Situation von Menschen mit Behinderung im ländlichen Raum näher untersucht. So wurde von Dr. Wiesinger im Juni 1991 ein Forschungsbericht unter dem Titel „Behinderung in der Landwirtschaft. Zwischen Resignation und Behauptung“ und im November desselben Jahres ein Forschungsbericht unter dem Titel „Irrsinn und Landleben. Modelle einer Behindertenintegration in der Landwirtschaft“ veröffentlicht. Auch wurde unlängst eine Dissertation von Renner (2010) vorgelegt, in der sie die Situation sozialer Landwirtschaft in Österreich mit Holland vergleicht.

International gesehen gibt es deutlich mehr Publikationen, die sich mit sozialer Landwirtschaft oder mit den synonym verwendeten Begriffen „green care“, „farming for health“, „care farming“ oder auch „social farming“ beschäftigen. Einen guten Überblick über die Situation in Europa aber auch in Amerika liefert das Buch „Farming for Health“ von Hassink und Van Dijk (2006).

Auch in Deutschland gibt es deutlich mehr Publikationen, die sich mit dem Thema „Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft“ auseinandersetzen. Dies lässt sich unter anderem durch das länderübergreifende Projekt „SoFar“ erklären, bei dem das Forschungsinstitut für biologischen Landbau (FiBL e.V.) in Witzenhausen Projektpartner war. „SoFar“ steht für „social farming“, sozialer Landbau. Der vollständige Titel des Projekts lautet ins Deutsche übersetzt: „Soziale Landwirtschaft - soziale Leistungen multifunktionaler Höfe“. Das Ziel des Projekts war es unter anderem, die Verbreitung und Entwicklung sozialer Landwirtschaft in Europa zu unterstützen. Weiters sollten institutionelle Rahmenbedingungen für soziale Landwirtschaft und der Austausch zwischen Forschung und Praxis verbessert und Erfahrungen aus verschiedenen europäischen Ländern ausgetauscht werden (van Elsen 2009, 30ff). Ein wichtiger Grund, weswegen dieses Projekt hier unter dem Punkt „Forschungslücke“ erwähnt wird, ist folgender: Durch die Kooperation des Forschungsinstituts für biologischen Landbau wurden eine Reihe von Artikeln publiziert und auch einige Diplomarbeiten zu verschiedenen Themen in Bezug auf soziale Landwirtschaft verfasst. So wurde neben Arbeiten, die den Fokus auf Schulbauernhöfe, die Integration von Suchtkranken oder Wohnungslosen in landwirtschaftlichen Betrieben richteten, in einzelnen Arbeiten auch die

Integration von Menschen mit Behinderung in landwirtschaftlichen Betrieben behandelt. Auffallend bei diesen Diplomarbeiten ist jedoch, dass sich die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen auf Interviewaussagen beziehungsweise Angaben von Betreuungspersonen oder Betriebsleitern beziehen und die Menschen mit Behinderung nicht aktiv an den Untersuchungen beteiligt wurden (bspw. Diplomarbeit Meidlinger 2008; Diplomarbeit Carl 2005).

Werden wissenschaftliche Publikationen, die sich mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in landwirtschaftlichen Betrieben in Österreich oder Deutschland auseinandersetzen, betrachtet, so kann folgendes festgestellt werden: Es wird einerseits klar ersichtlich, dass die meisten Arbeiten aus den Agrarwissenschaften kommen, somit eine andere Hauptzielsetzung haben und das Forschungsinteresse der Heilpädagogik auf diesem Gebiet bislang sehr gering war. Andererseits fällt bei den Studien auf, dass zwar über Menschen mit Behinderung in einem landwirtschaftlichen Betrieb diskutiert wird, jedoch nicht mit ihnen. Sie selbst wurden in keiner Untersuchung aktiv einbezogen. Doch was wird in der Praxis aus Sicht der Menschen mit Behinderung tatsächlich erreicht? Dies ist eine Frage, mit der sich meine Diplomarbeit beschäftigen soll. Nach meiner Literaturrecherche stellte ich fest, dass in Österreich keine empirische Untersuchung existiert, die sich mit dieser Fragestellung auseinandersetzt bzw. sich allgemein auf Aussagen der Betroffenen stützt. Hier ist ein bestehendes Forschungsdefizit zu erkennen, dem ich mit meiner Arbeit entgegenwirken möchte.

## **1.2 Die Fragestellung**

Der Gegenstand meines Forschungsvorhabens besteht darin, das Modell Sunnahof dahingehend zu prüfen, ob und welche Auswirkungen es auf das Leben der Nutzer<sup>2</sup> hat.

In meiner Arbeit ist es mir ein zentrales Anliegen, die Klienten selbst zu Wort kommen zu lassen und ihre persönlichen Beurteilungen und Erfahrungen im Hinblick auf die Arbeit am Sunnahof zu eruieren. Denn wir haben, wie Keupp (2000, 15) formuliert, „kein Recht, für die Betroffenen zu definieren, was für sie gut und qualitativ ist. Dieses Handeln birgt die Gefahr der Bevormundung, der fürsorglichen Belagerung. Notwendig ist eine Perspektive, die Lebenssouveränität fördert - also eine Empowerment-Perspektive - und die ist ohne weitestgehende Einbeziehung der Betroffenen nicht vorstellbar.“

---

<sup>2</sup> Der besseren Lesbarkeit wegen, werde ich in der vorliegenden Arbeit ausschließlich die männliche Form verwenden. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer eingeschlossen.

Auch ich bin der Auffassung, dass die Beurteilung durch die Klienten selbst ein wesentliches Kriterium ist, das nicht außer Acht gelassen werden darf, um die Qualität und die Bedeutung der sozialen Landwirtschaft für Menschen mit geistiger Behinderung zu messen.

Für mich stellt sich in diesem Zusammenhang folgende Frage, mit deren Beantwortung sich meine Diplomarbeit befassen soll:

- Wie wirkt sich die Arbeit auf dem landwirtschaftlichen Betrieb „Sunnahof“ auf die Lebensqualität der beschäftigten Menschen mit geistiger Behinderung aus?

Zur Beantwortung dieser Fragestellung soll zudem auf folgende drei Subfragen eingegangen werden:

- Wie wirkt sich die Arbeit auf das subjektive Wohlbefinden aus?
- Kann der Sunnahof ein höheres Maß an Selbstbestimmung für die Beschäftigten realisieren?
- Inwiefern trägt der Sunnahof für Menschen mit einer geistigen Behinderung zur Erweiterung von Teilhabechancen bei?

Es ist mir ein wichtiges Forschungsanliegen, die Beschäftigten des Sunnahofes in den Mittelpunkt meiner Untersuchung zu stellen, sie als „Experten in eigener Sache“ (Theunissen & Plaute 1995, 11) zu Wort kommen zu lassen und sie in meine Forschung aktiv einzubeziehen.

### **1.3 Relevanz für die Heilpädagogik und Ziel der Arbeit**

Die Integration von Menschen mit Behinderung in landwirtschaftlichen Betrieben ist ein Thema, dem in der Heilpädagogik wenig Beachtung geschenkt wird. Mit meiner Arbeit möchte ich das Interesse der Leser auf diesem Gebiet stärken und erreichen, dass die Wahrnehmung und Anerkennung der Leistungen, welche die Arbeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb für Menschen mit Behinderung eröffnet, verstärkt wird. Es handelt sich um ein Themengebiet, das in der Heilpädagogik als alternative Beschäftigungsmöglichkeit außerhalb üblicher Werkstattangebote für Menschen mit Behinderung diskutiert gehört.

Ziel der Arbeit ist es, das Thema aus einer neuen Perspektive, nämlich der der Betroffenen, zu beleuchten und dem Leser einen Einblick in die subjektive Sicht der Menschen mit Behinderung in Bezug auf die Beschäftigung in der Landwirtschaft zu ermöglichen. Dadurch,

dass die Betroffenen in den Forschungsprozess mit einbezogen werden, wird ihnen die Kompetenz als Experten ihrer selbst zugesprochen und somit ein Ansatz von Teilnahme und Mitwirkung am Forschungsprozess verwirklicht. Mit Hilfe der Erkenntnisse können Aussagen zum subjektiven Wohlbefinden, zu Selbstbestimmungsmöglichkeiten und zu Teilhabeerfahrung auf dem landwirtschaftlichen Betrieb gemacht und somit wiederum Rückschlüsse auf die wahrgenommene Lebensqualität gezogen werden.

Was die praktische Relevanz der vorliegenden Arbeit betrifft, lässt sich die Auswahl dieses Themas damit begründen, dass sich Personen, die sich für das Thema „Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft“ interessieren, durch den theoretischen Teil dieser Diplomarbeit ein Bild von der aktuellen Situation in Österreich machen können und einen Überblick über dieses Thema bekommen. Durch die Analyse des empirischen Teils wird ihnen ein Einblick in das subjektive Befinden der Betroffenen geboten und es sollen mittels der Ergebnisse Chancen aber auch Schwierigkeiten, die sich für Menschen mit Behinderung in der landwirtschaftlichen Arbeit eröffnen, aufgezeigt werden. Diese Ergebnisse sollen wiederum dem Sunnahof, d.h. dem Leiter sowie den Mitarbeitern des Betriebes dazu dienen, mögliche Probleme und Veränderungsbedürfnisse von Seiten der Beschäftigten wahrzunehmen und auf diese einzugehen. Jedoch soll die Untersuchung nicht nur für den Sunnahof von Nutzen sein. Zwar ist dieser in seiner Organisation einzigartig, jedoch sind bestimmte Strukturen auch in anderen Einrichtungen, die Menschen mit Behinderung in einem landwirtschaftlichen Betrieb beschäftigen, ähnlich und somit vergleichbar. Deshalb können auch andere landwirtschaftliche Betriebe, die Menschen mit geistiger Behinderung eine Beschäftigung bieten, von den Ergebnissen profitieren, indem sie einen Einblick in die Sichtweise und Bewertung der Betroffenen bekommen.

#### **1.4 Aufbau der Diplomarbeit**

Zur Untersuchung der dargestellten Thematik wird die Diplomarbeit einen theoretischen und einen empirischen Teil enthalten. Im theoretischen Teil wird zunächst die Bedeutung von, in der Diplomarbeit relevanten, Begriffen geklärt werden. Eine gewisse Abgrenzung in Form einer Begriffsbestimmung ist notwendig, um Missverständnisse zu vermeiden und wissenschaftstheoretische Grundannahmen offen zu legen.

Die Begriffe „Behinderung“, „geistige Behinderung“ und „Lebensqualität“, aber auch Begriffe wie „Selbstbestimmung“ und „Teilhabe“ sollen hier diskutiert und deren Bedeutungen für die vorliegende Arbeit geklärt werden. Dabei wird vor allem das Kapitel „Teilhabe“ sehr ausführlich ausfallen, da einerseits rechtliche Bestimmungen (UN-

Konvention, Behinderteneinstellungsgesetz) erläutert werden und andererseits auch die verschiedenen Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung in Österreich dargestellt werden. Weiters erscheint es als wichtig, auch auf den Stellenwert und die Bedeutung einzugehen, die eine Arbeit für Menschen mit Behinderung haben kann, da im empirischen Teil unter anderem die Interviewpartner nach deren Einstellungen zur Arbeit und deren Zufriedenheit befragt werden.

Als nächster Schritt wird im theoretischen Teil näher auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in landwirtschaftlichen Betrieben eingegangen. Durch einen geschichtlichen Rückblick soll die Situation von Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft aus einer älteren Perspektive beleuchtet werden und daran anschließend die Bedeutung der Landwirtschaft als Beschäftigungsbereich unter aktuellen Gesichtspunkten diskutiert werden. Dabei sollen anhand von internationalen Publikationen sowohl Argumentationen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft, als auch negative Aspekte aufgezeigt werden. Schließlich wird die aktuelle Situation in Österreich dargestellt.

Auf Grundlage dieser theoretischen Auseinandersetzung folgt im empirischen Teil die allgemeine Beschreibung des Forschungsgegenstandes und des Forschungsvorgehens. Das heißt, hier soll in einem Kapitel näher auf das Forschungsfeld, den Sunnahof, sowie in einem weiteren Kapitel auf die methodische Vorgehensweise eingegangen werden. Das problemzentrierte Interview als Erhebungsmethode und die qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode stehen dabei im Zentrum des zuletzt genannten Kapitels. Nach einer ausführlichen Erläuterung werden die Ergebnisse der Untersuchung dargestellt. Mittels dieser sollen in einem nächsten Schritt die Subfragen beantwortet werden, die es wiederum ermöglichen die Hauptforschungsfrage zu beantworten. Es folgt eine Diskussion der zentralen Ergebnisse die darüber hinaus in Zusammenhang mit dem theoretischen Teil dieser Arbeit gebracht werden. Anschließend wird der gesamte Forschungsprozess reflektiert werden, bevor in Form eines Ausblickes abschließend diskutiert wird, inwiefern die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen – so wie sie am Sunnahof stattfindet – einer modernen Behinderungsarbeit entspricht oder ob aufgrund des strukturellen und institutionellen Rahmens die Gefahr einer Segregation besteht.

## 2. Begriffsbestimmungen

### 2.1 Behinderung

Da in der vorliegenden Arbeit von „geistiger Behinderung“ gesprochen wird, muss folglich auch auf den Begriff „Behinderung“ eingegangen werden, da die „geistige Behinderung“ als eine Schädigungs- und Beeinträchtigungsform von diesem abgeleitet ist.

„Was bedeutet Behinderung?“ So kurz und einfach diese Frage formuliert ist, so schwer fällt es, darauf eine Antwort zu geben. Obwohl der Begriff „Behinderung“ sowohl in den verschiedenen Wissenschaften, als auch im Alltag weit verbreitet ist, lässt sich in der Literatur keine einheitliche, anerkannte Definition finden.

Grund dafür ist nach Fornefeld (2004, 45f) einerseits, dass es nicht *den* Menschen mit Behinderung gibt, da die organische Schädigung und ihre geistig-seelischen oder sozialen Folgen bei jedem betroffenen Menschen individuell unterschiedlich sind und daher auch seine Lebenswirklichkeit nur begrenzt objektiv erfassbar ist. Andererseits wird „Behinderung“ von den verschiedensten Professionen<sup>3</sup> aus unterschiedlichsten Perspektiven beleuchtet, was eine allgemeingültige Definition des Begriffes erschwert. Bei der Suche nach einer akzeptablen Definition muss auch beachtet werden, dass sich das Verständnis von Behinderung im letzten Jahrzehnt international stark geändert hat. Dominierten früher defektologische Sichtweisen in Bezug auf das Phänomen Behinderung, bei denen der Fokus allein auf organischen Schädigungen lag, so spielen heute zunehmend auch die sozialen Konsequenzen eine Rolle (ebd., 47).

Auf die unterschiedlichsten Definitionen von „Behinderung“ wird hier nicht eingegangen, da dies den Rahmen der Arbeit sprengen würde. Um ein Verständnis von Behinderung zu bekommen soll vielmehr ein Einblick in die International Classification of Functioning, Disability and Health<sup>4</sup> (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) gegeben werden. Diese Klassifikation stellt ein internationales Modell dar, das maßgeblich am Perspektivenwechsel (weg von der defektologischen, hin zur bio-psycho-sozialen Sichtweise) beteiligt war und versucht, alle wichtigen Faktoren, die nach heutigem Kenntnisstand das Phänomen Behinderung beeinflussen, zu berücksichtigen.

Da die ICF eine Erweiterung der International Classification of Impairment, Disability and

---

<sup>3</sup> Bspw. Medizin, Psychologie, Soziologie und Pädagogik

<sup>4</sup> Zu Deutsch: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit

Health<sup>5</sup> (ICIDH) darstellt bzw. auf dieser aufbaut, soll diese kurz erläutert werden, bevor auf das Verständnis der ICF näher eingegangen wird.

### 2.1.1 ICIDH

Die ICIDH der WHO aus dem Jahre 1980 beschreibt Behinderungen als Krankheitsfolgephänomene. Die Klassifikation versteht sich als bio-psycho-soziales Modell, aufgrund der Differenzierung zwischen den Dimensionen „impairment“, „disability“ und „handicap“ (Biewer 2009, 61).

Bei diesem sogenannten Dreiklang-Modell geht es um die Beschreibung, Strukturierung und um mögliche kausale Zusammenhänge unterschiedlicher Aspekte von Behinderung, ausgehend von einer Krankheit bzw. Schädigung bis hin zu möglichen Einschränkungen für die Entwicklung und Teilhabe am Leben (Fischer 2008, 388). Folgende Grafik soll das Verständnis der ICIDH verdeutlichen:

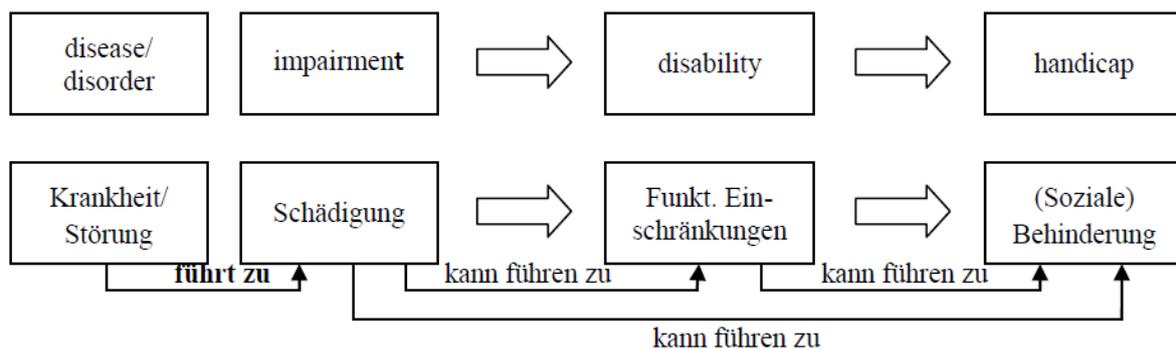


Abb. 1: Darstellung der ICIDH (Fischer 2008, 388)

Das Modell war und ist auch heute noch einer ständigen Kritik ausgesetzt, da die Beziehungen zwischen den drei Dimensionen oft als kausale (lineare) Auslegung und in einer zeitlichen Abhängigkeit gesehen wurden. Obwohl die Abbildung darauf hinweist, dass es sich zwischen den drei Dimensionen lediglich um ein „kann führen zu“ handelt, wurde das Modell dahingehend interpretiert, dass eine Schädigung immer bestimmte Funktionseinschränkungen und diese wiederum soziale Benachteiligungen im gesellschaftlichen Leben herbeiführen. Eine weitere Schwäche, die das Modell enthält, ist seine Starrheit, da es keine Analyse von wechselseitigen Beziehungen, bspw. von sozialen Beeinträchtigungen hin zu Funktionseinschränkungen erlaubt (Fischer 2008, 390f). Es wurde daher kritisiert, dass dieses Modell bei der Ursache einer Beeinträchtigung immer an einer Schädigung, also einer

<sup>5</sup> Zu Deutsch: Internationale Klassifikation der Schädigungen, Fähigkeitsstörungen und Beeinträchtigungen

personenimmanenten Komponente ansetzt. Behinderung wird lediglich als Personenmerkmal gesehen und Umwelteinflüsse werden in diesem Modell nicht ausreichend beachtet (Kulig 2005, 42).

Aus diesen Kritikpunkten heraus wurde von der WHO nach einem mehrjährigen Entwicklungsprozess im Mai 2001 eine neue Version vorgelegt- die ICF.

### 2.1.2 ICF

Die ICF gilt den Gesundheitsministerien der Mitgliedstaaten als Grundlage für ihr Verständnis von Behinderung und soll zudem durch die Systematik eine gemeinsame Terminologie für die verschiedenen Fachgebiete bereitstellen. Ein wesentlicher Unterschied zwischen ICF und ICIDH besteht darin, dass die ICF nicht nur Krankheitsfolgen klassifiziert, sondern auch Komponenten der Gesundheit erfassen möchte (Lindmeier 2007, 165).

„Allgemeines Ziel der ICF-Klassifikation ist, in einheitlicher und standardisierter Form eine Sprache und einen Rahmen zur Beschreibung von gesundheits- und mit Gesundheit zusammenhängenden Zuständen zur Verfügung zu stellen. Sie definiert Komponenten von Gesundheit und einige mit Gesundheit zusammenhängenden Komponenten von Wohlbefinden (wie Erziehung/Bildung und Arbeit)“ (DIMDI 2005, 9).

Folgende Abbildung soll das neue Verständnis von Behinderung im Sinne der ICF veranschaulichen:



Abb. 2: Wechselwirkung zwischen den Komponenten der ICF (DIMDI 2005, 23)

Aus dieser Grafik wird ersichtlich, dass zur Beschreibung von Gesundheitsproblemen eines Menschen immer auch die Dimensionen „Körperfunktionen und –strukturen“, „Aktivitäten“

sowie „Teilhabe“ herangezogen werden müssen. Zusätzlich müssen Umweltfaktoren und personenbezogene Faktoren berücksichtigt werden.

Die ICF beinhaltet folglich im Vergleich zur ICIDH einen erheblichen erweiterten bio-psycho-sozialen Ansatz in Bezug auf Behinderung, da sie sowohl das soziale als auch das medizinische Modell integriert, und somit einen Blick auf verschiedene Sichtweisen auf biologischer, individueller und sozialer Ebene ermöglicht (Lindmeier 2007, 165f).

Im Vorwort der deutschen Fassung der ICF heißt es deshalb: „Insbesondere wird nun der gesamte Lebenshintergrund der Betroffenen berücksichtigt“ (DIMDI 2005, 4).

Die Sichtweisen der ICIDH und der ICF differieren dahingehend, dass die ICF keine Personen klassifiziert, sondern Situationen einer Person. Die ICF liefert dazu eine Beschreibung von Situationen bezüglich menschlicher Funktionsfähigkeit und ihrer Beeinträchtigungen. Diese Beschreibung wird für die Klassifizierung in zwei Teile mit jeweils zwei Komponenten gegliedert (DIMDI 2005, 13):

#### 1. Funktionsfähigkeit und Behinderung

- **Körperfunktionen und -strukturen:** Körperfunktionen sind die physiologischen Funktionen von Köpersystemen (einschließlich psychologische Funktionen). Körperstrukturen sind anatomische Teile des Körpers, wie Organe, Gliedmaßen und ihre Bestandteile.
- **Aktivitäten und Partizipation:** Aktivität ist die Durchführung einer Aufgabe oder Handlung. Partizipation ist das Einbezogenensein einer Person in eine Lebenssituation (ebd., 16).

#### 2. Kontextfaktoren

- **Umweltfaktoren:** bilden die materielle, soziale und einstellungsbezogene Umwelt ab, in der Menschen leben.
- **Personenbezogene Faktoren:** Diese Faktoren können Merkmale wie Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Bildung, usw. umfassen. Diese Faktoren sind in der ICF nicht klassifiziert, können aber dennoch Einfluss auf die Ergebnisse diverser Interventionen haben (ebd., 16).

Die einzelnen Komponenten sind mehrfach untergliedert, um exaktere Bestimmungen zu ermöglichen. So ist bspw. der Punkt „Aktivität und Teilhabe“ in neun Domänen<sup>6</sup> unterteilt, welche wiederum Kategorien umfassen (Biewer 2009, 67f).<sup>7</sup>

Anzumerken ist, dass jede Komponente in positiven oder negativen Begriffen ausgedrückt werden kann. So können bspw. die Komponenten der Funktionsfähigkeit und Behinderung in Teil 1 einerseits Probleme aufzeigen (z.B. Schädigungen, Beeinträchtigungen der Aktivität oder Beeinträchtigung der Partizipation zusammengefasst unter dem Oberbegriff Behinderung), andererseits können sie auch nicht-problematische (z.B. neutrale) Aspekte des Gesundheitszustands und der mit Gesundheit zusammenhängenden Zustände beschreiben (zusammengefasst unter dem Oberbegriff Funktionsfähigkeit). Dabei werden auch immer die Kontextfaktoren mit einbezogen, die in Umwelt- und personenbezogene Faktoren unterteilt sind (DIMDI 2005, 14).

Hier wird zum einen deutlich, dass Behinderung im Gegensatz zur ICHD niemals allein auf körperliche Funktionen zurückzuführen ist, sondern immer auch die Kontextfaktoren (personenbezogene Faktoren und Umweltfaktoren) betrachtet werden müssen. Zum anderen wird deutlich, dass im Gegensatz zur ICHD, welche einen defizitorientierten Ansatz verkörperte, es sich bei der ICF um eine defizit- und ressourcenorientierte Klassifikation handelt, da auch nicht-problematische Aspekte des Gesundheitszustandes beschrieben werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die ICF ein mehrdimensionales Modell von Behinderung darstellt, das nicht mehr den Blick auf die Krankheit, das Defizit eines Menschen richtet, sondern vielmehr auf dessen Potentiale und persönliche Ziele (Fornfeld 2009, 7).

Als besonders positiv wird in der ICF das Partizipationskonzept gesehen. Mittels diesem wird laut Lindmeier (2007, 166; Hervorhebung im Original) darauf aufmerksam gemacht, dass „*die erschwerte Partizipation am Leben der Gesellschaft*“ die ‚eigentliche Behinderung‘ darstellt und zum zentralen Ansatzpunkt der *rehabilitativen Hilfen* werden muss.“

---

<sup>6</sup> „Eine Domäne ist eine praktikable und sinnvolle Menge von miteinander im Zusammenhang stehenden physiologischen Funktionen, anatomischen Strukturen, Handlungen, Aufgaben oder Lebensbereichen“ (DIMDI 2005, 9).

<sup>7</sup> Für die Arbeit scheint es weniger relevant spezifischer auf die Domänen und Kategorien einzugehen. Hier möchte ich auf das Buch „Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik“ von Gottfried Biewer (2009) verweisen, in welchem anschaulich erklärt wird, wie die ICF klassifiziert.

Jedoch weist die neuüberarbeitete Version der ICF auch Schwächen auf. So betrachtet es Lindmeier kritisch, dass die Komponenten der Aktivität und der Partizipation in einer Klassifikation zusammengefasst sind, da dadurch die Bedeutung des Partizipationskonzepts abgeschwächt wird. Zudem weist derselbe Autor darauf hin, dass in der ICF, obwohl die körperlichen, personalen und sozialen Faktoren miteinander verbunden werden, die soziale Dimension quantitativ gegenüber der körperlichen Funktionen und Strukturen immer noch zu kurz kommt. Er meint deshalb, dass es wichtig wäre, die Umweltfaktoren mehr hervorzuheben, da sie im Unterschied zu den meisten Schädigungen und Aktivitätseinschränkungen veränderbar seien (ebd., 167).

## **2.2 Geistige Behinderung**

Nach Greving und Gröschke (2000, 7) ist der Begriff „geistige Behinderung“ „der problematischste Grundbegriff der an Problembegriffen nicht eben armen [...] Heil- und Sonderpädagogik.“ Da in der vorliegenden Arbeit das Hauptaugenmerk auf Menschen mit einer geistigen Behinderung gelegt wird und diese auch aktiv in den Forschungsprozess mit einbezogen werden, soll in diesem Kapitel zunächst dieser Terminus diskutiert und die Begriffswahl für die weitere Arbeit begründet werden. Anschließend erfolgt eine definitorische Annäherung an diese Bezeichnung indem auf verschiedene Sichtweisen eingegangen wird. Das Kapitel möchte ich abschließen, indem einerseits die Bedeutung, die der Begriff „geistige Behinderung“ in meiner Arbeit einnimmt geklärt wird und andererseits auch dargelegt wird, wie Menschen mit geistiger Behinderung wahrgenommen werden sollen.

### **2.2.1 Einblick in die Begriffsdiskussion**

Der Terminus geistige Behinderung steht für einen unklaren, jedoch von der Fachwelt immer noch häufig gebrauchten Begriff. Er soll Menschen kennzeichnen, die aufgrund komplexer Dysfunktionen der hirnneuralen Systeme erhebliche Schwierigkeiten haben, ihr Leben selbständig zu führen, und die deshalb lebenslanger besonderer Hilfe, Förderung und Begleitung bedürfen (Speck 2007a, 136).

Der Begriff „geistige Behinderung“ wurde durch die Gründung der Elternvereinigung „Lebenshilfe für das geistig behinderte Kind“ Ende der 50er Jahre des letzten Jahrhunderts in die fachliche Diskussion eingeführt. Ziel der Eltern war es, mit dieser Bezeichnung das spezifische Anderssein ihrer Kinder, die Beeinträchtigung ihrer intellektuellen (mentalen) Funktionen, so zu beschreiben, dass es zu keiner Abwertung der gesamten Person kommt

(Fornfeld 2004, 44f). Stigmatisierende Bezeichnungen, die bis dahin noch geläufig waren, wie z.B. „Schwachsinn“, „Blödsinn“, „Idiotie“ oder „Oligophrenie“, sollten mittels dieses Begriffs abgelöst werden. Bei der Wahl dieses Begriffs orientierten sie sich an der anglo-amerikanischen Terminologie, in der sich für den gemeinten Personenkreis Bezeichnungen wie „mental handicap“ oder „mental retardation“ fanden. Die Bezeichnung „geistige Behinderung“ fand seitdem sowohl in der Pädagogik, als auch in anderen Disziplinen und Bereichen, wie beispielsweise der Sozialgesetzgebung oder der Behindertenpolitik weite Verbreitung (Theunissen 2005b, 11).

Seit den 1990er Jahren wird der Begriff der geistigen Behinderung jedoch verstärkt kritisiert und in Frage gestellt. Es wird diskutiert, ob die Begriffswahl nicht seine ursprünglich positive Konnotation verloren habe und durch andere Termini ersetzt werden müsse (Kulig u.a. 2006, 117).

Für Speck (2005) drückt „geistige Behinderung“ primär ein Defizit aus und betont somit das Negative. Das eigentliche, was den Menschen ausmacht, seine Entwicklungschancen, Bedürfnisse, Fähigkeiten, Lebensinteressen aber auch sein Wert und seine Würde treten in den Hintergrund. Für ihn war die sprachliche Korrektur, weg von der substantivierenden Bezeichnung „Geistigbehinderte“ hin zu dem Begriff „Menschen mit geistiger Behinderung“ eine bedeutende Veränderung, da letzterer Begriff verdeutlicht, dass der Mensch im Vordergrund steht und die geistige Behinderung nur eine bestimmte Eigenart von diesem Menschen ist. Die Pädagogik orientiert sich nicht an der Schädigung oder Behinderung, sondern sie knüpft an das Entwicklungs- und Lernpotential des Menschen mit geistiger Behinderung an (Speck 2005, 47f).

Einige Fachleute sowie Betroffene sehen jedoch auch in dem Terminus „Menschen mit geistiger Behinderung“ die Gefahr, dass er den Betroffenen mehr schaden als nutzen könnte, indem er Segregation, Aussonderung, Besonderung und Isolation fördert und die Vorstellung, dass Behinderung einem Menschen anhafte, suggeriert (Theunissen 2005b, 12). So bezweifelt Kulig (2005, 40), dass der Ausdruck „Menschen mit ...“ weniger stigmatisierend ist, „da der Eindruck entstehen kann, das ‚Menschsein‘ dieser Personen müsse extra betont werden.“

Auch Thalhammer unternahm den Versuch, den Begriff „geistige Behinderung“ zu ersetzen. So bezeichnet er eine geistige Behinderung als „diejenige Seinsweise und Ordnungsform menschlichen Erlebens, die durch kognitives Anderssein bedingt ist und die besondere lebenslange mitmenschliche Hilfe zur Selbstverwirklichung in individuellen Dimensionen und kommunikativen Prozessen notwendig macht“ (Thalhammer 1977, 39, zit. n. Theunissen 2005b, 27). Wie aus dem Zitat Thalhammers hervorgeht, bevorzugt er den Ausdruck des

„kognitiven Anderssein“. Mit dieser Bezeichnung sollte der intellektuelle Rückstand neutralisiert und das Anderssein durch die besondere Hilfebedürftigkeit als positiv markiert werden. Doch auch dieser Begriff wird aufgrund seiner inhaltlichen Leere und nach der Frage, auf welche Art und Weise jemand anders ist, in der Fachdiskussion abgelehnt (Speck 2005, 49). Auch Theunissen (2005b) zeigt bei Thalhammers Bezeichnung einige Missverständnisse und Irritationen auf: So kann „Anderssein“ leicht mit „Andersartigkeit“ verwechselt werden, was dazu führt, dass Thalhammers Theorieentwurf ungewollt in die Nähe derjenigen Vorstellungen rückt, denen er gerade entgetreten wollte. Auch verleitet dieser Begriff zur Annahme, dass die betroffene Personengruppe eine „andere Form des Denkens besäße“, die dem „normalen Zugang“ verschlossen bliebe. Der Begriff fördert Prozesse der Abgrenzung, Ausgrenzung, Besonderung und Isolation und eine Orientierung an diesen sollte daher nach Theunissen vermieden werden (ebd., 28).

Betroffene selbst, d.h. Menschen, die als geistig behindert bezeichnet werden, setzen sich vor allem in Selbstvertretungsgruppen wie „People First“ sowohl im angloamerikanischen als auch im deutschsprachigen Raum für den Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ ein. Dieser Begriff wird jedoch wegen seiner Unschärfe und vor allem aufgrund der Problematik der inhaltlichen Abgrenzung in Bezug auf Begriffe wie Lernbeeinträchtigungen, Lernprobleme und Lernbehinderung kritisiert (Schirbort 2007, 214). Nach Biewer (2004, 295) ist der Begriff der Lernschwierigkeit sehr weit gefasst und wird eher mit der als lernbehindert und nicht der als „geistig behindert“ geltenden Personengruppe in Verbindung gebracht.

Eine andere Herangehensweise an das Problem der Begriffsbestimmung findet sich bei Feuser (2000, 162), der radikal formuliert: „Geistigbehinderte gibt es nicht!“

Er kritisiert, dass der Begriff geistige Behinderung immer den „Geist“ an sich, als eine von Materie losgelöste Wirklichkeit miteinschließt, es jedoch keine wissenschaftliche Übereinkunft darüber gäbe, was "Geist" sei, noch worin dieser behindert sein könnte (ebd., 148). Zudem meint Feuser, dass es sich bei dem Begriff geistige Behinderung um ein „entmenschlichendes Instrumentarium“ handelt, der sowohl in der Wissenschaft als auch in der Sprache und Praxis geächtet werden muss. Seiner Meinung nach kann jedoch die Beseitigung des Begriffes „geistige Behinderung“ nicht automatisch die gesellschaftlichen Einstellungen gegenüber Menschen mit geistiger Behinderung ändern. Er macht darauf aufmerksam, dass Menschen mit geistiger Behinderung immer noch in der sozialen Realität ausgeschlossen werden und nicht als lernende und kompetent handelnde Individuen

wahrgenommen werden (ebd., 162). Daher meint Feuser (2000, 164): „Menschen mit geistiger Behinderung können nur aus Entmündigung, Ohnmacht und Abhängigkeit herauskommen, wenn Nichtbehinderte darauf verzichten, sie auszugrenzen, Herrschaft und Gewalt über sie auszuüben.“

Auch Weber (2004, [o. S.]) sieht in dem heute immer noch gängigen Begriff „geistige Behinderung“ eine Diskriminierung und äußert, dass mit diesem Begriff Vorstellungen mit abwertenden Assoziationen verbunden sind. Er sieht vor allem in der Breite des Begriffsverständnisses „geistige Behinderung“ ein erhebliches Problem, da dieses nicht dem Erscheinungsbild entspreche und daher nicht korrekt sei. Weber setzt sich für den Begriff „intellektuelle Behinderung“ ein, da bei diesem das persistierende Merkmal des Erscheinungsbildes, nämlich die intellektuell-kognitive Funktionsbeeinträchtigung, hervorgehoben wird. Dabei handelt es sich vor allem um Einschränkungen in der abstrakt-analytischen und begrifflichen Intelligenz und der damit verbundenen Schwierigkeiten der Aneignung von Fertigkeiten, wie z.B. dem Vorstellungsvermögen oder dem abstrakt-logischen Denken (Weber 1997, 14f). Zudem weist er darauf hin, dass nicht alle „geistigen“ Bereiche eingeschränkt sind:

„In vielen anderen geistigen Bereichen zeigen diese Personen Fähigkeiten, die, wenn adäquat gefördert, zu bewährten Kompetenzen heranwachsen, wie etwa soziale und berufliche Kompetenzen. Weiter ist bekannt, dass viele dieser Personen differenzierte geistige Interessen zeigen, die die Grundlage für ein aktives und gleichberechtigtes Leben in unserer Gesellschaft darstellen“ (Weber 2004, [o. S.]).

Aber auch die Bezeichnung „intellektuelle Behinderung“ ist umstritten, da es sich wissenschaftssystematisch nicht um einen pädagogisch „einheimischen“ Grundbegriff handelt, sondern eher um einen psychologischen Begriff (Gröschke 2000, 119). Ein Kritikpunkt könnte darin gesehen werden, dass die Komplexität von geistiger Behinderung aus dem Blick gerät, wenn "Geist" mit Intelligenz bzw. intellektuellen Leistungen gleichgesetzt wird (Theunissen 2005b, 11).

Speck (2005, 50) kritisiert die Versuche, die gesellschaftliche Situation der betroffenen Personengruppe mittels euphemistischer Namen zu verbessern. Er meint, dass es sich bei den beschönigenden Bezeichnungen vielmehr um eine sprachliche Unaufrichtigkeit handelt, mittels derer die Realität verschleiert wird, was wiederum für die soziale Integration weniger hilfreich ist.

„Die Akzeptanz des Andersseins kann nicht von Namen abhängig sein. Es ist höchst unwahrscheinlich, dass die großen Fortschritte der letzten Jahrzehnte in Bezug auf die soziale Eingliederung von Menschen mit geistiger Behinderung in besonderem Maße der *Vermeidung des Namens* für die Eigenart dieser Menschen zu verdanken sind. Sie sind eher *trotz* des Namens möglich geworden. Die inhaltliche Ungenauigkeit eines Namens kann auch *Verwirrung* stiften“ (Speck 2005, 50f; Hervorhebung im Original).

Derselbe Autor sieht das Hauptproblem der Stigmatisierung nicht in den Bezeichnungen, sondern im kommunikativen Umgang mit diesen (Speck 2007a, 137).

Auch Bleidick (1999, 74, zit. n. Fischer 2008, 29) vertritt dieselbe Meinung hinsichtlich eines ständigen Namenwechsels und äußert: „Solange sich die hinter der sprachlichen Entmündigung von Behinderten [...] stehende Einstellung nicht ändere, helfe auch ein Austausch von Bezeichnungen auf Dauer nicht.“

### **2.2.2 Begründung der Begriffswahl**

Wie durch die in Kapitel 3.1 angeführten Versuche einer Begriffsbestimmung zu erkennen ist, stellt es in der Heilpädagogik eine große Herausforderung dar, einen allgemein akzeptablen Terminus zu finden, der die betroffene Personengruppe möglichst exakt beschreibt, jedoch nicht stigmatisiert. Wird ein Blick in die einschlägige Fachliteratur geworfen, so kann festgestellt werden, dass bis heute kein Ersatzbegriff gefunden werden konnte, der allgemein gültig und nicht stigmatisierend, defizitorientiert oder ungenau ist. Aufgrund dessen kann auch in der vorliegenden Arbeit nicht auf einen alle befriedigenden Begriff zurückgegriffen werden. Dennoch kann auch nicht auf eine Begriffswahl verzichtet werden, denn: „Wissenschaftliche Klärungen sind ohne Termini nicht möglich. [...] Zur Unterscheidung von Etwas und einem anderen Etwas muss eine Grenze gezogen werden“ (Speck 2005, 51).

In der vorliegenden Arbeit soll die von vielen Autoren immer noch gewählte, aber dennoch von Widersprüchen und Unstimmigkeiten nicht freie Formulierung „Menschen mit geistiger Behinderung“ Verwendung finden. Dies möchte ich einerseits damit begründen, dass in dieser Arbeit die Meinung vertreten werden soll, dass es nicht die Begrifflichkeiten sind, die diskriminieren, sondern vielmehr die Vorurteile und das Verhalten der Gesellschaft gegenüber Menschen mit Behinderung (vgl. Speck 2005/2007a; Bleidick 1999).

Andererseits möchte ich diese Begriffswahl dadurch argumentieren, indem ich mich auf Kulig, Theunissen und Wüllenweber (2006, 117f) beziehe, die bei einer begrifflichen Veränderung auf folgende Schwierigkeiten hinweisen:

- Es würde einen langen Zeitraum einnehmen, bis eine neue Bezeichnung einen vergleichbar hohen Verständigungsgrad erreichen könnte, wie jener der geistigen Behinderung
- Es wäre mit einer „Konfusion verschiedener Termini“ zu rechnen
- Die interdisziplinäre Kommunikation würde erschwert werden und die nichtpädagogischen Fachdisziplinen würden sich vermutlich nicht sofort einer Umbezeichnung anschließen
- Geistige Behinderung besitzt auch eine sozialrechtliche Relevanz. Durch eine Begriffsänderung könnten Probleme bei der Gewährung von Unterstützung und finanzieller Hilfe entstehen
- Die Verwendung eines neuen Begriffes könnte einen theoretischen Rückschritt bedeuten. Alte Begriffe besitzen in der Regel einen empirischen und theoretisch entwickelten Gehalt, der nicht ohne weiteres auf neue Begriffe übertragen werden kann. Ein solcher Gehalt müsste bei einem neuen Begriff erst entwickelt werden
- Ein neuer Begriff würde in relativ kurzer Zeit einen genauso stigmatisierenden Effekt erzeugen, da sich die mit dem bisherigen Begriff „geistige Behinderung“ verbundenen Konnotationen auf diesen übertragen würden.

### **2.2.3 Annäherung an den Begriff „geistige Behinderung“**

Um ein Verständnis des als geistig behindert definierten Personenkreises zu bekommen, soll in diesem Kapitel auf unterschiedliche Sichtweisen eingegangen werden. Jedoch soll darauf hingewiesen werden, dass es sich bei den vorgestellten Perspektiven lediglich um eine kleine Auswahl von vielen handelt und auf eine präzise Beschreibung an dieser Stelle verzichtet wird. Es kann auch keine eindeutige inhaltliche Begriffsklärung stattfinden, sondern lediglich eine Annäherung, da „sich Auffassungen über geistige Behinderung zum Teil erheblich unterscheiden und es ein breites Spektrum verschiedener Definitionen, Theorien und Ansätze gibt, die eine begriffliche Interpretation und Konsensfindung erschweren, ja teilweise verunmöglichen“ (Theunissen 2005b, 11).

#### **2.2.3.1 Die medizinische Perspektive**

Der Fokus der Medizin liegt in der Klärung der Ursachen und Entstehungsgeschichte einer geistigen Behinderung. Die Entstehungsgeschichte kann jedoch nicht immer eindeutig festgestellt werden, da sich hinter einer geistigen Behinderung eine Vielfalt an unterschiedlichsten Erscheinungs- und Störungsbilder verbergen können. Allgemein kann

jedoch festgestellt werden, dass eine geistige Behinderung immer auf eine organische Schädigung zurückgeht, die das Gehirn direkt oder indirekt trifft und die Gesamtpersönlichkeit eines Menschen sowie sein Denken, Empfinden, Wahrnehmen, Handeln und Verhalten beeinflussen kann. Die Schädigungen können prä-, peri- oder postnatal entstehen und führen zu ganz unterschiedlichen klinischen Syndromen<sup>8</sup>, wie u.a. Fehlbildungen des Gehirns, Genmutationen, Fehlbildungen des Nervensystems, Chromosomenanomalien, exogen verursachte pränatale Entwicklungsstörungen (z.B. Alkohol, Medikamente, Strahlenbelastung während der Schwangerschaft), Geburtstraumen bis hin zu Frühgeburten u.v.m. (Fornefeld 2004, 51). Hier soll noch angemerkt werden, dass pränatale Ursachen deutlich überwiegen, jedoch nur ein geringer Anteil der geistigen Behinderungen (ca. 5-7%) erbbedingt ist. Außerdem treten häufig zu einer geistigen Behinderung zusätzliche Störungen auf, wie z.B. zerebrale Anfälle (Epilepsien) oder psychiatrische Störungen (Autismus, Psychosen, Hyperaktivität, Aufmerksamkeitsstörungen etc.) (Speck 2005, 54f).

### **2.2.3.2 Die IQ bezogene Perspektive**

Eine weitere Sicht auf geistige Behinderung bezieht sich auf den Intelligenzquotienten (IQ) und unterteilt diesen in unterschiedliche Schweregrade. Bei dieser Sichtweise wird geistige Behinderung zu einer messbaren Größe, die primär als Minderung der Intelligenz zu verstehen ist (Kulig 2005, 51). Ein Klassifikationsmodell, das versucht, geistige Behinderung in unterschiedliche Grade der Intelligenzminderung einzuordnen ist die ICD-10<sup>9</sup> der WHO, die in Kapitel V (F) eine Unterteilung in vier Schweregraden anhand von IQ Stufen vornimmt:

- Leichte Intelligenzminderung: IQ zwischen 50 und 69
- Mittelgradige Intelligenzminderung: IQ zwischen 35 und 49
- Schwere Intelligenzminderung: IQ zwischen 20 und 34
- Schwerste Intelligenzminderung: IQ unter 20 (ebd.).

Eine geistige Behinderung lediglich aufgrund von Intelligenzwerten zu bestimmen erscheint problematisch und wird heute zunehmend kritisiert. Folgende Kritikpunkte lassen sich in der Literatur finden:

---

<sup>8</sup> Unter Syndrom wird das gleichzeitige Auftreten bestimmter Symptome verstanden, wie z.B. bei einem Down-Syndrom Kind Epikanthus, Vierfingerfurchen, Hypotonie usw. (Fornefeld 2004, 52)

<sup>9</sup> Internationale Klassifikation psychischer Störungen

- Es handelt sich bei der Intelligenz um einen relativen Wert und sie ist wissenschaftlich nicht eindeutig definierbar
- Es ist zu bezweifeln, dass es sich bei der Intelligenz um ein rein personenimmanentes Merkmal handelt, das sich unabhängig von sozialen Faktoren entwickelt, wie z.B. der Schicht, Milieu, Bildung usw.
- Ein Intelligenztest misst nur eine bestimmte Art von Intelligenz (logisches Denken, sprachliche Kompetenz, Folgerichtigkeit) und vernachlässigt andere Arten der Intelligenz (bspw. die sogenannte emotionale Intelligenz) (Fornfeld 2004, 58f; Kulig 2005, 51).

Trotz dieser Kritikpunkte, kann heutzutage auf die Messung der Intelligenz in Form von IQ-Tests nicht verzichtet werden. Vor allem wenn es um schulrechtlich zu belegende Platzierungsentscheidungen oder um wissenschaftlich vergleichbare Zahlenwerte geht, werden solche Tests immer noch häufig angewendet (Speck 2005, 58f).

### ***2.2.3.3 Die pädagogische Perspektive***

Unter pädagogischen Gesichtspunkten werden in Bezug auf geistige Behinderung die Lernfähigkeit und die speziellen Erziehungsbedürfnisse einer Person in den Blick genommen und es wird versucht, verändernd darauf einzuwirken (Fornfeld 2004, 67). Jedoch wird darunter nicht verstanden, dass es um die Kompensation von Defiziten und um die Anpassung des Menschen mit Behinderung an gesellschaftliche Normen geht, d.h. die Pädagogik will nicht „normal machen“. Vielmehr geht es um den behinderten Menschen als Person und seine individuelle Lebensverwirklichung in der Gemeinschaft. Da Menschen mit geistiger Behinderung ein Leben lang auf Unterstützung angewiesen sind, wird Erziehung als „Lebenshilfe“ gesehen, was bedeutet, dass sie dem Menschen helfen soll, ein weitgehend selbstbestimmtes Leben zu führen und eigene Bedürfnisse und Vorstellungen durchzusetzen (ebd., 75f). „Zum Leben helfen heißt dann, soziale Isolierung zu vermeiden oder abzubauen und Umwelt zu erschließen, damit sich der Mensch mit geistiger Behinderung darin aufbauen kann als Träger und Teilhaber gemeinsamer Kultur“ (Speck 1999, 61).

Es wird deutlich, dass sich die pädagogische Sichtweise nicht nur auf die körperliche Schädigung bezieht, sondern auch auf die Person selbst und die Umwelt.

Für Speck (2005, 69) ist eine geistige Behinderung „kein fixer Zustand, der sich einlinear aus einer Hirnschädigung ergäbe, sondern sie entwickelt und verändert sich vielmehr in einer dynamischen Wechselwirkung mit der Umwelt.“

Diese dynamische Wechselwirkung veranschaulicht Speck in seinem interaktionellen Modell:

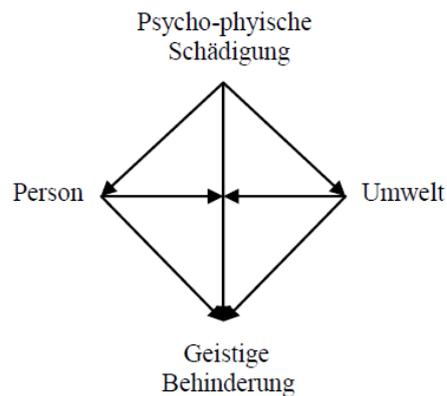


Abb. 3: Interaktionales Modell der Genese und des Prozesses geistiger Behinderung (Speck 2005, 70)

Die „**psycho-physische Schädigung**“ wird hier lediglich als Ausgangsbedingung eines personalsozialen Prozesses gesehen, der zu einer geistigen Behinderung führt. D.h. eine genetisch oder organisch bedingte Schädigung des Gehirns beeinträchtigt eine Funktion des Organismus, was für das Individuum eine Lebenserschwerung bedeutet. Diese Beeinträchtigung wird von der Gesellschaft als Abweichung von der Norm wahrgenommen.

Unter „**Umwelt**“ kann die Reaktionsweise der Gesellschaft auf eine psycho-physische Schädigung verstanden werden. Diese Reaktionsweisen orientieren sich meist an Normen und Sanktionssystemen und können sehr unterschiedlich sein. Sie reichen von Akzeptanz und Integration bis hin zu Absonderung und Vernichtung.

„**Person**“ bedeutet in diesem Modell, dass auch ein Mensch mit geistiger Behinderung seine Beeinträchtigung erkennt und auch die Einstellungen und Handlungen anderer wahrnimmt. Je mehr er von seiner Umwelt geachtet und gestützt wird, umso stärker wird er. Wird hingegen sein Lebenswert in Frage gestellt und werden seine Bedürfnisse nicht wahrgenommen, ist er gefährdet (Speck 2005, 70f). Speck meint hierzu: „Das Selbst konstituiert sich in der sozialen Interaktion“ (ebd., 71).

Durch diese drei Faktoren wird ersichtlich, dass geistige Behinderung ein sehr individuelles, komplexes Phänomen ist und immer dreidimensioniert gesehen werden muss: Es müssen sowohl das sich selbst aufbauende Subjekt, die psychische (materiale) Schädigung als auch die Umwelt berücksichtigt werden (ebd., 70f).

#### **2.2.4 Verständnis von geistiger Behinderung in dieser Arbeit**

Anhand der im Kapitel 2.2.3 angeführten Sichtweisen konnte aufgezeigt werden, dass bei jeder Perspektive ein anderer Aspekt von geistiger Behinderung in den Vordergrund rückt.

Zudem wurde die Vielschichtigkeit dieses Phänomens trotz der Vernachlässigung anderer Perspektiven<sup>10</sup> deutlich.

Es würde zu kurz greifen, in der vorliegenden Arbeit lediglich von einer Sichtweise (bspw. geistige Behinderung als organische Schädigung) zu sprechen, denn: „Die geistige Behinderung eines Menschen wird als komplexer Zustand aufgefasst, der sich unter dem vielfältigen Einfluss sozialer Faktoren aus medizinisch beschreibbaren Störungen entwickelt hat. Die diagnostizierbaren prä-, peri- und postnatalen Schädigungen erlauben keine Aussagen zur geistigen Behinderung eines Menschen. Diese bestimmt sich vielmehr aus dem Wechselspiel zwischen seinen potentiellen Fähigkeiten und den Anforderungen seiner konkreten Umwelt“ (Thimm 1999, 10, zit. n. Fornefeld 2004, 50).

Es soll daher von einer mehrperspektivischen Sichtweise ausgegangen werden, die sowohl personale als auch soziale Faktoren einschließt. Hier erscheint mir das bio-psycho-soziale Modell der WHO als geeignet. Behinderung liegt bei der ICF nicht in erster Linie im Individuum begründet, sondern ist eine Wechselwirkung aus biologischen, individuellen und sozialen Faktoren. Dieses Modell orientiert sich nicht mehr an den Defiziten einer Person, sondern an den individuellen Möglichkeiten einer Person, sowie der sozialen Teilhabe am Leben in der Gesellschaft (Fornefeld 2004, 48).

Die Diskussion, was denn letztlich den Menschen mit geistiger Behinderung ausmacht, möchte ich mit Thalhammers (1994, 9, zit. n. Fornefeld 2008a, 343) Worten abschließen: „Auf den geistig behinderten Menschen lässt sich lediglich hinweisen, er ist begrifflich nicht zu fassen.“

### **2.2.5 Die Wahrnehmung von Menschen mit geistiger Behinderung in dieser Arbeit**

Für die Arbeit scheint jedoch nicht nur die Bestimmung des Begriffs „geistige Behinderung“ und dessen inhaltliche Bedeutung relevant zu sein, sondern auch, wie diesen Menschen begegnet werden soll. Hier möchte ich mich an Speck (2005, 43f) orientieren, der der Meinung ist, dass es bei einer Begriffsbestimmung sehr wichtig erscheint, dass diese auf der Basis der Achtung vor der gemeinten Personengruppe geschieht. Es wäre falsch, die eigene Sicht zu verabsolutieren, da zwar eine Annäherung an den Anderen stattfinden kann, dieser aber niemals vollständig verstanden werden kann. Um sich jemandem anzunähern ist es von zentraler Bedeutung, das subjektive Wissen und (Vor-)Urteile zurückzustellen, um somit dem

---

<sup>10</sup> bspw. die soziologische Perspektive, die nach dem Verhältnis von Behinderung und Gesellschaft fragt, oder die juristische, die Behinderung im Kontext von Sozialrecht sieht (Fornefeld 2004, 77).

Andern offen zu begegnen. Besonders in der Pädagogik ist solch eine wertfreie Haltung wichtig. Da sich der empirische Teil auf die individuelle Perspektive von Menschen mit einer geistigen Behinderung konzentriert, soll betont werden, dass an erster Stelle immer ihr Menschsein und ihre Individualität steht und die Behinderung nicht als deren zentrale Eigenschaft wahrgenommen wird. Hier möchte ich Speck (1999, 61) zitieren, der meint: „Geistige Behinderung gilt als normale (übliche) Variante menschlicher Daseinsformen.“ Das bedeutet kein negatives Wahrnehmen, Stigmatisieren und somit Ausgrenzen, sondern das Wahrnehmen von Behinderungen als eine Form des Lebens. „Der Respekt vor dem behinderten Menschen resultiert einzig aus dem Respekt vor seiner individuellen Besonderheit“ (Gerspach 1999, 230, zit. n. Hagen 2001, 13).

## **2.3 Lebensqualität**

In diesem Kapitel erfolgt eine Annäherung an den Begriff „Lebensqualität“, da in einer der Subfragen danach gefragt wird, wie sich die landwirtschaftliche Arbeit auf die Lebensqualität von Menschen mit geistiger Behinderung auswirkt.

Da es sich bei „Lebensqualität“ um ein „komplexes und mehrdimensionales, offenes und relatives Arbeitskonzept handelt“ (Beck 2001, 339), kann zunächst keine allgemein gültige Definition dieses Begriffes dargelegt werden. Dass keine einheitliche Begriffsdefinition existiert, hat vor allem damit zu tun, dass unterschiedlichste Disziplinen wie die Soziologie, Psychologie, Medizin, Ökonomie oder auch die Philosophie sich mit dem Lebensqualitätskonzept auseinandersetzen und der Begriff daher sehr vielschichtig ist. Neben der großen Anzahl unterschiedlichster Definitionen ist zudem zu beachten, dass der Begriff „Lebensqualität“ sich häufig mit ähnlichen oder verwandten Begriffen wie u.a. „Glück“, „(Lebens-)Zufriedenheit“, „Wohlbefinden“ oder „Wohlfahrt“ überschneidet (Seifert 2007, 205). Aufgrund der Unschärfe dieses Begriffs weist Doose (2007, 37) deshalb darauf hin, dass die Bedeutung von „Lebensqualität“ im jeweiligen Kontext immer neu ausgehandelt werden muss. Folglich soll daher, auf dem Weg zu einer Arbeitsdefinition und einem Modell, zuerst kurz der historische Hintergrund dieses Begriffes umrissen und anschließend das Lebensqualitätsverständnis aus der deutschen Wohlfahrtsforschung von Glatzer und Zapf (1984) beleuchtet werden. Nach diesen Erläuterungen aus der Sozialwissenschaft wird auf den Lebensqualitätsbegriff in der Heilpädagogik eingegangen und abschließend das Verständnis von Lebensqualität in dieser Arbeit bestimmt.

### **2.3.1 Historischer Hintergrund**

Der Begriff der Lebensqualität stammt ursprünglich nicht explizit aus der Heilpädagogik, sondern aus der Wirtschaft. Einer der Ersten, der diesen bzw. eigentlich den Begriff „quality of life“ für nichtökonomische Wohlfahrtsaspekte verwendete und ihn somit in die sozialwissenschaftliche Diskussion einführte, war 1920 Pigou, der Begründer der Wohlfahrtsökonomie (Doose 2007, 38).

In den 1960er Jahren erreichte der Begriff der Lebensqualität in den USA erstmals gesellschaftspolitische Bedeutung, indem kritisiert wurde, dass sich Wirtschaftswachstum nicht unmittelbar auch positiv auf die Bevölkerung und deren Zufriedenheit auswirkt. Da wirtschaftliche Faktoren als alleinige Indikatoren für Lebensqualität nicht mehr als befriedigend erschienen, wurden zusätzlich Sozialindikatoren zu einer umfassenderen Beschreibung gesellschaftlicher Lebensbedingungen hinzugezogen (Dworschak 2004, 33).

Hierzu lieferte Anfang der 1970er Jahre die OECD<sup>11</sup> einen wegweisenden Beitrag, indem sie zur Messung von Lebensqualität eine Liste erstellte, in der folgende acht soziale Indikatoren als Zielbereiche benannt wurden: Gesundheit, Persönlichkeitsentwicklung, Arbeit, Zeitbudget und Freizeit, Verfügung über Güter und Dienstleistungen, Physische Umwelt, Persönliche Freiheitsrechte und Rechtswesen, Qualität des Lebens in der Gemeinde (Wacker 1998, 18). Bei dieser Sozialindikatorenliste wird davon ausgegangen, dass Lebensqualität durch objektive Faktoren, d.h. durch das bloße Vorhandensein beobachtbarer Lebensbedingungen und ohne Einbezug der jeweiligen Personen erfasst werden kann (Dworschak 2004, 34). Diese rein fremdevaluative Erfassung von Lebensqualität wurde jedoch zunehmend kritisiert, weswegen seit den 1970er Jahren neben den objektiv beobachtbaren Indikatoren zur Beschreibung und Bewertung der Lebensbedingungen auch die subjektive Einschätzung der persönlichen Lebenslage zunehmend an Beachtung gewinnt. In der deutschen Wohlfahrtsforschung wurde die Bedeutung der subjektiven Perspektive erstmals in der Studie von Glatzer und Zapf (1984) zur Lebensqualität in der Bundesrepublik präzisiert (Seifert 2007, 205).

### **2.3.2 Lebensqualität nach Glatzer und Zapf**

Glatzer und Zapf (1984) verstehen unter Lebensqualität „gute Lebensbedingungen, die mit einem positiven subjektiven Wohlbefinden zusammen gehen. In einer allgemeineren Definition ist die Lebensqualität von Individuen und Gruppen bestimmt durch die Konstellation [...] der einzelnen Lebensbedingungen und der Komponenten des subjektiven Wohlbefindens“ (Zapf 1984, 23). Aus dieser Definition ist zu entnehmen, dass Lebensqualität sowohl von objektiven Lebensbedingungen als auch vom subjektiven Wohlbefinden abhängt. Folgendes Modell veranschaulicht das Lebensqualitätsverständnis von Glatzer und Zapf:

---

<sup>11</sup> Organization for Economic Cooperation and Development

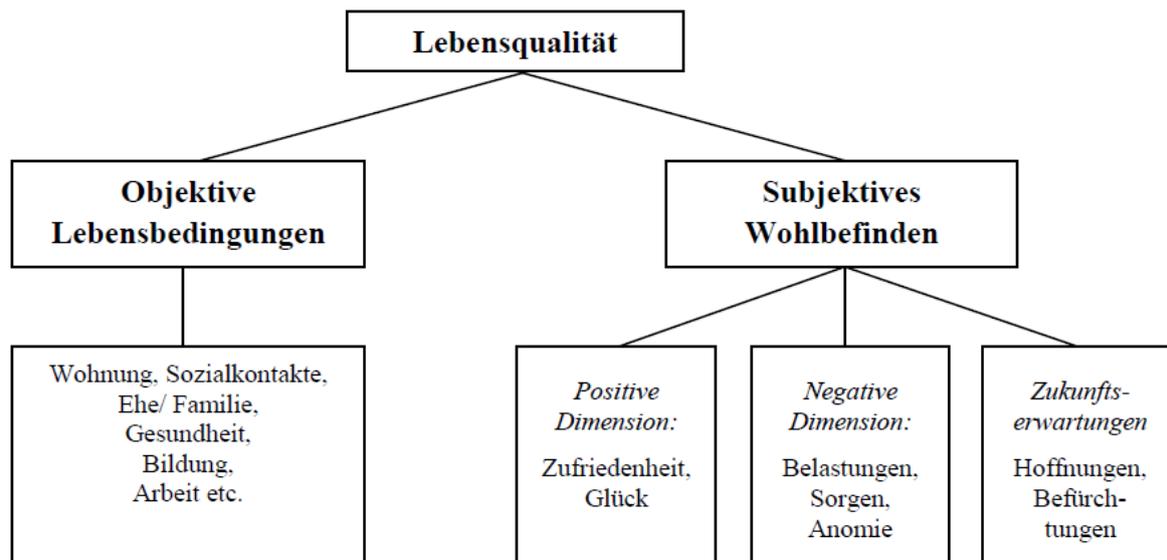


Abb. 4: Stellung und Dimensionen subjektiven Wohlbefindens (Glatzer & Zapf 1984, nach Schäfers 2008, 39)

Die objektiven Lebensbedingungen stellen beobachtbare Lebensverhältnisse, wie z.B. Einkommen, Wohnverhältnisse, Arbeitsbedingungen, Familienbeziehungen, soziale Kontakte, Gesundheit und soziale und politische Beteiligung dar. Neben diesen objektiven Faktoren spielt jedoch das subjektive Wohlbefinden die entscheidende Rolle.

Eine Charakterisierung des subjektiven Wohlbefindens ist im Vergleich zu den objektiven Lebensbedingungen jedoch sehr viel komplexer, da hier die selbst abgegebenen Einschätzungen der Betroffenen über spezifische Lebensbedingungen und über das Leben im Allgemeinen Berücksichtigung finden (Zapf 1984, 23).

Weiters ist aus der Abbildung zu entnehmen, dass Glatzer und Zapf das subjektive Wohlbefinden in drei Dimensionen gliedern:

- Die positive Dimension beinhaltet die Begriffe Zufriedenheit (als kognitive Bewertung der Lebenssituation) und Glück (als affektive Komponente).
- Die negative Dimension schließt die Begriffe Besorgnis- und Belastungssymptome (Erschöpfung, hohe Beanspruchung, Angst, Nervosität, Niedergeschlagenheit), und Anomie- und Entfremdungssymptome (Gefühle der Isolation, Ohnmacht, Sinnlosigkeit) mit ein.
- Die Dimension der Zukunftserwartungen inkludiert Hoffnungen und Befürchtungen in Bezug auf die persönliche zukünftige Entwicklung. (Schäfers 2008, 38f)

Nach Dworschak (2004, 37) kann das subjektive Wohlbefinden bei Glatzer und Zapf zusammenfassend „als subjektive Bewertung der jeweiligen Anteile des erlebten Glücks und der Zufriedenheit, der Besorgnis- und Anomiesymptome und der individuellen

Zukunftserwartungen eines Menschen zu einem bestimmten Zeitpunkt in seinem Leben“ beschrieben werden.

Das Bewusstsein, dass sowohl objektive als auch subjektive Faktoren eine Rolle spielen reicht nach Glatzer und Zapf jedoch nicht aus. Wichtig bei der Auseinandersetzung mit dem Konzept der Lebensqualität ist auch der Zusammenhang von objektiven Lebensbedingungen und subjektivem Wohlbefinden. Glatzer und Zapf kommen in ihrer Studie zu der Erkenntnis, dass objektive Lebensbedingungen nicht immer mit der subjektiven Zufriedenheit einer Person übereinstimmen müssen. D.h. gute Lebensbedingungen müssen nicht immer mit einem hohen subjektiven Wohlbefinden korrelieren und auch schlechte Lebensbedingungen müssen nicht automatisch zu einer niedrigen subjektiven Zufriedenheit führen. Sie weisen auf das Gegenteilige Phänomen hin, nämlich, dass Personen mit relativ guten Lebensbedingungen unzufrieden bzw. mit schlechteren Lebensbedingungen zufrieden sein können (Doose 2007, 42). Glatzer und Zapf unterscheiden daher zwischen vier Wohlfahrtstypen, welche in folgender Abbildung ersichtlich sind:

<i>objektive Lebensbedingungen</i>	<i>subjektives Wohlbefinden</i>	
	gut	schlecht
gut	WELL-BEING	DISSONANZ
schlecht	ADAPTATION	DEPRIVATION

Tabelle 1: Wohlfahrtspositionen (Zapf 1984, 25)

Das Zusammentreffen von guten Lebensbedingungen und positivem Wohlbefinden ist die erstrebenswerte Kombination und wird als WELL-BEING (Wohlbefinden) bezeichnet. Unter DEPRIVATION werden hingegen schlechte Lebensbedingungen, welche mit einem negativen Wohlbefinden einhergehen, verstanden. Diese beiden Kombinationen gelten als konsistente Wohlfahrtstypen. Daneben existieren auch noch zwei inkonsistente Wohlfahrtstypen.

Die Konstellation DISSONANZ ist die Kombination von guten Lebensbedingungen mit einem negativen subjektiven Wohlbefinden und kann auch als „Unzufriedenheitsdilemma“ bezeichnet werden. ADAPTATION wird auch „Zufriedenheitsparadox“ genannt, da trotz objektiv schlechter Lebensbedingungen ein hohes subjektives Wohlbefinden wahrgenommen wird (Zapf 1984, 24ff).

### **2.3.3 Lebensqualität in der Heilpädagogik**

Der Begriff „Lebensqualität“ wird in der Heilpädagogik erstmals 1978 von Thimm verwendet, der Lebensqualität als „Zielvorgabe von Sondererziehung“ in die wissenschaftliche Diskussion einführt. Dieser Begriff wurde anfangs hauptsächlich in der Diskussion um Normalisierung und Integration geführt und erst zu Beginn der 1990er Jahre wurde Lebensqualität in dem von ihm skizzierten Rahmen diskutiert (Dworschak 2004, 39).

Nach Seifert (2007, 205) gewinnt in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung das Konstrukt Lebensqualität seit den 1980er Jahren an Bedeutung. Zunächst fand dieses jedoch nur im anglo-amerikanischen Raum Verwendung und diente als Orientierungsrahmen für die Planung und Evaluation der Hilfen. Im Hinblick auf die Fachdiskussion und empirischen Studien im anglo-amerikanischen Raum wurde ein Jahrzehnt später dem Konzept der Lebensqualität auch im deutschsprachigen Raum in Theorie und Praxis bei der Arbeit mit Menschen mit Behinderung und insbesondere im Bereich der Qualitätsentwicklung von Angeboten und Diensten Beachtung geschenkt (Seifert 2006, 383).

Doose (2007, 44) versteht das Lebensqualitätskonzept in der Heilpädagogik als „eine wesentliche politische Zielkategorie, um eine Verbesserung der Lebens-, Wohn- und Arbeitssituation durch verstärkte integrative, ambulante, gemeindenahe Dienstleistungsangebote politisch einzufordern, zu konzeptionieren und dann mit dem Konzept als wissenschaftliche Kategorie die Veränderungen der Lebenssituation zu evaluieren.“ Das Lebensqualitätskonzept dient also den sozialen Einrichtungen und Diensten (z.B. Wohnheimen, Werkstätten oder Assistenzdiensten) als bedeutende Bezugskategorie für die Beschreibung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung und der Evaluation (ebd.). Schäfers (2008, 59) weist darauf hin, dass diesen Einrichtungen und Diensten „als Instrumenten des Wohlfahrtsstaats die Aufgabe zu[kommt], Unterstützung in den alltäglichen Lebensräumen von Menschen mit Behinderung zu leisten und deren individuelle Lebensqualität zu sichern oder zu verbessern.“

Auch Beck sieht die Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderung als eine wesentliche pädagogische Zielsetzung. Das Lebensqualitätskonzept ist laut Beck (2001, 339) „für eine umfassende empirische Lebenslagenforschung, die differenzierte Erfassung der (sozialen) Folgen individueller Beeinträchtigungen in unterschiedlichen Lebensbereichen und die Beschreibung realer Partizipationschancen [...]“ relevant. Bei ihrem

Lebensqualitätskonzept finden subjektive und objektive Dimensionen Beachtung. Der Fokus der subjektiven Dimensionen liegt bei ihr, ebenso wie bei Glatzer und Zapf (1984), auf den Begriffen „Zufriedenheit“ und „individuellem Wohlbefinden“. Als objektive Dimensionen werden materielle Grundlagen genannt, welche die Grundbedürfnisse, wie z.B. Nahrung, Wohnung und Schutz sichern (Dworschak 2004, 41). Beck (1998, 356f, zit. n. ebd.) definiert Lebensqualität als „Prozess der Bedürfnisbefriedigung in unterschiedlichen Lebensbereichen und Lebensphasen und dessen subjektive Wahrnehmung und Bewertung [...] Die Voraussetzung zur Realisierung von Bedürfnissen ist die Teilhabe an Interaktions- und Kommunikationsprozessen, an Austauschprozessen mit der sozialen und materialen Umwelt.“

Auch Seifert (2007, 205f) äußert ihr Verständnis von Lebensqualität und bezeichnet es als „ein offenes Konzept, das objektive Bedingungen und subjektive Zufriedenheit integriert, unter Berücksichtigung persönlicher Werte und Ziele.“ Die objektiven Bedingungen orientieren sich laut derselben Autorin an Rechten von Menschen mit Behinderung sowie den Leitideen und Standards der Behindertenhilfe. Die subjektive Zufriedenheit misst sich an der Erfüllung individueller Bedürfnisse, die in subjektivem Wohlbefinden ihren Niederschlag findet (ebd., 206).

In Anlehnung an Schalock (1996) führt Seifert (2006, 383) folgende acht Kerndimensionen an, die international für das Lebensqualitätskonzept als zentral gehalten werden:

- Rechte
- Zwischenmenschliche Beziehungen
- Selbstbestimmung
- Physisches Wohlbefinden
- Materielles Wohlbefinden
- Persönliche Entwicklung
- Emotionales Wohlbefinden
- Soziale Inklusion

Nach Seifert (2006, 383) ermöglicht eine Operationalisierung dieser Kernbereiche eine differenzierte Betrachtung des individuellen Wohlbefindens. Die subjektive Perspektive hat dabei einen zentralen Stellenwert, da gleiche Lebensumstände von verschiedenen Personen unterschiedlich erlebt und bewertet werden.

Aufgrund der dargelegten Erläuterungen zum Lebensqualitätskonzept kann zusammenfassend festgestellt werden, dass es sich bei Lebensqualität um ein mehrdimensionales Konstrukt handelt und dass für eine angemessene Erfassung dieses Konstrukts sowohl objektive als auch subjektive Indikatoren berücksichtigt werden müssen. Zudem spielen individuelle Bedürfnisbefriedigungen und Austauschprozesse mit der sozialen Umwelt eine wesentliche Rolle.

#### **2.3.4 Bedeutung des Begriffs Lebensqualität in dieser Arbeit**

Für die vorliegende Untersuchung scheint es passend zu sein, den Begriff der Lebensqualität mit einzubeziehen, da der Fokus der Arbeit auf den persönlichen Einschätzungen der Menschen mit geistiger Behinderung liegt. Zentrales Anliegen dieser Diplomarbeit ist es, zu erfahren, wie Menschen mit geistiger Behinderung individuell die Arbeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb erleben, wie es hinsichtlich ihrer subjektiven Zufriedenheit aussieht und wie sie ihre Arbeitssituation persönlich bewerten. Genau hier setzt auch das Lebensqualitätskonzept an, indem es der persönlichen Beurteilung der Lebensbedingungen eine zentrale Bedeutung zuweist.

Bei dem Lebensqualitätskonzept handelt es sich um ein umfassendes und komplexes Phänomen, weshalb Schäfers (2008, 185) zu folgendem Schluss kommt: „Aufgrund seiner Komplexität macht das Konstrukt Lebensqualität eine allumfassende empirische Untersuchung unmöglich.“ Ebenso weist Dworschak (2004, 49) auf dieselbe Problematik hin, indem er feststellt, dass sich empirische Forschungen zum Thema Lebensqualität je nach Fragestellung der Untersuchung meist auf bestimmte Teildimensionen des Lebensqualitätskonzepts konzentrieren und eine Berücksichtigung aller Aspekte von Lebensqualität aus forschungsmethodischen Gründen nicht möglich erscheint.

Werden Studien aus der Heilpädagogik, welche sich mit dem Begriff „Lebensqualität“ auseinandersetzen, näher betrachtet, so ist auffallend, dass diese sich häufig auf die Teildimension „Wohnen“ beziehen (vgl. Seifert 1997, Sonnenberg 2004, Dworschak 2004 u.v.m.). Bei der empirischen Erfassung von Lebensqualität in Bezug auf die Wohnsituation lehnen sich diverse (Diplom-) Arbeiten nicht selten an vorgegebenen Lebensqualitätsmodellen, wie beispielsweise jenes von Seifert (1997), an. Dieses beinhaltet sechs Dimensionen, die im Kontext von Lebensqualität als zentral angesehen werden: Interaktion im Wohnbereich, materielle Struktur, soziales Netzwerk, Teilnahme am

allgemeinen Leben, Akzeptanz durch die Bevölkerung und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter (Seifert 1997, 207). Auf dieses Modell soll jedoch nicht näher eingegangen werden, da der Fokus meiner Untersuchung auf der Teildimension „Arbeit“ liegt, welche unter anderem neben „Wohnen“ einen determinierenden Bereich für Lebensqualität und Wohlbefinden der Menschen darstellt. Da für den Bereich „Arbeit“ kein relevantes heilpädagogisches Lebensqualitätsmodell aufgefunden werden konnte, lehne ich mich in meiner Untersuchung primär an das sozialwissenschaftliche Modell von Glatzer und Zapf (1984) an. Es handelt sich dabei, wie bereits unter Punkt 2.3.2 aufgezeigt wurde, um ein sehr umfassendes Modell, das sowohl objektive als auch subjektive Faktoren von Lebensqualität berücksichtigt. Während ich bei meiner Untersuchung die Arbeitsbedingungen als objektiv beobachtbar klar konkretisieren kann, ist das subjektive Wohlbefinden schwieriger zu erfassen, da die Einschätzung subjektiver Lebensqualität nicht aus der Außenperspektive erfolgen kann. Dennoch werde ich mich an den drei Kerndimensionen subjektiven Wohlbefindens von Glatzer und Zapf orientieren und diese mit meiner Arbeit wie folgt in Verbindung bringen:

### **1. Positive Dimension: Zufriedenheit, Glück**

Während Zufriedenheit eher durch eine kognitive Bewertung gekennzeichnet ist, wird Glück als affektiver Zustand bezeichnet, welcher sich aus positiven und negativen Erfahrungen und Erlebnissen ergibt. Zufriedenheit wird beeinflusst durch Vergleiche mit Bezugsgruppen wie Freunde und Bekannte und geprägt durch individuelle Vorstellungen, Hoffnungen und Wünsche (Glatzer 1984, 178). Nach Glatzer (2002, 250, zit. n. Schäfers 2008, 43) sind Zufriedenheitsurteile „nahezu generell anwendbar.“ Sie können sich daher auf unterschiedliche Lebensbereiche beziehen wie z.B. Zufriedenheit mit der Arbeit. Hier kann wiederum auf spezielle Merkmale innerhalb dieses Lebensbereichs eingegangen werden wie z.B. Zufriedenheit mit dem Arbeitsspektrum, der Entlohnung, der Beziehung zu Kollegen und Vorgesetzten etc.

### **2. Negative Dimension: Belastungen, Sorgen, Anomie**

Neben den positiven Dimensionen spielen auch die negativen Dimensionen für die Erfassung des subjektiven Wohlbefindens eine bedeutende Rolle. Unter Besorgnis- und Belastungssymptomen subsumieren Glatzer und Zapf die Begriffe „Erschöpfung“, „hohe Beanspruchung“, „Angst“, „Nervosität“ und „Niedergeschlagenheit“. Anomie- und Entfremdungssymptome setzten sie mit Gefühlen der Isolation, Ohnmacht und Sinnlosigkeit

gleich (Schäfers 2008, 38). Diese Kernbereiche der negativen Dimension sind auch bei der Frage nach einer höheren Lebensqualität durch die Arbeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb von Menschen mit geistiger Behinderung relevant. Deshalb sollen die Interviewpartner auch hierzu eingehend befragt werden.

### **3. Dimension der Zukunftserwartungen: Hoffnungen, Befürchtungen**

Neben den positiven und negativen Aspekten werden Zukunftserwartungen bei Glatzer und Zapf als eigenständige Dimension angeführt. „Je nachdem, ob diese [Zukunftserwartungen] optimistisch oder pessimistisch sind, kennzeichnet dies unter sonst gleichen Bedingungen ein unterschiedliches subjektives Wohlbefinden“ (Glatzer 1992, 56).

Auch in Hinblick auf die Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung in der Landwirtschaft ist es interessant, welche individuellen Zukunftserwartungen die Befragten in Bezug auf ihre Arbeit haben, wo sie sich zukünftig im Betrieb sehen, ob sie Befürchtungen haben, den Arbeitsplatz zu verlieren oder sie sich vorstellen bzw. wünschen anderweitig Beschäftigung zu finden.

Das Modell von Glatzer und Zapf bringt den Vorteil, dass beim Erfassen subjektiven Wohlbefindens sowohl negative als auch positive Dimensionen berücksichtigt werden. Insbesondere bei der Befragung von Personen, denen es schwerfällt, konkret Zufriedenheit oder Unzufriedenheit zu formulieren (bspw. Menschen mit geistiger Behinderung), ist es wichtig, positive und negative Aspekte in die Frage mit einzubeziehen.

Im empirischen Teil konzentriert sich die Untersuchung daher auf die Befragung der Menschen mit einer geistigen Behinderung hinsichtlich ihrer Arbeitssituation und wie die positive, die negative und auch die Dimension der Zukunftserwartung durch die Arbeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb erlebt werden. Durch die Analyse dieser drei Dimensionen sollen sich wesentliche Rückschlüsse auf die Arbeitszufriedenheit und somit auf das subjektive Wohlbefinden der Befragten ziehen lassen.

Neben diesen drei Dimensionen soll im empirischen Teil auch das von Glatzer und Zapf beschriebene Phänomen der Adaption und Dissonanz [siehe Kapitel 2.3.2] berücksichtigt werden. Gute Lebensbedingungen korrelieren nicht zwingend mit einem hohen subjektiven Wohlbefinden und umgekehrt.

In diesem Zusammenhang merkt Doose (2007, 42) an, dass bei Menschen mit Behinderung häufig das Phänomen zu beobachten ist, dass die eingeschränkten Lebensbedingungen in einer Wohneinrichtung oder einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einem hohen subjektiven Wohlbefinden einhergehen. Jedoch handelt es sich hier nicht immer, wie von den Einrichtungen gerne postuliert, um tatsächliches Wohlbefinden (WELL-BEING), sondern es kann auch aufgrund der Frustration von anderen Zielvorstellungen oder am Fehlen von Vergleichsmöglichkeiten und Alternativen liegen. Die Menschen finden sich sozusagen mit einer unvermeidlichen Situation ab, was bei Glatzer und Zapf als Adaption bezeichnet wird.

Abschließend soll in diesem Kapitel angemerkt werden, dass das Modell von Glatzer und Zapf für eine systematische Vorgehensweise und für eine sinnvolle Einschränkung der Erfassung des komplexen Konstrukts Lebensqualität dienen soll. Dies heißt aber nicht, dass nicht auch andere subjektive und objektive Faktoren die Lebensqualität der Menschen mit geistiger Behinderung beeinflussen. So äußern beispielsweise Niehoff und Schablon (2005, 81), dass Lebensqualität auch immer mit dem Einfluss, den man auf das eigene Leben hat, zusammenhängt und daher Selbstbestimmung und Teilhabe wesentliche Merkmale der Lebensqualität eines Menschen sind. Auch Wansing (2005a, 135) weist darauf hin, dass Selbstbestimmung und Teilhabe Lebensqualitätsaspekte sind, denen größte Bedeutung zugeschrieben werden muss.

Da in meiner Forschung eigens danach gefragt wird, ob der Sunnahof zu Teilhabechancen beiträgt und inwiefern er Selbstbestimmung ermöglicht, soll die Bedeutung dieser, für die Heilpädagogik wichtigen Leitbegriffe, in den folgenden Kapiteln geklärt werden.

## 2.4 Selbstbestimmung

Seit über zehn Jahren nimmt das Thema „Selbstbestimmung“ einen prominenten Stellenwert innerhalb der heilpädagogischen Diskussion im deutschsprachigen Raum ein (Weingärtner 2009, 15). Wie bei den bereits diskutierten Begriffen „geistige Behinderung“ und „Lebensqualität“ läuft auch der Begriff „Selbstbestimmung“ Gefahr, vage und unspezifisch zu sein, da dieser in verschiedenen Kontexten und Disziplinen sehr unterschiedlich verwendet wird. Um dies zu vermeiden, soll im Folgenden der Begriff nicht unreflektiert bleiben und eine Annäherung an das Verständnis, welches Selbstbestimmung in der Heilpädagogik einnimmt, stattfinden. Es kann lediglich eine begriffliche Eingrenzung erfolgen, da der Begriff der Selbstbestimmung nach Biewer (2000, 241) inhaltlich nur schwer zu fassen ist und „seine Problematik [...] vielleicht sogar noch größer [ist], als die des Begriffs geistige Behinderung [...]“. Zunächst wird daher ein allgemeines Verständnis des Selbstbestimmungsgedankens in der Heilpädagogik dargelegt. Ein historischer Rückblick soll anschließend aufzeigen, dass der Autonomiebegriff<sup>12</sup> vor allem durch Menschen mit Behinderungen selbst in die fachliche Diskussion eingebracht wurde. Darauf folgend wird erläutert, dass Selbstbestimmung immer auch in Zusammenhang mit der sozialen Umwelt gesehen werden muss. Als nächstes werden Voraussetzungen, die für ein selbstbestimmtes Leben für Menschen mit geistiger Behinderung notwendig sind, diskutiert. Das Kapitel wird mit einer Klärung, welche Bedeutung der Begriff Selbstbestimmung in dieser Arbeit einnimmt und speziell auch welche Bedeutung ihm zur Beantwortung meiner Forschungsfrage zukommt, abgeschlossen.

### 2.4.1 Allgemeines Verständnis des Selbstbestimmungsbegriffs in der Heilpädagogik

Im Brockhaus wird Selbstbestimmung beschrieben als „Möglichkeit und Fähigkeit des Individuums, [...] frei dem eigenen Willen gemäß **zu handeln** [...]“ (Brockhaus 2006, 811; Hervorhebung M.G.). Diese allgemeine Definition ist jedoch kritisch zu betrachten, da klar ersichtlich wird, dass Selbstbestimmung primär als Handlungsautonomie verstanden wird. Als zur Selbstbestimmung fähig werden demnach ausschließlich Personen gesehen, die ihre Bedürfnisse unabhängig von anderen Personen durch das eigene Handeln selbst befriedigen können. Demnach werden Menschen mit einer schweren geistigen oder körperlichen

---

<sup>12</sup> Innerhalb der heilpädagogischen Literatur werden die Termini „Autonomie“ und „Selbstbestimmung“ teilweise synonym verwendet (vgl. etwa Hahn 1994, 87), weshalb auch in dieser Arbeit keine Differenzierung vorgenommen wird.

Behinderung, die im eigenen Handeln stark eingeschränkt sind und ein hohes Maß an Unterstützung benötigen, nicht berücksichtigt.

Im Gegensatz zu dieser, doch sehr begrenzten Definition, impliziert der Selbstbestimmungsgedanke in der Heilpädagogik neben der Handlungsautonomie einen weiteren Aspekt, nämlich den der Entscheidungsautonomie. So ist Selbstbestimmung nach Biewer (2000, 241) „die Fähigkeit und Möglichkeit, Entscheidungen zu treffen, zu vertreten und handelnd umzusetzen.“ Auch für Mühl (2000, 80) bedeutet Selbstbestimmung Entscheidungen treffen zu können, die den eigenen Wünschen, Bedürfnissen, Interessen oder Wertvorstellungen entsprechen.

Mit der Konzentration auf den Entscheidungsprozess erfolgt im pädagogischen Diskurs auch die Abgrenzung zu dem Begriff der Selbstständigkeit. Selbstbestimmung wird zwar durch Selbstständigkeit erleichtert, jedoch wird diese nicht notwendigerweise vorausgesetzt. Auch im Falle einer starken Abhängigkeit kann eine Person selbstbestimmt leben, indem sie ihre Bedürfnisse einer anderen Person mitteilt, die darauf eingeht und versucht, bei der Befriedigung dieser zu assistieren (Klauß 2008, 100). Hier wird deutlich, dass Selbstbestimmung bei geistig behinderten Menschen zwar aufgrund eines „Mehr an sozialer Abhängigkeit“ (Hahn 1994, 84) erschwert ist, aber dennoch durch adäquate Unterstützung möglich ist.

Der Begriff Selbstbestimmung lässt sich nach Klauß (2008, 116f) in ein aktives Verb umwandeln: ‚Ich bestimme selbst‘. Dadurch wird deutlich, dass es sich um eine Kompetenz handelt, die ausgebildet werden kann und muss (ebd.). Nach Theunissen (2009a, 42) ist jedem Menschen Selbstbestimmung einverleibt. Selbstbestimmung gilt als Entwicklungsprozess, der sich, abhängig von Lern- und Erziehungsprozessen, sich unterschiedlich entwickeln kann (ebd.). Wilken (1997, 32) betont, dass Selbstbestimmung immer an die Eigenaktivität der Person gebunden ist, da sie „weder pädagogisch direkt machbar noch als Produkt erzieherischen Wirkens unmittelbar herstellbar ist [...]“.

Der behindertenpädagogische Diskurs postuliert, dass für alle Menschen Selbstbestimmung ein Grundrecht ist (Waldschmidt 2003, 154; Rittmeyer 2001, 144). Das heißt, dass auch für Menschen mit geistiger Behinderung Selbstbestimmung in Bezug auf die individuelle Lebensgestaltung einen hohen Stellenwert hat und auch ihnen das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben zusteht. Dies wurde jedoch nicht immer so gesehen.

## 2.4.2 Historischer Rückblick

Über Jahrhunderte hinweg galten Menschen mit geistiger Behinderung als nicht fähig, ihr Leben selbstständig zu führen und zu gestalten. Sie waren einer ständigen Überwachung und Fürsorge unterstellt und ihre pädagogische Betreuung zielte vor allem auf passives, nachahmendes Lernen oder Anlernen ab (Speck 2007b, 300).

Erst Anfang der achtziger Jahre änderte sich durch den Einfluss des aus dem skandinavischen Raum stammenden „Normalisierungsprinzips“<sup>13</sup> sowie der amerikanischen „Independent Living- Bewegung“<sup>14</sup> allmählich diese pädagogische Sichtweise. Immer mehr rückte nun der Selbstbestimmungsbegriff im deutschsprachigen Raum in den Mittelpunkt sonder- und heilpädagogischer Diskussionen. Zunächst waren es vor allem Menschen mit körperlichen Behinderungen, die forderten, ein Leben, das auch den eigenen Interessen und Fähigkeiten entspricht, möglichst selbstbestimmt führen zu können. Erst 1994 beteiligten sich auch Menschen mit geistiger Behinderung an der Diskussion nach mehr Selbstbestimmung, indem die Bundesvereinigung Lebenshilfe in Duisburg einen Kongress unter dem Titel „Ich weiß doch selbst, was ich will! Menschen mit geistiger Behinderung auf dem Weg zu mehr Selbstbestimmung“ veranstaltete (Waldschmidt 2003, 138; Speck 2007b, 300f). Bei diesem Kongress stellten die Betroffenen in der ‚Duisburger Erklärung‘ u.a. folgende Forderungen:

- Wir wollen mehr als bisher unser Leben selbst bestimmen. Dazu brauchen wir andere Menschen. Wir wollen aber nicht nur sagen, was andere tun sollen. Auch wir können etwas tun.
- Wir wollen Verantwortung übernehmen.
- Selbst zu bestimmen heißt auszuwählen und Entscheidungen zu treffen.
- Wir möchten mehr Mitbestimmung bei der Arbeit – in der Werkstatt für Behinderte oder in anderen Betrieben. Wir wollen richtige Arbeitsverträge.
- Wir möchten so viel Geld verdienen, wie man zum Leben braucht.
- Betreuer sollen uns helfen, dass wir Dinge selbst tun können. Sie sollen sich mit Geduld auf behinderte Menschen einstellen. Wir wollen zusammenarbeiten, wir sind keine Befehlsempfänger.
- Wir können mehr, als uns zugetraut wird – zum Beispiel allein fortgehen oder mit der Bahn fahren. (Bundesvereinigung Lebenshilfe 1996, 10f)

---

<sup>13</sup> Das Normalisierungsprinzip bedeutet, dass Menschen mit Behinderung ein Leben so normal wie möglich führen sollen. Normalisierung bezieht sich nicht auf Personen, sondern auf ihre Lebensbedingungen (Wansing 2005a, 129).

<sup>14</sup> „Independent Living“ ist eine Selbsthilfebewegung, die von Menschen mit körperlicher Behinderung gegründet wurde. In den 60er Jahren protestierte diese Bewegung verstärkt gegen entmündigende und bevormundende Lebensbedingungen (Weingärtner 2009, 18).

Spätestens seit diesem Kongress gilt Selbstbestimmung in der Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung im deutschsprachigen Raum als zentrale Leitidee und viele Einrichtungen und Trägerverbände haben mittlerweile den Gedanken der Selbstbestimmung in ihre Leitzielkataloge aufgenommen (Weingärtner 2009, 17). Die Selbstbestimmungsdiskussion führte nach Rittmeyer (2001, 144) zu einem selbstkritischen Hinterfragen heilpädagogischer Theorie und Praxis und nach Biewer (2000, 243) zu einer veränderten Sichtweise in Hinblick auf den Menschen mit Behinderung. Dieser wird nun „weniger als Objekt pädagogischer Bemühungen denn als Subjekt seiner eigenen Entwicklung gesehen“ (ebd.).

### **2.4.3 Selbstbestimmung als soziale Kategorie**

In der Fachdiskussion wird von verschiedenen Autoren betont, dass Selbstbestimmung primär als soziale Kategorie verstanden werden muss (Theunissen 2009a, 43; Waldschmidt 2003, 142f; Theunissen & Plaute 1995, 53). Die soziale Umwelt spielt bei der Selbstbestimmung somit eine zentrale Rolle und eine Sichtweise, die Selbstbestimmung als rein individualistische Kategorie auffasst, wird daher in der Heilpädagogik sehr kritisch betrachtet. Theunissen und Plaute (1995, 53) sehen darin ein „asozial-egoistisches Streben nach Selbstbestimmung, das gesellschaftliche Ungleichheiten, zunehmende Machtkonzentration und Abhängigkeit erzeugt.“ Bei dieser Art von Selbstbestimmung stehen das Eigeninteresse und der individuelle Erfolg im Mittelpunkt, was dazu führt, dass Konkurrenzkämpfe entstehen. Leistungsschwache Mitglieder der Gesellschaft unterliegen somit den Leistungsstärkeren und werden weniger wertgeschätzt. Solch ein individualistisches Verständnis von Selbstbestimmung ist nach Theunissen und Plaute daher entschieden abzulehnen. Sie plädieren für einen Selbstbestimmungsgedanken, der eigenverantwortliche Entscheidungen und autonomes Handeln in der Beziehung zu den Mitmenschen impliziert (ebd., 53f). Der Meinung, dass Selbstbestimmung nicht nur von Eigeninteresse geleitet ist, schließt sich Speck (2007b, 301) an: „Sie [Selbstbestimmung] hat nichts mit Willkür zu tun und darf auch nicht mit einem Laissez faire oder mit Gleichgültigkeit gegenüber den Folgen verwechselt werden. Sie beinhaltet immer auch Verantwortung für Andere.“

Selbstbestimmung wird im heilpädagogischen Diskurs somit erst durch die Interaktion mit anderen bzw. der Umwelt möglich: „Um selbstbestimmt leben zu können, ist der Mensch auf den anderen angewiesen. Als soziales und leibliches Wesen verwirklicht sich der Mensch nicht allein, sondern in der Gemeinschaft mit anderen, an die er seine Wünsche, Bedürfnisse

oder Einstellungen richtet. Die Entgegnung des anderen, seine Antwort auf die eigene Äußerung macht es erst möglich, dass sich der Mensch als selbstbestimmt erfährt“ (Fornefeld 2008b, 124). Dadurch dass Menschen in soziale Strukturen eingebunden sind, besteht in der Fachdiskussion weitgehend Einigkeit darüber, dass es ein absolutes Maß an Selbstbestimmung nicht geben kann und somit Selbstbestimmung als relativer Begriff verstanden werden muss (Waldschmidt 2003, 145f; Theunissen & Plaute 1995, 55; Weingärtner 2009, 34f). Durch die Abhängigkeit von sozialen Beziehungen und die Notwendigkeit, in der Gesellschaft Kompromisse einzugehen, wird die individuelle Selbstbestimmung eingeschränkt (Waldschmidt 2003, 146). So weist Speck (2001, 31, zit. n. Theunissen 2009a, 46) darauf hin, dass Selbstbestimmung sozialen Normen und Beschränkungen unterworfen ist und daher Selbstbeherrschung, das Erlernen von Rücksicht gegenüber anderen und das Einhalten von Regeln zur Selbstbestimmung dazugehören. Weiters ist auch Niehoff (1994, 190) der Meinung, dass es keine absolute Selbstbestimmung geben kann, da „die Handlungsspielräume jeder Person unterschiedlich groß sind und (...) durch Veränderungen der Lebenssituation Entscheidungsräume erweitert oder verkleinert werden [können].“ Nach Frühauf (1995, 10, zit. n. Wagner 2001 [o. S.]) geht es daher „immer um ein 'Mehr oder Weniger' an Selbstbestimmungsmöglichkeiten“ und „niemals um ein generelles 'Ja oder Nein'.“

#### **2.4.4 Voraussetzungen für eine selbstbestimmte Lebensgestaltung für Menschen mit geistiger Behinderung**

Wie aus den bisherigen Erläuterungen deutlich wird, spielt das soziale Lebensfeld für die Entwicklung der Selbstbestimmung einer Person eine wesentliche Rolle. Lebensweltliche Systeme wie Familie, Arbeitsplatz, Wohnen aber auch gesellschaftliche Normen bestimmen, inwiefern Selbstbestimmung möglich wird, d.h. hier werden sowohl Handlungsspielräume als auch Grenzen festgelegt. Grenzen der Selbstbestimmung erfahren in diesen Lebensbereichen leider immer noch allzu oft Menschen mit einer geistigen Behinderung. Zwar wurde bereits darauf hingewiesen, dass Selbstbestimmung ein Recht für alle Menschen ist, dennoch wird in der Realität Menschen mit einer geistigen Behinderung aufgrund eines „Mehr an sozialer Abhängigkeit“ (Hahn 1994, 86, 89) Selbstbestimmung nicht selten vorenthalten. Es wird ihnen nicht zugetraut, über ihre Angelegenheiten selbst entscheiden zu können und Verantwortung zu übernehmen. Häufig sind es daher andere (Fachkräfte, Familienmitglieder), die Entscheidungen für Menschen mit geistiger Behinderung treffen und die meinen, zu wissen, was das Beste für sie sei. Um solch einer Fremdbestimmung bzw.

autonomiehemmenden Situation entgegenzuwirken und Selbstbestimmung bei Menschen mit geistiger Behinderung zu fördern, soll ihnen die Möglichkeit gegeben werden, so weit wie möglich ihre Angelegenheiten selbst zu entscheiden (Sohns 2007, 92; Wansing 2005a, 136; Weingärtner 2009, 16). Um dies realisieren zu können, weisen Theunissen und Plaute (1995, 70) darauf hin, dass sich die soziale Umwelt ändern müsse, da „die Entwicklung von Autonomie in starkem Maße vom Verhalten und Interesse der sozialen Umwelt abhängt [...]“. So äußern die Autoren, dass passende Lern- und Handlungsfelder, die für Menschen mit geistiger Behinderung sinnbildend und autonomiefördernd sind, bereitgestellt werden müssen. Daher sei es in der Heilpädagogik wichtig, nach geeigneten Lebensräumen für Menschen mit geistiger Behinderung zu fragen und entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, die Selbstbestimmung ermöglichen (ebd., 70). Für Theunissen und Plaute sind jedoch nicht nur äußere Rahmenbedingungen, d.h. spezifische Hilfsangebote, relevant, um Selbstbestimmung bei Menschen mit geistiger Behinderung zu realisieren. Sie weisen auch auf die Notwendigkeit einer partnerschaftlichen Beziehungsstruktur hin: „Experten oder Helfer dürfen ihre Bezugspersonen nicht bevormunden [...], ihnen vorschreiben was zu tun ist; sie sollen mit den Betroffenen gemeinsam deren Ressourcen, Selbstgestaltungsmöglichkeiten und Kompetenzen entdecken; sie sollen offen sein für partnerschaftliche Begegnungsprozesse, Zuversicht und Zutrauen in die eigenen Stärken und Selbsthilfemöglichkeiten vermitteln. Experten und Helfer sollen sich selbst an die Betroffenen als Experten in eigener Sache wenden [...]“ (ebd., 62).

Nicht nur Theunissen und Plaute denken über autonomieförderliche Beziehungsstrukturen nach. So weist Klauß (2008, 129) neben strukturellen Bedingungen auf die Notwendigkeit hin, dass qualifizierte Personen erforderlich seien, die wissen, wie Selbstbestimmung trotz Abhängigkeit realisiert werden kann. Auch Biewer (2000, 241f) fordert eine neue Fachlichkeit, um Menschen mit geistiger Behinderung mehr Selbstbestimmung zu ermöglichen. Er ist der Meinung, dass es immer noch eine weitverbreitete Vorstellung praktizierender Heilpädagogen sei, dass erwachsene Menschen mit einer geistigen Behinderung erzogen werden müssen. Der Erziehungsgedanke bei Erwachsenen sei jedoch abzulehnen, da als heilpädagogische Aufgaben vielmehr Entwicklungsbegleitung und Bildung im Vordergrund stehen müssen. So argumentiert Biewer: „Assistenz und Entwicklungsbegleitung beim Erwachsenen bedeuten eine Form der Einwirkung bei gleichzeitiger prinzipieller Akzeptanz des Soseins beim Gegenüber und es bedeutet auch einen Verzicht auf Formung durch äußere Mittel, wie es der Erziehungsbegriff impliziert“ (ebd., 242). Aus diesem Zitat geht hervor, dass Biewer den Weg zu einem selbstbestimmten

Leben in der Assistenz UND der Entwicklungsbegleitung sieht. Dass neben der Assistenz auch die Entwicklungsbegleitung betont wird, kann als eine Erweiterung des Assistenzverständnisses, so wie es bei Menschen mit körperlicher Behinderung existiert, verstanden werden. Während Menschen mit körperlichen Behinderungen meist fähig sind die Rollen des Arbeitgebers einzunehmen und somit die Assistenz selber aussuchen und anleiten können, erweist sich dies bei Menschen mit geistiger Behinderung als problematisch. Die Kompetenz und Bereitschaft, Assistenten selber zu schulen, anzuleiten und ihnen selbstbewusst entgegenzutreten ist oft nicht vorhanden (Rock 2001, 60). So weist auch Seifert (2009, 123) darauf hin, dass es hinsichtlich mehr Selbstbestimmung bei Menschen mit schwereren Behinderung „nicht nur um Dienstleistungen [geht], die – den Weisungen des Assistenznehmers entsprechend – individuelle Beeinträchtigungen kompensieren. Es geht wesentlich darum, die persönliche Entwicklung anzuregen und Gelegenheiten zu bieten, zur Erweiterung der individuellen Fähigkeiten [...]“. Nach Biewer (2009, 94) ist Assistenz für alle Lebensbereiche denkbar, in die Menschen mit Behinderungen involviert sind. Neben dem Wohn- und Freizeitbereich sieht er im Arbeitsleben ein bevorzugtes Feld assistierender Tätigkeiten zugunsten erwachsener Menschen mit Behinderung (ebd.). Biewer zufolge schließt professionelle Unterstützung im Sinne von Assistenz eine selbstbestimmte Lebensgestaltung nicht aus: Als Beispiel für eine Dimension der Unterstützung, die der Forderung nach Selbstbestimmung entgegenkommt, nennt er das Empowerment-Modell<sup>15</sup> (Biewer 2000, 242). Auch Seifert (2009, 123) schreibt diesem Modell zur Erlangung von mehr Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderung große Bedeutung zu und meint, dass es darum geht „Möglichkeiten zu schaffen, um die individuellen Bedürfnisse zu erkennen und die eigenen Kräfte, Fähigkeiten und Ressourcen zu entdecken, den Alltag selbst zu gestalten, um Kontrolle über das eigene Leben zu erreichen.“ Weiters sollen Menschen mit Behinderung die Chancen zu selbstbestimmten Handeln durch Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten haben (ebd.). Dies kann auf sehr unterschiedlichen Ebenen möglich sein, z.B. bei kleinen, einfacheren Bereichen wie die Auswahl von Speisen, Kleidung, oder Beschäftigungsmaterial, und auch in größeren Bereichen wie Wohnort, Partnerwahl, Beruf oder auch die Entscheidung, selbst über ein eigenes Einkommen zu verfügen (Theunissen & Plaute 1995, 64f).

---

<sup>15</sup> Der Grundgedanke von Empowerment ist, dass Menschen mit Behinderung nicht mehr aus einem Defizit-Blickwinkel betrachtet werden, sondern deren individuellen Stärken, Fähigkeiten und Potentiale in den Vordergrund rücken und die professionelle Arbeit sich an diesen orientiert (Theunissen & Plaute 1995, 13).

Bradl (1996, 197) weist darauf hin, dass das Zulassen von Selbstbestimmung wichtig ist, auch wenn dadurch nicht nur positive, sondern auch negative Erfahrungen gemacht werden können. Er vertritt die Meinung: „Mehr Selbstbestimmung heißt auch, Behinderte aus einer überbehüteten Situation zu entlassen, ihnen negative Erfahrungen nicht vorzuenthalten und auf das persönliche Risiko der Selbstbestimmung einzugehen“ (ebd.).

Dies heißt jedoch nicht, dass professionelle Fachkräfte an Bedeutung verlieren. In der Fachdiskussion herrscht weitgehend Übereinstimmung, dass auch die professionellen Helfer im Sinne von Empowerment wirken können, indem sie die Ermächtigungsprozesse der Adressaten unterstützen (Sohns 2007, 77). Dazu ist jedoch ein hohes Maß an Sozialkompetenz, Empathie und Toleranz nötig (ebd., 97).

Rittmeyer (2001, 147f) fasst in Anlehnung an Hahn (1987) die zentralen Punkte, welche zu mehr Selbstbestimmung bei Menschen mit Behinderung beitragen, prägnant zusammen: die Bedeutung des Prinzips Entscheidenlassen, der Sensibilität für Bedürfnisse, Abbau von Überbefürsorgung, Anbieten von Handlungs- und Entscheidungsalternativen, Ausloten von Verantwortlichkeiten und Eingehen von Risiken. Und als wesentlichen Punkt, der vielfach in der Fachliteratur hervorgehoben wird, sieht auch Rittmeyer, dass Helfer umlernen müssen.

#### **2.4.5 Bedeutung von Selbstbestimmung für diese Arbeit**

In der Fachliteratur wird von verschiedenen Autoren betont, dass Selbstbestimmung ein wichtiger Faktor für das Erlangen einer guten Lebensqualität darstellt (Wansing 2005a, 135; Niehoff & Schablon 2005, 81; Seifert 2006, 383). Auch Menschen mit geistiger Behinderung sollten die Möglichkeit bekommen, über ihr Leben selbst zu bestimmen, da, wie Hahn (1994, 82) bereits vor mehr als fünfzehn Jahren hinwies, menschliches Wohlbefinden auf Selbstbestimmung gründet und in selbstbestimmten Handlungen individuelle Bedürfnisse am weitesten Berücksichtigung erfahren können. Auch Klauß (2008, 104) weist auf den Einfluss, den Selbstbestimmung auf das subjektive Wohlbefinden hat, hin. Er äußert, dass das subjektive Wohlbefinden dann bedroht ist, wenn wesentliche Grundentscheidungen des Lebens (z.B. Beruf, Wohnort) und die Gestaltung des Alltagslebens (z.B. Nutzung der Freizeit) nicht selbst bestimmt werden können. Nach Klauß hängt auch die Arbeitszufriedenheit wesentlich von den darin enthaltenen Spielräumen für Selbstbestimmung und Gestaltung ab (ebd.).

Hier stellt sich jedoch die Frage, inwieweit der Selbstbestimmungsgedanke in Bezug auf die Arbeitssituation von Menschen mit geistiger Behinderung relevant sein kann. Immerhin sind Menschen - unabhängig davon ob mit oder ohne Behinderung – gerade in der Arbeit in hohem Maße einer Fremdbestimmung ausgesetzt. Die Aussage von Frühauf, dass es „immer um ein 'Mehr oder Weniger' an Selbstbestimmungsmöglichkeiten“ geht, soll hier nochmals in Erinnerung gerufen werden. Denn allgemein lässt sich feststellen, dass es sich im Arbeitsalltag generell um ein `Weniger` an Selbstbestimmung handelt, da es aufgrund von Vorgesetzten, Arbeitsverträgen, vorgegebenen Arbeitsabläufen usw. schwierig ist, den Arbeitnehmern Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten anzubieten. Nach Hahn (1994, 85) ist der Mensch daher gezwungen, zusätzlich zur Selbstbestimmung Abhängigkeitsverhältnisse einzugehen und Fremdbestimmung in seinem Leben zuzulassen. Wichtig ist jedoch, dass sich Personen trotz solcher Abhängigkeitsverhältnisse selbst nicht eingeschränkt und fremdbestimmt wahrnehmen (ebd.).

Auch in einem Betrieb, in dem Menschen mit geistiger Behinderung beschäftigt sind, ist es von großer Bedeutung, dass sich diese nicht fremdbestimmt wahrnehmen. Für die vorliegende Untersuchung ist es daher bedeutsam, herauszufinden, inwiefern der Sunnahof Menschen mit geistiger Behinderung Selbstbestimmungsmöglichkeiten eröffnet und ein „Ausgewogensein [...] zwischen größtmöglicher verantwortbarer Unabhängigkeit und bedürfnisbezogener Abhängigkeit“ (Hahn 1994, 86) herzustellen vermag. Der Selbstbestimmungsgedanke wird somit innerhalb des Betriebes diskutiert, indem Interviews mit den Beschäftigten geführt werden, um daraus schließen zu können, ob Selbstbestimmung im Arbeitsleben realisiert wird, oder ob sich die Beschäftigten bevormundet und eingeschränkt fühlen. Deshalb soll danach gefragt werden, ob auf Wünsche, Bedürfnisse, Fähigkeiten und Vorlieben eingegangen wird und ob den Beschäftigten auch Mitbestimmungs- und Wahlmöglichkeiten eröffnet werden. Dadurch lassen sich Rückschlüsse ziehen, ob sich der Sunnahof lediglich an den Notwendigkeiten eines landwirtschaftlichen Betriebes wie z.B. Stallarbeit, Tierpflege, Gärtnerarbeiten orientiert, oder ob individuelle Bedürfnisse der Menschen mit geistiger Behinderung Beachtung finden und der Sunnahof somit zu einem subjektiven Wohlbefinden und zu einer erhöhten Lebensqualität beiträgt. Weiters sollen die Interviews Auskunft darüber geben, ob sich die Menschen mit geistiger Behinderung selbst für die Arbeit in diesem landwirtschaftlichen Betrieb entschieden haben, oder inwieweit bei solchen wesentlichen Entscheidungen immer noch Fremdbestimmung (sei es durch die Familie, den Sachwalter oder Professionelle) eine Rolle spielt.

## **2.5 Teilhabe**

Der Teilhabebegriff weist eine enge thematische Verbindung zu dem zuvor diskutierten Begriff der Selbstbestimmung auf, da der Selbstbestimmungsgedanke die Grundlage der Forderung nach Teilhabe darstellt. Trotz der inhaltlichen Überschneidungen werden diese beiden Konzepte in der vorliegenden Arbeit getrennt betrachtet, da Biewer (2009, 141) dies aus systematischen Gründen empfiehlt. Zudem weist Biewer (ebd., 142f) darauf hin, dass gegenwärtig der Teilhabebegriff im pädagogischen Diskurs beinahe schon inflationär verwendet wird, jedoch das inhaltliche Verständnis bemerkenswert unreflektiert bleibt: „Die zunehmend häufigere Verwendung steht im Gegensatz zum fast völligen Fehlen in einschlägigen Wörter- und Lehrbüchern der Pädagogik und ihrer Subdisziplinen [...].“

Im Folgenden soll deshalb zunächst die allgemeine Bedeutung des Teilhabebegriffs in der Heilpädagogik diskutiert werden. Daran anknüpfend wird der Fokus auf das Teilhabeverständnis im Arbeitsbereich gerichtet, da in der vorliegenden Untersuchung danach gefragt wird, inwiefern der Sunnahof als landwirtschaftliche Sondereinrichtung Menschen mit geistiger Behinderung Teilhabechancen eröffnet. Es erscheint zunächst von Relevanz zu sein, zu klären, welchen Stellenwert Arbeit in unserer Gesellschaft überhaupt einnimmt, bevor zwei Gesetze vorgestellt werden, in denen ein wesentlicher Inhalt die Verankerung von Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt ist. Anschließend wird auf drei verschiedene Positionen, welche Menschen mit Behinderung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt einnehmen können, eingegangen, wobei das Hauptaugenmerk nicht auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern auf die Sondereinrichtung Werkstatt für Menschen mit Behinderung gerichtet wird. Nachdem verschiedene Barrieren für eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt aufgezeigt werden, erfolgt abschließend eine Klärung des Teilhabebegriffs für die vorliegende Arbeit.

### **2.5.1 Allgemeines Verständnis von Teilhabe**

Die Forderung nach Teilhabe ist weder neu, noch sonderpädagogischen Ursprungs. Schon vor über 150 Jahren machte der französische Mediziner Edouard Séguin auf die Bedeutsamkeit der Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Gesellschaft aufmerksam (Schuppener 2004, 41). Dass der Begriff Teilhabe solch einen prominenten Stellenwert in der Heilpädagogik einnimmt, kann vor allem auf die Verabschiedung der ICF durch die WHO im Jahre 2001 zurückgeführt werden (siehe Kapitel 1.1.). In der ICF wird Partizipation<sup>16</sup> als das „Einbezogensein in eine Lebenssituation“ (DIMDI 2005, 95) definiert. Dieses

---

<sup>16</sup> In der ICF werden Teilhabe und Partizipation synonym verwendet. Diese Gleichsetzung gilt auch für die vorliegende Arbeit.

„Einbezogenheit“ kann sich auf die verschiedensten Lebensbereiche beziehen: 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, 142). Eine Einschränkung dieser Teilhabe wird im Sinne der ICF als Behinderung verstanden (ebd., 141). Somit stellt Partizipation eine zentrale Dimension bei der Entstehung von Behinderung dar (Wansing 2005a, 137).

Im alltagssprachlichen Sinn wird Partizipation oftmals mit Beteiligung, Teilnahme, Teilhabe, Mitwirkung und auch Mitbestimmung gleichgesetzt. Die Gleichsetzung mit einer bloßen Teilnahme greift nach Theunissen (2009a, 46) aber zu kurz, da bei solch einem Verständnis „Professionelle die Formen der Beteiligung bestimmen.“ Bei einer Teilhabe hingegen gehe es „immer um Prozesse, bei denen Betroffene selbst im Hinblick auf ihre personale Lebensgestaltung und unmittelbare soziale Lebenswelt Entscheidungen treffen sollen“ (ebd., 47). Mitbestimmung und das Recht, selbst Entscheidungen zu treffen, können somit als zentrale Aspekte von Teilhabe gesehen werden (ebd.). Auch für Wacker (2003, 21, zit. n. Schuppener 2004, 41) bedeutet der Begriff der Teilhabe wesentlich mehr, als nur passives Teilnehmen: „Teilhabe ist mehr als dabei sein. [...] Teilhabe ist mitmachen, mitgestalten, mitbestimmen. Teilhabe ist gehört und wichtig genommen zu werden. Teilhabe ist dann erreicht, wenn niemand ausgegrenzt wird.“ Mit dem Ausdruck „mehr als dabei sein“ wird für Wacker (2005, 14) deutlich, dass allein eine physische Präsenz für Teilhabe nicht ausreicht, da dadurch nicht der Respekt vor der Verschiedenheit und der Persönlichkeit, den Menschen mit Behinderung benötigen, garantiert wird. Für Wacker ist es jedoch wichtig, trotz unterschiedlicher Kompetenzen, Chancengleichheit und gesellschaftliche Partizipation für alle Bürger zu ermöglichen. Diese Teilhabe kann nach Wacker nur erreicht werden, wenn für die jeweilige Person passende Unterstützungen angeboten werden (ebd., 13f).

Ebenfalls betont Wansing (2005a, 139) die Bedeutung passender Unterstützungsleistungen, um „Personen, denen Zugänge zu den Gesellschaftssystemen und ihren Leistungen teilweise oder umfassend verwehrt bleiben [...]“ Teilhabe zu ermöglichen. Nach Wansing (2005b, 21) geht es bei der Forderung nach Teilhabe darum, die Bürgerrechte von Menschen mit Behinderung anzuerkennen und sozialer Ausgrenzung entgegenzuwirken. Wansing setzt

Teilhabe mit dem Begriff der Inklusion<sup>17</sup> gleich und betont, dass Teilhabe prinzipiell nicht ohne den Gegenbegriff Exklusion diskutiert werden kann. Sie macht darauf aufmerksam, dass vor allem Menschen mit Behinderungen besonders von Exklusionsrisiken betroffen sind. So ist beispielsweise für die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt ein anerkannter Berufsabschluss notwendig, den Menschen mit geistiger Behinderung oft nicht haben, weshalb sie nicht selten nur in einer Sondereinrichtung Beschäftigung finden. Auch ein späterer Übergang von einem Arbeitsplatz in einer Sondereinrichtung in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis gestaltet sich schwierig. Hier spricht Wansing von einer „Exklusionskarriere Behinderung“ (Wansing 2005a, 99f). Eine solche „Exklusionskarriere“ reduziert die Wahlmöglichkeiten einer individuellen und selbstbestimmten Lebensführung (Wansing 2005b, 26). Nach Wansing (2005b, 29) zeigt sich hier die paradoxe Gleichzeitigkeit des gesellschaftlichen „Drinnein“ und „Draußen“: „Einerseits sind der Rechtsanspruch auf bzw. die Inanspruchnahme von Maßnahmen der Eingliederungshilfe und die soziale Bearbeitung ihrer Exklusionsrisiken im Hilfesystem selbst Ausdruck ihrer Teilhabe an wohlfahrtsstaatlichen Leistungen und Standards (=Inklusion). Andererseits begrenzt aber die separierende Leistungserbringung in Einrichtungen und die auf Behinderung und Hilfebedarf spezialisierte Kommunikation die Erwartbarkeit ihres Einbezogeneins in den verschiedenen (anderen) gesellschaftlichen Systemen nachhaltig [...]“ (ebd., Klammern im Original). Das wohlfahrtsstaatliche Hilfesystem produziert demnach die Exklusions-Probleme, auf die es eigentlich reagieren möchte und läuft Gefahr, eine selbstbestimmte Teilhabe an der Gesellschaft nicht zu ermöglichen. Um diesem Problem entgegenzuwirken, müssten sich nach Wansing die Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung grundlegend neuorganisieren und es wäre ein Umdenken, von organisationszentrierten, standardisierten Leistungsprogrammen hin zu den individuellen Lebensweisen und Perspektiven der Adressaten in selbstgewählten Umgebungen erforderlich (ebd., 30f).

Mit der Feststellung, dass in Sondereinrichtungen keine Inklusion möglich ist, hat Wansing sicherlich recht. Doch heißt dies auch, dass überhaupt keine Teilhabe stattfinden kann? Können Inklusion und Teilhabe wie bei Wansing wirklich synonym verwendet werden? Im heilpädagogischen Diskurs setzen sich einige Autoren kritisch mit dieser Gleichsetzung auseinander. So vertritt Biewer (2009, 143) die Meinung, dass die Gleichsetzung der Begriffe

---

<sup>17</sup> Inklusion meint das Einbezogeneins als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft und stellt eine Erweiterung des Integrationsgedankens dar, bei dem der Fokus auf das Einbezogenwerden als ‚neues‘ Mitglied in die Gesellschaft gerichtet ist (Hinz 2002, 356f).

Teilhabe und Inklusion problematisch ist. Er begründet dies damit, dass die pädagogische Entwicklung des Begriffs Inklusion stark mit einem institutionalisierten Kontext, hauptsächlich im schulischen Bereich, verbunden ist. Teilhabe jedoch bezieht sich auch auf nichtinstitutionelle Bereiche von Lebenserfahrungen und daher greift nach Biewer eine synonyme Verwendung der Begriffe zu kurz (ebd.). Auch Theunissen (2005a, 217) setzt die beiden Begriffe nicht gleich, denn für ihn bildet Inklusion das Fundament für Teilhabe. Teilhabe wird als Teilmenge von Inklusion betrachtet und bedeutet somit nicht die vollkommene Einschließung des Individuums in die Gesellschaft, sondern dessen Teilnahme und Mitwirkung an gesellschaftlichen Prozessen (Theunissen 2009b, 99). Um Teilhabe zu erlangen spielt für Theunissen der Empowerment-Prozess eine wichtige Rolle. Menschen mit Behinderungen müssen von Mitarbeitern von Organisationen und Institutionen gefördert und unterstützt werden, um selbst für ihre Interessen einzutreten. Zugleich müssen deren individuelle Entscheidungen anerkannt und akzeptiert werden (ebd., 93f). Eine ähnliche Argumentation lässt sich bei Niehoff (2005, 35) finden, wenn er meint: „Teilhabe kann sich dann realisieren, wenn nicht nur der behinderte Mensch Anpassungsbereitschaft an gesellschaftliche Strukturen signalisiert, sondern wenn die Gesellschaft ebenfalls bereit ist, sich den Bedarfen behinderter Menschen anzupassen.“ Für Niehoff kann volle gesellschaftliche Teilhabe erst dann erreicht werden, wenn Menschen mit Behinderung dasselbe Leben führen können, welches sie auch ohne Behinderung leben würden (ebd.).

### **2.5.2 Zur Bedeutung der Teilhabe am Arbeitsleben**

Die Vorstellungen von Arbeit und deren Sinn und Wert sind gesellschaftlich bedingt und einem historischen Wandel unterworfen. Während im klassischen Griechenland die Arbeit den Sklaven überlassen wurde und sie als Übel und Strafe galt, wurde sie im Mittelalter mehr und mehr aufgewertet. Durch Arbeit konnte Wohlstand erreicht werden und somit wurde sie zur Tugend und Pflicht aller Bürger. Mit der Industrialisierung, Verstädterung und zunehmenden Arbeitsteilung entwickelte sich im 19. und 20. Jahrhundert in Europa unsere heutige Arbeitsgesellschaft, in der Arbeit ein dominierender Faktor darstellt. Im heutigen Verständnis wird „Arbeit“ nicht nur als ein „beschäftigt sein“ verstanden, sondern primär mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt. Erwerbsarbeit ist dabei eine auf die Einkommenserzielung gerichtete Tätigkeit, während unentgeltliche Arbeiten, seien es auch dieselben wie jene, für die es eine Entlohnung gibt, als „Nicht-Arbeit“ wahrgenommen werden. Folglich werden bestimmte Formen der Arbeit, wie Haus- und Familienarbeit, ehrenamtliche Arbeiten und Freiwilligenarbeit vom Arbeitsverständnis ausgeschlossen (Riedlsperger & Wohlgenannt

1994, 9f; Bieker 2005, 12). Geht man von dieser Begriffsbestimmung aus, müsste die Tätigkeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung als „Nicht-Arbeit“ wahrgenommen werden, da der Zweck einer Werkstatt nicht in der Einkommensbeschaffung für die Beschäftigten liegt, sondern vielmehr die berufliche Qualifizierung, die persönliche Förderung und die Eingliederung in das Arbeitsleben im Vordergrund stehen. Dennoch ist für die Beschäftigten Werkstattarbeit „Arbeit wie andere Arbeit auch“ (Bieker 2005, 12f). Aufgrund dieser Aussage soll bei den folgenden Erläuterungen in Bezug auf die Funktionen und Bedeutung von Arbeit, immer auch die Werkstattarbeit mitgedacht werden, selbst wenn von bestimmten Autoren nur von Erwerbsarbeit gesprochen wird.

In der Heilpädagogik besteht Einigkeit darüber, dass Arbeit für Menschen - unabhängig davon, ob mit oder ohne Behinderung - weit mehr ist, als lediglich materielle Existenzsicherung (Biewer 2009, 215; Doose 2007, 15; Wansing 2005a, 83; Schubert 1996, 511). „Erwerbsarbeit ist für einen Erwachsenen [...] eine wesentliche Voraussetzung und Indikator für Teilhabe zugleich. Das Arbeitsleben steht nicht nur im engen Zusammenhang mit dem Einkommen, sondern ermöglicht darüber hinaus Zugang zu sozialen Beziehungen und vermittelt einen sozialen Status“ (Wansing 2005a, 83).

Nach Schubert (1996, 511) kann vor allem für Menschen mit Behinderung die Ausübung einer Erwerbstätigkeit zu einem Statusgewinn führen und ihnen das Gefühl vermitteln, ein wertvolles, nützliches und integriertes Mitglied der Gesellschaft zu sein.

Ebenfalls betonen Frühauf und Wendt (2005, 348) die Bedeutsamkeit der Arbeit für Menschen mit Behinderung, indem sie sich auf das Grundsatzprogramm der Lebenshilfe aus dem Jahre 1990 beziehen, in dem es heißt, dass „der Alltag des erwachsenen Menschen [...] in unserer Gesellschaft wesentlich durch das Arbeitsleben ausgefüllt [wird]. Auch dem geistig behinderten Menschen gibt die Arbeit Möglichkeit zu Selbstbestätigung, Selbstständigkeit, sozialer Anerkennung und zum Leben in Gemeinschaft. Erfahrungen im Arbeitsleben können die Persönlichkeits- und Sozialentwicklung positiv beeinflussen [...].“

Auch Jahoda (1984, 12f) hat vor beinahe drei Jahrzehnten darauf aufmerksam gemacht, dass Erwerbsarbeit nicht nur der Sicherung des Lebensunterhaltes dient, sondern wesentliche Bedeutungs- und Erlebnisinhalte für das Individuum beinhaltet:

1. Arbeit konstituiert ein charakteristisches Zeiterlebnis, indem sie das Jahr bzw. das Leben in Perioden von Freizeit und Arbeitszeit einteilt.
2. Arbeit erweitert den sozialen Horizont über Familie, Nachbarn und Freunde hinaus.

3. Arbeit lässt den Menschen erkennen, dass durch eine Zusammenarbeit bzw. eine Kollektivität mehr erreicht werden kann.
4. Arbeit beeinflusst den Platz, den eine Person in der Gesellschaft einnimmt. Der Arbeitsplatz bestimmt die soziale Identität eines Menschen.
5. Arbeit ermöglicht eine „regelmäßige, systematische Tätigkeit, deren Zweck über persönliche Zwecke hinausgeht und den Arbeitenden an die soziale Realität bindet“ (Jahoda 1984, 13; Gliederung M.G.).

Diese fünf aufgezählten Kategorien entsprechen nach Jahoda den Bedürfnissen der meisten Menschen und können sowohl angenehm als auch unangenehm erfahren werden. Zudem merkt sie an, dass neben einer Erwerbsarbeit auch andere Strukturen diese Bedürfnisse erfüllen können (Jahoda 1986, 137).

Nach Burtscher und Ginnold (2002, [7]) gelten die genannten Bedeutungsinhalte von Jahoda somit nicht nur für die Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts, sondern können auch auf den Sonderarbeitsmarkt wie beispielsweise Werkstätten für Menschen mit Behinderung zutreffen.

Bieker (2005, 15f) greift Jahrzehnte später noch einmal die von Jahoda genannten Bedeutungsinhalte in Bezug auf Arbeit auf. Er ergänzt diese allgemeinen Aussagen durch weitere Arbeitserfahrungen und fügt unter anderem hinzu, dass Arbeit wesentlich zu sozialer Anerkennung und Wertschätzung beiträgt und somit ein gewichtiger Faktor dafür ist, ob eine Person als gleichwertiges Mitglied der Gesellschaft angesehen wird oder nicht. Weiters meint Bieker (ebd., 16), dass Erwerbstätigkeit für Menschen mit Behinderung „der öffentlich sichtbare Beleg für Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft“ ist und „statt ‚Defiziten‘ [...] individuelles ‚Können‘ sichtbar [wird].“ Dadurch wird die eigene Identität verstärkt und Menschen mit Behinderung können eine „normale soziale Rolle“ einnehmen (ebd.).

In dieselbe Richtung argumentiert Hinz (2006, [6]) wenn er meint, dass Menschen mit Behinderung die Möglichkeit haben, durch Erwerbsarbeit ihr Können in den Mittelpunkt zu stellen und somit einer gesellschaftlich negativen Wahrnehmung ihrer selbst entgegenzutreten. Beide Autoren führen an, dass Arbeit und die dazugehörigen Erfahrungspotenziale dem Risiko der sozialen Isolation entgegenwirken, indem Menschen täglich Kontakt zu Mitmenschen haben (Bieker 2005, 16; Hinz 2006, [6]).

Klicpera und Innerhofer (1992, 8) weisen auf einen zentralen Aspekt von Arbeit hin, der besonders für Menschen mit Behinderung große Bedeutung hat: Das Erwachsensein. Sie sind der Meinung, dass in unserer Gesellschaft Arbeit am deutlichsten den Übergang von der

Kindheit zum Erwachsenensein kennzeichnet. Keine Arbeit zu haben, bedeutet in gewisser Weise unmündig zu bleiben. Üben Menschen mit Behinderung hingegen eine Berufstätigkeit aus, wird ihnen von ihrer Umgebung und ihrer Familie deutlich mehr Selbstständigkeit zugetraut (ebd.).

Aus den bisherigen Erläuterungen geht hervor, dass Arbeit einen sehr hohen Stellenwert in unserer Gesellschaft hat und deren Bedeutung weit über das Berufsleben hinausreicht. Nach Friedrich (2006, 36) birgt der „Ausschluss von Arbeit [...] für das Individuum vielfältige den beruflichen Bereich überschreitende Ausgrenzungsgefahren.“ Da Arbeit auch für Menschen mit Behinderung als eine unabdingbare und zentrale Komponente im Leben gesehen werden muss, wurden verschiedene gesetzliche Regelungen geschaffen, um ihnen den Zugang zur Arbeit zu ermöglichen. Diese werden im nächsten Kapitel näher betrachtet.

### **2.5.3 Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen**

Im Folgenden sollen die UN-Konvention und das Behinderteneinstellungsgesetz näher thematisiert werden. Dabei handelt es sich um zwei wesentliche Gesetze, die der Forderung nach Arbeit für Menschen mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt und somit auch einer gleichberechtigten Teilhabe nachkommen.

#### **2.5.3.1 Die UN-Konvention**

Die UN-Konvention „Convention on the Rights of Persons with Disabilities“ ist das erste internationale Völkerrechtsdokument, das genau vorschreibt, wie Menschen mit Behinderung gleichberechtigt leben können. Da internationale Menschenrechtsdokumente die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung nicht explizit erwähnen, passt dieses UN-Übereinkommen die Menschenrechte an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung an. Es handelt sich dabei jedoch um keine Sonderrechte, sondern allgemeine Menschenrechte werden konkretisiert und präzisiert. Die Konvention wurde am 13. Dezember 2006 von der UN-Generalversammlung verabschiedet und konnte ab dem 30. März 2007 von den Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen unterschrieben werden. Auch Österreich hat sich im Oktober 2008 zur UN-Konvention bekannt und sie ratifiziert. Damit hat sich Österreich verpflichtet, die Inhalte der Konvention umzusetzen und die österreichischen Bundes- und Landesgesetze in Einklang mit der UN-Konvention zu bringen.

Ein wesentlicher Schwerpunkt des Übereinkommens liegt in der Inklusion, der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft. Die Konvention fordert eine uneingeschränkte Teilhabe in allen Lebensbereichen wie z.B. Bildung, Gesundheit, Wohnen oder Freizeit (Weißenberg [2011], 1; Biewer 2009, 138). Auch das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen ist in der UN-Konvention bedeutungsvoll verankert. So lässt sich in Artikel 27 folgende Forderung finden: „States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities“ (UN-Konvention 2006, [o. S.]).

Es geht primär darum, einen offenen und inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen, um Menschen mit Behinderungen das Recht den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen zu ermöglichen. Nach Graumann (2008, [3]) muss daher die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zukünftig konsequent Vorrang vor der Beschäftigung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung haben. Weiters wird in Artikel 27 u.a. gefordert:

- Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art zu verbieten;
- gerechte Arbeitsbedingungen und Entlohnung zu gewährleisten;
- dass Menschen mit Behinderung ihre Arbeitnehmer und Gewerkschaftsrechte ausüben können;
- sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;
- den Zugang zur Fach- und Berufsberatung, Berufsaus- und Weiterbildung, Stellenvermittlung sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche zu fördern;
- die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben und den Erhalt des Arbeitsplatzes zu fördern (UN-Konvention 2006, [o. S.]).

Die UN-Konvention signalisiert eine Abkehr von einer Behindertenpolitik, die primär auf Fürsorge und den Ausgleich vermeintlicher Defizite abzielt, indem sie die Anerkennung von Behinderung als Bestandteil menschlichen Lebens und Zusammenlebens fordert (Bielefeldt 2009, 4). Somit impliziert die UN-Konvention einen „Diversity-Ansatz“, da ein Leben mit Behinderung als Ausdruck gesellschaftlicher Vielfalt positiv gewürdigt wird. Jedoch werden dadurch die Problemlagen, die vor allem im ausgrenzenden und diskriminierenden gesellschaftlichen Umgang gegenüber Menschen mit Behinderungen gesehen werden, nicht

ausgeblendet (ebd., 7f). Behinderung wird in dieser Konvention auf gesellschaftliche Barrieren und fehlende Unterstützung zurückgeführt, durch welche die betroffene Person an der vollen gesellschaftlichen Teilhabe gehindert wird (Graumann 2008, [2]).

### **2.5.3.2 Das Behinderteneinstellungsgesetz**

Das österreichische Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) ist ein Gesetz, das erreichen will, dass Menschen mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigung finden. Es stellt neben der UN-Konvention ein wichtiges Regelwerk im Bereich der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen dar und beruht im Wesentlichen auf drei Säulen, nämlich der Beschäftigungspflicht, dem finanziellen Anreiz und dem Schutzrecht (BMAK 2009, 146).

Eine Beschäftigungspflicht wird durch das BEinstG erreicht, indem es jeden Arbeitgeber dazu verpflichtet, auf jeweils 25 Mitarbeiter einen begünstigten Behinderten<sup>18</sup> einzustellen. Demnach wird eine Behindertenbeschäftigungsquote von 4% gefordert. Wird dies von einem Unternehmen nicht eingehalten, so muss für jeden nicht besetzten Pflichtplatz eine monatliche Ausgleichstaxe von mindestens 226 Euro<sup>19</sup> entrichtet werden (ebd., 147).

Zur Förderung und Eingliederung begünstigter Behinderter in den Arbeitsmarkt enthält das BEinstG finanzielle Anreize wie z.B. Lohnkostenzuschüsse, Zuschüsse für Arbeitsplatzadaptierungen, sowie Zuschüsse für Schulungs- und Weiterbildungskosten. Zur Sicherung der Arbeitsplätze werden den Unternehmen Entgeltbeihilfen<sup>20</sup> und gegebenenfalls Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen gewährt, behinderungsbedingte externe Schulungs- und Weiterbildungskosten werden zur Gänze übernommen (ebd., 169f).

Da Menschen mit Behinderung eine benachteiligte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt darstellen und somit Gefahr laufen, häufiger ihren Arbeitsplatz zu verlieren als andere Arbeitnehmer, unterliegen sie einem besonderen Schutz. Aus diesem Grund verankerte das BEinstG bis Ende des Jahres 2010 einen besonderen Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte. Bei diesem Kündigungsschutz waren Menschen mit Behinderung zwar nicht unkündbar, aber dennoch war eine Kündigung nur mit vorheriger Zustimmung des Behindertenausschusses (Zusammensetzung aus Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, der organisierten

---

<sup>18</sup> Voraussetzung, um den Status des „begünstigten Behinderten“ zu bekommen, ist die österreichische Staatsbürgerschaft oder die Staatsbürgerschaft eines EU-Mitgliedstaates mit Wohnsitz in Österreich. Zudem muss der Grad der Behinderung mindestens 50% betragen.

<sup>19</sup> (online) <http://www.jusline.at/index.php?cpid=15187b37c475f3e8bfc113aaa6ceb3d4&lawid=53&paid=9> [13.02.2011]

<sup>20</sup> Sofern die berufliche Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderung im Vergleich zu einem Dienstnehmer ohne Behinderung herabgesetzt ist.

Behinderten, des Arbeitsmarktservice und des Bundessozialamtes) rechtswirksam. Während der ersten sechs Monate einer Beschäftigung war der Kündigungsschutz nicht wirksam. Ebenso galt dies bei einer Entlassung, die nur durch eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht bekämpft werden konnte (ebd., 149f).

Am 1.1.2011 wurde dieser erhöhte Kündigungsschutz jedoch neu geregelt. Begünstigte Behinderte, die ab dem Jahr 2011 neu eingestellt werden, können innerhalb der ersten vier Jahre wie jeder andere Arbeitnehmer gekündigt werden. Dienstgeber müssen in Zukunft vor Einbringung eines Antrags auf Zustimmung zur Kündigung den Betriebsrat, die Personalvertretung und die Behindertenvertrauensperson von ihrer Absicht informieren und um Stellungnahme ersuchen. Weiters muss vor Einleitung des Kündigungsverfahrens vom Bundessozialamt den Parteien die Durchführung einer Krisenintervention angeboten werden<sup>21</sup>.

Neben diesen drei Säulen des BEinstG ist im Jänner 2006 das Behindertengleichstellungspaket, eine Novelle zum BEinstG sowie zum Bundesbehindertengesetz, in Kraft getreten. Dieses Paket beinhaltet unter anderem ein Diskriminierungsverbot, das Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit bietet, auf Schadensersatz zu klagen. Bezugnehmend auf die Arbeitswelt sind diskriminierende vorenthaltene Leistungen wie z.B. Entgelt oder Sozialleistungen klagbar und diskriminierende Kündigungen oder Entlassungen können angefochten werden (ebd., 152f).

#### **2.5.4 Menschen mit Behinderung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt**

Im diesem Kapitel soll kurz dargestellt werden, welche Arten der Beschäftigung es für Menschen mit Behinderung gibt, um auf dem österreichischen Arbeitsmarkt teilzunehmen.

Die österreichische Gesetzgebung kategorisiert Menschen mit Behinderungen in drei, für den Arbeitsmarkt bedeutsame, Gruppen:

- Menschen mit Behinderungen ohne besonderen Status
- Menschen mit Behinderungen mit Status "begünstigter Behinderter"
- Menschen mit Behinderungen in der Behindertenhilfe (Werkstätte) (BAG 2010, 2f).

Im Folgenden werden die ersten beiden Gruppen, welche für die vorliegende Arbeit weniger relevant sind, nur kurz erläutert. Das Hauptaugenmerk wird auf die dritte Gruppe gerichtet,

---

<sup>21</sup> (online) <http://www.arbeitundbehinderung.at/de/news/2011/01/gesestesaeenderung.php> [13.04.2011]

wobei hier die Werkstätten für Menschen mit Behinderung im Vordergrund stehen sollen und deshalb ausführlicher erläutert werden.

#### ***2.5.4.1 Menschen mit Behinderungen ohne besonderen Status***

Der ersten Gruppe werden Menschen mit Behinderung zugeordnet, die den Status „begünstigter Behinderter“ und den damit einhergehenden erhöhten Kündigungsschutz für den Arbeitsmarkt als hinderlich erachten. Deshalb suchen sie erst gar nicht um diesen Status an. Da eine hohe Dunkelziffer vermutet wird, ist die Anzahl dieser Personen schwer zu erfassen. Laut EU-SILC Erhebung sind in Österreich 630.000 Personen zwischen 16 und 64 Jahren „behindert im engeren Sinn“. Als „behindert im engeren Sinn“ werden in dieser Erhebung all jene Personen bezeichnet, die bei der Befragung angaben, eine subjektiv wahrgenommene starke Beeinträchtigung bei der Verrichtung alltäglicher Arbeiten, die mindestens schon 6 Monate andauert, zu haben (BAG 2010, 3).

#### ***2.5.4.2 Begünstigte Behinderte***

In die zweite Gruppe fallen Menschen mit dem Status „begünstigter Behinderter“. In Österreich gab es 2009 94.388 "begünstigt Behinderte" auf 101.100 Pflichtstellen gemäß der Quotenregelung. Von den „begünstigt Behinderten“ waren 51.089 bei einstellungspflichtigen Unternehmen, 8.438 bei nicht einstellungspflichtigen Unternehmen und 3.792 selbstständig tätig. In Summe waren somit 63.319 erwerbstätig. Dies entspricht einer Beschäftigungsquote von ungefähr zwei Drittel. Das Interessante dabei ist, dass im Jahre 2009 von den 17.113 einstellungspflichtigen Unternehmen, nur 3.815 ihre Einstellungspflicht erfüllten. Das entspricht lediglich 22,3%. Als Konsequenz hat sich im Jahr 2009 im Ausgleichstaxfonds ein Betrag von 88,2 Mio. Euro angehäuft (BAG 2010, 3).

#### ***2.5.4.3 Werkstätten für Menschen mit Behinderung***

Die Werkstatt für Menschen mit Behinderung ist eine Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Gerade für Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bietet die Werkstatt entsprechende Betreuung und Begleitung durch qualifiziertes Personal an. Vor allem für Menschen mit geistiger Behinderung ist die Arbeit in einer Werkstatt nach wie vor die vorherrschende Form der Beschäftigung (Doose 2007, 108). So sind in Österreich Menschen mit einer geistigen Behinderung mit 64,13% am häufigsten in Werkstätten vertreten (Koenig 2010, 151). Da Menschen mit Behinderungen sehr unterschiedliche

Fähigkeiten und Bedürfnisse haben, gibt es in den Werkstätten differenzierte Beschäftigungsangebote. Typische Tätigkeiten liegen bspw. im handwerklichen und kreativen Bereich, in Industrie- und Montagearbeiten, im Verpackungsbereich, in der Wäscherei, sowie manchmal auch in Büro und gewerblichen Tätigkeiten (ebd., 53).

Ziel der Werkstätten ist jedoch nicht nur, Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung anzubieten, sondern auch der Förderung der Gesamtpersönlichkeit gerecht zu werden. Neben der Förderung im Sozial- und Arbeitsbereich müssen daher nach Beisteiner (1998, 150) sowohl Eigenständigkeit, emotionale Stabilität als auch sprachliche und kognitive Fähigkeiten gefördert werden.

Das österreichische System der Werkstätten für behinderte Menschen unterliegt im Unterschied zur Bundesrepublik Deutschland keiner einheitlichen gesetzlichen Regelung. Je nach Bundesland unterscheiden sich die Werkstätten hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen was auch zu unterschiedlichsten Begriffsbestimmungen geführt hat (Koenig 2009, 48). So bezeichnet bspw. Vorarlberg Werkstätten als „verbindliche, tagesstrukturierende Angebote“, während in Wien von einer „Beschäftigungstherapie“, in Oberösterreich von „Werkstätten“ bzw. „Fähigkeitsorientierter Aktivität“ und in Niederösterreich von einer „Tagesstätte“ gesprochen wird (Koenig 2010, 30). Auch Angebot, (Qualität-)Standards, Ausstattung und Finanzierung können dadurch in den einzelnen Bundesländern sehr verschieden sein. Gemeinsamkeiten der Werkstätten in Österreich bestehen darin, dass für Menschen mit Behinderung kein Arbeitsverhältnis besteht. Sie unterliegen weder dem Arbeitsrecht noch den gesetzlichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen (z.B. in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch) sind nicht eigenständig sozialversichert und erwerben dadurch auch keinen Pensions- oder Arbeitslosengeldanspruch. Die Beschäftigten haben somit keinen Arbeitnehmerstatus und sind für ihre Existenzsicherung von den jeweiligen Sozialhilfebestimmungen der einzelnen Bundesländer abhängig, da sie lediglich ein geringes „Taschengeld“ erhalten (Koenig 2009, 48). Die durchschnittliche Höhe des monatlichen Taschengeldes liegt in Österreich bei ca. 65,24 Euro, wobei extreme Differenzen in den verschiedenen Werkstätten vorliegen. So erhalten manche Beschäftigte lediglich 5 Euro pro Monat, andere wiederum 550 Euro. Zudem wird in manchen der Einrichtungen der Betrag individuell angepasst. Als Bestimmungsfaktoren der Höhe des Taschengeldes lassen sich u.a. folgende Kriterien aufzählen: Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, das soziale Verhalten der Nutzer, Übernahme von Zusatzdiensten, Ausdauer, Ordnungsbereitschaft, Selbstständigkeit, Pünktlichkeit, Teamarbeit, der Antrieb und die Genauigkeit der Nutzer,

sowie der Schweregrad der Behinderung und die Dauer der Werkstattzugehörigkeit (Koenig 2010, 78f). Aufgrund dieses prekären Beschäftigungsverhältnisses (kein Lohn, keine Sozialversicherung etc.) werden Werkstätten in der Fachliteratur zunehmend infrage gestellt (Vieweg 2006, 117; Wansing 2005a, 186; Badelt & Österle 1993, 100). Weitere Kritikpunkte sind u.a., dass Arbeitsfelder in solchen Werkstätten nur auf einige wenige „behinderungsspezifische“ Bereiche beschränkt sind; nur monotone und wenig komplexe Arbeitstätigkeiten angeboten werden, die nicht geeignet erscheinen, die Lern- und Entwicklungsfähigkeiten der dort arbeitenden Menschen anzuregen; sowie das Nichtfunktionieren der Durchlässigkeit in andere Einrichtungen- speziell auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (Hinz & Boban 2001, 23).

Trotz dieser kritischen Beurteilungen und den politischen Bekundungen (vgl. UN-Konvention, Behinderteneinstellungsgesetz) kann keine Reduzierung von Werkstätten-Einrichtungen festgestellt werden. Es zeigt sich vielmehr eine gegenteilige Entwicklung, welche in folgender Tabelle deutlich zu erkennen ist (Koenig 2009, 46).

	<b>Stand 2002</b>	<b>Pro 10.000 Einwohner</b>	<b>Einwohnerzahl 01.01.2008</b>	<b>Stand 2008</b>	<b>Pro 10.000 Einwohner</b>
Burgenland	494	17,8	281.327	630	22,4
Kärnten	k.A.	k.A.	561.327	1300	23,3
Niederösterreich	2665	17,2	1.597.606	3.831	23,9
Oberösterreich	2427	17,6	1.408.670	2.944	20,9
Salzburg	713	13,8	530.731	930	17,5
Steiermark	2235	18,9	1.206.303	2.943	24,4
Tirol	1220	18,1	703.585	1580	22,5
Vorarlberg	727	20,7	366.514	990	27,0
Wien	3070	19,8	1.678.435	4.091	24,4

Tabelle 2: Entwicklung der Zahl der Werkstättennutzer von 2002/2008 (Koenig 2009, 48)

Es wird ersichtlich, dass es in den letzten Jahren nicht zu einem Abbau, sondern zu einem wesentlichen Ausbau von Werkstätten gekommen ist. Im Jahr 2008 haben österreichweit ca. 19.000 Menschen mit Behinderung einen Werkstättenplatz in Anspruch genommen. Im Vergleich zu 2002 bedeutet dies einen Zuwachs an Werkstättennutzer von ca. 30%, was einer durchschnittlichen jährlichen Steigerung von 5% entspricht. Zudem ist auch weiterhin ein vermehrter Platzbedarf in Werkstätten zu beobachten. Es besteht ein Mehrbedarf von ca. 3.500 Plätzen. Die finanziellen Aufwendungen für Werkstätten betragen im Jahr 2008 ca. 278.000.000 Euro. Das österreichweite Budget für Maßnahmen der beruflichen Integration belief sich im selben Jahr auf 172.500.000 Euro. Im Vergleich bedeutet dies einen finanziellen Mehraufwand von 38% für Werkstätten. Zudem würde auch der prognostizierte Mehrbedarf an Werkstättenplätzen einen zusätzlichen Mehraufwand von ca. 50.000.000 Euro bedeuten, was wiederum heißen würde, dass Österreich doppelt so viel Geld für Werkstättenplätze, als für aktive Maßnahmen der beruflichen Integration ausgibt (Koenig 2010, 147f). Diese Entwicklungen der Werkstätten zeigen auf, dass es für Menschen mit Behinderung schwieriger ist, am allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Über Barrieren der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt soll das nächste Kapitel Aufschluss geben.

### **2.5.5 Schwierigkeiten gleichberechtigter Teilhabe am Arbeitsleben**

Obwohl in der pädagogischen Fachdiskussion und auch in Gesetzen wie der UN-Behindertenkonvention oder dem Behinderteneinstellungsgesetz gefordert wird, dass Menschen mit Behinderung das Recht auf eine gleichberechtigte Teilhabe in unserer Gesellschaft haben und ihnen somit auch der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt offen stehen muss, befindet sich die praktische Umsetzung des Partizipationsgedankens erst am Anfang. Dies zeigt sich u.a. durch die steigende Tendenz der Werkstättennutzer. Wansing (2005a, 150) betrachtet einen Zuwachs an Sondereinrichtungen kritisch: „Vor dem Hintergrund der Dominanz der (stationären) Sonderleistungen lässt sich eine erhebliche Diskrepanz zwischen den sozialpolitischen und fachlichen Zielperspektiven der selbstbestimmten Lebensführung und gesellschaftlichen Teilhabe einerseits und der tatsächlichen Entwicklung des Hilfesystems andererseits feststellen, die sich nachhaltig auf die Inklusionschancen der Nutzer auswirkt.“ Eine Beschäftigung außerhalb dieser Sondereinrichtungen zu bekommen ist oftmals für Menschen mit geistiger Behinderung nicht einfach und so meint Biewer (2009, 215): „Auf dem freien Arbeitsmarkt finden Menschen mit Beeinträchtigungen nur schwer, Menschen mit geistiger Behinderung nur in Ausnahmefällen

einen Arbeitsplatz.“ Theunissen (2009a, 307) bemerkt in diesem Zusammenhang: „Dem Recht auf Inklusion und Teilhabe am allgemeinen Arbeitsleben [...] im Interesse aller Menschen mit Behinderung Rechnung zu tragen, scheint [...] alles andere als einfach zu sein.“ Auch im Bericht der Bundesregierung zur Lage der behinderten Menschen in Österreich aus dem Jahr 2008 wird festgestellt, dass „die Beschäftigungsquote der behinderten Menschen im engeren Sinn [...] um die Hälfte niedriger als die der Nichtbehinderten [ist]“ (BMASK 2009, 20).

Für solch eine Benachteiligung am allgemeinen Arbeitsmarkt spielen unterschiedlichste Faktoren eine Rolle, auf die nun näher eingegangen wird.

Das Ziel der Teilhabe am Arbeitsleben vollzieht sich seit langem unter prekären ökonomischen Rahmenbedingungen. Wirtschaftlicher Wachstum verspricht schon längst nicht mehr eine Zunahme an Arbeitsplätzen. Dadurch, dass die Wirtschaft den Zwängen der Konkurrenz und Globalisierung unterliegt, herrscht ein enormer Wettbewerbsdruck auf den globalen Märkten. Es geht nicht mehr um eine humane Gestaltung der Arbeitswelt, sondern um Leistung, Produktivität, Rationalisierung, Effizienz, Gewinnmaximierung und Automatisierung. Menschen werden durch Maschinen ersetzt, weshalb immer weniger Arbeitskräfte benötigt werden, welche jedoch einem enormen Leistungsdruck ausgesetzt sind. Durch die neuen Beschäftigungsstrukturen fallen vor allem Arbeitsplätze mit niedrigem Qualifizierungsniveau weg. Das Arbeitsvolumen sinkt nicht nur, es wandert auch zunehmend an wirtschaftlich profitablere Standorte in Osteuropa oder Asien ab (Theunissen 2009a, 307; Bieker 2005, 7; Speck 2008, 490). Den Wegfall von einfachen und ungelerten Tätigkeiten, den sogenannten „Nischenarbeitsplätzen“ sieht Fasching (2004, [8]) für Menschen mit Behinderung als problematisch an und meint: „Es findet ein Verdrängungswettbewerb von oben nach unten statt. Die Verlierer sind die Schwächsten der Gesellschaft: niedrig qualifizierte und ungelerte Menschen sowie sogenannte Randgruppen ohne Lobby.“

Durch die steigende Arbeitslosigkeit steht gegenwärtig nicht mehr der persönlichkeitsbildende und soziale Gedanke im Vordergrund, sondern vielmehr die Ausübung einer Tätigkeit an sich und die Arbeitsplatzzerhaltung. Der Stellenwert der Arbeit scheint für die meisten Menschen nur mehr auf die bloße Erwerbstätigkeit reduziert zu sein und lediglich der materiellen Existenzsicherung zu dienen (Michels 2002, 204). Man könnte also mit den Worten von Zwierlein (1997, 18) sagen, dass es heute schon nahezu als „Privileg [gilt], arbeiten zu dürfen.“ In diesem Zusammenhang müssen auch die in Kapitel 2.5.2 genannten Bedeutungsinhalte in Bezug auf Erwerbsarbeit in Frage gestellt werden.

Neben der schwierigen wirtschaftlichen Situation am Arbeitsmarkt lassen sich aber noch etliche andere Gründe finden, weswegen Menschen mit geistiger Behinderung an den Rand der Arbeitsgesellschaft gedrängt werden.

Bieker (2005, 8) nennt bspw. als ein gängiges Problem, dass Behinderung automatisch mit Leistungsminderung gleichgesetzt wird, obwohl unzählige Beispiele in der Realität das Gegenteil beweisen. Weiters zeigen Arbeitgeber oft eine mangelnde Bereitschaft, Anforderungen und Arbeitsprozesse im Bedarfsfall so zu organisieren, dass sie zu den Fähigkeiten eines Menschen mit Behinderung passen. Eine weitere Barriere sieht Bieker in der Unkenntnis der Hilfen institutioneller, personaler und finanzieller Art, mit denen öffentliche Stellen beschäftigungswillige Unternehmen und Verwaltungen bei der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung unterstützen (ebd.).

Auf ähnliche Probleme weist auch Wansing (2005a, 84) hin, die als Gründe für die Ausgrenzung am allgemeinen Arbeitsmarkt „Vorurteile von Arbeitgebern, geringe Qualifikationen, Art und Ausmaß der Beeinträchtigung und nicht selten eine mangelnde Anpassung des Arbeitsplatzes sowie die unzureichende Verfügbarkeit entsprechender Unterstützungsdienste“ nennt.

Theunissen (2009a, 307) erwähnt wie die Autoren zuvor, Vorurteile und Berührungsängste sowie fehlende Arbeitsplätze als Gründe, die der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsleben entgegenwirken. Weiters sieht er Vermittlungerschwernisse und mangelnde Motivation, Flexibilität, Kreativität und Risikobereitschaft von Seiten der Behindertenhilfe sowie zuständiger Instanzen und Dienste als problematisch an (ebd.).

Fasching (2004, [3]) macht zudem auf das familiäre Umfeld aufmerksam, das Einfluss auf die berufliche Integration hat. Berufsentscheidungen bei Menschen mit Behinderungen werden zum größten Teil von den Eltern beeinflusst und auch getroffen. Als weitere Barriere der beruflichen Integration verweist Fasching auf die Herkunft und macht darauf aufmerksam, dass besonders Migranten erschwerten Bedingungen ausgesetzt sind. Außerdem schließt sie sich der häufig vertretenen Meinung an, dass auch die Qualifikation eine wesentliche Rolle spielt, da das Risiko arbeitslos zu sein bei Menschen mit einem niedrigen Bildungsniveau höher ist. Ein weiteres Hindernis einer erfolgreichen beruflichen Integration sieht sie in der Berufswahlkompetenz. Vielen Jugendlichen fehlt die Kompetenz sich für einen Beruf zu entscheiden, sie werden wenig über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert, weswegen sie oft keine Vorstellung haben, welchen Beruf sie ausüben möchten (ebd., [4ff]).

Doch nicht nur bei der Arbeitsplatzsuche können Barrieren für Menschen mit Behinderungen festgestellt werden. So müssen auch das Innehaben eines Arbeitsplatzes am allgemeinen Arbeitsmarkt und die Erfahrungen, die Menschen mit Behinderung dort machen nicht zwangsläufig positiv sein. So äußerten sich bei einer Untersuchung Personen mit Behinderung über ein schlechtes soziales Klima, ein angespanntes Verhältnis zu Mitarbeitern als auch über die fehlende soziale Eingebundenheit am Arbeitsplatz. Weiters wurden auch Diskriminierungen aufgrund der Behinderung, Zeitdruck, Stress, Arbeitsplatzunsicherheit sowie ungünstig räumliche Bedingungen von manchen Befragten als negative Erfahrungen am Arbeitsplatz genannt (Gerdes 2004, [5]).

Erwerbsarbeit ausschließlich positiv wahrzunehmen ist nach Bieker (2005, 19) somit „mehr naive Idealisierung als realistische Beschreibung sozialer Wirklichkeit.“ Er vertritt die Meinung, dass schlechte Arbeitsbedingungen (z.B. Leistungsdruck, Überforderung) ebenso belastend sein können wie Erwerbslosigkeit. Auch Schabmann und Klicpera (1998, [8]) weisen darauf hin, dass eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt für viele Menschen mit einer geistigen Behinderung ein Risiko bedeutet, da die Belastungen in der Regel höher sind als bspw. in einer Werkstätte. Zudem bestehen auch die Gefahren des Scheiterns und des (unverschuldeten) Verlusts der Arbeitsstelle (ebd.). Ähnlich argumentieren auch Theunissen und Plaute (1995, 160), wenn sie darauf aufmerksam machen, dass aufgrund eines Missverhältnisses zwischen den Anforderungen und den Möglichkeiten von Menschen mit Behinderung die ständige Gefahr einer Überforderungs- oder Belastungssituation besteht, die auf die Betroffenen eine krankmachende Wirkung ausübt.

Diese Erfahrungsrisiken sollen nach Bieker (2005, 19) aber nicht die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung in Frage stellen. Durch die Aufzählung der Barrieren wird nur deutlich, dass Arbeitsbedingungen menschengerecht gestaltet werden müssen. Bezogen auf Menschen mit Behinderung bedeutet dies, „Arbeitsanforderungen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze soweit wie möglich an den individuell spezifischen Fähigkeiten, Leistungsmöglichkeiten und Belastungsgrenzen auszurichten und der Prävention von gesundheitlichen Risiken die erforderliche Beachtung zu schenken“ (ebd.). Solange jedoch menschliche Anerkennung lediglich mit dem Erbringen einer Leistung verbunden ist, sieht Seyfried (1990, 51) eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt kritisch. Derselbe Autor meint, dass für Menschen mit Behinderung „separierte Einrichtungen [...] nicht unbedingt als integrationshemmend angesehen werden [müssen], insbesondere dann, wenn dort zielgruppenspezifische Angebote zur beruflichen Rehabilitation durchgeführt werden“ (ebd., 25). Sondereinrichtungen wie Werkstätten können somit für

Menschen, die wegen ihrer Behinderung dauerhaft erwerbsgemindert sind, durchaus eine sinnvolle Alternative sein. So äußert sich Vieweg (2006, 116) zu Werkstätten folgendermaßen: „Neben einer ganzen Reihe von positiven Effekten wie der Berücksichtigung behinderungsspezifischer Schwierigkeiten, günstiger bzw. schonender Arbeitsbedingungen, einer sinnvollen Tagesstrukturierung, nimmt allein die Existenz dieser Einrichtungen einen erheblichen Druck vom Arbeitsmarkt.“

Auch Friedrich (2006, 45) äußert sich positiv gegenüber Werkstätten und meint, dass in solchen Einrichtungen Menschen, die nur geringe wirtschaftlich verwertbare Leistung erbringen können, einen Alltag als Erwachsene erleben, der durch Arbeit geprägt ist. Weiters verweist Friedrich auf Speck (1999, 344), der der Meinung ist, dass die Arbeit in einer Werkstätte dem Menschen mit geistiger Behinderung „in aller Regel ein sinnvolles Entfalten seiner Aktivität, das Erleben von Leistung und Nützlichsein und damit eine Stärkung seines Selbst- und Lebensgefühls und schließlich das Mittun als Teilhaben an einem größeren Lebensbereich, dem man sich zugehörig fühlen darf“ ermöglicht.

Der Stellenwert der Arbeit soll nach Speck (2008, 492) nicht nur auf Leistung, Produktivität und Wirtschaftlichkeit reduziert werden, sondern Arbeit muss auch zum „Wohl“ und zum „Heil“<sup>22</sup> des Menschen beitragen und „gestaltete Humanität“ sein. Deshalb ist es wichtig, menschengerechte Einrichtungen und menschenwürdige Verhältnisse im Arbeitsbereich zu schaffen. Speck bezieht sich hierbei sowohl auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, als auch auf Einrichtungen des Ersatzarbeitsmarktes (ebd.). Denn bei beiden Arbeitsmärkten sind qualitative Verbesserungen notwendig, um den gesetzlichen Anforderungen und dem Bestreben nach gleichberechtigter Teilhabe gerecht zu werden.

Theunissen (2009a, 328f) weist darauf hin, dass Werkstätten zwar aussondernde Einrichtungen sind, aber es dennoch nicht um die Abschaffung, sondern um die Weiterentwicklung dieser geht. Durch berufliche Bildungsangebote, Zukunfts- und Hilfeplanung etc. sollen sie ein Kompetenzzentrum für Unterstützungsmanagement zur Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt werden (ebd.). Denn nach Theunissen „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“ (ebd., 308). Zurzeit ist umfassende Inklusion im Beruf jedoch noch Zukunftsmusik und deshalb meint Fasching (2004, [9]), dass vor allem Politik und Forschung

---

<sup>22</sup> "Heilen" soll nicht als Reparatur eines Defektes verstanden werden, sondern als eine umfassende Förderung, um eine größtmögliche Selbstbestimmung und -verwirklichung im sozialen Miteinander anzustreben (Köhn 2003, 21).

Bedingungen schaffen und Zielsetzungen treffen müssen, um die Chancen der beruflichen Integration für benachteiligte Gruppen zu erhöhen. Nicht nur in der Fachdiskussion, sondern auch von Seiten der Institutionen werden mehr Anreize für inklusive Arbeitsplätze gefordert, damit Menschen mit geistiger Behinderung ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis stellen können. Werkstätten für Menschen mit Behinderung stehen vor der Herausforderung, Teilhabeleistungen zu überdenken, um dem Perspektivenwechsel in der Behindertenhilfe Rechnung zu tragen. So versucht auch die Lebenshilfe Österreich sich dem sozialen Wandel anzupassen und in Richtung Inklusion zu gehen. Weber, der Präsident der Lebenshilfe Österreich, fordert auf Basis der UN-Konvention eine Abkehr von der Taschengeldgesellschaft und eine Hinwendung zu inklusiven Arbeitsformen samt Lohn und Sozialversicherung für Menschen mit Behinderungen (Lebenshilfe Vorarlberg 2010, [o. S.]).

### **2.5.6 Verwendung von Teilhabe in dieser Arbeit**

Da sich die vorliegende Untersuchung auf Menschen mit geistiger Behinderung konzentriert, die in einer landwirtschaftlichen Sondereinrichtung beschäftigt sind und bei denen eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt momentan nicht möglich ist, wurde in den vorangegangenen Kapiteln versucht, sich kritisch mit dem Thema „Teilhabe und Arbeit“ auseinanderzusetzen. Dabei konnte zunächst aufgezeigt werden, dass Arbeit wesentliche Bedürfnisse eines Menschen wie beispielsweise den Kontakt zu Mitmenschen, soziale Anerkennung, Selbstbestätigung oder auch das Bedürfnis nach produktiver und sinnvoller Zeitverwendung befriedigen kann. Hier stellt sich jedoch die Frage, welche Arbeit diese Bedürfnisse befriedigen und zur Teilhabe eines Menschen mit Behinderung an der Gesellschaft beitragen kann- ausschließlich Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt oder auch Arbeit in Sondereinrichtungen wie einer Werkstätte?

Inklusion im Sinne von gleichberechtigter Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt ist für alle Menschen mit Behinderung ein anzustrebendes Ziel, das in der UN-Konvention gesetzlich verankert ist und auch in der Fachdiskussion verstärkt gefordert wird. Dennoch zeigt die Realität auf, dass durch die prekäre wirtschaftliche Lage und auch durch bestehende Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen noch viele Veränderungen und ein grundlegendes Umdenken notwendig sind, um dieses Ziel zu erreichen. Zudem muss auch die Frage gestellt werden, ob eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt überhaupt für alle Menschen mit geistiger Behinderung sinnvoll ist. Denn der Leistungsdruck und das Konkurrenzdenken, das nicht selten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorherrscht, können Menschen mit Behinderungen auch überfordern und somit einer erfolgreichen Integration am

allgemeinen Arbeitsmarkt entgegenwirken. Dabei noch auf individuelle Bedürfnisse einzugehen, ist oft nicht möglich. Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt kann nicht für alle Menschen mit Behinderung eine gewinnbringende Perspektive der Lebensgestaltung bieten und auch der Stellenwert, den Menschen mit Behinderung der Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zuschreiben, kann individuell sehr unterschiedlich sein. Menschen mit Behinderung stellen keine homogene Gruppe dar und deshalb erfordert „die Verschiedenartigkeit der Beeinträchtigungen [...] unterschiedliche auf den Einzelfall zugeschnittenen Vorgehensweisen“ (Bieker 2005, 7). Einer der dominierenden Bereiche der Arbeitsbeschäftigung von Menschen mit Behinderung ist in Österreich die Werkstatt für behinderte Menschen. Nach Friedrich (2006, 50) ist es unzulässig, solche Sondereinrichtungen als Ausgrenzungsort zu kritisieren und nur den allgemeinen Arbeitsmarkt als einzig richtiges Teilhabeangebot zu sehen, da dies eine Vereinfachung der Teilhabeproblematik ist. Für ihn ist es wichtig, „Art und Maß der Teilhabe von WfbM-Beschäftigten aus deren Erlebensperspektive wahrzunehmen und die Lebenswelt Werkstatt in ihrer widersprüchlichen Wirkung zu würdigen“ (ebd.).

Hier setzt auch die vorliegende Untersuchung an, indem die Erlebensperspektive von Menschen mit geistiger Behinderung, die in einer Sondereinrichtung beschäftigt sind, im Mittelpunkt steht und sie individuell befragt werden, ob und inwiefern sie auf dem Sunnahof Teilhabe wahrnehmen bzw. sich als anerkanntes Mitglied der Gesellschaft fühlen. Die Verwendung von Teilhabe kann in der vorliegenden Untersuchung jedoch nicht als volle gesellschaftliche Teilhabe im Sinne von Inklusion verstanden werden, da Menschen mit Behinderung in einer Sondereinrichtung immer eine gewisse Sonderstellung einnehmen. Vielmehr geht es darum, einzelne Aspekte von Teilhabe zu beleuchten. So sollen u.a. die Fragen, ob die Arbeit als sinnvoll betrachtet wird und die Gestaltung des Arbeitsalltags mit einer Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vergleichbar ist, geklärt werden. Weiters sollen Fragen nach einer Möglichkeit der Unterstützung, nach Mitbestimmungsmöglichkeiten bei betrieblichen Organisationen als auch bei der eigenen Arbeit Aufschluss über Teilhabechancen geben. Ein wesentlicher Aspekt wird auch die Frage nach dem Kontakt zu nichtbehinderten Menschen sowohl während der Arbeitszeit als auch danach sein und auch die Frage, ob sich die Beschäftigten dadurch, dass sie lediglich ein Taschengeld erhalten, benachteiligt fühlen.

Die Auseinandersetzung mit diesen Aspekten ist relevant, da Teilhabe die Lebensqualität des Einzelnen mitbestimmt und somit Rückschlüsse auf die subjektiv wahrgenommene Lebensqualität gezogen werden können. Für Doose (2007, 67) ist Arbeit neben der Familie

für das subjektive Wohlbefinden der wichtigste Lebensbereich der Bundesbürger im erwerbsfähigen Alter. Einer zufriedenstellenden Tätigkeit nachzugehen trägt zu einem gesteigerten subjektiven Wohlbefinden bei (ebd.). Wichtig ist daher nur, dass Menschen, unabhängig davon, auf welchem Arbeitsmarkt sie Beschäftigung finden, einer Tätigkeit nachgehen können, die sie als sinnvoll und befriedigend erleben, durch die sie sich als Teil der Gesellschaft wahrnehmen und die somit zu einer Verbesserung der individuellen Lebensqualität beiträgt.

### **3. Landwirtschaft als Beschäftigungsbereich für Menschen mit geistiger Behinderung**

Im vorangegangenen Kapitel wurde unter anderem das Thema „Werkstätten für Menschen mit Behinderung“ behandelt. Dabei konnte festgestellt werden, dass diese zwar häufig kritisiert werden, aber dennoch eine wichtige und nicht zu vermeidende Arbeitsmöglichkeit für Menschen mit Behinderung darstellen, was sich unter anderem in der steigenden Zahl der Werkstättennutzer zeigt (Koenig 2009, 48). Es muss jedoch festgehalten werden, dass sich, um Menschen mit geistiger Behinderung mehr Lebensqualität, Teilhabe und Selbstbestimmung zu ermöglichen, auch Sondereinrichtungen der Behindertenhilfe weiterentwickeln und verändern müssen. Eine dieser Sondereinrichtungen, die in ihrer Organisationsform gewissermaßen den Werkstätten zugeordnet werden kann, ist der Sunnahof, der auch Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit sein wird. Ziel dieser Arbeit ist es, zu untersuchen, inwiefern dieser landwirtschaftliche Betrieb der Lebenshilfe Vorarlberg Menschen mit geistiger Behinderung überhaupt eine sinnvolle Alternative bietet und zur Verbesserung der Lebensqualität beiträgt.

Bevor jedoch näher auf den Sunnahof eingegangen wird, soll zunächst anhand eines kurzen Abrisses über die Geschichte von Menschen mit geistiger Behinderung in der Landwirtschaft aufgezeigt werden, dass diese schon immer im ländlichen Raum präsent waren und auch landwirtschaftliche Behindertenbetreuungsmodelle eine lange Tradition aufweisen. Hierbei muss jedoch betont werden, dass zwischen behinderten Familienangehörigen innerhalb eines landwirtschaftlichen Haushaltsverbandes und jenen, die aus konzeptionellen Erwägungen heraus auf Bauernhöfe untergebracht wurden, differenziert werden muss (Wiesinger 1991b, 76). Da sich der Fokus dieser Diplomarbeit auf die letztere Gruppe bezieht, wird im historischen Teil die allgemeine familiäre Situation von Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft nur sehr kurz beleuchtet und dafür auf einzelne historische Modelle, die Menschen mit geistiger Behinderung in der Landwirtschaft beschäftigten, näher eingegangen. Danach wird die Bedeutung, die der Landwirtschaft als Beschäftigungsfeld für Menschen mit geistiger Behinderung gegenwärtig zugeschrieben wird, dargelegt und abschließend ein kurzer Einblick in die Situation in Österreich gegeben.

### **3.1 Geschichtliche Entwicklung der Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung in der Landwirtschaft**

In Österreich gab es lange Zeit keine aktuellen Analysen über die Situation von Menschen mit Behinderung im ländlichen Raum. Erst in den 1990er Jahren hat sich die Bundesanstalt für Bergbauernfragen auf Anregung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft mit diesem Thema auseinandergesetzt und es wurde im Juni 1991 von Wiesinger ein Forschungsbericht unter dem Titel „Behinderung in der Landwirtschaft. Zwischen Resignation und Behauptung“ und im November 1991 ein Forschungsbericht unter dem Titel „Irrsinn und Landleben. Modelle einer Behindertenintegration in der Landwirtschaft“ veröffentlicht. Letzterer beinhaltet vor allem eine umfassende Darstellung der historischen Entwicklung der konkreten Lebenssituationen von Menschen mit geistiger Behinderung im ländlichen Raum. Nach intensiver Literaturrecherche konnte festgestellt werden, dass Wiesingers Publikationen noch immer die einzigen in Österreich zu sein scheinen, die sich explizit mit der Thematik „Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft“ auseinandersetzen und insbesondere auch einen geschichtlichen Rückblick bieten. Deshalb soll im Folgenden, in Anlehnung an Wiesingers Text, in knapper Form ein historischer Rückblick dargelegt werden. Ausgehend von Wiesingers Forschungsbericht wird jedoch auch immer wieder auf die von ihm rezipierten Originalquellen zurückgegriffen. An dieser Stelle soll noch angemerkt werden, dass Wiesinger in seinem Bericht aus heutiger Sicht sehr negativ besetzte Begriffe, wie beispielsweise „Irre“, „Wahnsinnige“ oder auch „Deppen“, verwendet. Er rechtfertigt dies dadurch, dass er bei der Rezension historischer Materialien keine sprachlichen Brüche entstehen lassen will. Im nachfolgenden historischen Überblick sollen aber diese stigmatisierenden Ausdrücke vermieden und der für die Diplomarbeit gewählte Begriff „Menschen mit geistiger Behinderung“ verwendet werden.

#### **3.1.1 Allgemeine historische Situation**

Die historische Situation von Menschen mit geistiger Behinderung in der Landwirtschaft zu beschreiben, stellt keine leichte Aufgabe dar, da darüber nur sehr wenig bekannt ist. Blickt man in die Geschichte, so muss auch berücksichtigt werden, dass die Einstellung zu und die Behandlung von Menschen mit geistiger Behinderung einem steten Wandel unterworfen war. Sie reichte von Abgrenzung und Tötung bis zur Schaustellung und Verehrung, weshalb sich deren gesellschaftliche Situation auch immer wieder verändert hat (Wiesinger 1991b, 1, 13ff). Fest steht aber, dass Menschen mit geistiger Behinderung in landwirtschaftlichen Betrieben schon immer eine Rolle spielten, da sie „von jeher keine verschwindend kleine Randgruppe

darstellten, sondern immer schon aufgrund ihrer relativ großen Zahl einen Teil der gelebten Wirklichkeit im ländlichen Sozialsystem ausmachten“ (ebd., 1).

Im vorindustriellen Zeitalter wurde in der Landwirtschaft noch eine große Anzahl an Beschäftigten benötigt, da es kaum technische Hilfsmittel gab und die Arbeiten mit körperlicher Kraft verrichtet werden mussten. Nicht selten fanden Menschen mit geistiger Behinderung auf dem familieneigenen Hof oder auch auf einem landwirtschaftlichen Großbetrieb eine Beschäftigungsnische. Durch das Verrichten bestimmter einfacher Tätigkeiten trugen sie zur gesellschaftlichen Produktion bei und erreichten dadurch eine gewisse Akzeptanz (ebd., 32, 205). Dies mag zunächst sehr idyllisch klingen, jedoch kann dies nicht verallgemeinert werden, da die soziale Lage von Menschen mit geistiger Behinderung auch stark von der Schwere der Behinderung abhing und davon, ob sie in einer ärmeren oder wohlhabenderen Familie lebten. Nicht selten nahm die Landwirtschaft eine Funktion der Absonderung und der Verwahrung ein, um Menschen mit geistiger Behinderung von der Öffentlichkeit fernzuhalten und deren Arbeitskraft bestmöglich auszunutzen (ebd., 34). Auch muss beachtet werden, dass damals ein allgemeines Fürsorgesystem fehlte, weswegen Menschen mit geistiger Behinderung als schwächstes Glied in der Gesellschaft bei Missernten, Hunger und allgemeiner Not, als erstes von den Auswirkungen betroffen waren und solche Krisenzeiten für sie oft tödlich endeten (ebd., 43).

Mit der industriellen Revolution änderte sich die Situation der Menschen radikal. Der Leistungsanspruch begann zu steigen und es wurden neue Anforderungen an die Bevölkerung herangetragen. Viele Arbeiten wurden durch Maschinen ersetzt, Fachkräfte mussten angelernt werden und durch die höheren Arbeits- und Leistungsanforderungen konnten Menschen mit geistiger Behinderung nicht mehr für leichte Tätigkeiten eingesetzt werden, weshalb sie zunehmend als störend empfunden wurden (ebd., 41f, 90f). Ein weiteres Problem eröffnete sich durch die allmähliche Auflösung der Großfamilie. Während in der Großfamilie noch genügend Personen vorhanden waren, um Aufsichts- und Pflegeleistungen für Menschen mit Behinderung zu erbringen, war dies in einer Kleinfamilie praktisch unmöglich. Die Pflegeaufgaben betrafen aus einem traditionellen Rollenverständnis heraus in erster Linie die Frauen, welche bereits durch die landwirtschaftliche Arbeit, insbesondere in Nebenerwerbslandwirtschaften einer großen Belastung ausgesetzt waren (ebd., 207, 33). Im Zuge des fortschreitenden industriellen Wandels und den veränderten Lebensverhältnissen

blieb vielen Familien keine andere Wahl, als Menschen mit geistiger Behinderung in Anstalten, Kliniken oder Internierungshäuser abzuschicken (ebd., 33).<sup>23</sup>

### 3.1.2 Spezifische Modelle

Neben einer sogenannten traditionellen landwirtschaftlichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderung innerhalb eines Familienverbandes, gab es jedoch auch spezifische Modelle, die Personen mit geistiger Behinderung in landwirtschaftliche Tätigkeitsbereiche eingebunden haben. Das Hospiz von Saragossa, welches 1425 in Spanien gegründet wurde, legt historisch belegbaren Aufzeichnungen zufolge den Grundstein landwirtschaftlicher Integrationsmodelle. Menschen mit Behinderung wurden nachweislich für landwirtschaftliche Tätigkeiten herangezogen. Den Menschen wurde somit ein relativ zwangloses, aber geordnetes Leben geboten (Wiesinger 1991b, 39). Dieses Modell der Spanier beeindruckte mehr als dreihundert Jahre später den Franzosen Pinel, der sich dazu folgendermaßen äußerte: „Darin wird einen Art Gegengewicht zu den Geistesverwirrungen durch die Lieblichkeit und die Anziehungskraft des Ackerbaus, durch den natürlichen Instinkt des Menschen für die Bebauung der Erde und die Vorsorge durch die Früchte seiner Arbeit hergestellt. Vom Morgen an sieht man sie [...] sich heiter in den verschiedenen Teilen der großen Einfriedung verteilen, die zum Hospiz gehört, sich die den Jahreszeiten entsprechenden Arbeiten eifrig teilen, Getreide, Gemüse, Suppengemüse anbauen, sich nacheinander um die Ernte, den Weinbau und die Weinernte, die Olivenernte kümmern und abends in ihrem einsamen Asyl Ruhe und einen ruhigen Schlaf finden. Die dauernde Erfahrung hat in diesem Hospiz gezeigt, daß dies das sicherste und wirksamste Mittel ist, wieder vernünftig zu werden“ (Pinel 1798, 238f, zit. n. Foucault 1969, 344).

Auch in der belgischen Ortschaft Gheel wurden Menschen mit geistiger Behinderung bereits im Mittelalter in landwirtschaftliche Arbeiten mit eingebunden. Gheel galt als ein Pilgerort, wo Menschen mit einer geistigen Behinderung aufgrund von Verstoßungen Zuflucht suchten, oder auch auf Heilung hofften. Mehr als die Hälfte der Einwohnerschaft in diesem Ort bestand aus Menschen mit Behinderung, die fast ohne Anwendung von Zwang und ohne aktive Therapie mit den bäuerlichen Familien zusammenlebten und arbeiteten (Dörner 1995, 125). Dass Menschen mit Behinderung von den bäuerlichen Familien aufgenommen und weitreichend integriert wurden, war für die damalige Situation sehr unüblich, weshalb Gheel

---

<sup>23</sup> Es soll nochmals betont werden, dass dieser historische Rückblick sich lediglich auf die landwirtschaftliche Situation bezieht und auch hier nur wichtige Punkte herausgegriffen wurden, weswegen er keiner Vollständigkeit entspricht.

für viele Wissenschaftler noch lange Zeit danach Vorbildcharakter hatte (Wiesinger 1991, 36). Heute noch bestehend gilt es als bemerkenswertes Integrationsmodell.

Ein weiterer Meilenstein wurde in England von den Quäkern, einer christlichen Religionsgemeinschaft, gelegt. Diese eröffneten 1796 unter der Aufsicht von William Tuke eine ländliche Betreuungseinrichtung, das sogenannte „Retreat“ bei York (Dörner 1995, 82). Hier spielte die religiöse Moral eine wichtige Rolle. Menschen mit geistiger Behinderung wurden in eine Großfamilie eingegliedert und unterstanden deren Autorität, lebten aber in größtmöglicher Freiheit. Das „Retreat“ funktionierte nach dem „Non-Restraint-Prinzip“. Demnach sollten alle mechanischen Zwänge abgeschafft werden und Geborgenheit durch ein gesichertes Familienleben und die Eingebundenheit in die Religion und Natur vermittelt werden (Foucault 1969, 482). Die Quäker sahen im gesellschaftlichen Fortschritt einen Auslöser für geistige Behinderungen und vertraten die Ansicht, dass nur durch die Kraft der Natur bzw. die Rückbesinnung zur Natur und die Landarbeit eine geistige Behinderung wieder geheilt werden kann (Dörner 1995, 85). So meinte Tuke (1793, 93f, zit. n. Foucault 1969, 492): „Die Luft ist dort [auf dem Land, Anmerkung M.G.] gesund und viel reiner von Rauch als in den industriellen Städten [...]. Auf den benachbarten Feldern werden Ackerbau und Viehzucht getrieben. Der Garten trägt Früchte und Gemüse [...] und bietet für viele Kranke einen angenehmen Ort zur Erholung und Arbeit. Die Übung in frischer Luft, regelmäßige Spaziergänge, die Arbeit im Garten und auf dem Bauernhof haben stets einen wohltuenden Effekt und sind für die Heilung der Irren geeignet“ (ebd., 93f).

In Frankreich forderte Philippe Pinel gegen Ende des 18. Jahrhunderts eine Anstaltsreform für Menschen mit geistiger Behinderung, bei der die landwirtschaftliche Arbeit eine wichtige Rolle einnahm. Pinel grenzte sich mit seinen Vorstellungen jedoch deutlich von dem Konzept der Quäker ab, denn für ihn spielte die Religion keine Rolle. Der antiklerikale Pinel vertrat sogar die Meinung, dass der abergläubische Inhalt religiöser Bücher eine geistige Behinderung fördern könne (Dörner 1995, 149). Für Pinel galt körperliche Arbeit als Heilmittel, weshalb er in seinem Reformansatz Anstalten in streng durchorganisierte Agrarbetriebe mit geordnetem Tagesablauf und diversen Strafmöglichkeiten umwandeln wollte (Wiesinger 1991b, 20).

Anfang des 19. Jahrhunderts entstanden in Frankreich die sogenannten „agricolen Colonien“ (Dörner 1995, 304). Eine der ersten dieser „agricolen Colonien“ war Saint-Anne bei Paris. Ganze Gruppen von Menschen mit geistiger Behinderung verrichteten hier unter Aufsicht von Wärtern landwirtschaftliche Arbeiten. Dabei wurde die Landarbeit als beruhigende Tätigkeit angesehen, die Ordnung schaffen sollte. Jedoch spielten nicht nur therapeutische Wirkungen

durch die Arbeit im Freien eine Rolle, sondern es standen auch Kostenüberlegungen im Mittelpunkt. Es wurde argumentiert, dass solch eine Institution einen finanziellen Vorteil mit sich bringe: Durch die kostenlosen Arbeitskräfte erhöhe sich die Rentabilität und dadurch kämen solche Einrichtungen günstiger als ein Bau und Instandhalten einer andern Anstalt für Menschen mit Behinderung (Wiesinger 1991b, 38f).

Mit Ende des 19. Jahrhunderts wurden Menschen mit geistiger Behinderung teilweise auch in sogenannten „Familienkolonien“ untergebracht. Sie wohnten bei einem Handwerker oder Bauer in der Familie und wurden somit gewissermaßen integriert. Jedoch muss kritisch betrachtet werden, dass auch hier Menschen mit geistiger Behinderung als billige Arbeitskräfte ausgenutzt wurden und die Familie zudem noch einen zusätzlichen Tagessatz für die Aufnahme einer Person mit Behinderung erhielt (Dörner 1995, 304).

Auch in der Schweiz dienten landwirtschaftliche Betriebe als Betreuungs- und Therapiemöglichkeiten für Menschen mit geistiger Behinderung. So gründete beispielsweise der Arzt Guggenbühl 1841 am Abendberg bei Interlaken die „Heilanstalt für Kretinen und blödsinnige Kinder“ und erlangte damit vor allem in der Heilpädagogik international große Bedeutung. Auch sein Konzept hatte leichte Arbeiten im Haus und Garten zum Inhalt und er versprach sich durch diese, als auch durch die Schönheit der Landschaft und die Bergluft einen Heilungserfolg (Meyer 1973, 104f). Besonders bei seiner Einrichtung war, dass sie offen geführt wurde und sie daher auch für Außenstehende zugänglich war, die sich nun selbst ein Bild von den Menschen und deren Leben machen konnten. Die Besucher waren von seinem Konzept begeistert, da sich tatsächlich der Zustand vieler Kinder verbesserte (ebd., 107). Zwar stellte sich später heraus, dass sich hauptsächlich Erfolge bei Kindern einstellten, die als verwahrlost galten und nicht wirklich eine geistige Behinderung aufwiesen, aber dennoch nahm er eine wichtige Rolle in der Geschichte ein (ebd., 108f) und es wurde durch ihn das Konzept der landwirtschaftlichen Arbeit als Therapieform in ganz Europa verbreitet (Wiesinger 1991b, 23f).

Die zunehmende Mechanisierung in der Landwirtschaft führte jedoch dazu, dass immer weniger Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung im landwirtschaftlichen Bereich vorhanden waren. Im Ergebnis vollzog sich die Umschichtung von landwirtschaftlichen Arbeitsplätzen hin zum industriellen Bereich, der allgemein in der Wirtschaft stattfand, auch in den Beschäftigungsmodellen für Menschen mit Behinderung. Landwirtschaftliche Flächen wurden verpachtet, oder ganz abgegeben. Seit Mitte bis Ende der

achtziger Jahre kann jedoch eine „Wiederentdeckung“ der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft festgestellt werden (AGÖL 2000, 4).

### **3.2 Die Bedeutung der Landwirtschaft als Beschäftigungsbereich unter aktuellen Gesichtspunkten**

Wie der Abriss über die Geschichte aufgezeigt hat, weisen landwirtschaftliche Behindertenbetreuungsmodelle eine lange Tradition auf. Es ist daher zwar nichts völlig neues, Landwirtschaft unter sozialen Gesichtspunkten zu betrachten, jedoch geschieht dies heutzutage mit einer deutlich höheren Intensität und vor allem mit einer deutlich anderen Intention. Aus dem geschichtlichen Rückblick kann entnommen werden, dass oftmals das primäre Ziel solcher Einrichtungen „heilen“ im Sinne von „eine Behinderung weg machen“ war, oder auch der Aspekt von billigen Arbeitskräften im Vordergrund stand. Heutzutage versuchen sich landwirtschaftliche Betriebe, in denen Menschen mit Behinderung beschäftigt sind, einer modernen Pädagogik anzupassen und in den meisten Fällen auch pädagogischen Leitprinzipien wie Selbstbestimmung, Teilhabe oder der Verbesserung der Lebensqualität der Menschen mit Behinderung nachzukommen.

Die Landwirtschaft bietet sehr viele unterschiedliche und abwechslungsreiche Tätigkeitsfelder und ist somit besonders als Arbeitsbereich für Menschen mit Behinderung geeignet. Dies wird von der Öffentlichkeit jedoch nur unzureichend wahrgenommen (AGÖL 1994, 5). Über die Bedeutung eines landwirtschaftlichen Betriebes als Beschäftigungsmöglichkeit für Menschen mit Behinderung gibt es nur spärliche Informationen. Der unzureichende Kenntnisstand kann unter anderem dadurch erklärt werden, dass sich in diesem interdisziplinären Feld landwirtschaftliche und sozialpädagogische Belange überschneiden und somit die Zuständigkeit der Fachrichtungen oft ungeklärt bleibt (Hermanowski & Hermanowski 1994, 6). Dennoch konnten in der Literatur Argumente, die sowohl für als auch gegen eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft sprechen, aufgefunden werden, auf welche nun näher eingegangen wird.

#### **3.2.1 Positive Aspekte der Beschäftigung**

Die landwirtschaftliche Arbeit wird speziell für Personen mit geistiger Behinderung als sehr geeignet empfunden, da ein landwirtschaftlicher Betrieb eine Vielfalt an verschiedenen Arbeitsprozessen und Verantwortlichkeiten ermöglicht, die sehr unterschiedliche Fähigkeiten verlangen. So kann beispielsweise das Melken einer Kuh als recht komplexe Tätigkeit gesehen werden, während das tägliche Entmisten und Füttern eine wiederkehrende und

einfach strukturierte Arbeit darstellt. Zudem wird es als positiv angesehen, dass die Menschen den Werdegang eines Produkts von Anfang bis zum Ende verfolgen können. Dadurch wird das Ergebnis der Arbeit gesehen, die Arbeit bekommt Sinn und die Beschäftigten können sich mit dem Produkt und der Arbeit identifizieren (Kleinheiz & Hermanowski 2008, 4). Menschen mit Behinderung lernen den landwirtschaftlichen Betrieb aufgrund seiner Vielfalt als organisatorische Einheit kennen und jeder Einzelne begreift sich als einen Teil davon. Denn jeder hilft mit seinem Einsatz, das Ganze zu erhalten, unabhängig davon, wie viel er objektiv dazu beiträgt. Die Identifikation mit dem Hof, der Arbeitsgruppe und der landwirtschaftlichen Arbeit ist den Mitarbeitern meist sehr wichtig (AGÖL 2000, 160).

Ein weiterer positiver Aspekt der Arbeit auf einem landwirtschaftlichen Betrieb ist, dass die körperliche Arbeit in vielen Fällen dem Bewegungsbedürfnis der Beschäftigten entgegen kommt. In der Praxis wird immer wieder davon berichtet, dass einzelne Personen mit Behinderung, die im handwerklich-industriellen Bereich als schwierig oder besonders aggressiv galten, nach einem Wechsel in den landwirtschaftlichen Bereich zu Leistungsträgern wurden. Insbesondere für Beschäftigte, die sich an handwerklich-industriellen Arbeitsplätzen beengt fühlen, kann sich die Weiträumigkeit, verbunden mit körperlich auslastenden Arbeiten, als geeignet erweisen (AGÖL 2000, 4). Außerdem fällt es Menschen mit geistiger Behinderung leichter, einen unmittelbaren Bezug zur Arbeit herzustellen, da die Sinnzusammenhänge der landwirtschaftlichen Arbeiten im Vergleich zu industriellen Montagearbeiten und Lohnfertigungsaufträgen einfacher zu erkennen sind (ebd., 5). So ist es für die Beschäftigten meist nachvollziehbar, dass ein Lebewesen regelmäßig Futter braucht, sich in einem sauberen und trockenen Stall wohler fühlt, und dass man das Futter für den Winter im Sommer machen und einlagern muss. Sinn und Zweck der eigenen Arbeit ist zumeist unmittelbar ersichtlich (AGÖL 2000, 160).

Weiters kann die Arbeit auf einem landwirtschaftlichen Betrieb die Selbständigkeit einer Person mit Behinderung fördern. Der Beschäftigte erlebt täglich, wie Probleme und unerwartete Situationen durch eigenes Nachdenken und Tun oder gemeinsam in der Gruppe gelöst werden. Auch auf Änderungs- oder Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten bezüglich einzelner Arbeitsabläufe und Tätigkeiten kann in einem landwirtschaftlichen Betrieb recht flexibel eingegangen werden. Dadurch wird bei den Beschäftigten vor allem das Selbstbewusstsein und die Identifikation mit dem Arbeitsplatz gestärkt (ebd.).

Als besonders wichtig für Menschen mit Behinderung können die natürlichen Regelmäßigkeiten der landwirtschaftlichen Arbeit gesehen werden. Sowohl die Tierhaltung als auch der Anbau und die Ernte von Pflanzen erfordern regelmäßige und immer

wiederkehrende Arbeiten (ebd.). Zeit wird für den Beschäftigten begreifbar als Wachstums-, Reife- und Erntezeit. Die Beschäftigten erleben die Tages- und Jahreszeiten elementar. Die anfallenden Arbeiten sind nicht nur an theoretische Pläne gebunden, sondern richten sich nach der Witterung, die in einem gewissen Maße immer auch die zu verrichtenden Tätigkeiten mitbestimmt. In der landwirtschaftlichen Arbeit werden die Vegetationsabläufe bewusst miterlebt. Vom Vorbereiten des Bodens, der Aussaat, dem Pflanzen, über Pflege, Unkraut jäten und Düngung bis hin zur Ernte und Einlagerung sind die Beschäftigten immer dabei. Auch bei den Nutztieren können elementare Lebensvorgänge beobachtet und Kreisläufe miterlebt werden, wie zum Beispiel das Decken, die Trächtigkeit, die Geburt, das Säugen, das Aufwachsen, Krankheiten bis hin zum Abschied nehmen vom Tier (ebd.).

Außerdem kommt den Produkten, die im eigenen landwirtschaftlichen Betrieb produziert werden, eine wichtige Bedeutung zu. Für Menschen mit Behinderung wird der Bezug zu dem Ursprung der Lebensmittel nachvollziehbar, da diese nicht mehr aus der Anonymität eines Lebensmittelgeschäftes kommen. Wenn selbst produziertes Fleisch, Wurst, Milch und Eier dann noch im eigenen Hofladen verkauft werden, kann dies zu einem gewissen Stolz bei den Beschäftigten führen. Schließlich waren sie bei der Produktion der Produkte, die nun verkauft werden, wesentlich beteiligt (ebd., 161). Ein Hofladen bietet zudem die Möglichkeit, dass die Betreuten Kontakt mit der Außenwelt haben. Bei dem damit verbundenen Umgang mit Menschen ohne Behinderung können sie ihr Leistungsvermögen demonstrieren (Göbel 1994, 16). Außerdem kann sich durch den Kontakt zu Kunden und die direkte Bezahlung der Produkte die Werterfahrung des Beschäftigten steigern (Bennemann 1994, 57)

Ein weiteres wesentliches Argument, das für eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft spricht, ist die positive Wirkung des ländlichen Umfelds. Der Natur, speziell der Arbeit mit Tieren und Pflanzen wird eine therapeutische Wirkung zugesprochen (Hermanowski 2006, 1). Wiesinger (2009, 10) spricht sogar von dem heilenden Potenzial der Natur, durch welches Menschen ihr Selbstbewusstsein stärken und im Umgang mit Tieren und Pflanzen soziale Verantwortung lernen können. Auch Otterstedt (2003, 61) spricht von einem heilenden Prozess, der in der Interaktion zwischen Mensch und Tier einsetzen kann. Unter einem heilenden Prozess versteht er jedoch nicht das Erlösen von Leid oder Krankheiten sondern er definiert den Begriff folgendermaßen: „Ein *heilender Prozess* ist hier im Rahmen einer ganzheitlichen Entwicklung gemeint. Die durch die Begegnung mit dem Tier herbeigeführten Impulse beeinflussen unsere körperlichen, seelischen, geistigen und sozialen Kräfte“ (Otterstedt 2003, 61, Hervorhebung im Original). Der Anblick eines Tieres oder der Hautkontakt beim Streicheln kann beim Menschen Gefühle und Reaktionen auslösen

(Meiß 1994, 45). So können Tiere bspw. durch ihre Geräusche, ihren Geruch, durch ihre Bewegungen und ihre unterschiedlichen Fellqualitäten die Sinne eines Menschen stimulieren (Hassink 2003, 421) und auf den Menschen entspannend und stressreduzierend wirken (Simantke & Stephan 2003, 298). Durch die Versorgung und Pflege eines Tieres übernehmen Menschen mit Behinderung Verantwortung und das Selbstvertrauen kann gestärkt werden (Meiß 1994, 45). Außerdem kann das Gefühl „gebraucht zu werden“ die Mitarbeiter enorm motivieren (Göbel 1994, 16). Verschiedene Eigenschaften der Tiere, ihr Temperament, ihre Größe oder mehr oder weniger intensive Betreuung durch den Menschen erfordern unterschiedliche Eigenschaften ihrer Betreuer. Jede Tierart kann sich für einen anderen Menschen als Arbeitsaufgabe anbieten. Tiere reagieren prompt und unverfälscht auf eine Aktion des Menschen (Meiß 1994, 46). Sie gehen mit Menschen vorurteilsfrei um, setzen aber dennoch klare Signale und Grenzen. Der Umgang mit Tieren fördert den Respekt vor Lebewesen, Rücksichtnahme, Einfühlungsvermögen und Verantwortungsgefühl (Simantke & Stephan 2003, 298). Eine weitere soziale Wirkung von Tieren ist, dass sie den Menschen aus der Isolation holen können, und somit die Lebensqualität eines Menschen steigern können (ebd.).

### **3.2.2 Negative Aspekte der Beschäftigung**

Trotz der aufgezählten positiven Aspekte einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in einem landwirtschaftlichen Betrieb, darf der Blick auf Probleme nicht verdeckt werden. Ein häufiger Kritikpunkt stellt der Konflikt zwischen Pädagogik und Produktion dar (Linz 1994, 29). Einerseits sollen die Beschäftigten individuell betreut und deren Persönlichkeit gefördert werden, andererseits gibt es jedoch bestimmte betriebswirtschaftliche Zwänge und termingerechte Auftragsarbeiten, die beachtet werden müssen. Aufgrund des wirtschaftlichen Drucks und eines oftmals als zu gering betrachteten Betreuungsschlüssels, ist es in der Praxis schwierig, diesen beiden Anforderungen gerecht zu werden. Deshalb bleibt nicht selten die individuelle Förderung auf der Strecke. Zudem sehen sich viele Gruppenleiter aufgrund des wirtschaftlichen Drucks gezwungen, besonders leistungsfähige Arbeitnehmer in ihrem Bereich zu halten, was die betriebsinterne Konkurrenz verschärft (Hermanowski 1994, 60f).

Als eine weitere Schwierigkeit, die in einem solchen Beschäftigungsbereich auftritt, kann die Arbeitszeit gesehen werden. Eine geregelte Arbeitszeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb ist kaum realisierbar, da landwirtschaftliche Nutztiere auch an den Wochenenden und in der Ferienzeit gefüttert und gepflegt werden müssen. Sogenannte Arbeitsspitzen im Sommer sind

nicht zu vermeiden. Die Arbeiten sind stark vom Wetter abhängig und bei gutem Wetter muss oft vorgearbeitet oder Verpasstes nachgeholt werden. Zudem müssen bestimmte Arbeiten schon frühmorgens erledigt werden und auch die Arbeit an den Wochenenden kann für Menschen mit Behinderung eine Belastung darstellen (Bohacsek 1994, 32; Linz 1994, 29).

Außerdem können verschiedene Arbeiten in einem landwirtschaftlichen Betrieb sehr unterschiedlich bewertet werden, weshalb sich bei manchen Beschäftigten auch ein negatives Selbstwertgefühl aus der Arbeit heraus entwickeln kann. So kann beispielsweise der Verkauf im Hofladen als relativ hoch angesehene Tätigkeit bewertet werden, während das Misten von Hand einen sehr geringen Stellenwert haben kann (Bohacsek 1994, 32).

Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass für Menschen mit Behinderung nur in seltenen Fällen die Möglichkeit besteht, eine Ausbildung in einer landwirtschaftlichen Beschäftigungseinrichtung zu absolvieren. Eine Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten, gestaltet sich somit oftmals schwierig. Ungelernte sind in konventionellen, stark mechanisierten Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt selten einsetzbar (Bohacsek 1994, 33; Göbel 1994, 15).

Zudem birgt der Umgang mit Nutztieren einige Gefahren, da diese immer ein Stückweit unberechenbar bleiben. Aus den unterschiedlichsten Gründen kann es zu Verletzungen oder zur Übertragung von Krankheiten kommen. Vor allem Tiere, die zuvor nicht artgerecht gehalten wurden, den Kontakt zu Menschen nicht gewohnt sind und sich ängstlich oder aggressiv verhalten, können Menschen durch Beißen, Kratzen, Treten oder Umrennen verletzen. Außerdem können sich Menschen durch einen falschen oder nachlässigen Umgang mit dem Tier Krankheiten einfangen, wie beispielsweise Tetanus. Vor allem durch den Kontakt mit Tierkot kann es, besonders nach Verletzungen, zur Übertragung des Tetanuserregers kommen. Auch über die Gefahr der Tollwut sollten alle Beschäftigten aufgeklärt werden und es sollte darauf geachtet werden, dass hygienische Maßnahmen eingehalten werden, um Wurmparasiten auszuschließen (Meiß 1994, 47).

Ein weiteres Problem, von welchem in der Praxis immer wieder berichtet wird, ist, dass manche Menschen mit geistiger Behinderung aus unterschiedlichsten Gründen bestimmte Tätigkeiten verweigern. So lehnen manche die Arbeit mit Nutztieren ab, sei es aufgrund der Angst, mangelndem Interesse oder auch der Befürchtung ihre Kleider schmutzig zu machen. Um Menschen mit Behinderung zu helfen, diese Ängste zu überwinden, bedarf es von Seiten der Betreuer ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen, Geduld und guten pädagogischen Kompetenzen (Göbel 1994, 16). Hier knüpft schon ein weiterer Problemaspekt an, denn qualifiziertes Betreuungspersonal zu finden, welches den unterschiedlichen Anforderungen

eines solchen Beschäftigungsfeldes entspricht, stellt keine einfache Aufgabe dar. Gruppen- oder Betriebsleiter sollten verschiedenste Fähigkeiten vorweisen, wie gute Führungsqualitäten, pädagogische Fähigkeiten, Fähigkeit zur Teamarbeit, soziales Engagement, gute Produkt- und betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Die Diskrepanz zwischen diesen Anforderungen an die Position des Betriebsleiters einerseits und dessen finanzieller Entlohnung andererseits wird auch als „Betriebsleiterproblem“ bezeichnet (Hermanowski 1992, in Carl 2005, [o. S.]).

Die Existenzberechtigung von landwirtschaftlichen Betrieben, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, lediglich aufgrund dieser Problemaspekte infrage zu stellen, wäre jedoch falsch. Dies sieht auch Linz (1994, 29) so, der meint, dass trotz der Probleme „Arbeitsplätze in der Landwirtschaft bestens geeignet sind, geistig behinderte Menschen bei einem hohen Maß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit sinnvoll zu beschäftigen.“ Zudem weisen Linz (ebd.) und auch Wiesinger (1991, 34) auf die monotonten Tätigkeiten in der gewerblich-industriellen Werkstätte für Menschen mit Behinderung hin und heben im Gegensatz dazu die Abwechslung in einem landwirtschaftlichen Betrieb hervor. Somit sind Arbeitsplätze in der Landwirtschaft durchaus als sinnvoll anzusehen. Außerdem sprechen landwirtschaftliche Arbeiten körperliche und geistige Fähigkeit gleichermaßen an und bieten eine Erweiterung der pädagogischen Ansätze und Möglichkeiten (AGÖL 2000, 160f). Deshalb gilt es in Zukunft vielmehr, diese Potentiale der landwirtschaftlichen Arbeit anzuerkennen, Wege zu finden, die genannten Probleme zu lösen und die Struktur eines landwirtschaftlichen Betriebes zu optimieren.

### **3.3 Die Situation in Österreich**

Die Situation von Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft findet zwar in internationalen Untersuchungen zunehmend Beachtung (vgl. Kapitel 1.1), für Österreich liegen jedoch lediglich die etwas veralteten Forschungsberichte von Wiesinger (1991) vor, die hierzu nähere Informationen liefern.<sup>24</sup> Somit kann auch kein aktueller vollständiger Überblick über landwirtschaftliche Betriebe, die Menschen mit Behinderung in Österreich beschäftigen, dargelegt werden. Solch einer konnte übrigens auch nicht 1991 von Wiesinger erfasst werden.

---

<sup>24</sup> Auf diese Forschungsberichte wird auch noch in aktuelleren (internationalen) Publikationen zurückgegriffen (bspw. in Hassink, J.; Van Dijk, M. (Hrsg.) (2006): *Farming For Health: Green-Care Farming Across Europe And The United States Of America*. Wageningen UR Frontis Series Vol. 13., Dordrecht (NL): Springer Verlag.

Er begründet dies mit dem geringen Informationsstand über die Existenz landwirtschaftlicher Betriebe, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, als auch mit der geringen Kommunikation der Einrichtungen untereinander (Wiesinger 1991b, 78).<sup>25</sup>

Ein weiterer Grund, der eine Erhebung von landwirtschaftlichen Betrieben, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, erschwert, ist, dass diese sehr unterschiedliche Betriebsstrukturen und Wirtschaftsweisen aufweisen. Das Spektrum reicht von Kleinbetrieben bis zu Großbetrieben, von ökologisch zu konventionell wirtschaftenden Betrieben oder auch von der Beschäftigung von zwei bis zu 62 Menschen mit Behinderung (Göbel 1994, 12). Zudem sind auch die Organisationsstrukturen, Betreuungsintentionen und auch die finanziellen Aspekte solcher Einrichtungen sehr unterschiedlich, weshalb Wiesinger (1991b, 101) zu folgendem Schluss kommt: „Eine Einteilung nach fix abgrenzbaren Kriterien kann [...] nicht getroffen werden. Die Institutionen können nicht ‚en bloc‘ betrachtet werden. Jede einzelne zeichnet sich durch interessante Besonderheiten und unterschiedliche Erfahrungswerte aus.“

Trotz dieser Aussage versucht Wiesinger dennoch in seiner Arbeit, die verschiedenen Modelle, die in Österreich existieren, voneinander abzugrenzen. Er gliedert die landwirtschaftlichen Betreuungseinrichtungen nach sozialrechtlichen Kriterien in folgende vier Modelle:

#### 1) Traditionelle haushaltsbezogene Modelle

Bereits in Kapitel 3.1.1 wurde darauf hingewiesen, dass sich im Zuge der Industrialisierung auch die Situation in der Landwirtschaft stark verändert hat und Menschen mit geistiger Behinderung kaum mehr Beschäftigungsnischen fanden. Trotzdem gibt es auch heute noch Menschen mit Behinderung, die auf dem familieneigenen Hof oder dem landwirtschaftlichen Betrieb von Freunden und Bekannten Arbeit finden (Wiesinger 1991b, 209).

#### 2) Geschützte Arbeitsplätze und geschützte Werkstätten

In einigen Institutionen werden Menschen mit geistiger Behinderung unter dem Rechtstitel einer geschützten Werkstätte oder eines geschützten Arbeitsplatzes betreut. Dabei ist eine Mindestleistung von 50% der vollen Arbeitsleistung notwendig. Die Differenz zwischen der tatsächlichen Arbeitsleistung und dem Kollektivlohn wird je nach Landesbehindertengesetz mittels eines „Landeszuschusses“ oder „Lohnkostenzuschusses“ finanziell abgegolten. Auch

---

<sup>25</sup> Aufgrund der ihm bekannten Betriebe schätzte Wiesinger (2006, 235) die Anzahl der landwirtschaftlichen Betriebe, die Menschen mit Behinderung in Österreich beschäftigen auf 270. In einem E-Mail an die Verfasserin äußerte sich Wiesinger am 27.03.2011 dazu folgendermaßen: „Die tatsächliche Zahl dürfte mittlerweile wesentlich höher liegen. Ich denke, dass es an die 500 sind. In letzter Zeit hat sich da sehr viel getan.“

landwirtschaftliche Betriebe, die Menschen mit Behinderung einen geschützten Arbeitsplatz bieten, diese am Arbeitsamt gemeldet haben und sie gerecht entlohnen, können solch eine Beihilfe beziehen. Bei dieser Art von Beschäftigung in der Landwirtschaft sind Menschen mit Behinderung sozialversichert, was bedeutet, dass sie Anspruch auf sämtliche Versicherungsleistungen eines Arbeitnehmers haben und später auch der Anspruch auf eine Pension besteht (Wiesinger 1991b, 93). In geschützten Werkstätten arbeiten Menschen mit Behinderung zusammen, was dazu führen kann, dass durch ein gewisses Zusammengehörigkeitsgefühl die soziale Umgebung als weniger bedrohlich erlebt wird. Kritisch muss jedoch betrachtet werden, dass in geschützten Werkstätten die eigentliche Intention, nämlich die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt sehr selten erreicht wird. Erklären lässt sich dies dadurch, dass gerade jene Personen, die hohe Arbeitsleistungen erbringen und am ehesten in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelbar wären, für die Einrichtung selbst den größten ökonomischen Wert haben. Da die Einrichtungen nur wenig subventioniert werden, können diese nur sehr schlecht auf die „guten“ Arbeitskräfte verzichten (ebd., 94).

### 3) Ausbildungshöfe

Landwirtschaftliche Ausbildungshöfe stellen eine, in den gesetzlichen Bestimmungen nicht festgelegte, Sonderform eines Integrationsmodelles dar.

Bei diesen Ausbildungsstätten liegt der Schwerpunkt in der Vermittlung bestimmter praktischer Fähigkeiten in der Landwirtschaft oder im Gartenbau. Damit wird das Ziel einer Resozialisierung und Reintegration in den allgemeinen Arbeitsmarkt verfolgt. Nach dem Erlernen bestimmter Kenntnisse spielt bei diesen, im Gegensatz zu den geschützten Werkstätten, primär die Integration in den ersten Arbeitsmarkt eine Rolle. Zielgruppe sind meist Jugendliche mit einem hohen Lernpotential, die gleich nach der Sonderschule in diese Einrichtungen wechseln. Die Ausbildung dauert im Durchschnitt drei bis vier Jahre. Problematisch werden hier jedoch die Berufsperspektiven eines Landarbeiters auf einem Landwirtschaftsbetrieb gesehen (ebd., 95ff, 210f).

### 4) Pflegeplätze und Beschäftigungstherapie

Vor allem Personen, denen es aufgrund der Schwere ihrer Behinderung nicht möglich ist, eine gewisse Mindestleistung zu erbringen, lassen sich in solchen Beschäftigungstherapieeinrichtungen finden. Ein wesentlicher Unterschied zu den geschützten Werkstätten bzw. geschützten Arbeitsplätzen liegt darin, dass die Beschäftigten

keinen Anspruch auf einen Kollektivlohn haben und nur ein „Taschengeld“ erhalten. Bei diesen Einrichtungen geht es darum, Menschen mit geistiger Behinderung bestmöglich zu versorgen (ebd., 97f, 211).

Wiesinger (2006, 235) weist darauf hin, dass Menschen mit geistiger Behinderung sowohl in geschützten Arbeitsplätzen und Werkstätten, als auch in den Ausbildungshöfen am häufigsten vertreten sind. Zudem merkt er an, dass sich die unterschiedlichen landwirtschaftlichen Einrichtungen neben solch einer sozialrechtlichen Gliederung auch nach ihrem Modellcharakter einteilen lassen. Hier nennt er neben den Ausbildungshöfen anthroposophische Einrichtungen. Diese orientieren sich an den heilpädagogischen und sozialtherapeutischen Grundsätzen von Rudolf Steiner (1861-1925). In solchen Einrichtungen arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung nicht nur zusammen, sondern leben meist auch gemeinsam in Wohn- und Dorfgemeinschaften. Arbeiten in der Landwirtschaft und Gärtnerei nehmen dabei eine zentrale Rolle ein. Eine anthroposophische Einrichtung orientiert sich stark an der Astrologie und der Naturmystik (Wiesinger 1991b, 123). Doch auch hier merkt Wiesinger (1991b, 124) an, dass die einzelnen anthroposophischen Einrichtungen in Österreich nicht ohne weiteres als in ihren Strukturen gleich betrachtet werden können: „Die Intentionen der Betreuung sind dabei sehr unterschiedlich. Sie reichen vom Versuch, als Ausbildungshof zu fungieren, bis hin zur reinen Obhut ohne weiteres Reintegrationsziel in das öffentliche Leben.“

Generell ist daher anzumerken, dass eine strikte Einteilung landwirtschaftlicher Einrichtungen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, nach Modellcharakter oder bestimmten sozialrechtlichen Kriterien in der Realität kaum möglich ist. Eine einzelne Einrichtung nur in eines der genannten Modelle einzuordnen, erscheint oftmals unmöglich, da gewisse Überschneidungen zu anderen Modelltypen nicht vermieden werden können und somit eine Mehrfachzuordnung notwendig wäre.

Im Folgenden soll nun in den empirischen Teil dieser Arbeit übergeleitet werden, indem der landwirtschaftliche Betrieb Sunnahof, der der vorliegenden Arbeit als Forschungsfeld dient, vorgestellt wird. Dabei wird ersichtlich werden, dass eine klare Einteilung in ein von Wiesinger genanntes Modell auch beim Sunnahof nicht möglich ist.

## **4. Der Sunnahof als Forschungsfeld**

Die folgenden Informationen über den Betrieb entstanden aus Gesprächen mit Frau Mag. (FH) Flora Schlapschi (Assistenz der Geschäftsführung, Sozialpädagogik), aus diversen Broschüren des Betriebes, sowie aus entnommenen Materialien der Homepage des Sunnahofes<sup>26</sup>.

### **4.1 Entstehungsgeschichte**

Im Jahre 1999 entstand bei der Lebenshilfe Vorarlberg die Idee, ein landwirtschaftliches Projekt für Menschen mit Behinderung zu realisieren. Schon im darauf folgenden Jahr konnte die Lebenshilfe vom Land Vorarlberg den ehemaligen Gutshof des Landeskrankenhauses Rankweil pachten. Dieser wurde in den „Sunnahof Tufers“ umbenannt und startete im Jahre 2000 als Tochterunternehmen der Lebenshilfe Vorarlberg seinen Betrieb. Bei der Gründung gab es zunächst nur den Bereich Gärtnerei, in dem damals sechs Beschäftigte einer Tätigkeit nachgingen. Ein Jahr später wurden die Arbeitsbereiche Landwirtschaft und Tischlerei eröffnet und im Jahr 2004 wurde der Sunnahof um die Bereiche Hofladen und Hofgastronomie erweitert. Somit konnten deutlich mehr Beschäftigungsplätze für Menschen mit Behinderung geschaffen werden. Das Jahr 2007 war ein weiterer Meilenstein in der Geschichte vom Sunnahof, da im November der Sunnahof St. Arbogast nach dem Vorbildmodell des Sunnahofes Tufers entstanden ist. Mittlerweile ermöglicht es der Sunnahof<sup>27</sup> 60 Menschen mit Behinderung einer angemessenen Arbeit nachzugehen.

### **4.2 Zielgruppe**

Hauptzielgruppe des Sunnahofs sind vor allem Menschen mit einer leichten geistigen Behinderung nach Vollendung der Schulpflicht, die in den allgemeinen Arbeitsmarkt (noch) nicht integriert werden können. Die Beschäftigten sind in allen Altersgruppen vertreten, jedoch ist der Anteil der 16 bis 30 Jährigen mit knapp 2/3 am höchsten.

### **4.3 Arbeitsbereiche am Sunnahof**

Der Hof bietet Menschen mit Behinderung in folgenden vier Arbeitsbereichen eine Beschäftigung:

---

<sup>26</sup> Siehe (online) <http://www.lebenshilfe-vorarlberg.at/sunnahof.html> [26.03.2011]

<sup>27</sup> Die Betriebe St. Arbogast und Tufers gehören zusammen und haben denselben Geschäftsführer. Im Folgenden wird daher allgemein vom Sunnahof gesprochen.

### 1) Landwirtschaft

Die Landwirtschaft ist ein zertifizierter und geprüfter Bio-Betrieb, in dem die meisten Menschen auf dem Sunnahof Beschäftigung finden. Insgesamt sind 18 Menschen mit Behinderung in diesem Bereich tätig. Die Landwirtschaft bewirtschaftet 30 ha Grünfläche, hat an die 60 Mutterkühe und Mastrinder, 20 Mutterziegen, 4 Mutterschweine, einen Eber, 50 Freilandhühner und Bienen. Die Kuh- und Rinderhaltung gehören zu den Hauptschwerpunkten. Menschen mit Behinderung sind in diesem Arbeitsbereich bei allen Tätigkeiten dabei wie bspw. bei der Tierpflege, Stallarbeit, Zäunen, Heuarbeit, Schnapsbrennen, Fleisch verpacken usw. Dieses Arbeitsfeld bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, Kreisläufe der Natur mitzuerleben. Die Arbeit mit den Tieren wird hier als sehr positiv angesehen, da Menschen mit Behinderung lernen, Verantwortung zu übernehmen und sie zudem durch den Kontakt mit dem Tier eine unverfälschte, direkte und wertungsfreie Rückmeldung bekommen.

### 2) Tischlerei

In der Tischlerei werden sowohl Aufträge, die über das ganze Jahr immer wieder anfallen (Schlagschnurgeräte, Reibbretter, Deckensägen etc.), als auch einmalige Aufträge (z.B. 120 Stück Spielzeugtraktoren für die Firma Maschinenring) erledigt. Die Tischlerei arbeitet nur auf Auftrag und sieht sich als Partner für Firmen, Vereine, Privatpersonen und für alle, die in den Bereichen Holz/Montage/Serienaufträge eine Lösung suchen. Hier finden 17 Menschen mit Behinderung Beschäftigung.

### 3) Gärtnerei

In der Gärtnerei, in der 13 Menschen mit Behinderung beschäftigt sind, werden u.a. Biogemüse, Zierpflanzen, Sträucher und Kräuter angebaut. Unter fachlicher und pädagogischer Anleitung werden Produkte erzeugt, die den biologischen Richtlinien entsprechen. Darüber hinaus bietet die Gärtnerei auch Dienstleistungen wie Gartenpflege, Gartengestaltung und die Überwinterungen von Kübel- und Terrassenpflanzen an.

### 4) Hofladen und Gastronomie

Im Hofladen, der sich auch auf dem Betriebsgelände befindet, werden sowohl eigens produzierte Waren, wie Fleisch- und Wurstprodukte, Essig, Honig, frische Eier, Kartoffeln, Tee, Erntefrisches aus Feld und Garten, Säfte und Schnäpse als auch zugekaufte Bioprodukte

zum Verkauf angeboten. Ebenso werden in der Hofgastronomie, die von Montag bis Freitag von 8.00 bis 18.00 Uhr geöffnet hat, den Gästen Speisen und Getränke aus eigener Produktion angeboten. Auf Anfrage öffnet der Sunnahof Tufers auch am Wochenende für geschlossene Gesellschaften bzw. besondere Anlässe wie Hochzeiten und (Kinder-)Geburtstage. 12 Menschen mit Behinderung sind in diesem Bereich beschäftigt.

Jeder dieser Bereiche besteht aus einem Leiter, Mitarbeitern, einem Zivildienstler und den beschäftigten Menschen mit Behinderung. Aufgrund der Wirtschaftlichkeit der Arbeitsbereiche hat jeder Leiter eine fachliche, sowie eine pädagogische Ausbildung (z.B. Gärtnermeister und Behindertenbetreuer).

Um stets sinnvolle und zeitgemäße Arbeiten bieten zu können, macht sich der Sunnahof immer wieder Marktlücken zunutze und adaptiert diese für Menschen mit Behinderung. So zieht der Sunnahof bspw. 300 Bio- Weidegänse auf, um sie in Kooperation mit der Großhandelskette Sutterlütty in deren Filialen zu vermarkten oder startete im Winter 2009 einen Christbaumverkauf, der regen Anklang in der Gemeinde fand. Für die Menschen mit Behinderung bedeuten solche Kooperationen nicht nur realitätsnahe Arbeitsverhältnisse, sondern die reale Erprobung ihrer Sozialkompetenzen.

#### **4.4. Zielsetzung**

Als primäres Ziel der Arbeitsbereiche kann die persönliche und fachliche Qualifizierung der Beschäftigten gesehen werden. In weiteren Schritten zielt die Begleitung der Menschen mit Behinderung auf die Vermittlung und Vorbereitung auf eine Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt, wenn möglich auch auf eine Anlehre bzw. Teillehre oder auf die Bereitstellung eines längerfristigen Arbeitsplatzes mit angemessener Entlohnung<sup>28</sup> am Sunnahof ab. Um die Beschäftigten auf die Ansprüche am ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten, sind die Bereiche am Sunnahof sehr realitätsnah aufgebaut: Die Arbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag, die Beschäftigten können 6 Wochen Urlaub im Jahr beantragen und auch Überstunden können gesammelt und durch Freizeit kompensiert werden. Bei einer Krankheit müssen die Beschäftigten die Geschäftsleitung informieren sowie eine Krankmeldung bringen. Auf dem Sunnahof findet keine Ausbildung statt, sondern die Beschäftigten werden hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeiten wie Pünktlichkeit, der Umgang mit Kundschaft, Teamfähigkeit,

---

<sup>28</sup> Angemessene Entlohnung meint hier, dass die gesamte Lebenshilfe Vorarlberg (und somit auch der Sunnahof) in naher Zukunft Menschen mit Behinderung Arbeiten mit Dienstvertrag anbieten möchte. Das heißt, dass auch die Lebenshilfe Menschen mit Behinderung anstellen kann, die dann laut Kollektivvertrag angestellt und versichert sind.

Übernahme von Verantwortung, Sorgfalt usw. trainiert. Außerdem bietet der Sunnahof den Beschäftigten Praktikumsmöglichkeiten an und die Beschäftigten werden bei erfolgreicher Vermittlung auch danach noch begleitet.

Das sekundäre Ziel der Arbeitsbereiche besteht darin, hochwertige Produkte und Dienstleistungen zu erzeugen und zu marktüblichen Preisen zu verkaufen.

Die Arbeit am Sunnahof basiert nicht auf einem therapeutischen, sondern auf einem sozialpädagogischen Ansatz. In der Arbeit am Sunnahof steht der Mensch im Mittelpunkt. Das bedeutet, dass nicht der Sunnahof oder das Umfeld des Menschen mit Behinderung das Ziel oder die Beschäftigungsdauer bestimmen, sondern soweit wie möglich der Mensch mit Behinderung selbst. Auf dem Sunnahof wird personenorientiert gearbeitet, d.h. die Ziele und auch die Dauer des Aufenthalts werden an die jeweilige Person angepasst. Jeder Mitarbeiter hat regelmäßig ein „Zielwärtstreffen“. Dabei handelt es sich um eine Art persönliche Zukunftsplanung in der individuelle Wünsche, (berufliche) Ziele, der Weg dorthin sowie die notwendigen Schritte gemeinsam mit dem sozialen Umfeld festgelegt werden.<sup>29</sup> Von beinahe der Hälfte der Beschäftigten auf dem Betrieb ist es das Ziel, einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zu bekommen. Manche Beschäftigte wiederum wünschen sich, am Sunnahof Lebensqualität zu finden und in diesem Betrieb dauerhaft beschäftigt zu bleiben.

#### **4.5 Weitere Angebote des Sunnahofes**

Der Sunnahof bietet den Menschen mit Behinderung nicht nur die Möglichkeit einer Beschäftigung in den verschiedenen Arbeitsbereichen, sondern seit 2002 auch eine vollbetreute und ambulantbetreute Wohnmöglichkeit an. Derzeit nutzen 19 Menschen, die am Sunnahof beschäftigt sind oder einen geschützten Arbeitsplatz haben, dieses Angebot.

Da sich der Sunnahof der positiven Wirkung, die Tiere und die Natur auf den Menschen haben, durchaus bewusst ist, besteht auch die Möglichkeit, die vorhandenen Tiere und Strukturen am Sunnahof für tiergestützte Angebote<sup>30</sup> zu nutzen. Die Angebote werden durch qualifiziertes Personal vom Hof angeboten, aber es werden auch für externe Therapeuten, die

---

<sup>29</sup> Für nähere Informationen zum „Zielwärtstreffen“ siehe (online) <http://www.lebenshilfe-vorarlberg.at/html-texte/pr612ziel.htm> [02.04.2011].

<sup>30</sup> Tiergestützte Angebote sind von einer tiergestützten Therapie zu unterscheiden. Tiergestützte Angebote haben nicht bewusst einen Therapieerfolg als Ziel, sondern es handelt sich um tiergestützte Aktivitäten/Pädagogik, die die Lebensqualität eines Menschen über die Mensch-Tier-Natur Beziehung verbessern sollen und einen therapeutischen Charakter besitzen können.

tiergestützte Angebote anbieten wollen, die Tiere und Strukturen des Sunnahofes zur Verfügung gestellt.

Außerdem bietet der Sunnahof Schulklassen und Kindergärten das Angebot, das Leben bzw. die Arbeit auf einem Bauernhof kennenzulernen.

Für Unternehmen gibt es die Möglichkeit, den vorhandenen Seminarbereich auf dem Sunnahof für geplante Fortbildungen und Seminare zu mieten.

#### **4.6 Organisatorische und finanzielle Aspekte**

Der Sunnahof ist 365 Tage im Jahr, 24 Stunden am Tag, „geöffnet“ bzw. besetzt. Die Kernarbeitszeiten sind im Arbeitsbereich von 08:00-16:30 Uhr. Der Bereich Hofgastronomie/Hofladen bietet Öffnungszeiten von 07:30-18:00 Uhr und ist daher der einzige Arbeitsbereich mit unterschiedlichen Dienstzeiten. Die Landwirtschaft ist am Wochenende durch Wochenenddienste besetzt. Auch Erntezeiten und saisonal bedingte Arbeiten gehören in der Landwirtschaft bei jeder Wetterlage und außerhalb der Kernarbeitszeiten dazu.

Insgesamt arbeitet am Sunnahof ein professionelles Team von 18 Personen (13 im Arbeitsbereich, 5 im Wohnbereich), das zusätzlich von fünf Zivildienern und zeitweise auch von Praktikanten unterstützt wird. Neben den Besetzungen als Leiter in den Arbeitsbereichen und den Mitarbeitern in den verschiedenen Arbeitsbereichen, gibt es eine 40% Stelle in der Administration, eine pädagogische Mitarbeiterin für alle Bereiche, sowie den Geschäftsführer. Buchhaltung und Lohnverrechnung sind im Verein ausgelagert.

Alle zwei Jahre werden am Sunnahof ein Hofsprecher, sowie ein Stellvertreter des Hofsprechers gewählt. Hofsprecher sind Menschen mit Behinderung, die, angelehnt an einen Betriebsrat, alle Menschen mit Behinderung am Sunnahof vertreten. Bei dieser Aufgabe werden sie von der pädagogischen Mitarbeiterin, die die Rolle der Vertrauensperson einnimmt, unterstützt. Hofsprecher und Stellvertretung sind bei Leitersitzungen dabei und unterstützen bei Hofführungen. Hauptaufgabe ist es, ein Sprachrohr für Menschen mit Behinderung am Sunnahof zu sein und alle zwei Monate die Hofversammlung, bei der sich der gesamte Betrieb trifft, vorzubereiten und zu moderieren.

Der Sunnahof finanziert sich einerseits zu 1/3 aus eigenen Erträgen (z.B. Produkte aus der Tischlerei, Seminarraumvermietung, Veranstaltungen, Rasenpflege, Überwinterung von

Kübelpflanzen, Fleisch, Säfte, Schnaps, Essig etc.), Spendengeldern sowie aus Selbsthalten der Menschen mit Behinderungen und deren Angehörigen. Andererseits finanziert er sich zu 2/3 aus Leistungsentgelten vom Land Vorarlberg für die erbrachten Dienstleistungen.

Da der Sunnahof kein Arbeitsgeber für Menschen mit Behinderung ist, sind die Beschäftigten weder Kranken-, Sozial- noch Arbeitslosenversichert und erhalten für ihre Arbeit kein Entgelt, sondern ein „Motivationsgeld“. Dieses beträgt im Monat durchschnittlich ca. 140 Euro. Die Beträge der einzelnen Beschäftigten variieren jedoch. In einem monatlichen Gespräch zwischen dem Leiter des jeweiligen Bereichs und den Beschäftigten findet eine gemeinsame Einschätzung zu Kriterien wie zum Beispiel Pünktlichkeit, Sorgfalt, Teamfähigkeit, Motivation etc. statt und aufgrund dieser Einschätzung wird dann die Höhe des „Motivationsgeldes“ bestimmt. Für zusätzliche Leistungen, wie z.B. Wochenenddienste in der Landwirtschaft, können zudem Prämien ausbezahlt werden.

## **5. Methodische Vorgehensweise**

Bislang wurden für die vorliegende Arbeit relevante Begriffe wie „Lebensqualität“, „Selbstbestimmung“ und „Teilhabe“ erläutert und bestimmt. Im letzten Kapitel wurde etwas konkreter auf den zu untersuchenden Themenbereich, nämlich den der Landwirtschaft als Beschäftigungsfeld für Menschen mit Behinderung, eingegangen. Dieses Kapitel schloss mit einer Hinführung zum Untersuchungsgegenstand, dem Sunnahof, ab.

Da die vorliegende Arbeit versucht die subjektiv wahrgenommene Lebensqualität von Menschen mit geistiger Behinderung, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb beschäftigt sind, zu erfassen, scheint ein qualitativer Forschungszugang als angebracht.<sup>31</sup> Daher soll in diesem Kapitel in einem ersten Schritt ein allgemeiner Einblick in die qualitativ-empirische Sozialforschung gegeben werden, bevor das problemzentrierte Interview (PZI) als Erhebungsmethode vorgestellt wird. Anschließend wird diskutiert werden, inwiefern sich ein qualitativer Zugang, insbesondere aber ein PZI für die Forschungsfrage dieser Diplomarbeit anbietet und ob Menschen mit geistiger Behinderung überhaupt als Interviewpartner geeignet sind. Daran anknüpfend wird der Zugang zum Forschungsfeld erläutert und die Durchführung der Interviews dargelegt werden. Nach diesen Ausführungen zur Erhebungsphase wird die qualitative Inhaltsanalyse, die als Auswertungsmethode dient, erläutert werden.

### **5.1 Qualitativ-empirische Sozialforschung**

Im Gegensatz zur quantitativen Forschung, in der es primär um isolierte Variablen, um Häufigkeiten, Verteilungs- und Streuungsparameter und Stärken von Zusammenhängen geht, steht bei einer qualitativen Forschung das ‚Wie‘ dieser Zusammenhänge und die Sicht der befragten Personen im Mittelpunkt (Lamnek 2005, 4). Die Beobachtungsrealität wird nicht in Zahlen abgebildet, sondern es wird nichtnumerisches Material wie Beobachtungsprotokolle, Interviewtexte, Briefe, Filme oder auch Fotografien und Zeichnungen verwendet (Bortz & Döring 2002, 295f).

Qualitative Forschung zeichnet sich durch ihre Offenheit gegenüber den Untersuchungspersonen, der Untersuchungssituation als auch den anzuwendenden Methoden aus. Es geht nicht wie bei quantitativen Verfahren darum, durch vorformulierte Antwortkategorien zu einem Ergebnis zu kommen, sondern auch unerwartete und bedeutungsvolle Informationen zu erhalten. Im Gegensatz zu quantitativen Methoden versteht sich die qualitative Forschung nicht als Hypothesen prüfendes, sondern als Hypothesen

---

<sup>31</sup> Die genaue Begründung für eine qualitative Vorgehensweise folgt in Kapitel 5.3

generierendes Verfahren. Während der Forschung muss der Forscher gegenüber neuen Entwicklungen offen sein, um diese dann am Ende der Untersuchung in die Formulierung der Hypothesen einfließen zu lassen (Lamnek 2005, 21). Des Weiteren ist der Forschungsprozess aus qualitativer Sicht als Kommunikationsprozess und Interaktion zwischen Forscher und Erforschtem zu denken. Diese Interaktionsbeziehung wird jedoch nicht wie bei quantitativen Untersuchungen als störend wahrgenommen, sondern das gegenseitige Aushandeln der Wirklichkeitsdimensionen stellt einen konstitutiven Bestandteil des qualitativen Forschungsprozesses dar (ebd., 22). Als weiteres wesentliches Prinzip qualitativer Forschung muss der Prozesscharakter von Forschung und Gegenstand gesehen werden. Die Aussagen der untersuchten Personen stellen nicht etwas statisches, unveränderbares, sondern prozesshafte Ausschnitte der Reproduktion und Konstruktion sozialer Realität dar. Außerdem ist der Forscher unmittelbar in den Forschungsprozess eingebunden und beeinflusst somit auch das Ergebnis dieses Prozesses (ebd., 23). Qualitative Untersuchungen zeichnen sich zudem durch die Reflexivität von Gegenstand und Analyse aus. Die Reflexivität der Methode setzt eine reflektierte Einstellung des Forschers als auch die Anpassungsfähigkeit seiner Untersuchungsmethode voraus. Zudem spielt die Explikation bei der qualitativen Forschung eine wesentliche Rolle. Das Prinzip der Explikation ist die Forderung an den Forscher, die Einzelschritte des Untersuchungsprozesses so weit wie möglich offen zu legen und somit auch die Schritte der Interpretation der erhobenen Daten darzulegen. Die Explikation dient der Nachvollziehbarkeit der Interpretation, jedoch liefert sie keine Garantie für die Gültigkeit von Interpretationen (ebd., 24). Im Gegensatz zu starren quantitativen Methoden zeichnen sich qualitative Verfahren durch deren Flexibilität aus. Während des gesamten Forschungsablaufs kann flexibel auf die Situation und Relation zwischen Forscher und Beforschten reagiert werden. Die empirische Forschung ermöglicht es, sich an veränderte Bedingungen anzupassen (ebd., 26f).

Nach Oswald (1997, 71f) muss eine qualitative Untersuchung gut überlegt sein, da sie meist lange dauert und mit sehr viel Arbeit verbunden ist. Er vertritt die Meinung, dass es ein großer Irrtum ist, zu denken, dass qualitativ zu forschen leichter sei, als quantitativ. Die Schwierigkeit bei der qualitativen Forschung sieht Oswald vor allem darin, Ordnung in die ungeordneten Daten zu bringen und sie zu analysieren. Nicht selten wird auch der Fehler gemacht, dass für das Sammeln und Aufbereiten von Daten zu viel Zeit in Anspruch genommen wird, so dass das Analysieren und Schreiben zu kurz kommt. Durch dieses Zeitproblem werden dann bspw. Interviews paraphrasiert, statt interpretiert und nur einige von

vielen Interviews in den Endbericht einbezogen. Auch die Forderung nach Generalisierbarkeit und theoretischer Relevanz wird dann oft missachtet (ebd.).

Interviews spielen generell in der qualitativen Forschung eine zentrale Rolle. Sie ermöglichen einen raschen Zugang zum Forschungsfeld, zu den interessierenden Personen und zu reichlich Datenmaterial, weshalb sie oft und gerne eingesetzt werden (Friebertshäuser 1997, 371). Qualitative Interviews unterscheiden sich von quantitativen, standardisierten Interviews insofern, dass die befragte Person ihre Meinung und Erfahrung frei äußern kann, ohne dass sie sich für eine vorgeschriebene Antwortmöglichkeit entscheiden muss, welche in den vorgegebenen Fragebogen übertragen und quantifizierend ausgewertet wird (Hopf 1995, 177). Es gibt in der qualitativen Forschung viele verschiedene Interviewtechniken, die nach Friebertshäuser (1997, 172) im Groben in zwei Kategorien eingeordnet werden können: Zum einen in „erzählgenerierende Interviews“ und zum anderen in „Leitfaden-Interviews“. Bei „erzählgenerierenden Interviews“ geht es darum, die interviewte Person mit einer einleitenden Frage zu einer Erzählung anzuregen. Der Interviewer übernimmt die Rolle des interessierten Zuhörers. Das Datenmaterial des Interviews wird nicht durch Leitfragen von Seiten des Forschers vorstrukturiert (ebd., 386). Ganz im Gegensatz zu einem „Leitfaden-Interview“: Hier werden die jeweiligen Leitfragen vor dem Interview formuliert, um ein bestimmtes Themenfeld einzugrenzen. Des Weiteren dient solch ein Leitfaden bei mehreren durchgeführten Interviews zur besseren Vergleichbarkeit der Ergebnisse. Es gibt verschiedene Interviewtechniken, die mit Leitfaden arbeiten. Je nach Technik ist das Interview durch die Leitfragen unterschiedlich stark strukturiert (ebd., 375). Im Folgenden soll nun das problemzentrierte Interview, welches in der vorliegenden Untersuchung als Erhebungsinstrument fungiert, näher betrachtet werden.

## **5.2 Das problemzentrierte Interview (PZI) als Erhebungsmethode**

### **5.2.1 Allgemeines zum PZI**

Bei dem problemzentrierte Interview (PZI), das von Witzel (1982) entwickelt wurde, handelt es sich nicht nur um eine Interviewform im eigentlichen Sinne, sondern um eine Kombination des narrativen Interviews und des Leitfadeninterviews (Scheibelhofer 2004, 75; Hopf 1995, 178). Einerseits orientiert sich die interviewende Person zwar an einem knappen Leitfaden, andererseits versucht sie jedoch auch den Befragten im Interview zu Narrationen anzuregen. Es handelt sich bei dieser Technik um ein theoriegenerierendes Verfahren, bei welchem der Erkenntnisgewinn sowohl im Erhebungs- als auch im Auswertungsprozess als induktiv-

deduktives Wechselspiel organisiert wird (Witzel 2000, [2]). Darunter ist zu verstehen, dass das PZI zum einen eine Hypothesen prüfende, deduktive Vorgehensweise ablehnt, sich zum anderen aber auch gegen die Annahme einer „prinzipiellen Offenheit“ der Wissenschaftler gegenüber der Empirie, also einer reinen induktiven Herangehensweise an den Forschungsgegenstand wendet (Friebertshäuser 1997, 379 f; Lamnek 2005, 364). Es wird bei einem problemzentrierten Interview somit versucht, mittels eines induktiv-deduktiven Wechselverhältnisses, den Gegensatz zwischen Theoriegeleitetheit und Offenheit aufzuheben (Witzel 2000, [2]): „Das unvermeidbare, und damit offenzulegende Vorwissen dient in der Erhebungsphase als heuristisch-analytischer Rahmen für Frageideen im Dialog zwischen Interviewern und Befragten. Gleichzeitig wird das Offenheitsprinzip realisiert, indem die spezifischen Relevanzsetzungen der untersuchten Subjekte insbesondere durch Narrationen angeregt werden.“

### **5.2.2 Drei Grundpositionen des PZI**

Das PZI basiert auf drei grundlegenden Eckpfeilern: der Problemzentrierung, der Gegenstandsorientierung und der Prozessorientierung (Witzel 1982, 70f; Scheibelhofer 2004, 78f; Friebertshäuser 1997, 379).

Unter der Problemzentrierung versteht Witzel (2000, [2]) „die Orientierung an einer gesellschaftlichen Problemstellung.“ Es ist wichtig, dass sich der Forscher schon vor der empirischen Erhebung mit dem für die Untersuchung gewählten, sozialen Problem auseinandersetzt und eine informierte Position einnimmt (Scheibelhofer 2004, 78). Dies ermöglicht es dem Interviewer in dem Gespräch die Aussagen seines Gegenübers besser zu verstehen. Zudem kann er mittels Nachfragen das Interview konkret auf das Forschungsproblem zuspitzen (Witzel 2000, [2]). Lamnek (2005, 364) merkt an, dass bei einem PZI immer ein Literaturstudium des Forschers vorangehen muss, indem er sich theoretisch mit dem Problemfeld auseinandersetzt und der empirischen Studie sein Vorwissen zum Problembereich voranstellt. Auch Scheibelhofer (2004, 80) betont die Literaturrecherche: „Am Beginn der konkreten Durchführung des Interviews steht die Beschäftigung mit der einschlägigen Fachliteratur zum Thema und der in Bezug auf die Forschungsfrage stehenden Konstruktion des Gesprächsleitfadens.“ Bei dieser methodischen Vorgehensweise besteht jedoch die Gefahr, dass durch den Forscher wissenschaftliche Theorien in der Empirie fruchtbar gemacht werden. Um diesem Problem entgegenzutreten, müssen die theoretischen Vorüberlegungen gegenüber den Befragten offen bleiben und diese mit dem empirischen Datenmaterial modifiziert und erweitert werden (Lamnek 2005, 365).

Die Gegenstandsorientierung steht in Verbindung mit der Flexibilität der Erhebungsmethode. Diese Flexibilität meint einerseits, dass das PZI mit anderen Methoden kombiniert werden kann (bspw. mit einer Gruppendiskussion, einer biographischen Methode, oder einem standardisierten Fragebogen), um die Erfordernisse des jeweiligen Forschungsinteresses zu decken. Andererseits bezieht sich die Flexibilität auf verschiedene Gesprächstechniken. Je nach kommunikativen Fähigkeiten der Befragten kann der Interviewer das Interview unterschiedlich stark strukturieren und ein Interview im narrativen Stil, aber auch im Dialogverfahren mit häufigerem Nachfragen führen (Witzel 2000, [2]; Scheibelhofer 2004, 79).

Die Prozessorientierung bezieht sich nach Witzel (2000, [3]) „auf den ganzen Forschungsablauf und insbesondere auf die Vorinterpretation.“ Es gilt eine vertrauensvolle Basis zwischen dem Interviewer und dem Befragten aufzubauen. Dieses Vertrauensverhältnis ermöglicht es, dass sich die befragte Person ernst genommen fühlt, sich gegenüber dem Interviewer öffnet und immer wieder neue Aspekte einbringt. Auch Korrekturen vorangegangener Aussagen, Redundanzen oder widersprüchliche Aussagen können in einem Gespräch immer wieder auftauchen und für spätere Interpretationen sehr hilfreich sein (ebd.).

### **5.2.3 Die Instrumente des PZI**

Die Datenerfassung des PZI erfolgt mit Hilfe folgender vier Instrumente: dem Kurzfragebogen, dem Interviewleitfaden, der Tonbandaufzeichnung und dem Postskriptum (Friebertshäuser 1997, 380f; Lamnek 2005, 366f; Witzel 1982, 89-92; Witzel 2000, [3f]; Scheibelhofer 2004, 81f).

Laut Lamnek (2005, 366) ist der Kurzfragebogen „ein erstes Medium zur Datenerfassung.“ Mit einem Kurzfragebogen werden wichtige soziale Daten, wie bspw. Alter, Beruf oder Familienstand von den Interviewpartnern ermittelt. Diese stichwortartigen Erhebungen sollten vor dem Interview durchgeführt werden, um es von einem Frage-Antwort-Schema zu entlasten. Weiters bietet der Fragebogen einen ersten Überblick über wichtige Informationen, auf welche dann in Kombination mit offenen Fragen im Interview näher eingegangen werden kann (Witzel 1982, 90; Witzel 2000, [3]). Zudem können die Informationen eines Kurzfragebogens erste Hinweise für die spätere Interpretation liefern, wenn Angaben in diesem bspw. den Inhalten des Interviews widersprechen (Friebertshäuser 1997, 380).

Der Interviewleitfaden dient dem Forscher „als Gedächtnisstütze und Orientierungsrahmen zur Sicherung der Vergleichbarkeit der Interviews“ (Witzel 2000, [4]). Er beinhaltet eine vorformulierte Frage zum Gesprächsbeginn, sowie Frageideen zur Einleitung einzelner

Themenbereiche (ebd.). Er sollte nach Witzel (1982, 90) lediglich als eine Art Hintergrundfolie den Gesprächsfaden der interviewten Person begleiten. Zu vermeiden ist, dass aus dem Interview lediglich ein Frage-Antwort-Dialog wird, indem eine Leitfrage nach der anderen abgelesen und abgehakt wird (ebd.). Dem Befragten muss die Möglichkeit gegeben werden, seine Antworten frei zu entfalten und auch neue, zusätzliche Themen mit einzubringen (Friebertshäuser 1997, 380). Das Interview sollte daher mit einer offenen vorformulierten Einstiegsfrage beginnen, die darauf ausgerichtet ist, eine längere Erzählung zu initiieren (Scheibelhofer 2004, 82; Witzel 2000, [3]). Während der Erzählungen des Interviewpartners sollte der Interviewer immer den Leitfaden im Gedächtnis haben, um so den Verlauf des Interviews zu kontrollieren und um bei einem stockenden Gespräch dem Gegenüber einen inhaltlichen Input zu geben (Witzel 1982, 90). Außerdem dient der Leitfaden dazu, „nicht behandelte Gegenstände auszusondern und nachzufragen“ (Lamnek 2005, 367).

Eine Tonbandaufzeichnung des Gesprächs bringt nach Witzel (1982, 90) dem Interviewer „die Chance, sich voll auf das Gespräch zu konzentrieren und gleichzeitig situative und nonverbale Elemente beobachten zu können.“ Die Aufzeichnung ist ein „Hilfsmittel“ und „Datenträger“ (Lamnek 2005, 367). Der gesamte Gesprächskontext wird aufgezeichnet und kann somit später vollständig transkribiert werden (ebd.).

Das Postskriptum wird vom Interviewer als Ergänzung zur Tonträgeraufzeichnung im Anschluss der Interviewführung angefertigt (Witzel 2000, [4]). Es enthält Informationen über Ereignisse vor und nach dem Interview (Kontaktaufnahme, Erwartungen an das Interview, persönliches Gespräch, Nachfragen nach dem Forschungszweck etc.) und Informationen zu den Rahmenbedingungen des Interviews. Auch nonverbale Elemente während des Interviews können hier notiert werden. Das Postskript kann bei der Auswertung des Interviews den Vorteil bringen, bestimmte Aussagen der Interviewperson besser zu verstehen (Witzel 1982, 92).

### **5.3 Begründung der Methodenwahl für die vorliegende Studie**

Für die vorliegende Untersuchung scheint der Einsatz einer quantitativen Methode nicht angebracht, da es nicht um die Überprüfung zuvor erstellter Hypothesen geht, sondern das individuelle, subjektive Erleben der Menschen mit Behinderung, d.h. ihre persönliche Wahrnehmung in Bezug auf die Arbeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb, im Mittelpunkt stehen soll. Dafür ist eine offene Herangehensweise notwendig, die durch den Einsatz einer qualitativen Forschungsmethode gegeben ist. Das übergeordnete Ziel der vorliegenden Studie

besteht darin, die Lebensqualität von Menschen mit geistiger Behinderung, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb beschäftigt sind, zu erheben. Wie bereits im theoretischen Teil dieser Arbeit betont wurde, spielen bei der Erhebung der Lebensqualität auch immer die subjektiven Sichtweisen und Einschätzungen der betroffenen Personen eine bedeutende Rolle. Dies sieht auch Schäfers (2008, 182) so, der sich auf folgendes Zitat von Taylor und Bogdan (1996, 18f) bezieht: „Because quality of life is something that is experienced subjectively by the individual, the individual’s perspective or point of view must be the primary focus of any study of quality of life.“ Zur Erhebung subjektiver Lebensqualität ist nach Schäfers(2008, 182) daher das Interview aus Lebensqualitätsstudien nicht mehr wegzudenken. Zudem weist derselbe Autor darauf hin, dass qualitative Interviews vor allem dann eingesetzt werden, wenn bislang kaum Erkenntnisse über den Untersuchungsgegenstand vorliegen und daher ein offener Ansatz angebracht erscheint (ebd., 160). Auch bei der vorliegenden Untersuchung handelt es sich um eine Thematik (subjektive Wahrnehmung von Menschen mit geistiger Behinderung über die Arbeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb), über die bisher in Österreich keine Untersuchungen vorliegen. Daher sollen Menschen mit geistiger Behinderung, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb beschäftigt sind, als „Experten in eigener Sache“ in Interviews selbst zu Wort kommen und von ihrer subjektiven Wahrnehmung berichten. Vor allem das PZI eignet sich für die Befragung von Menschen mit geistiger Behinderung sehr gut. Laut Mayring (2002, 67) handelt es sich beim PZI um eine offene, halbstrukturierte Befragung, die die Befragten möglichst frei zu Wort kommen lässt, aber auf eine bestimmte Problemstellung zentriert ist, auf die der Interviewleiter immer wieder zurückkommt. Bei dieser Form des Interviews ist der Forschungsprozess zwar von bestimmten Fragestellungen vorstrukturiert, jedoch muss an diesen Fragestellungen nicht festgehalten werden, sondern der Interviewer kann individuell und flexibel auf die Antworten der Interviewpartner eingehen. Dadurch hat das PZI den Vorteil, dass es sich nicht nur auf verbal kompetente Personengruppen beschränkt, sondern auch an Interviewpartner mit geringeren narrativen Kompetenzen angepasst werden kann (Scheibelhofer 2004, 88). Je nach Person, kann das Interview in einem eher narrativen Stil oder in einem dialogischen Wechselspiel stattfinden (ebd., 79). Da auch Menschen mit einer geistigen Behinderung sehr unterschiedliche Sprachkompetenzen haben, scheint hier eine Interviewtechnik, mittels der auf die individuellen kommunikativen Fähigkeiten eingegangen werden kann, für diese Untersuchung als angemessen. Ein weiterer positiver Aspekt dieser Methode ist, dass durch die Leitfragen ein Gerüst entsteht, das im Nachhinein die Vergleichbarkeit mehrerer Interviews erleichtert, aber dennoch durch die Offenheit der Fragen jedes einzelne Interview

immer einen einzigartigen und individuellen Charakter behält (Michels 2002, 209). Zudem bringen „offene Fragen den Vorzug, durch die Freiheiten des Befragten in der Antwortformulierung weniger direktiv und suggestiv zu sein sowie insgesamt weniger anfällig für Antwortverzerrungen [zu sein]“ (Schäfers 2008, 160).

Außerdem merkt Gromann (1996, 218) an, dass es für Menschen mit geistiger Behinderung häufig sehr viel einfacher ist, persönlich gestellte Fragen anstatt einen Fragebogen zu beantworten. Dies bringt den Vorteil, dass Fragen verdeutlicht werden können und der Interviewer unverständliche Antworten nachfragen und um Erläuterungen oder Beispiele bitten kann. Auch Hagen (2001, 113) wählte in ihrer Dissertation bei der Befragung von Menschen mit einer geistigen Behinderung in Tagesstätten eine Interviewmethodik in Anlehnung an das PZI. In ihrer Arbeit weist sie jedoch darauf hin, dass vielfältige Untersuchungen vorliegen, in denen das Ermitteln der Sichtweisen von Menschen mit einer geistigen oder mehrfachen Behinderung kritisch betrachtet und als problematisch bis unmöglich beurteilt wird (ebd., 104). Für die vorliegende Untersuchung scheint es relevant, Problemaspekte, die sich durch die Interviewführung mit Menschen mit geistiger Behinderung ergeben können, spezifischer zu betrachten.

#### **5.4 Menschen mit geistiger Behinderung als Interviewpartner**

In der Fachliteratur lassen sich immer wieder Argumente auffinden, die eine Anwendung des Interviews bei Menschen mit geistiger Behinderung sehr kritisch betrachten. So kommt Laga (1982, 228) zu dem Schluss, dass Menschen mit geistiger Behinderung „im Regelfall sämtliche Bedingungen der Befragbarkeit [...] nicht erfüllen.“ Er zweifelt vor allem die kognitiven Kompetenzen von Menschen mit geistiger Behinderung und deren Fähigkeit, in die Rolle des Befragten zu schlüpfen und ihre Wirklichkeitskonzeption darstellen zu können, an (ebd., 236). Hagen (2001, 104) verweist auf Lessard (1993), welcher als Schwierigkeiten bei Gesprächen mit Menschen mit geistiger Behinderung die eingeschränkte Kommunikation, eine begrenzte Fähigkeit zur Selbstreflexion, begrenzte allgemeine Kenntnisse und mögliche sekundäre Beeinträchtigungen durch zusätzliche Behinderungen und/oder Medikamente sieht. Außerdem beschreibt sie das von mehreren Wissenschaftlern dokumentierte Problem, dass Menschen mit einer geistigen Behinderung bei Interviews eine starke Tendenz der Zustimmung aufweisen (Hagen 2002, 294). Bei diesem Phänomen verweist sie u.a. auf die Studie von Sigelman et al. (1982), bei welcher ähnliche Antwortstrategien bei der Befragung von Menschen mit geistiger Behinderung und bei Menschen mit geringem Bildungsniveau festgestellt wurden. In der Studie wurde festgehalten, dass eine zustimmende Antwort ein

Versuch sein kann, Unwissen zu kaschieren, Anstrengung durch Nachdenken für die Antwort zu vermeiden oder auch um soziale Anerkennung für die Antwort zu erhalten (Sigelman et al. 1982, zit. n. ebd., 294). Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch Gromann (1996, 215), die feststellt, dass meist schon die Befürchtung, negative Aussagen genau erklären und begründen zu müssen, dazu führt, dass auch Menschen ohne Behinderung eher zustimmend antworten. Das Problem nach sozialer Erwünschtheit zu antworten ist daher laut Gromann kein behinderungsspezifisches Problem. Die große Tendenz der zustimmenden Antworten bei Menschen mit geistiger Behinderung kann nach Gromann in der mangelnden Übung im Lebensalltag für eigene Vorlieben einzutreten gesehen werden (ebd., 220). Nach Hagen (2002, 295, 298) hängt das Problem, für eigene Vorlieben nicht eintreten zu können, wiederum damit zusammen, dass „Menschen mit einer geistigen Behinderung aufgrund der isolierten Lebensbedingungen eingeschränkte Erfahrungen und begrenztes Wissen über denkbare Wahlmöglichkeiten haben.“ Doch dieselbe Autorin sieht darin keinen Grund, mit diesen Menschen keine Interviews zu führen, sondern spricht sich, um diesen Problem entgegenzutreten, für eine Erweiterung des lebensweltlichen Erfahrungs- und Kenntnishorizontes dieser Menschen aus (ebd., 295).

Nach Schäfers (2008, 182, 188) können Probleme, die bei der Interviewführung mit Menschen mit geistiger Behinderung auftreten, zwar nicht gänzlich verhindert werden, jedoch können diese bei der Planung, Durchführung und Auswertung der Interviews beachtet und ihnen somit durch bestimmte Maßnahmen entgegengewirkt werden.

Empfehlungen, wie ein Interview mit Menschen mit einer geistigen Behinderung gelingen kann, lassen sich bei Buchner (2008, 516-528) und Hagen finden (2002, 299). So macht Buchner (2008, 519) darauf aufmerksam, dass es bei der Gewinnung von Interviewpartnern wichtig ist, ihnen die Möglichkeit zu geben, sich selbst und freiwillig bei dem Interviewer zu melden. Dies kann bspw. durch Aushänge in den jeweiligen Einrichtungen geschehen, auf denen das Forschungsvorhaben erklärt wird und eine Kontaktadresse/-nummer angegeben ist (ebd.). Buchner empfiehlt solch ein Vorgehen, um dem „Gatekeeper-Effekt“ entgegenzuwirken. Dieser kann auftreten, wenn lediglich der Kontakt zu den Einrichtungsleiter aufgenommen wurde und diese dann bestimmen, ob geforscht werden darf, welche Personen befragt werden können und welche Methode am besten dafür angewendet werden soll (ebd., 518). Nach Buchner ist gerade bei Forschungsvorhaben, die eventuell ein problematisches Licht auf die Institution werfen könnten, wie bspw. Befragungen zur Lebensqualität oder Selbstbestimmung, mit einem starken Einfluss des Personals zu rechnen (ebd.). Hagen (2002, 299) sieht es als Vorteil, wenn der Interviewer vor der Durchführung der

Interviews das lebensweltliche Setting der Gesprächspartner kennt, da dadurch ein gewisses Vorverständnis für ihre lebensweltlichen Bedingungen gewonnen werden kann. Für dieselbe Autorin ist es wichtig, dass sich die Gesprächspartner bereits vor den Interviews kennenlernen, um eine Vertrauensbasis zu schaffen. Dadurch ergibt sich auch die Möglichkeit, die interviewte Person persönlich über den Sinn und Zweck der Befragung zu informieren und das häufige Missverständnis, es könnte sich bei der Befragung um einen Test handeln, geklärt werden. Die Durchführung der Interviews sollten nach Hagen (2002, 299) „in der alltäglichen Umgebung der Betroffenen stattfinden“ und dort in einem separaten Raum, „um sicher zu stellen, dass die Gesprächspartner(innen) nicht aus Angst vor Sanktionen oder aus Opportunismus gegenüber Institutionsangehörigen kritische Äußerungen vermeiden.“ Buchner (2008, 520) hingegen ist der Ansicht, dass es von Vorteil ist, wenn die Auswahl des Interviewsettings ganz den Gesprächspartnern überlassen wird. Zudem empfiehlt er die Interviews in einer einfachen, leicht verständlichen Sprache zu führen und Fremdwörter zu vermeiden. Bei den Fragestellungen sollte dem Probanden ausreichend Zeit zum Überlegen für die Beantwortung gegeben werden. Sollte nach längerer Pause keine Antwort erfolgen, kann der Interviewer die Frage in anderen Worten nochmals wiederholen (ebd., 523). Auch Dworschak (2004, 27) ist bei der Befragung von Menschen mit geistiger Behinderung der Meinung, dass der „Einsatz einfacher und verständlicher Sprache und u.U. eine vertretbare Reduktion der Komplexität des Fragegegenstandes“ erforderlich ist. Nach Hagen (2002, 300) sollte hingegen zu Beginn des Interviews von einer hohen Verstehenskompetenz des Gegenübers ausgegangen und auch schwierigere Fragen gestellt werden, da manche Menschen mit geistiger Behinderung „durchaus in der Lage sein könnten, komplexe Sinnzusammenhänge zu verstehen.“ Da sich Gesprächspartner häufig nicht nur auf verbale Kommunikation beschränken, sondern ihre Äußerungen durch Gesten und Mimik begleiten oder sogar ersetzen, empfiehlt dieselbe Autorin diese nonverbalen Äußerungen zusätzlich zu protokollieren (ebd.).

## **5.5 Zugang zum Forschungsfeld und Durchführung der Interviews**

Nach der Auseinandersetzung mit verschiedenen Artikeln, Diplomarbeiten und wissenschaftlichen Publikationen zu dem Thema „Soziale Landwirtschaft“, war es von großem Interesse, erstmals einen Betrieb in Österreich zu finden, der Menschen mit Behinderung in einem landwirtschaftlichen Betrieb beschäftigt. In der Zeitschrift „Miteinander Leben“ der Lebenshilfe Vorarlberg stand schließlich ein Artikel über den Sunnahof Tufers in Göfis. Der Kontakt zu der Geschäftsleitung wurde aufgenommen und ein

Gespräch vor Ort vereinbart. Dort konnte von der Diplomarbeit und dem Forschungsvorhaben erzählt werden, an welchem großes Interesse seitens der Geschäftsführung bestand. Außerdem konnte durch eine Hofführung ein erster Einblick in den Betrieb und darüber hinaus auch genauere Informationen über die Menschen, die auf dem Sunnahof beschäftigt sind, gewonnen werden. Da zur Datenerhebung der vorliegenden Untersuchung problemzentrierte Interviews gewählt wurden, konnte vor den Interviews auf unterschiedlichste Art und Weise eine Annäherung an das Untersuchungsthema stattfinden. Es erfolgte eine intensive Beschäftigung mit der Literatur, regelmäßige Gespräche auf dem Sunnahof und ein e-Mail Verkehr mit Experten zu dem Thema „soziale Landwirtschaft“. Außerdem war die Auseinandersetzung mit der Literatur und die Klärung relevanter Begriffe wie Lebensqualität, Teilhabe und Selbstbestimmung eine zusätzliche Hilfe bei der Erstellung des Interviewleitfadens.<sup>32</sup> Dieser wurde inhaltlich so gestaltet, dass er die drei, im theoretischen Teil dieser Arbeit erläuterten Kernbereiche fokussiert, die Rückschlüsse auf die Lebensqualität zulassen:

Der erste dieser Kernbereiche stellt das *subjektive Wohlbefinden* dar [Kapitel 2.3.4]. Um subjektives Wohlbefinden zu erfassen wurden den Interviewpartnern sowohl Zufriedenheitsfragen, negativ ausgerichtete Fragen in Bezug auf Probleme bei der Arbeit oder mit andern Mitarbeitern und auch Fragen hinsichtlich der beruflichen Zukunftserwartungen gestellt.

Bei dem zweiten Kernbereich handelt es sich um jenen der *Selbstbestimmung* [Kapitel 2.4.5]. Hier wurde versucht, mittels Fragen nach Wahl- und Mitbestimmungsmöglichkeiten herauszufinden, ob am Sunnahof auf individuelle Wünsche, Bedürfnisse und Fähigkeiten eingegangen wird und er somit den Beschäftigten eine selbstbestimmte Lebensführung ermöglicht.

Der dritte Kernbereich stellt jener der *Teilhabe* dar [Kapitel 2.5.6]. So sollten u.a. Fragen nach der Bedeutung der Arbeit, nach individueller Unterstützung und auch nach dem Kontakt zu Menschen ohne Behinderung Aufschluss darüber geben, inwiefern der Sunnahof Teilhabechancen eröffnet oder auch verschließt. Zudem wurde versucht zu eruieren, ob sich die Beschäftigten, dadurch dass sie lediglich ein Taschengeld erhalten, benachteiligt fühlen.

Den in Kapitel 5.4 angeführten Problemaspekten, die sich bei der Interviewführung mit Menschen mit geistiger Behinderung ergeben können, wurde versucht so gut wie möglich entgegenzuwirken, in dem eine Anlehnung an die Empfehlungen von Hagen (2002) und

---

<sup>32</sup> Interviewleitfaden siehe Anhang II.

Buchner (2008) erfolgte. Um vor der Interviewführung einen Einblick in den Arbeitsalltag auf dem Sunnahof zu bekommen und vor allem, um Kontakt mit den Beschäftigten aufzunehmen und eine gewisse Vertrauensbasis zu schaffen wurde daher zwei Wochen auf dem Sunnahof mitgearbeitet. Dadurch entstand auch die Möglichkeit, einen „Gatekeeper-Effekt“ zu verhindern, da das Forschungsvorhaben in den verschiedenen Arbeitsbereichen am Sunnahof den Beschäftigten persönlich vorgestellt werden konnte und diese sich bei Interesse selbst melden konnten. Tatsächlich hatten sich bis zum Ende der ersten Woche fünfzehn Personen für ein Interview bereiterklärt. Da schon im Voraus die Entscheidung getroffen wurde, acht Personen für die Untersuchung zu befragen, wurden aus diesen fünfzehn Personen acht möglichst heterogene Personen ausgewählt, die schließlich die Interviewpartner darstellten. D.h. bei der Wahl wurde darauf geachtet, dass die Personen ein unterschiedliches Alter aufweisen, Personen mit und ohne beruflichen Vorerfahrungen befragt werden und von jedem Bereich (Tischlerei, Landwirtschaft, Gärtnerei und Hofgastronomie) zwei Personen interviewt werden, um ein möglichst breites Informationsspektrum für die Beantwortung der Forschungsfrage zu erhalten.<sup>33</sup> Alle Interviews wurden Ende April 2011 am Sunnahof durchgeführt und dauerten zwischen dreißig und vierzig Minuten. Unter den insgesamt acht interviewten Personen befanden sich fünf Frauen und drei Männer mit einer geistigen Behinderung. Die Interviews fanden während der Arbeitszeit im Seminarraum des Sunnahofes statt. Es waren während der Durchführung der Interviews lediglich der Interviewer und die befragte Person anwesend. Mit dem Einverständnis der Interviewpersonen wurde jedes Interview mit einem Diktiergerät aufgezeichnet.

Die einzelnen Interviews wurde zunächst mit einer kurzen Einführung in das Thema, der Zusicherung der Anonymität sowie der Betonung der Wichtigkeit der persönlichen Sichtweise eröffnet. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass es keine richtigen und falschen Antworten gibt und dass jederzeit eine Pause eingelegt werden kann.

Für den Gesprächseinstieg wurde eine sehr offene Einstiegsfrage gewählt, die zu einer Erzählung anregen sollte. Nach Witzel (2000, [5]) sollte die Einleitungsfrage „wie eine leere Seite“ wirken, die der Interviewpartner „in eigenen Worten mit den ihm eigenen Gestaltungsmitteln füllen kann.“ Daher wurde der Interviewpartner dazu aufgefordert, zu erzählen, wie er überhaupt zu dem Sunnahof gekommen ist. Diese Frage ließ ein breites Spektrum an Antwortmöglichkeiten zu, indem die Interviewpartner bspw. über den früheren

---

<sup>33</sup> Durch diese Vorgehensweise ist die Repräsentativität einer Stichprobe jedoch nicht hergestellt. Bei der qualitativen Forschung ist es wichtig für die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse im Einzelfall Argumente anzuführen, warum und wofür die Resultate Gültigkeit besitzen (Mayring 2002, 23f).

Arbeitsplatz erzählen konnten oder über die Anfänge am Sunnahof, die Gründe für die Beschäftigung am Sunnahof u.v.m.

Nach dieser ersten Erzählphase erfolgte eine „allgemeine Sondierung“ (Witzel 2000 [5]). Darunter ist zu verstehen, dass für die vorliegende Forschungsfrage wichtige thematische Aspekte aus dieser ersten Erzählsequenz aufgegriffen und durch Nachfragen oder die Aufforderung eines Erfahrungsbeispiels weiter detailliert bzw. vertieft wurden (ebd.).

Da durch die offenen Fragen nicht alle Themen, die im Leitfaden enthalten waren von den Interviewpersonen angesprochen wurden, wurden immer wieder spontan Ad-hoc-Fragen formuliert, um Bereiche aus dem Leitfaden anzusprechen, die noch nicht erläutert wurden und somit die Vergleichbarkeit der Interviews zu gewährleisten (ebd. [6]).

Außerdem wurde in den einzelnen Interviews immer wieder eine Verständnisgenerierung vorgenommen. Dabei wurde mittels einer sogenannten Zurückspiegelung mit eigenen Worten das Gesagte des Interviewpartners wiederholt, um sicher zu gehen, dass dieser richtig verstanden wurde und ihm die Möglichkeit zu geben, falls nötig eine Korrektur vorzunehmen (ebd.). Auch Verständnisfragen wurden bei einigen Interviews angewandt, um, wie Witzel (2000, [6]) meint, „Alltagsselbstverständlichkeiten der Interviewten aufzubrechen.“

Aus den bisherigen Erläuterung zur Durchführung der Interviews wird deutlich, dass ich mich weitgehend an die Vorgaben von Witzel (2000, [5f]) und Lamnek (2005, 365ff) zum problemzentrierten Interview hielt. Lediglich bei dem Kurzfragebogen<sup>34</sup> folgte eine Abweichung eines „typischen“ PZI nach Witzel, da hier der Empfehlung von Scheibelhofer (2004, 81), den Kurzfragebogen erst nach dem Interview anzuwenden, nachgegangen wurde. Ihrer Meinung nach kann sich nämlich ein Kurzfragebogen vor dem Interview auf einen erzählenden Gesprächsverlauf beim Interview negativ auswirken und eine Frage-Antwort-Tendenz verstärken (ebd.). Um diesem Problem entgegenzuwirken wurde der Kurzfragebogen daher erst nach dem Gespräch gemeinsam mit dem Interviewpartner ausgefüllt. Außerdem wurde für die vorliegende Studie ein Postskriptum in Anlehnung an Witzel (1982, 92; 2000, [4]) sowie Froschauer und Lueger (2003, 222f) entworfen, um im Anschluss jedes Interviews Eindrücke zu notieren.<sup>35</sup>

Danach wurden die Interviews vollständig transkribiert. Dabei erfolgte eine weitestgehende Orientierung an den Transkriptionsregeln von Froschauer und Lueger (2003, 223f). Lediglich deren Vorgabe, die Interviews im originalen Dialekt zu belassen, wurde nicht übernommen.

---

<sup>34</sup> Kurzfragebogen siehe Anhang III.

<sup>35</sup> Transkriptionsregeln siehe Anhang IV.

Sie wurden alle ins normale Schriftdeutsch übertragen, um dem Leser ein besseres Nachvollziehen und Verständnis zu gewährleisten.

## **5.6 Die qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode**

Die Auswertung der Interviews erfolgt durch die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (1983, 2002, 2003).

### **5.6.1 Allgemeines zur qualitativen Inhaltsanalyse**

Die Inhaltsanalyse kann beschrieben werden als „die Analyse von Material, das aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt“ (Mayring 2007, 11) und „in irgendeiner Art protokolliert, festgehalten [vorliegt]“ (ebd., 12). Die qualitative Inhaltsanalyse zeichnet sich dadurch aus, dass Kommunikation wie bspw. Texte, Bilder oder Musik zum Gegenstand gemacht werden und dieses Material dann systematisch ausgewertet wird (ebd.). Nach Mayring (2007, 12) wird eine systematische Vorgehensweise vor allem dadurch ersichtlich, dass eine qualitative Inhaltsanalyse regelgeleitet und theoriegeleitet vorgeht.

Regelgeleitet bedeutet, dass die Auswertungsmethode nach genauen Regeln abläuft und somit intersubjektiv nachvollziehbar und nachprüfbar wird. Theoriegeleitet meint, dass bei der Analyse an bisherigen theoretischen Überlegungen angeknüpft wird (ebd.) und das Material „schrittweise mit theoriegeleitet am Material entwickelten Kategoriensystemen bearbeitet [wird]“ (Mayring 2002, 114). Durch diese Systematik grenzt sich die Inhaltsanalyse auch von der stärker interpretativen, hermeneutischen Bearbeitung von Textmaterial ab (ebd.). Ziel einer qualitativen Inhaltsanalyse ist es nicht wie bei einer reinen Textanalyse, das Material nur für sich zu analysieren, sondern sie will „*Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation ziehen*“ (Mayring 2007, 12; Hervorhebung im Original). Nach Mayring (2007, 117) ist es daher wichtig, dass „die Inhaltsanalyse nicht zu starr und unflexibel wird“ und „die Gegenstandsangemessenheit wichtiger genommen werden [muss] als die Systematik [...]“.

Die qualitative Inhaltsanalyse ist jedoch nicht frei von Kritik. Kritisch wird u.a. betrachtet, dass Einzelfälle nicht in ihrer Komplexität nachvollzogen werden, sondern durch zergliedernde Kategorien analytisch gefasst werden und somit der Einzelfall zu einer Sammlung von Merkmalsausprägungen wird (Lamnek 2005, 518, 528). Diese Reduktion des Datenmaterials wird in der Fachliteratur mit einem quantitativen Vorgehen verglichen: „Zwar wird nicht im eigentlichen Sinne quantifiziert, doch ist in Ablauf und Systematik der Versuch

erkennbar, der Methodologie quantitativer Forschung nachzueifern“ (Lamnek 2005, 529). Doch nach Mayring (2007, 44) „bedeutet gerade das Arbeiten mit einem Kategoriensystem einen entscheidenden Punkt der Vergleichbarkeit der Ergebnisse, der Abschätzung der Reliabilität der Analyse.

### **5.6.2 Grundformen des Interpretierens**

Mayring (2002, 115; 2007, 58) beschreibt zur systematischen Analyse des Datenmaterials drei Techniken: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung.

Mit Hilfe der Zusammenfassung ist es dem Forscher möglich „das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben“ und „ein überschaubares Korpus zu schaffen, das immer noch Abbild des Grundmaterials ist“ (Mayring 2002, 115).

Bei der Explikation handelt es sich um eine Grundform des Interpretierens, bei der es um das Erklären, Verständlich machen und Explizieren von unklaren Textstellen geht. Dafür wird zusätzliches Material an den Text herangetragen (Mayring 2007, 77). Aufschluss über eine unverständliche Textstelle kann entweder Material, das direkt aus anderen Textstellen des vorliegenden Interviewprotokolls herangezogen wird (enge Kontextanalyse), oder aber auch die protokollierten Informationen über den Interviewpartner und die Erhebungssituation (weite Kontextanalyse), geben (Lamnek 2005, 523).

Bei der dritten und zentralsten inhaltsanalytischen Technik des Interpretierens handelt es sich um die Strukturierung. Strukturierende Inhaltsanalysen können ganz verschiedene Ziele haben: „Nach formalen Strukturierungsgesichtspunkten kann eine innere Struktur herausgefiltert werden (*formale Strukturierung*); es kann Material zu bestimmten Inhaltsbereichen extrahiert und zusammengefasst werden (*inhaltliche Strukturierung*); man kann auf einer Typisierungsdimension nach einzelnen markanten Ausprägungen im Material suchen und diese genauer beschreiben (*typisierende Strukturierung*); schließlich kann das Material nach Dimensionen in Skalenform eingeschätzt werden (*skalierende Strukturierung*)“ (Mayring 2007, 59; Hervorhebung im Original).

Für die vorliegenden Interviews wurde als Auswertungstechnik die zusammenfassende Inhaltsanalyse gewählt, da einerseits die inhaltlich-thematische Seite des Materials im Vordergrund stand, andererseits bei acht Interviews mit einer großen Datenmenge zu rechnen war, die analysiert werden musste und sich die gewählte Methode bei einer Materialfülle besonders gut eignet (Mayring 2002, 97). Deshalb soll an dieser Stelle auf eine ausführlichere Erläuterung der Explikation und der Strukturierung verzichtet werden und die einzelnen

Auswertungsschritte der zusammenfassenden Inhaltsanalyse näher betrachtet werden. Nach Mayring (2007, 60ff) sieht das Ablaufmodell der zusammenfassenden Inhaltsanalyse folgendermaßen aus:

- In einem ersten Schritt werden die Analyseeinheiten bestimmt. Dafür werden im Material Textteile gesucht, die für die Beantwortung der vorliegende(n) Forschungsfrage(n) relevant erscheinen und die zusammengefasst werden sollen.
- In einem zweiten Schritt erfolgt die Paraphrasierung der inhaltstragenden Textstellen. Bei der Bildung von Paraphrasen werden alle nichtinhaltstragenden, d.h. ausschmückenden, wiederholenden, für die Fragestellung weniger relevanten Textbestandteile fallengelassen und das Gesagte wird auf eine einheitliche Sprachebene gebracht.
- Daran anknüpfend wird das Abstraktionsniveau der ersten Reduktion bestimmt. Alle Paraphrasen, die unter diesem Abstraktionsniveau liegen, werden verallgemeinert. Bei unklaren Paraphrasen können auch theoretische Vorannahmen herangezogen werden.
- In einem nächsten Schritt erfolgt die erste Reduktion durch Selektion. Inhaltsgleiche und auch wenig inhaltstragende Paraphrasen werden gestrichen und Paraphrasen, die weiterhin inhaltstragend sind, werden übernommen. Die ersten Kategorien werden als Kurzsatz oder Begriff formuliert.
- Anschließend findet ein zweiter Reduktionsschritt durch eine Bündelung statt. Gleiche oder ähnliche Paraphrasen werden zusammengefasst und durch eine neue Aussage wiedergegeben.
- Abschließend werden die neuen Aussagen als Kategoriensystem zusammengestellt und es wird überprüft, ob die neuen Aussagen das Ausgangsmaterial noch repräsentieren.

Ziel dieser Schritte ist es, das Datenmaterial zusammenzufassen, zu reduzieren und auf ein gemeinsames Abstraktionsniveau zu setzen, um somit die wesentlichen Inhalte zu erhalten (Mayring 2007, 61, 74). Das Ergebnis ist ein System an Kategorien zu einem bestimmten Thema, verbunden mit konkreten Textpassagen (ebd., 76).

Auch in der vorliegenden Arbeit wurde systematisch nach diesen Schritten gearbeitet, wobei die Kategorienbildung sowohl induktiv (einige Kategorien wurden direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozess abgeleitet), als auch deduktiv (einige Kategorien wurden aus theoretischen Überlegungen heraus entwickelt) erfolgte. Bei diesem induktiv-deduktiven Wechselspiel wurde zunächst induktiv gearbeitet, d.h. es wurden Kategorien aus dem

Material heraus analysiert. Die induktive Kategoriendefinition bringt den Vorteil, dass die Kategorien direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozess abgeleitet werden, ohne sich auf vorab formulierte Theoriekonzepte oder auf Voruntersuchungen, aus dem bisherigen Forschungsstand zu beziehen. Der Vorteil dieser Vorgehensweise ist, dass das Material ohne Verzerrungen durch Vorannahmen des Forschers möglichst naturalistisch und gegenstandsnah abgebildet wird (ebd., 74f). Die induktiv gewonnen Kategorien wurden wiederum den theoretisch vorstrukturierten Oberkategorien (in der vorliegenden Arbeit fungierten die drei Lebensqualitätsdimensionen subjektives Wohlbefinden, Selbstbestimmung und Teilhabe als Oberkategorien) zugeordnet (=deduktiv). Mayring (2002, 115f) spricht die Wichtigkeit an, vor dieser Zuordnung die Kategorisierungsdimension und das Abstraktionsniveau zu definieren: „Es muss ein Selektionskriterium für die Kategorienbildung festgelegt werden.“ Auch in dieser Arbeit wurden die Lebensqualitätsdimensionen näher definiert, um eine Abgrenzung der einzelnen Dimensionen und somit eine bessere Zuordnung der Textausschnitte zu ermöglichen:

### **1. Subjektives Wohlbefinden [Kapitel 2.3.4]**

- *Zufriedenheitsangaben:* Dieser Kategorie werden Aussagen zugeordnet, in denen eine positive Bewertung der Beschäftigung am Sunnahof ersichtlich wird bzw. die eigene Arbeit positiv bewertet wird.
- *Probleme und Belastungen:* Es werden negative Aspekte genannt, die bei der Arbeit auftreten oder in Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen.
- *berufliche Zukunftserwartungen:* Aussagen, die sich auf die berufliche Zukunft beziehen, werden hier eingeordnet.

### **2. Selbstbestimmung [Kapitel 2.4.5]**

- *Wahl- und Mitbestimmungsmöglichkeiten:* Dieser Kategorie werden sowohl Aussagen die auf Mitbestimmungs- und Wahlmöglichkeiten in Bezug auf den Arbeitsplatz und die Arbeitstätigkeiten hinweisen, als auch Aussagen bei denen Einschränkungen der Selbstbestimmung bzw. keine Mitbestimmungs- und Wahlmöglichkeiten angesprochen werden, subsumiert.

### **3. Teilhabe [Kapitel 2.5.6]**

- *Bedeutung/Bewertung der eigenen Arbeit:* Es werden in den Aussagen Gründe angeführt, ob und weswegen die Arbeit als wichtig/weniger wichtig erlebt wird.
- *individuelle Unterstützung:* Dieser Kategorie werden Aussagen zugeordnet, in denen ersichtlich wird, dass vom Sunnahof Unterstützung benötigt bzw. nicht benötigt wird.

- *soziale Kontakte*: Hier werden alle Aussagen, die auf vorhandene bzw. nicht vorhandene soziale Kontakte während der Arbeit schließen lassen, zugeordnet.

Die Interviews wurden mehrere Male durchgearbeitet und für die zur Kategoriendefinition passenden Textstellen wurden Kategorien gebildet, d.h. es wurde ein Satz oder Begriff formuliert. Wurde eine weitere Textstelle gefunden, die zu dieser induktiv gebildeten Kategorie passte, wurde diese einfach subsumiert. Wurde jedoch eine Textstelle aufgefunden, die nicht der induktiv gebildeten Kategorie subsumiert, jedoch ebenfalls der Kategoriendefinition zugeordnet werden konnte, dann wurde eine neue Kategorie induktiv, aus dem Material heraus formuliert (Mayring 2002, 117).

So wurden bspw. bei der Zuordnung von Textausschnitten zu den Zufriedenheitsangaben folgende induktiven Kategorien gebildet:

- positive Wahrnehmung des Betriebes
- positive Wahrnehmung des eigenen Arbeitsbereiches und der Arbeitstätigkeiten
- positive Wahrnehmung zusätzlicher (Arbeits-)Angebote des Sunnahofes

Oder bei Problemen und Belastungen diese Kategorien:

- Konflikte mit anderen Beschäftigten
- Wahrnehmung einer ungleichen Arbeitsverteilung
- Körperliche Anstrengungen und Belastungen
- Gesundheitliche Probleme
- Unzufriedenheit mit Pausenregelung
- Finanzielle Benachteiligung

Bei der Beschreibung dieser methodischen Vorgehensweise wird ersichtlich, dass sich das Ablaufmodell der zusammenfassenden induktiven Kategorienbildung nach Mayring (2002, 115f) an zwei anderen Auswertungsmethoden anlehnt, die wiederum sehr konträr zueinander stehen. Einerseits ist die induktive Kategorienbildung auch bei der „grounded theory“ zu finden, bei der das „offene Kodieren“ die wesentliche Herangehensweise bei der Auswertung darstellt (Mayring 2002, 115). Andererseits orientiert sich die zusammenfassende induktive Kategorienbildung auch an der inhaltlichen Strukturierung, die einen großen Wert auf die Zuordnung konkreter Textausschnitte zu vorab definierten Dimensionen legt aber eine rein deduktive Vorgehensweise bevorzugt. Die gewählte Auswertungsform kann somit als goldener Mittelweg dieser zwei Auswertungsformen betrachtet werden, bei der aber immer auch ein, für die qualitative Inhaltsanalyse typischer, systematischer Analyseablauf zentral ist.

## **6. Darstellung der Ergebnisse der Interviewauswertungen**

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Untersuchung zur Lebensqualität von Menschen mit geistiger Behinderung in einem landwirtschaftlichen Betrieb präsentiert. Die Auswertung der Interviews erfolgte dabei zunächst in Einzelanalysen.<sup>36</sup> Anschließend wurden die Ergebnisse der Einzelanalysen in einem nochmaligen Auswertungsvorgang zueinander in Beziehung gesetzt. Dadurch war es schließlich möglich mittels der gewonnen Kategorien einen Gesamtüberblick über das Textmaterial zu bekommen und zu sehen inwiefern sich die einzelnen Interviewpersonen hinsichtlich der Lebensqualitätsdimensionen unterscheiden bzw. wo sie Gemeinsamkeiten aufweisen. Bevor jedoch die Darstellung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse erfolgt, sollen die Interviewpersonen mittels eines Kurzportraits vorgestellt werden.

### **6.1 Vorstellung der Interviewpersonen mittels Kurzportrait**

Die folgenden Kurzportraits sollen es dem Leser ermöglichen, ein umfassenderes Bild der interviewten Personen und ein besseres Verständnis der darauffolgenden Interpretationen zu bekommen. Dabei wird bewusst darauf geachtet, dass nur das Notwendigste erwähnt wird und weder Namen noch Wohnort genannt werden, um eine Anonymisierung zu gewährleisten. Für die vorliegende Arbeit wird das Hauptaugenmerk der Kurzportraits auf die aktuelle Wohnsituation, die schulische Vorgeschichte, bisherige berufliche Erfahrungen und die aktuellen Arbeitstätigkeiten gerichtet sein. Die Informationen dazu stammen aus dem Kurzfragebogen, dem Postskript und den Aussagen aus den Interviews. Bei Interview F wurde bzgl. der Vorgeschichte nochmals persönlich am Sunnahof nachgefragt, da die Aussagen im Interview selbst und auch die Daten im Postskript und Kurzfragebogen keinen Aufschluss darüber gaben.

#### **Kurzportrait: Interview A**

Frau A ist 22 Jahre alt und wohnt in einem Wohnangebot der Lebenshilfe Vorarlberg. Sie lebt selbständig und wird ambulant betreut. Bevor sie im Jahre 2008 auf den Sunnahof kam, besuchte sie die Sonderschule. Einer längerfristigen Arbeit ging Frau A vor der Beschäftigung auf dem Sunnahof nicht nach. Sie berichtet jedoch, dass sie in verschiedenen Betrieben hospitieren konnte. So schnupperte sie bspw. in einer Papier-Fabrik, arbeitete für zwei

---

<sup>36</sup> Die Einzelfalldarstellungen werden hier jedoch nicht angeführt, da dies den Rahmen der Arbeit sprengen würde. Sie sind auf der beiliegenden CD zu finden.

Wochen in einer Gärtnerei und bekam auch in einem Hotel-Restaurant einen Einblick in die Küchenarbeit sowie in die Arbeit eines Stockmädchens (Z. 18-21).

Von Montag bis Freitag arbeitet Frau A in der Gärtnerei des Sunnahofes. Um pünktlich an ihrem Arbeitsplatz in der Gärtnerei zu erscheinen, steht sie bereits um sechs Uhr morgens auf und fährt dann mit dem öffentlichen Bus zur Arbeit. Dabei muss sie einmal umsteigen. Bevor gearbeitet wird, werden um 8 Uhr in einer gemeinsamen Sitzung mit den Gärtnereileitern und den Beschäftigten die Arbeiten besprochen. Ihre Aufgaben beschreibt die Beschäftigte als Tätigkeiten, die „*man eben in der Gärtnerei macht: kehren, kübeln, pflanzen, jäten [...]*“ (Z. 44). Auch Außenarbeiten wie die Pflege von Privatgärten (Z. 92, 93) oder der Außenanlagen der Vorarlberger Kraftwerke in Bregenz gehören zu ihren Arbeiten. Laut Frau A gibt es bei ihrer Arbeit „*immer was zu tun*“ (Z. 45). Sie erklärt, dass vor allem im Frühling in der Gärtnerei viel gearbeitet werden muss, da zu dieser Jahreszeit Hochbetrieb sei (Z. 47, 48). Sollte jedoch einmal weniger Gartenarbeit anfallen, dann helfen die Gärtnereibeschäftigten in einem anderen Arbeitsbereich des Sunnahofes aus. So wird im Sommer in der Landwirtschaft, mitgearbeitet, im Herbst und Winter wird bei den Arbeiten in der Tischlerei mit angepackt (Z. 45-50) und wenn in der Hofgastronomie viel zu tun ist, wird auch dort ausgeholfen (Z. 33). Insgesamt können die Arbeiten von Frau A als sehr abwechslungsreich angesehen werden, da sie zum einen in der Gärtnerei verschiedensten Arbeitstätigkeiten nachgeht und zum anderen auch in den anderen Arbeitsbereichen am Sunnahof aushelfen kann.

### **Kurzportrait: Interview B**

Herr B ist 41 Jahre alt und wohnt in einer vollbetreuten Wohngemeinschaft, die sich direkt neben dem Betrieb befindet. Seine schulische und berufliche Vorgeschichte sieht wie folgend aus: Herr B besuchte ein Jahr lang die Vorschule und anschließend acht Jahre lang die Sonderschule. Im Jahre 1985 absolvierte er eine Lehre in einer Gärtnerei. Danach war Herr B zehn Jahre lang bei der Post angestellt und arbeitete ein Jahr lang in einer Gärtnerei. Aufgrund seines Alkoholproblems wurde Herr B mit 32 Jahren pensioniert und machte einen Entzug. Nach dem Alkoholentzug nahm Herr B im Jahre 2002 in der Gärtnerei des Sunnahofes seine Arbeit auf.

An einem normalen Arbeitstag steht Herr B um halb acht Uhr auf, frühstückt und geht anschließend um kurz vor acht zu seinem Arbeitsplatz (Z. 48, 49). Seine Arbeiten beschreibt Herr B als abwechslungsreich (Z. 45, 46) und schildert: „*Zuerst ist Arbeitsbesprechung. Da sagt man, was wir machen ... Dann wird einmal angefangen mit der Arbeit, oder. Topfen, pikieren, kehren oder Baustelle, je nachdem. Entweder man arbeitet hier in der Gärtnerei*

*oder auf der Baustelle“ (Z. 38-40). Unter Baustelle versteht Herr B Arbeiten außerhalb des Betriebes, wie die Pflege privater Gärten oder der Außenanlagen der Vorarlberger Kraftwerke (VKW) in Bregenz (Z. 42-44). Weiters berichtet Herr B, dass die Gärtnereibeschäftigten im Winter immer in der Tischlerei aushelfen und dass er an manchen Wochenenden auch in der Hofgastronomie oder in der Landwirtschaft mitarbeitet (Z. 24-28). Wie Frau A geht auch Herr B verschiedensten Tätigkeiten am Sunnhof nach.*

### **Kurzportrait: Interview C**

Frau C ist 22 Jahre alt und wohnt in einer Wohngemeinschaft in der sie vom Sunnahof ambulant, d.h. stundenweise betreut wird. Bevor sie auf dem Sunnahof anfang zu arbeiten, besuchte sie die Sonderschule und wohnte danach im Kinderdorf (Z. 3). Seit 2005 ist Frau C auf dem Sunnahof beschäftigt. Hier arbeitete sie zunächst in der Gärtnerei, wechselte aber ein Jahr später in die Gastronomie (Z. 4-7).

Frau C kommt entweder mit dem Bus, mit dem Fahrrad oder manchmal sogar zu Fuß zur Arbeit (Z. 40). Sie erzählt im Interview, dass es in der Hofgastronomie drei unterschiedliche Arbeitszeiten gibt und deshalb auch jeder der Beschäftigten einen Dienstplan hat, damit er weiß, wann er kommen muss (Z. 60-62). Generell findet aber immer um acht Uhr eine Versammlung statt, bei der die Arbeiten besprochen werden (Z. 54, 55). Auf die Frage wie denn ein normaler Arbeitstag aussieht, antwortet Frau C: *„Ja, einmal muss ich das Klo putzen, dann die Theke machen, dann in der Küche die Jause machen oder einen Kuchen backen. Weil Kuchen backen kann ich gut (lacht). Viele verschiedene Sachen mache ich halt“ (Z. 31-33). Weiters wird von den Beschäftigten in der Gastronomie eine Beilage oder ein Nachtsch für das Mittagessen sowie Jausen für die Vormittags- oder Nachmittagspause zubereitet (Z. 74-77).*

### **Kurzportrait: Interviewperson D**

Herr D ist 52 Jahre alt, pensioniert und wohnt in einer eigenen Wohnung, in der er ambulant betreut wird. Als Kind bzw. Jugendlicher besuchte er 9 Jahre lang die Sonderschule und kam direkt danach zur Lebenshilfe, wo er von 1979 bis 2004 einen geschützten Arbeitsplatz in einer Gärtnerei hatte. Seit 2001 ist Herr D am Sunnahof, wobei er hier bis zum Zeitpunkt seiner Pensionierung im Jahre 2004 im Rahmen seines geschützten Arbeitsplatzes beschäftigt war. Am Sunnahof arbeitete er zunächst nur in der Gärtnerei, nach einiger Zeit verbrachte er die Hälfte des Arbeitstages in der Gastronomie und vor ca. drei Jahren wechselte er ganz in die Gastronomie. Herrn D fällt es schwer, einen ganz normalen Arbeitstag zu beschreiben, da

jeder anders ist: *„Ich habe immer einen anderen Dienst. Manchmal komme ich schon um halb acht und dann bin ich hier bis vier. Manchmal habe ich erst später und dann bleibe ich aber auch länger. Aufgaben sind auch immer unterschiedlich. Manchmal putze ich das Klo, dann räume und decke ich auch noch den Tisch ab, mache das Geschirr ...“* (Z. 47-50).

Die Arbeitstätigkeiten von Herrn D können somit als vielfältig und abwechslungsreich angesehen werden.

### **Kurzportrait: Interviewperson E**

Frau E ist 24 Jahre alt und wohnt mit ihrem Freund zusammen in einer Wohnung. Sie lebte nicht immer in Vorarlberg, sondern zog erst vor einigen Jahren gemeinsam mit ihrer Familie aus dem Ausland hierher. In ihrem Heimatland hatte Frau E die Sonderschule besucht. Während ihrer Schulzeit bekam sie die Möglichkeit, verschiedene Praktika zu absolvieren. So berichtet sie, dass sie bereits Praktika in einer Wäscherei und in einer Gärtnerei absolviert hat, bevor sie im Jahre 2008 in der Landwirtschaft am Sunnahof eine Beschäftigung fand.

Zum Sunnahof fährt Frau E mit dem Zug und anschließend mit dem Bus. Ihre Arbeitstätigkeiten schildert sie folgendermaßen: *„Also in der Früh wird dann immer gefüttert mit Maissilo und mit Grassilo und dann werden die Tiere raus gesperrt und dann ähm, die Ställe ausgemistet. Innen und draußen und ja. Dann wird immer Heu nachgefüttert und meistens wird dann auch noch draußen gemäht und so. Und dann kriegen wir immer auch noch frisches Gras. Und dann kommt es immer noch darauf an, was dann noch anfällt. Wenn jetzt zum Beispiel eine Heulieferung kommt und so und dann wird es eben oben auf dem Dachboden gestapelt“* (Z. 72-77). Einen normalen Arbeitstag beschreibt die Beschäftigte als *„ziemlich gleich, aber es ist oftmals etwas Neues dabei“* (Z. 113). Aus diesen Beschreibungen kann geschlossen werden, dass es sich in der Landwirtschaft zwar um routinierte Arbeitstätigkeiten handelt, dennoch aber versucht wird, zwischendurch eine Abwechslung in den Arbeitsalltag zu bringen. Dieser Versuch scheint auch zu gelingen, da Frau E ihre Arbeitstätigkeiten nicht als monoton wahrnimmt, und meint: *„Jeder Tag ist anders“* (Z. 79).

### **Kurzportrait: Interviewperson F**

Frau F ist 30 Jahre alt und wohnt in einer eigenen Wohnung, in der sie ambulant betreut wird. Nach dem Besuch der Sonderschule fand sie in einer Fachwerkstätte der Lebenshilfe Beschäftigung. Kurze Zeit darauf begann sie eine Anlehre in einem Hotel, welche sie jedoch wieder abgebrochen hat. Sie nahm an einem Qualifizierungsprojekt teil und begann 2002 in einem geschützten Arbeitsverhältnis in einer Bäckerei zu arbeiten. Das Arbeitsverhältnis

wurde jedoch bald wieder gelöst, da Frau F nicht zur Arbeit erschien und nicht mehr dort arbeiten wollte. Anschließend war sie arbeitslos und zu Hause. Es wurden verschiedenste tagesstrukturierende Versuche gestartet, jedoch blieben diese vorerst erfolglos, bis sie im Jahre 2007 in der Landwirtschaft am Sunnahof eine Beschäftigung fand.

Zum Sunnahof fährt Frau F mit den öffentlichen Verkehrsmitteln. Ihre Arbeitsaufgaben in der Landwirtschaft beschreibt die Beschäftigte folgendermaßen: *„Um acht Uhr morgens als erstes Füttern, dann Außenbereich und Innenbereich misten, manchmal Tierpflege machen. Also den Ziegen das Fell machen und ja, ab und zu tun wir sie auf die Wiese, dann Heu füttern, dann Becken putzen und bei den Kühen ist es auch nicht so anders [...]“* (Z. 59-62).

Ihre Arbeiten sieht die Beschäftigte zunächst als Routineaufgaben: *„Jeden Tag wird das gleiche gesagt und es sind die gleichen Aufgaben. Nur manchmal wird geheut oder Äpfel aufgesammelt. Eier war ich auch schon sammeln und Schnaps brennen war ich auch einmal den ganzen Tag. Ja, sind eigentlich verschieden Aufgaben und so“* (Z. 64-67). Diese Aussage mag zunächst paradox und in sich widersprüchlich erscheinen, doch macht sie deutlich, dass auch in der Landwirtschaft, in der gewisse Arbeiten, wie bspw. das Misten, eine Routine und eine Regelmäßigkeit verlangen, dennoch versucht wird, eine Abwechslung einzubringen, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, auch anderen Aufgaben nachzukommen. Dies scheint auch der Beschäftigten, als sie neben den alltäglich anfallenden Arbeiten die unterschiedlichsten zusätzlichen Tätigkeiten nennt, allmählich bewusst zu werden.

### **Kurzportrait: Interviewperson G**

Frau G ist 27 Jahre alt und wird im Bereich Wohnen in einer Wohngemeinschaft der Lebenshilfe vollbetreut. Sie besuchte eine Sonderschule, absolvierte danach eine Druckerlehre und erhielt in einer Druckerei einen geschützten Arbeitsplatz. Mit 18 Jahre wurde sie nach einer Vergewaltigung schwanger. Sie wurde gekündigt, fand danach eine Beschäftigung in der Manufaktur Rankweil (einem Angebot der Lebenshilfe Vorarlberg), wo sie im Bereich Verpackung arbeitete. Frau G leidet an schweren Depressionen und es wurde bei ihr die Diagnose Borderline gestellt, weswegen sie immer wieder in das Landeskrankenhaus Rankweil eingeliefert wurde und wird. 2009 wechselte Frau G von der Manufaktur zum Sunnahof. Hier ist sie in der Tischlerei beschäftigt.

Frau G fährt mit dem öffentlichen Bus zu ihrer Arbeit. Ein normaler Arbeitstag sieht bei der Beschäftigten folgendermaßen aus: *„Also ich fange um acht Uhr an. Die Arbeiten werden am Anfang eingeteilt, dann habe ich um zehn Uhr Pause bis viertel nach zehn und dann fange ich wieder an zu arbeiten bis um halb zwölf, dann gehe ich Klo putzen, das mache ich immer von*

*Montag bis Freitag, und dann habe ich um zwölf Uhr Pause, Mittagessen und so bis halb Eins und dann gehe ich um halb Eins schlafen, bis um zwei. Dann arbeite ich wieder von zwei bis viertel nach drei und um viertel nach drei habe ich wieder Pause bis halb vier. Und dann arbeite ich wieder bis halb fünf“ (Z. 36-42). Frau G fällt es schwer ihre Aufgaben zu beschreiben, da sie nach eigenen Angaben sehr viele verschiedene Sachen mache (Z. 47). Auf ihre aktuellen Tätigkeiten nimmt sie jedoch Bezug und erklärt: „Also im Moment mache und montiere ich Deckensägen und so, ich bin bei der Sägemaschine [...]“ (Z. 51, 52). Die Frage, ob ihre Arbeit abwechslungsreich ist beantwortet die Beschäftigte mit den Worten „Ja, auf jeden Fall“ (Z. 50, 51).*

### **Kurzportrait: Interviewperson H**

Herr H ist 22 Jahre alt und wohnt derzeit bei seiner Mutter. Dies war jedoch nicht immer so. Nach der Hauptschule absolvierte Herr H eine Teilqualifizierungslehre als Tischler und wohnte mit Assistenz in einer eigenen kleinen Wohnung. Er berichtet, dass er Alkoholprobleme hatte und schließlich seine Familie die Notbremse für ihn zog. Es folgte laut Herrn H ein Neustart in einem anderen Bundesland. Er zog zusammen mit seiner Mutter nach Vorarlberg und nahm seine Arbeit in der Tischlerei am Sunnahof auf (Z. 17-25).

Von Montag bis Freitag fährt Herr H jeden Morgen mit dem Zug und anschließend mit dem Bus zum Sunnahof. Um Punkt 8 Uhr beginnt er mit seiner Arbeit in der Tischlerei (Z. 54-57). Seine Tätigkeiten in der Tischlerei beschreibt er wie folgt: „Ähm, ja so Aufgaben das sind jetzt Reibbretter, was ich mache das ist ... den Maschinenraum muss ich zusammenkehren ... das ist mein Bereich. Und ja. Ich muss sagen ich mache schon oft das gleiche, aber auch was anderes ist dabei. Das ist auch gut. Das ist so eine Abwechslung“ (Z. 59-62).

Die Arbeiten von Herrn H können somit nicht als monoton wahrgenommen werden, da, wie er selbst berichtet, hin und wieder eine Abwechslung dabei ist, welche er sehr positiv wahrnimmt.

## **6.2 Darstellung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse**

Nach diesen Kurzportraits erfolgt nun die Analyse zu den drei Kerndimensionen (subjektives Wohlbefinden, Selbstbestimmung, Teilhabe). Bei der Analyse wurden diesen Kerndimensionen passende paraphrasierte Textstellen aus allen Interviews zugeordnet. Daraus konnten Kategorien gebildet werden, die einen guten Überblick über das Material bieten und einen Vergleich erleichtern. In Folge dienen diese gewonnenen Kategorien, neben den Kerndimensionen und deren Unterpunkten, als Überschrift. Zudem sei angemerkt, dass

bei der Zusammenschau der Ergebnisse immer wieder originale Interviewaussagen der Beschäftigten angeführt werden, um die Interpretationen besser nachvollziehen und eine gewisse Nähe zu den Interviews herstellen zu können. Diese werden kursiv geschrieben und unter Anführungszeichen gesetzt, um eine sofortige Erkennbarkeit zu gewährleisten. Auch soll an dieser Stelle erwähnt werden, dass, obwohl bei manchen Interviewaussagen Doppelzuordnungen möglich gewesen wären<sup>37</sup>, versucht wurde, diese immer nur der treffendsten Kategorie, unterzuordnen, um eine Wiederholung zu vermeiden.

## **6.2.1 Subjektives Wohlbefinden**

### **6.2.1.1 Zufriedenheitsangaben**

#### **Positive Wahrnehmung des landwirtschaftlichen Betriebes**

In jedem Interview kann eine allgemein gehaltene Aussage aufgefunden werden, in welcher hervorgeht, dass die Beschäftigten den landwirtschaftlichen Betrieb sehr positiv wahrnehmen. So berichten vier Interviewpersonen, dass sie vor der Arbeitsaufnahme am Sunnahof hospitieren konnten und bereits der erste Eindruck des Betriebes ein positiver war (IPA, Z. 4-6; IPB, Z. 21, 22; IPG, Z. 8, 9; IPH, Z. 2-6). Andere Beschäftigte drücken ihre allgemeine Zufriedenheit mit dem Betrieb aus, indem sie meinen, dass es ihnen am Sunnahof gut gefällt (IPE, Z. 38, 62; IPD, Z. 40; IPF, Z. 43) und sie gerne hierher zur Arbeit kommen (IPC, Z. 135; IPE, Z. 124, 125; IPF, Z. 168). Bei manchen Interviewpersonen werden diese allgemeinen Aussagen jedoch nicht weiter erläutert und bleiben unspezifisch. In anderen Interviews lassen sich wiederum konkretere Angaben auffinden, weswegen sich die Beschäftigten für den Betrieb begeistern. Als ein Grund kann beispielsweise die Arbeitsumgebung des Betriebes gesehen werden. So berichtet eine Beschäftigte aus der Gärtnerei ganz begeistert: *„Also was mir hier immer wieder gut gefällt ist, wenn wir Tiere kriegen. Ich finde es wunderschön, wenn wir rundherum Tiere haben“* (IPA, Z. 23, 24). Hier wird deutlich, dass sich eine landwirtschaftliche Arbeitsumgebung, insbesondere die Nähe zu den Tieren, sehr positiv auf das Erleben des eigenen Arbeitsplatzes und vor allem auch auf das subjektive Wohlbefinden auswirken kann. Darüber hinaus wird die ländliche Weite, die solch ein landwirtschaftlicher Betrieb bietet, indirekt von einem Beschäftigten angesprochen:

---

<sup>37</sup> Der Grund hierfür liegt u.a. an der engen thematischen Verbindung der Begriffe Selbstbestimmung und Teilhabe.

„Bin froh, dass ich hier bin. Weil oben da haben sie Zäune, dass die in der Valduna<sup>38</sup> oben nicht abhauen können. Batschuns. Also das würde ich nicht unbedingt wollen [...]“ (IPD, Z. 94-97). In diesem Zitat bringt Herr D zum Ausdruck, dass ihm die Freiheit sehr wichtig ist. Er will nicht ausgeschlossen von der Gesellschaft sein und von Zäunen eingeschränkt werden. Er möchte sich frei bewegen und verdeutlicht durch seinen Vergleich, dass eine räumliche Weitläufigkeit am Sunnahof gegeben ist, welche er sehr schätzt. Er fühlt sich am Sunnahof nicht eingeschränkt, sondern in seinem Handeln und seinen Bewegungen frei. Die Offenheit des Betriebes vermittelt ihm ein Gefühl der Freiheit.

Bei anderen Interviewpartnern wird die positive Wahrnehmung des Sunnahofes wiederum durch den Vergleich mit einer früheren Arbeits- bzw. Praktikumsstelle erklärt. So empfinden es zwei Personen als angenehm, dass sie in der Mittagspause im Wohnheim, das sich gleich neben dem Betrieb befindet, schlafen gehen können. Die beiden Interviewpartner ziehen hier einen Vergleich zu ihren früheren Arbeitsstellen<sup>39</sup>: „Im vorigen Betrieb habe ich keinen Mittagsschlaf gemacht. Das durfte ich nicht. Das ist jetzt fein, weil ich von den Medikamenten oft so müde bin (IPG, Z. 44, 45) und „Aber ja, es ist schon gut [Mittagsschlaf, Anmerkung M.G.], weil das hat es früher, als ich wo anders gearbeitet habe, nicht gegeben“ (IPB, Z. 55, 56). Durch den Vergleich mit der früheren Arbeitsstelle zeigen die Interviewpersonen auf, dass die Schlafmöglichkeit zu Mittag keine Selbstverständlichkeit ist und diese daher sehr geschätzt wird. Individuelle Bedürfnisse werden auf dem Sunnahof berücksichtigt und es wird Wert auf das subjektive Wohlbefinden der Beschäftigten gelegt. Dass auf dem Sunnahof das subjektive Wohlbefinden eine wichtige Rolle spielt, wird nochmals durch folgende Aussage von Herrn B untermauert: „Hier gefällt es mir besser wie beim XY [Name eines Gärtnereibetriebs]. Weil hier fragt man, wie es einem geht und das hat man am XY nicht so getan. Hier wird man viel mehr gefördert [...]“ (IPB, Z. 16, 17). Durch den Vergleich mit der früheren Arbeitsstelle zeigt er auf, dass die Nachfrage des individuellen Wohlergehens bei der Arbeit nicht in jedem Betrieb üblich, für ihn dies jedoch sehr wichtig ist und er froh darüber ist, dass am Sunnahof auch danach gefragt wird. Weiters drückt er seine Zufriedenheit aus, indem er äußert, dass es ihm am Sunnahof besser gefällt, da er auch bei der Arbeit mehr gefördert wird. Dieses „mehr gefördert“ lässt darauf schließen, dass bei seiner früheren Arbeitsstelle weniger auf seine speziellen Fähigkeiten und Bedürfnisse eingegangen wurde,

---

<sup>38</sup> Valduna ist der umgangssprachliche Begriff für das Landeskrankenhaus Rankweil (Schwerpunkte Neurologie und Psychiatrie).

<sup>39</sup> Bei Frau G handelte es sich bei der früheren Arbeitsstelle ebenfalls um einen Beschäftigungsplatz bei der Lebenshilfe Vorarlberg. Ob Herr B von einem geschützten Arbeitsplatz oder einer Beschäftigungseinrichtung spricht, konnte weder in dem Interview noch durch ein späteres Nachfragen bei dem Betrieb geklärt werden.

diese jedoch am Sunnahof erkannt und gefördert werden, um eine Persönlichkeitsentwicklung nicht zu vernachlässigen.

Einen ähnlichen Vergleich wie jener zwischen Sunnahof und vorhergehendem Arbeitsplatz zieht eine Beschäftigte aus der Landwirtschaft, die meint, dass es ihr auf dem Sunnahof besser gefällt als in den Betrieben, in denen sie Praktikumserfahrungen sammeln konnte, da sie sich hier wohl fühlt und mit allem, d.h. mit dem Betrieb, ihrer Arbeit und den Leuten zufrieden ist (IPE, Z. 62-67). Ein Beschäftigter aus der Tischlerei schließt sich dieser uneingeschränkten Zufriedenheit an: *„Ja, es macht mir einfach Spaß, die ganzen Leute und hier arbeiten. Ja das gefällt mir. Alles. Es gibt gar nichts was mir nicht gefällt hier“* (IPH, Z. 179, 180). Diese beiden positiven Bewertungen der Beschäftigten beziehen sich auf die Gesamtatmosphäre des Betriebes. Die Äußerungen, dass alles positiv erlebt wird und dass alles Spaß macht, zeugt von einem Gefühl umfassender Zufriedenheit, das die Beschäftigten bezüglich ihres Arbeitsalltages empfinden.

### **Positive Wahrnehmung des eigenen Arbeitsbereiches und der Arbeitstätigkeiten**

Neben der positiven Beurteilung des Betriebes geht aus allen Interviews eine hohe Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrem Arbeitsbereich und den anfallenden Arbeitstätigkeiten hervor. Obwohl sich durch das Angebot der vier verschiedenen Arbeitsbereiche die Tätigkeiten der einzelnen Interviewpartner sehr unterschiedlich gestalten, kann festgestellt werden, dass sich alle Interviewpersonen durchaus positiv zu ihrem Arbeitsbereich und den Arbeitstätigkeiten äußern. Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsbereich wird vor allem dann ersichtlich, wenn die Beschäftigten einen Vergleich zu den anderen Bereichen am Sunnahof ziehen und den eigenen als besser bewerten (IPC, Z. 95, 96; IPD, Z. 35, 36, 123-125) bzw. einen Wechsel in einen anderen Arbeitsbereich entschieden ablehnen (IPA, Z. 182-185; IPD, Z. 35, 36; IPE, Z. 135, 136; IPF, Z. 123, 124). Die anfallenden Arbeitstätigkeiten werden von keiner der interviewten Personen negativ bewertet. Im Gegenteil: Hier kann bei einigen Interviews sogar durch Aussagen wie *„es gibt nichts, was mir nicht gefällt“* (IPC, Z. 137; IPE, Z. 133, 134; IPG, Z. 200-204) oder *„mir gefällt alles“* (IPA, Z. 194; IPC, Z. 137; IPG, Z. 199) eine uneingeschränkte Zufriedenheit festgestellt werden. Bei einer Person wird ein hohes Maß an Zufriedenheit ersichtlich, indem sie ihre Arbeit mit den Begriffen „Spaß“ und „Freude“ verbindet: *„Ich könnte mir eigentlich nicht mehr vorstellen, ich habe mein Herz daran gewöhnt, dass ich jetzt in der Gärtnerei arbeite, dass ich mir nicht mehr vorstellen kann, dass ich in einen anderen Bereich gehe. Es macht mir einfach Spaß. Es macht mir einfach eine Freude. Und ich kenne mich aus“* (IPA, Z. 182-

185). Bei diesem Zitat wird deutlich, dass die Beschäftigte vollkommen zufrieden ist und sich mit ihrer Arbeit in der Gärtnerei identifizieren kann. Ebenfalls drückt auch Herr B aus, dass er sich mit seiner Arbeit identifizieren kann, wenn er auf die Frage, was ihm in der Gärtnerei besonders gut gefalle antwortet: *„Mit Blumen arbeiten ... mit lebenden Pflanzen. Es gefällt mir zu sehen, wie sie wachsen und auch wenn die Kundschaft eine Freude hat. Das motiviert zum arbeiten [...]“* (IPB, Z. 128, 129). Herr B hat sichtlich Freude an den gärtnerischen Arbeiten und dem Umgang mit Pflanzen. Ihm gefällt es, zu beobachten, wie die Samen gesät werden, daraus schließlich Pflanzen wachsen und diese dann den Kunden zum Verkauf angeboten werden. Er sieht einen Sinn hinter seiner Arbeit. Dies stellt ihn zufrieden und motiviert ihn jeden Tag aufs Neue, seine Leistung zu erbringen.

Auch in den anderen Arbeitsbereichen können die Interviewpersonen Gründe nennen, weswegen ihnen ihre Arbeit besonders gut gefällt. So stimmt es Herrn D zufrieden, dass es in der Gastronomie keinen Arbeitsdruck gibt: *„Ich arbeite gerne hier. Ich bin zwar nicht der schnellste, bin aber dafür genau. Es gibt aber auch keinen Druck. Es passt so wie es ist“* (IPD, Z. 106, 107). Ebenfalls scheint Frau E mit ihrer Arbeit in der Landwirtschaft zufrieden zu sein, da es viele Aufgaben gibt, die ihr besonders gut gefallen: *„Die schottischen Hoflandrinder zu striegeln. Ausmisten und eigentlich alles was zum Stall dazugehört“* (IPE, Z. 176, 177). Zudem helfe sie gerne beim Fleischverpacken mit (IPE, Z. 218). Frau F, die wie Frau E in der Landwirtschaft beschäftigt ist, ist ebenso mit dem Arbeitsbereich zufrieden: *„[...] meine Großtante in Wolfurt hat früher auch einen Bauernhof gehabt und da habe ich auch ein bisschen geholfen und das mit den Tieren hat mir schon immer gefallen. Mit dem Lämmle oder wenn Kitz auf die Welt kommen oder so“* (IPF, Z. 11-13). Aus dieser Erläuterung ist zu entnehmen, dass Frau F schon Vorerfahrungen im Umgang mit Tieren gesammelt hat und sie die Arbeit mit den Tieren durchwegs als positiv erlebt hat. Besonderen Gefallen hat Frau F daran, wenn Jungtiere auf die Welt kommen. Dies betont sie in einer späteren Aussage nochmals und meint: *„[...] es gefällt mir schon, wenn die ganzen Babys da sind... Das ist immer schön“* (IPF, Z. 101).

In der Tischlerei drückt Frau G ihre Zufriedenheit aus, wenn sie meint: *„Also jetzt mache ich Deckensägen und es gefällt mir eigentlich ziemlich gut [...] Mir gefällt eigentlich alles“* (IPG, Z. 197-199). Frau G ist mit ihren Arbeitsaufgaben sehr zufrieden. Diese uneingeschränkte Zufriedenheit zeigt sich auch, als sie auf die Frage, welche Aufgaben ihr gar nicht gefallen, nach kurzem Überlegen feststellt, dass es keine Arbeit in der Tischlerei gibt, die sie ausschließlich negativ bewerten würde (IPG, Z. 201).

## **Positive Wahrnehmung zusätzlicher Angebote des Sunnahofes**

Nicht nur die Arbeitstätigkeiten im eigenen Bereich werden als positiv erlebt. Auch zusätzliche (Arbeits-)Angebote auf dem Sunnahof werden von den Beschäftigten sehr geschätzt. Die Zusatzangebote bewertet Frau A mit den Schlüsselbegriffen „Spaß“ und „Freude“. So berichtet sie im Interview von der „Schule am Sunnahof“. Dieses Angebot findet einmal wöchentlich im Seminarraum oder im Wohnhaus des Sunnahofes statt und es wird dabei zusammen mit anderen Beschäftigten und einer Bereichsleiterin ein Thema, wie bspw. „Afrika“, bearbeitet. Frau A betont, dass sie gerne zur Schule gehe, da man *„auch etwas lernen [kann]“* (IPA, Z. 117) und die Schule *„irrsinnig Spaß“* (IPA, Z. 111) mache. Auch bei dem Angebot *„Mensch-Tier-Natur“* arbeitet Frau A mit. Bei dieser Arbeit pflegen die Beschäftigten die Tiere, die für tiergestützte Angebote eingesetzt werden. Die Beschäftigte meint dazu: *„Ich freue mich immer, wenn ich bei den Tieren sein kann [...]“* (IPA, Z. 104, 105). Zudem erzählt Frau A von größeren Festen (z.B. Kürbisfest, Frühlingsfest), die regelmäßig am Sunnahof stattfinden (IPA, Z. 219, 220) und bei denen Beschäftigte des Sunnahofes mitarbeiten können. Zu dieser zusätzlichen Arbeitsmöglichkeit merkt sie an: *„Also ich arbeite ganz sicher. Weil eigentlich macht es mir Spaß“* (IPA, Z. 227). Ebenfalls nimmt Herr H das Angebot auf Festen zu arbeiten gerne wahr: *„[...] erstens kriege ich Geld oder ich kriege Überstunden. Weil Überstunden brauche ich auch, weil ich meine die Überstunden möchte ich sparen, darum ist das auch gut“* (IPH, Z. 203-205).

### **6.2.1.2 Probleme/Belastungen**

#### **Konflikte mit anderen Beschäftigten**

In einigen der durchgeführten Interviews wird thematisiert, dass es hin und wieder Konflikte mit anderen Beschäftigten gibt. Spezifischere Erklärungen des Zustandekommens solcher sozialer Konflikte sind nur vereinzelt auffindbar. So schildert eine Interviewpartnerin aus der Gastronomie: *„Ja, es gibt schon manchmal eine Streiterei, wenn die Chefinnen uns eine Aufgabe geben, weil ähm, dann tun die anderen nicht ihre Arbeit machen, sondern die Arbeit, die ich aufgekriegt habe [...] dann gehe ich zu den Chefinnen [...]“* (IPC, Z. 45-49). Durch dieses Zitat wird deutlich, dass die Beschäftigte eine hohe Arbeitsmotivation aufweist und sich eingeschränkt bzw. ungerecht behandelt fühlt, wenn andere Beschäftigte ihre Arbeiten übernehmen. Sie will ihre Arbeitsaufgaben, die sie aufkriegt, selbständig und eigenverantwortlich erledigen. Während diese Interviewperson scheinbar unzufrieden ist, wenn sie ihrer zugeteilten Arbeit nicht nachgehen kann, fühlt sich hingegen eine andere Interviewperson aus dem Bereich Landwirtschaft bei der eigenen Arbeit schlichtweg

überfordert. Sie führt an, dass nicht selten ein Konflikt entstehe, wenn andere Beschäftigte ihr während der Arbeit Anweisungen geben, was sie noch alles machen muss: *„Naja, manchmal gibt's einen Streit, wenn sie mir auf die Nerven gehen. Mach dies, mach das. Ich mache es ja selbst. Na und! Wenn ich Strohballen hertragen muss, dann muss ich das. So ist es halt. Dann kann ich nicht auch noch kehren. Aber dann habe ich gesagt, so und tschüss. Jetzt mache ich nichts mehr. Dann gehe ich einfach raus. Und brauche meine Ruhe. Wenn es mir zu viel wird, dann diskutiere ich nicht mehr herum“* (IPF, Z. 146-150). In diesem Zitat macht Frau F vor allem mit den Worten *„ich mache es ja selbst“* deutlich, dass es ihr wichtig ist, selbständig tätig zu sein. Von anderen Beschäftigten zusätzliche Arbeiten zugeteilt zu bekommen, scheint bei Frau F ein Gefühl des Ärgers aber auch ein Gefühl des völlig überfordert sein hervorzurufen. Mit ihrer Lösungsstrategie (dem Verlassen des Raumes bei einer Überforderung) demonstriert sie einerseits ihre Unzufriedenheit und ihr Unwohlsein, andererseits versucht sie damit vermutlich einer Eskalation des Streites zu entkommen. Weiters äußert dieselbe Interviewpartnerin, dass man miteinander und nicht gegeneinander arbeiten sollte (IPF, Z. 193, 194), was wiederum verdeutlicht, dass es während der Arbeit öfters zu Konflikten mit anderen Beschäftigten kommt.

Neben diesen zwei konkreteren und gleichzeitig auch konträren Erläuterungen zum Zustandekommen von sozialen Konflikten sind die übrigen Aussagen in den Interviews sehr allgemein gehalten. So äußert sich beispielsweise Frau A zu dem Thema Konflikte folgendermaßen: *„Ich habe bis vor kurzem mit dem XY Probleme gehabt. Aber ich lasse ihn einfach links liegen. Der weiß eh immer alles besser“* (IPA, Z. 77-79). Ein anderer Interviewpartner antwortet wiederum auf die Frage, ob es Konflikte zwischen ihm und anderen Beschäftigten gebe mit den Worten: *„Nein. Und wenn ja, dann löse ich das gleich. Man muss sich eben selber zu helfen wissen. Es gibt nur ab und zu, aber eher selten eine Auseinandersetzung und das hat dann auch ein Ende“* (IPB, Z. 105-107). Eine ähnliche Antwort lässt sich auch bei Frau E finden, die ebenfalls auf die Frage, ob es Konflikte gebe meint: *„Nein. Und dann redet man mit der Person mit der man Probleme hat darüber und dann ist alles ok. Und wenn es dann nicht geht, dann geht man eben zum Chef und klärt das“* (IPE, Z. 127, 128).

Aus diesen unspezifischen Sätzen, in denen zwar keine konkrete Konfliktsituation genannt wird, kann dennoch der Schluss gezogen werden, dass hin und wieder Streitereien zwischen den Beschäftigten auftreten, diese aber meistens als weniger dramatisch erlebt werden, da zum großen Teil Bewältigungsstrategien gefunden werden, um mit Konfliktsituationen zurechtzukommen. So werden zum Lösen von sozialen Konflikten von den Beschäftigten

Strategien wie das Ansprechen von Problemen, das Suchen nach einer Lösung im Gespräch, die Einbeziehung von pädagogischen Mitarbeitern zum Schlichten eines Streites oder das sich aus dem Weg gehen bzw. sich gegenseitig ignorieren genannt.

### **Wahrnehmung einer ungleichen Arbeitsverteilung**

Neben den direkten Konflikten mit anderen Beschäftigten wird außerdem in drei Interviews eine ungleiche Arbeitsverteilung thematisiert. Dies wird u.a. durch eine Beschäftigte aus der Landwirtschaft ersichtlich, wenn sie schildert: *„Wenn die anderen mir auf den Geist gehen, dann sage ich: Entschuldigung, ich kann nicht alles machen! Misten, dann Einstreuen, den Schubkarren nehmen. Das geht nicht. Wenn es mir zu viel in der Box wird, dann reicht es mir, dann gehe ich raus“* (IPF, Z. 71-74). Hier kommt mit den Worten *„ich kann nicht alles machen“* deutlich zum Ausdruck, dass die Beschäftigte das Gefühl hat, mehr leisten zu müssen, als andere. Die Interviewpartnerin sieht sich selbst aber auch als leistungsfähiger an, als andere Beschäftigte, was folgendem Zitat zu entnehmen ist: *„Also mit anderen Arbeitskollegen, die, die so schwach sind, die greife ich auch nicht an. Die, die schwächer sind wie wir. Also Menschen mit Behinderung. Ich helfe ihnen zwar wo ich kann, aber ja, wenn sie nur einen Blödsinn oder nichts machen, ja. Reden manchmal Blödsinn daher“* (IPF, Z. 135-138). Die interviewte Person scheint nicht alle Beschäftigten als gleich zu betrachten. Sie differenziert nach dem Schweregrad der Behinderung und betont mit dem *„die greife ich nicht an“*, dass sie einen engeren Kontakt zu den *„Schwächeren“* nicht sucht. Sie hierarchisiert zwischen den Beschäftigten und sieht sich selbst als leistungsfähiger und nicht behindert an.

Den Eindruck, mehr als andere Arbeitskollegen zu leisten, hat auch eine weitere Interviewpartnerin aus der Landwirtschaft: *„In der Gruppe ist es zwar schön zu arbeiten, aber wenn dann die anderen immer anfangen gleich wegzuspringen, dann hat man auch keine Lust mehr. Weil dann bleibt die ganze Arbeit an mir hängen“* (IPE, Z. 118-120). Diese Aussage verstärkt nochmals jene von Frau F, die bereits angeführt wurde. Es wird ersichtlich, dass im Bereich Landwirtschaft aufgrund unterschiedlich starker Behinderungen eine ungleiche Arbeitsverteilung vorherrscht, die die Motivation mancher Beschäftigten sinken lässt.

Auch ein Beschäftigter aus der Tischlerei nimmt eine ungleiche Arbeitsverteilung wahr: *„[...] wenn ich sage ich mache jetzt die Reibbretter und ich bin am Arbeiten dran und die anderen dann immer ja, so blablablabla oder einfach weggehen. Ich schaue einfach für mich selber, und sie sollen auf sich schauen. Weil das ist wichtig, weil ich sage nur: In einem normalen Betrieb, in einer Tischlerei, da wird einfach Tempo gegeben. Es geht nicht einfach, dass die Leute ähm einfach trinken gehen oder irgendwo Handy schauen. Das geht nicht in einem*

*normalen Betrieb. Aber hier passiert das viel“ (IPH, Z. 74-80). Bei dieser kritischen Äußerung wird ersichtlich, dass Herr H, der eine Teilqualifizierungslehre als Tischler gemacht hat, seine Arbeit sehr ernst nimmt und eine hohe Arbeitsbereitschaft aufweist. Er möchte seine Arbeit als „normale Arbeit“ ansehen, indem er auch keine zusätzlichen Pausen oder eine Ablenkung von seiner Arbeit zulässt. Dass manche Beschäftigte nicht mit Ernst und Eifer bei der Arbeit sind und somit eine ungleiche Arbeitsmoral vorherrscht, scheint ihn doch etwas zu stören, da er dieses Problem ansonsten nicht in dem Interview thematisiert hätte. Er versucht zwar kurz darauf seine Unzufriedenheit zu relativieren, indem er sein Verständnis gegenüber den anderen Beschäftigten ausdrückt und meint: „[...] ich bin einer, der gerne viel durchzieht. Aber die anderen schaffen das nicht. Die brauchen einfach einmal eine Pause. Das ist einfach so“ (IPH, Z. 87, 88). Aber dennoch scheint er sich von den anderen mehr Arbeitsmotivation zu erwarten bzw. wünscht er sich, in einem Betrieb zu arbeiten, der wie jeder andere „normale“ Betrieb funktioniert, bei dem es keine Sonderregelungen bzw. Ausnahmen während der Arbeit gibt.*

### **Körperliche Anstrengungen und Belastungen**

Von fünf Interviewpersonen werden bestimmte Arbeitstätigkeiten in dem landwirtschaftlichen Betrieb als anstrengend empfunden. So erzählt eine Interviewpartnerin, dass die Beschäftigten in der Gärtnerei ab und zu für den Nachbarn des Sunnahofes das Heu den Hang herunter rechnen müssen, da diese Arbeit mit dem Traktor nicht gemacht werden kann. Sie beurteilt diese Arbeit folgendermaßen: „[...] ich mag das nicht so, weil ich nicht so gut rauf komme und hinunter komme ich auch nicht so gut. Und dann muss ich das runter rechnen [...] Aber ja, das muss eben auch gemacht werden“ (IPA, Z. 195-198). Für die Beschäftigte, die leicht übergewichtig ist, stellen körperlich anstrengende Arbeiten somit eine Belastung dar. Mit der Aussage „das muss eben auch gemacht werden“ zeigt sie jedoch auf, dass sie sich durchaus bewusst ist, dass eine Arbeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb auch anstrengend sein kann und auch weniger angenehme Arbeiten erledigt werden müssen. Ebenfalls erwähnt Herr B aus der Gärtnerei, dass stehende Arbeiten oder Arbeiten in der Hitze für ihn sehr anstrengend sind (IPB, Z. 129), fügt jedoch gleich anschließend hinzu: „Aber ja, meistens ... also beim Pikieren, da kann ich sitzen“ (IPB, Z. 130, 131). Letzter Satz relativiert die genannten Probleme bei seiner Arbeit wieder, da er darauf hinweist, dass er seine Arbeiten hauptsächlich sitzend ausüben kann weshalb sich diese vermutlich nicht belastend auf seinen Körper bzw. negativ auf seine Zufriedenheit auswirken.

Weiters empfinden auch die beiden interviewten Personen aus der Landwirtschaft ihre Arbeit als körperlich sehr kräfteraubend. So äußert sich Frau E zu ihrer Arbeit folgendermaßen: *„Die ist ziemlich anstrengend. Ja das geht ziemlich auf die Knochen und alles. Wenn man zu Hause ist hat man dann einfach keine Lust mehr zu gar nichts. Aber ja, das gehört eben in der Landwirtschaft dazu und ja ... ich mache die Arbeit gerne“* (IPE, Z. 122-124). Trotz körperlicher Belastung beurteilt Frau E ihre Arbeit nicht negativ. Im Gegenteil: Sie betont, dass sie ihrer Arbeit gerne nachgeht und diese körperliche Auslastung einfach dazugehört. Eine ähnliche Antwort lässt sich bei Frau F finden: *„Das Misten schießt mich zwar an, weil es so stinkt und ja, ähm anstrengend ist es auch. Aber ... Naja, gehört eben zu meiner Arbeit dazu“* (IPF, Z. 81-83). Einerseits macht die Beschäftigte in diesem Zitat darauf aufmerksam, dass das Misten aufgrund des Gestankes eine sehr unangenehme Tätigkeit ist, die zudem körperlich sehr auslastend ist. Andererseits versucht sie mit den Worten „gehört eben dazu“ diese zunächst negativ beurteilte Arbeit zu akzeptieren und hinzunehmen. Der Beschäftigten scheint bewusst zu sein, dass die Tiere gemistet werden müssen und die Arbeit nicht einfach ausgelassen werden kann.

Aus der Gastronomie empfindet ein Beschäftigter die derzeitige Räumlichkeit der Küche als körperliche Belastung: *„[...] die Küche ist ziemlich klein. Ich finde es schon gut, dass sie vergrößert wird. Wenn alle in der Küche sind, fällt man fast um. Man muss immer lange Hosen tragen, darf nichts Kurzes anhaben, wegen Verbrennungen und so. Dann ist es schon manchmal sehr heiß. Darum ist eine große Küche sicher gut“* (IPD, Z. 89-92). Aus diesem Zitat ist zu entnehmen, dass für den Beschäftigten die Küche derzeit sehr beengend ist, jedoch für diesen Platzmangel bereits eine Lösung gefunden wurde, da die Küche ausgebaut wird.

### **Gesundheitliche Probleme**

In vier der durchgeführten Interviews werden gesundheitliche Probleme angesprochen, die sich auch auf das subjektive Wohlbefinden auswirken können. So spricht ein pensionierter Gärtnereibeschäftigter davon, dass seine Bandscheibenprobleme oder Schwindelanfälle gelegentlich sein Wohlbefinden bei der Arbeit einschränken (IPB, Z. 125, 126). Auch Herr D aus der Gastronomie, der ebenfalls pensioniert ist, weist darauf hin, dass er nicht von gesundheitlichen Problemen gefeit ist. Er berichtet in dem Interview immer wieder von seinen Kreuzproblemen (IPD, Z. 10, 14, 43). Dieses gesundheitliche Problem ist jedoch nicht erst bei der Arbeit am Sunnahof entstanden, sondern bestand schon während der Zeit, als Herr D noch einen geschützten Arbeitsplatz hatte (IPD, Z. 13, 14). Auf dem Sunnahof wechselte der Beschäftigte aufgrund dieses gesundheitlichen Problems von der Gärtnerei in die

Gastronomie: „[...] deswegen bin ich hierhergekommen ... in die Gastro. Dass ich mich nicht mehr so oft bücken muss ... Und da schaut man jetzt schon darauf. Das ist gut so“ (IPD, Z. 61, 62). Herrn D scheint den Wechsel seines Arbeitsbereiches, welchen er aufgrund seines gesundheitlichen Problems vollzogen hat, nicht zu stören. Er ist sichtlich froh darüber, dass seine Probleme mit dem Kreuz auf dem Sunnahof berücksichtigt werden und er nun einer entlastenden Arbeit nachgehen kann. Die Möglichkeit eines Wechsels kann sich somit positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken.

Von einem gesundheitlichen Problem berichtet auch eine Beschäftigte aus der Landwirtschaft: „[...] ich habe Heuschnupfen hat der Doktor gesagt. Bis jetzt habe ich es nie gehabt und plötzlich ist er gekommen. Ja. Das können Erwachsene haben, das können Kinder haben. Dann habe ich gesagt: Ja super, jetzt freue ich mich gar nicht“ (IPF, Z. 46-48). Dass der Heuschnupfen in der landwirtschaftlichen Arbeit eine Belastung darstellt, liegt auf der Hand, doch inwiefern dies Auswirkungen auf ihre Zukunft hat, d.h. ob sie den Landwirtschaftsbereich verlassen muss, wurde im Interview nicht angesprochen.

Auch eine Beschäftigte aus der Tischlerei machte mehrmals im Interview auf ihre psychischen Probleme aufmerksam. Sie berichtet, dass sie aufgrund ihrer Medikamente während der Arbeit oft mit der Müdigkeit zu kämpfen hat (IPG, Z. 68), es ihr jedoch psychisch sehr schlecht geht, wenn sie die Medikamente absetzt (IPG, Z. 190, 191). Diese psychischen Probleme und die Einnahme von Medikamenten schränken die Beschäftigte auch bei ihrer Arbeit ein: „Für mich ist es schon anstrengend, da ich starke Schlafmedikamente nehme. Also gewisse Arbeiten mache ich auch nicht. Zum Beispiel an der Maschine arbeiten tue ich nicht, nur abnehmen, weil an der Maschine arbeiten ist schon etwas Anstrengendes und ist auch etwas Gefährliches. Man muss wirklich konzentriert sein, wenn man dort arbeitet“ (IPG, Z. 71-74). Durch die Medikamenteneinnahme und der daraus resultierenden permanenten Müdigkeit, ist die Arbeit für die Beschäftigte sehr anstrengend. Auch ihre Konzentrationsfähigkeit leidet unter der Medikamenteneinnahme, weswegen sie gewissen Arbeiten nicht nachgehen kann.

### **Unzufriedenheit mit Pausenregelung**

Eindeutige Unzufriedenheit äußert Herr B zu den Pausenzeiten. Sowohl die viertelstündige Vormittags- und Nachmittagspause als auch die einstündige Mittagspause sind ihm zu kurz (IPB, Z. 54, 57). Den Grund für seine Unzufriedenheit mit der Mittagspause erklärt er im Interview folgend: „Da gehe ich dann auch noch schlafen und werde dann um ein Uhr schon wieder geweckt. Und dann bin ich noch so müde. Aber ja, es ist schon gut, weil das hat es

*früher, als ich wo anders gearbeitet habe, nicht gegeben. ... Auch die viertel Stunde am Vormittag und Nachmittag ist mir zu kurz.“ (IPB, Z. 54-57)* Herr B scheint des Öfteren während der Arbeit mit seiner Müdigkeit zu kämpfen. Diese Müdigkeit kann verschiedene Ursachen haben, die im Interview jedoch nicht näher besprochen wurden. Der Beschäftigte würde daher längere Pausen bevorzugen, um sich auszuruhen. Auch Herr H nimmt in dem Interview zu der Pausenregelung kritisch Stellung. So beurteilt er die jeweils viertelstündigen Pausen am Vormittag und Nachmittag als unnötig (IPH, Z. 45) und meint: *„Mir würde eine Pause reichen“ (IPH, Z. 47)*. Diese Stellungnahme lässt jedoch nicht auf ein wirkliches Problem bzw. eine Belastung bei seiner Arbeit schließen, sondern zeigt sogar seine hohe Arbeitsbereitschaft und Arbeitsmotivation auf.

Durch die geäußerten Aussagen zu der Pausenregelung wird ersichtlich, dass beide Interviewpersonen sehr konträre Ansichten darüber haben. Während für den einen zu viele Pausen eingelegt werden, würde sich der andere wiederum längere Pausen wünschen. Die Pausenregelung scheint jedoch nicht das Wohlbefinden der Beschäftigten einzuschränken, da Herr B äußert, dass er dennoch in der Pause seinen Mittagsschlaf halten kann und froh darüber ist, diese Möglichkeit zu haben. Auch bei Herrn H wird durch die hohe Arbeitsmotivation ersichtlich, dass er gerne seiner Arbeit nachgeht. Zudem wird von den anderen Interviewpersonen die Pausenregelung als angemessen empfunden (IPC, Z. 70, 71; IPE, Z. 82-87; IPG, Z. 85, 86) weshalb an dieser Stelle der Schluss gezogen wird, dass die Pausenregelung nicht als wirkliches Problem wahrgenommen werden kann.

### **Finanzielle Benachteiligung**

Alle interviewten Personen sprechen das Entlohnungssystem an. Ihnen ist bewusst, dass die Entlohnung auf dem Sunnahof lediglich ein Taschengeld/Motivationsgeld ist und im Verhältnis zu der Arbeit, die sie leisten, sehr gering ausfällt. Die Beschäftigten scheinen alle zu wissen, dass das Motivationsgeld mit einem „richtigen“ Lohn, wie ihn Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten, nicht verglichen werden kann.

Trotz des Wissens über die geringe Entlohnung drücken lediglich vier der interviewten Personen eindeutig ihre Unzufriedenheit aus (IPA, IPB, IPD, IPG). Die Unzufriedenheit wird von zwei Beschäftigten dadurch begründet, dass sie, wie viele andere Menschen auch, von Montag bis Freitag 8 Stunden am Tag einer Arbeit nachgehen, ihre Leistung erbringen und deshalb eine ordentliche Bezahlung angemessen wäre: *„Ich hätte mehr Geld verdient. Weil wir sind den ganzen Tag 8 Stunden am Arbeiten und dann müssen wir auch noch Blumen und so zahlen [...]“ (IPA, Z. 210-212)* und *„Das Geld könnte zwar ein bisschen mehr sein, aber*

*... Man muss ja auch immer aufstehen und seine Leistung erbringen und da ist eine ordentliche Bezahlung eigentlich normal Aber da ist die Lebenshilfe einfach noch hintennach ... Mir fällt auf, dass viele andere Mitarbeiter weniger motiviert sind, weil das Geld sehr wenig ist. Ähm ja, so hab ich mal das Gefühl“ (IPB, Z. 133-137).*

Die Erläuterungen der Beschäftigten unterstreichen, dass sie nicht nur unzufrieden mit der Höhe des Taschengeldes sind, sondern sich durch diese Art der Entlohnung auch klar benachteiligt fühlen. Beide vertreten die Meinung, dass die Arbeit durchaus vergleichbar mit einer Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt ist. Um die Unzufriedenheit zu rechtfertigen und zu zeigen, dass er mit dieser Ansicht nicht alleine ist, bezieht sich Herr B auf die anderen Beschäftigten. Dass, wie Herr B erwähnt, andere Mitarbeiter aufgrund der geringen Entlohnung weniger motiviert sind zu arbeiten, lässt darauf schließen, dass sich viele der Beschäftigten diesbezüglich ungerecht behandelt fühlen und dies nicht nur verbal, sondern mittels Gleichgültigkeit bzw. geringer Motivation gegenüber der Arbeit ausdrücken wollen.

Ein weiterer Beschäftigter, der bereits pensioniert ist, früher jedoch einen geschützten Arbeitsplatz hatte, weist darauf hin, dass er ohne sein Pensionsgeld und nur mit dem Taschengeld finanziell schlecht dastehen würde: *„Aber wir bekommen nur ein Taschengeld. Wenn ich die Pension nicht hätte, hätte ich zu wenig“ (IPD, Z. 67, 68).* Eine andere Beschäftigte äußert sich zu dem Umstand, dass sie für ihre Tätigkeit lediglich ein Taschengeld erhält kritisch, indem sie einen Vergleich zu ihrem geschützten Arbeitsplatz, den sie einmal hatte, zieht: *„Es könnte schon mehr sein. Wenn ich denke, was ich früher verdient habe ... so einen Tausender habe ich verdient, als ich früher bei der Firma XY war. Das war ein geschützter Arbeitsplatz“ (IPG, Z. 218-220).* Für Frau G, die die Erfahrung gemacht hat, für eine Arbeitstätigkeit eine wesentlich höhere Entlohnung zu erhalten, ist es sichtlich schwierig, das Taschengeld zu akzeptieren. Die angeführten Aussagen der vier Beschäftigten zeigen auf, dass sich alle in finanzieller Hinsicht klar benachteiligt fühlen und das Taschengeld als eindeutig diskriminierend empfinden.

Die anderen vier Interviewpartner scheinen die geringe Entlohnung akzeptiert zu haben. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass sie nicht den Eindruck haben, Einfluss auf die Entlohnung nehmen zu können und eine Veränderung der finanziellen Situation für sie nicht realistisch erscheint. Sie regen sich nicht über die geringe Entlohnung auf, sondern suchen nach anderen positiven Aspekten, die diese kompensieren. So meinen zwei Beschäftigte aus der Landwirtschaft, dass ihnen die Arbeit mit den Tieren wichtiger ist, als das Geld: *„[...] hier verdient man nicht allzu viel, aber das ist erstmals nebensächlich. Wichtiger sind die Tiere“ (IPE, Z. 179, 180)* und *„Klar hätte ich gerne mehr [Geld]. Aber ich habe gesagt mir*

*ist Mensch und Tier wichtig, das Geld ist mir nicht wichtig“ (IPF, Z. 183, 184). Vor allem letztere Aussage ist sehr ambivalent. Einerseits zeigt sich die interviewte Person unzufrieden mit der finanziellen Entlohnung, andererseits versucht sie ihre kritische Stellungnahme zu revidieren und ihre aktuelle Situation zu rechtfertigen, indem sie meint, dass sie selbst die Entscheidung getroffen hat hier zu arbeiten und ihr Mensch und Tier wichtiger sind.*

Für einen Beschäftigten aus der Tischlerei ist die finanzielle Entlohnung ebenfalls sekundär, da bei ihm Spaß und Freude an der Arbeit im Vordergrund stehen: *„[...] weil Geld bekomme ich nicht so viel. Ich meine ich habe Spaß und ich muss sagen, Geld ist nicht so wichtig. Ich habe meine Freude und egal wie viel ich da kriege ... Ich komme immer am Ende von dem Monat mit dem Geld aus. Muss ich ehrlich sagen“ (IPH, Z. 182-185). Bei diesem Zitat entsteht der Eindruck, dass eine angemessene Bezahlung bzw. Bezahlung überhaupt für den Beschäftigten keinen hohen Stellenwert hat. Auch eine Beschäftigte aus der Tischlerei mildert mit folgenden Worten die finanzielle Situation ab: *„Es ist aber nur Taschengeld, was wir hier kriegen. Weil, es ist ähm noch kein richtiger Lohn, den wir hier kriegen. Es passt aber schon, weil ... jetzt sind wir schon wieder daran, eine Schnupperstelle zu suchen“ (IPC, Z. 137-139). Aus diesem Zitat ist zu entnehmen, dass sich die Beschäftigte mit der aktuellen finanziellen Situation abgefunden hat. Sie kann das derzeitige Taschengeld, das, wie sie selbst sagt, nicht mit einer Entlohnung (vermutlich meint sie hier eine angemessene Entlohnung wie jene am ersten Arbeitsmarkt) verglichen werden kann, dadurch akzeptieren, dass sie ihren Blick in die Zukunft richtet, in der sie sich bald auf dem ersten Arbeitsmarkt sieht. Mit der Hoffnung auf eine baldige Änderung duldet sie das geringe Entgelt. Obwohl sich die Beschäftigte ansonsten im Interview zufrieden zu ihren Tätigkeiten äußert, macht sie hier deutlich, dass sie eine Arbeit, für die sie mehr Geld bekommt, der Tätigkeit am Sunnahof vorziehen würde. Dadurch kann auch bei dieser Interviewpartnerin der Schluss gezogen werden, dass sie mit der finanziellen Situation unzufrieden ist.**

### **6.2.1.3 Berufliche Zukunftsvorstellungen**

Eine Vorstellung hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft scheinen alle Interviewpersonen zu haben. Zwei Interviewpartner, beide pensioniert, wünschen sich auch für die Zukunft einer Arbeit auf dem Sunnahof nachgehen zu können: *„Ich möchte auf dem Sunnahof bleiben. Bis ich nicht mehr kann oder eben bis ich in Vollpension bin. Eben so lange wie möglich auf dem Sunnahof bleiben“ (IPB, Z. 152, 153) und *„[...] ich fühle mich schon noch jung und möchte noch arbeiten. Und hier am Sunnahof da habe ich nicht so weit, da kann ich auch mit dem Fahrrad kommen und mit den Leuten hier reden und ja ... Also ich will schon hier bleiben.**

*Die nächste Zeit mal, weil man weiß ja auch nie, was dann noch alles auf einen zukommt ... So gesundheitlich [...]“ (IPD, Z. 100-104).* Diese beiden Beschäftigten scheinen auf dem Sunnahof eine sinnvolle Beschäftigung gefunden zu haben, die sie, solange es ihre Gesundheit und das Alter zulässt, weiterhin ausüben möchten. Die Aussagen lassen die Annahme zu, dass sich die beiden Beschäftigten auf dem Sunnahof wohlfühlen, da mit keinem Wort erwähnt wird, dass sie den landwirtschaftlichen Betrieb verlassen wollen. Vor allem Herr D fühlt sich, wie er deutlich zum Ausdruck bringt, noch zu jung, um keiner Arbeit mehr nachzugehen. Ihm gefällt es zu arbeiten und dadurch mit anderen Leuten in Kontakt zu treten. Für beide Beschäftigte ist es aufgrund des Zusammenspiels vieler Faktoren (Alter, gesundheitliche Probleme, Behinderung und Pensionierung) nicht mehr möglich, eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten. Der Sunnahof bietet somit für beide eine sinnvolle Alternative, das Bedürfnis nach Arbeit zu befriedigen.

Auch für einen weiteren Beschäftigten, der mit seinen 22 Jahren noch recht jung ist, scheint der Sunnahof zum aktuellen Zeitpunkt des Interviews eine sinnvolle Beschäftigung zu bieten. Er weist darauf hin, dass er vorerst am Sunnahof bleibt und im Sommer von der Tischlerei in die Landwirtschaft wechseln wird (IPH, Z. 30, 31). Wie er sich ansonsten seine berufliche Zukunft vorstellt, weiß der Beschäftigte noch nicht: *„Da zerbreche ich mir nicht so den Kopf. So vorplanen, das tue ich nicht. Ich möchte jetzt bleiben. Jetzt“ (IPH, Z. 238, 239).* Bei dieser Aussage wird deutlich, dass Herr H zum Zeitpunkt des Interviews zufrieden mit seiner Arbeit auf dem Sunnahof ist und daher auch nicht der Wunsch besteht, den landwirtschaftlichen Betrieb zu verlassen. In ferner Zukunft, so der Beschäftigte weiter, könne er sich jedoch durchaus vorstellen, einmal in einer Firma, bspw. einer Tischlerei, zu schnuppern (IPH, Z. 239-241). Hier wird wiederum ersichtlich, dass Herr H trotz des geplanten Wechsels in die Landwirtschaft, mit der Arbeit in der Tischlerei nicht automatisch abschließt, sondern sich durchaus vorstellen kann, auch nach der Arbeit in der Landwirtschaft wieder in eine Tischlerei zurückzukehren. Herr H scheint nicht aufgrund einer Unzufriedenheit mit seinem jetzigen Arbeitsplatz den Arbeitsbereich wechseln zu wollen, sondern um neue Arbeiten kennenzulernen.

Neben diesen drei Beschäftigten, die vorläufig definitiv am Sunnahof bleiben möchten, wünschen sich zwei der interviewten Personen in naher Zukunft den Sunnahof zu verlassen und auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt zu werden. Die Gründe für den Wechsel sind bei beiden Personen sehr ähnliche: *„Ich möchte andere Leute kennenlernen und andere Arbeiten. Weil in einer anderen Gärtnerei da machen sie anderes [...]“ (IPA, Z. 58, 59) und „Ja, ich will einfach andere Leute wieder kennenlernen und wegen dem, ähm weil ich und mein*

*Freund haben schon einmal vorgeschlagen zusammen zu ziehen [...]“ (IPC, Z. 176-178). Auf die Frage, welche Rolle Geld bei dem Wunsch, eine neue Arbeitsstelle zu bekommen, spielt, antwortet Frau C: „Ja, mehr Geld aber nicht nur wegen dem Geld ... Ich mag ähm ja, Neues machen, neue Leute kennenlernen“ (IPC, Z. 180, 181). Als Grund für einen künftigen Wechsel äußern beide Interviewpersonen somit keine Unzufriedenheit mit ihren aktuellen Arbeitstätigkeiten oder dem Betrieb, sondern weisen darauf hin, dass der Hauptgrund für einen Wechsel einerseits der Wunsch ist, neue Arbeiten kennenzulernen und somit ihre Fähigkeiten zu erweitern, andererseits sie sich durch den Wechsel erhoffen, neue soziale Kontakte knüpfen zu können. Geld spielt dabei eine sekundäre Rolle. Doch ganz unwichtig scheint dies Frau C auch nicht zu sein, da sie mit ihrem Freund zusammenziehen und ein eigenständiges Leben führen möchte. Die Beschäftigte scheint sich bewusst darüber zu sein, dass für ein selbständiges gemeinsames Wohnen und Leben mit ihrem Freund auch Geld und somit eine Arbeitsstelle, bei der sie mehr verdient, benötigt wird. Mit dem Wunsch, in naher Zukunft auf dem ersten Arbeitsmarkt einen Beruf zu haben, zeigen die Beschäftigten auf, dass sie ihre aktuelle berufliche Situation in einer Sondereinrichtung nicht als unveränderbar ansehen, sondern sich durchaus vorstellen können, in einem Betrieb am ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten.*

Bei zwei weiteren Interviewpersonen würde ebenfalls der Wunsch einer erfolgreichen Vermittlung bestehen, jedoch wird dieser eingeschränkt. So besteht bei einer Beschäftigten aus der Tischlerei zwar der Wunsch, eine Teillehre in einer Tischlerei zu absolvieren (IPG, Z. 110), aber sie selbst sieht diesen Wunsch derzeit als nicht realisierbar an. Dies begründet sie folgendermaßen: *„[...] aber ich kann nicht, weil ich psychisch nicht so stabil bin. Weil, wenn ich einmal in der Valduna bin, dann sagt der Chef: He, so geht das aber nicht. Dann würden die mich gleich rausschmeißen [...]“ (IPG, Z. 119-121). Aufgrund ihrer psychischen Probleme hat Frau G derzeit die Hoffnung, erfolgreich auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt zu werden, zurückgestellt. Für sie ist es wichtiger, ihre Depressionen in den Griff zu bekommen und eine Therapie zu beginnen (IPG, Z. 121): „Und wenn ich dann die Therapie angefangen habe, dann bin ich nicht mehr auf dem Sunnahof. Weil die Therapie geht auch 8 Stunden von Montag bis Freitag, jeden Tag und das ist eine Therapie, dass es einem wieder gut geht und so. Es ist eine harte Therapie. Wirklich eine harte Therapie, aber dass es mir später wieder gut geht und ich weniger Medikamente brauche. Für Leute halt mit psychischen Problemen“ (IPG, Z. 127-131). Die Beschäftigte macht hier darauf aufmerksam, wie schwer es für Menschen mit einer Behinderung und einem zusätzlichen psychischen Problem ist, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt zu werden. Frau G wird bei der beruflichen*

Integration doppelt benachteiligt: Einerseits aufgrund ihrer Behinderung, andererseits aufgrund ihrer psychischen Beeinträchtigung. Dennoch hat die Beschäftigte ihr Ziel, eine Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten, noch nicht ganz aus den Augen verloren und versucht sich Schritt für Schritt diesem anzunähern.

Auch eine Beschäftigte aus der Landwirtschaft zweifelt an einer erfolgreichen Vermittlung. Grund dafür ist eine negative Praktikumserfahrung bei der ihr das Gefühl vermittelt wurde, am ersten Arbeitsmarkt nicht erwünscht zu sein: *„Ich habe ja jetzt Praktikum gehabt, bei der Firma XY und ähm, vom Sunnahof und ähm ja, das ging jetzt eigentlich ein halbes Jahr, aber irgendwie schienen sie nicht zufrieden mit mir gewesen zu sein“* (IPE, Z. 233-235). Aus dem Zitat ist zu entnehmen, dass die Beschäftigte, deren Ziel ursprünglich die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt gewesen wäre, nach dieser Erfahrung an sich selbst zweifelt und den Wunsch einer erfolgreichen Vermittlung zurückgestellt hat. Dies wird auch in einer Aussage kurz darauf deutlich, als sie auf die Frage, ob sie bald in einen anderen Betrieb wechseln möchte, meint: *„Im Moment nicht“* (IPE, Z. 246). Das Scheitern beim Versuch der Vermittlung scheint sich die Beschäftigte sehr zu Herzen zu nehmen, weswegen sie nun, nach dieser negativen Erfahrung, verstärkt an ihrem gewohnten Arbeitsplatz am Sunnahof festhält, der ihr vermutlich Halt und Sicherheit vermittelt.

Weiters ist in Hinblick auf die beruflichen Zukunftsvorstellungen auffallend, dass bei den wenigen Beschäftigten, die einen konkreten Berufswunsch äußern, dieser in einem sehr ähnlichen, wenn nicht sogar in demselben Berufsfeld angesiedelt ist, in dem sie auch auf dem Sunnahof beschäftigt sind. So hat eine Gärtnereibeschäftigte folgende berufliche Vorstellung: *„Ich möchte eine andere Gärtnerei besichtigen, andere Leute kennenlernen und so. Also eine andere Gärtnerei oder wo man Kleintiere verkauft, wie Hasen, Vögel oder auch Spinnen“* (IPA, Z. 254-256). Der primäre Wunsch von Frau A ist es, in derselben Berufssparte zu bleiben, in der sie auch am Sunnahof beschäftigt ist. Dasselbe Anliegen hat auch eine Beschäftigte aus der Tischlerei: *„Ja, ich will, also mein Wunsch ist, dass ich eine Teillehre bei einer Tischlerei mache“* (IPG, Z. 110). Ebenfalls möchte eine Beschäftigte aus der Landwirtschaft, sollte sie einmal den Sunnahof verlassen, in einem ähnlichen Berufsfeld weiterarbeiten: *„Ja. Mit Mensch mit Tieren arbeiten. Ja, zum Beispiel Tierpflegerin, im Tierheim, in einer Zoohandlung oder im Zoo“* (IPF, Z. 220, 221). Die angeführten Aussagen verdeutlichen gewissermaßen nochmals die Arbeitszufriedenheit der Interviewpartnerinnen. Indem die Interviewpersonen sich in naher Zukunft in einem ähnlichen Berufsfeld sehen, scheint es so, als hätten die Beschäftigten auf dem Sunnahof positive Erfahrungen in ihren

Arbeitsbereichen sammeln können und als würden sie sich bei ihren Arbeitstätigkeiten sehr wohl fühlen.

## 6.2.2 Selbstbestimmung

### 6.2.2.1 Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten

#### Eigene Wahl des Betriebes

Von den interviewten Personen wird betont, dass sie selbst die Entscheidung getroffen haben am Sunnahof zu arbeiten. So berichtet Herr H von der Zeit als er am Sunnahof schnuppern war und drückt seine Entscheidungsfähigkeit aus, indem er meint: *„Beim Sunnahof habe ich gleich gesagt, das ist genau das, was ich machen möchte“* (IPH, Z. 5, 6).

Auch andere Interviewpartner, denen der Sunnahof als Arbeitsplatz vorgeschlagen wurde, berichten davon, dass sie nach der Hospitation selbst den Entschluss getroffen haben, auf dem landwirtschaftlichen Betrieb zu bleiben: *„Als ich noch im Kinderdorf war, ich glaube das ist von dort ausgegangen, dass ich hierhergekommen bin. Und ich habe gesagt: Passt, ich bleibe hier“* (IPC, Z. 14, 15) und *„Der Sunnahof hat mir mein Vater und eine Dame von der Nachbetreuung für Alkoholiker vorgeschlagen. Zuerst da war ich eher skeptisch ... aber dann, dann hat es mir gleich gut gefallen und ich habe gesagt: Ok, hier arbeite ich“* (IPB, Z. 20-22). Frau G berichtet, dass ihr der Sunnahof vom Leiter ihres ehemaligen Arbeitsplatzes vorgeschlagen wurde und schildert ihre ersten Tage auf dem Sunnahof folgendermaßen: *„Also war ich hier zuerst schnuppern drei Wochen. Und dann hat es mir schon vom ersten Eindruck ziemlich gut gefallen, hier am Sunnahof Tufers“* (IPG, Z. 7-9). In diesem Zitat kommt zwar nicht deutlich zum Ausdruck, dass Frau G die Entscheidung, am Sunnahof zu arbeiten selbst getroffen hat, jedoch lässt die damalige positive Wahrnehmung des Betriebes („schon vom ersten Eindruck ziemlich gut gefallen“) die Annahme zu, dass Frau G in den drei Wochen Hospitationszeit die Möglichkeit bekam, sich ein Bild von ihren Arbeiten und dem Arbeitsumfeld zu machen und die nachfolgende Beschäftigung im Betrieb nicht gegen ihr eigenes Interesse stattfand.

Zwei weitere Beschäftigte berichten darüber hinaus, dass sie selbst den Wunsch äußerten, mit Tieren zu arbeiten bzw. am Sunnahof schnuppern zu können. So erinnert sich Frau E an ihre Arbeitsaufnahme am Sunnahof folgendermaßen: *„[...] dann habe ich ähm, was mit Tieren machen wollen und mit Menschen eben und da habe ich dann die Lebenshilfe angefragt, was man machen kann und die haben mir dann vorgeschlagen, ich könnte es hier probieren“* (IPE, Z. 2-4). Eine Hospitation wurde der Beschäftigten zwar von der Lebenshilfe

vorgeschlagen, dennoch betont sie, dass es ihre eigene Entscheidung war, die Arbeit am Sunnahof aufzunehmen, was aus folgender Aussage hervorgeht: *„Nein, das wurde nicht gezwungen. Die haben von der Lebenshilfe mir vorgeschlagen, man könnte das mit Tieren einmal probieren, ob es mir gefallen würde und wenn es mir nicht gefallen würde, hätten sie auch noch eine andere Idee gehabt [...]“* (IPE, Z. 35-37).

Auch Frau A äußerte in der zehnten Schulstufe selbst den Wunsch, auf dem Sunnahof zu hospitieren: *„Ich weiß nur, dass [...] ich ihr [der Wegbegleiterin, M.G.] gesagt habe, dass ich einmal schnuppern will“* (IPA, Z. 3-5). Dieses Anliegen wurde von ihrer damaligen Wegbegleiterin berücksichtigt, die Frau A ein zweiwöchiges Praktikum am Sunnahof organisierte und somit einen Einblick in die Arbeit am Sunnahof ermöglichte (IPA, Z. 4-9). Obwohl die Interviewpartnerin damals einen positiven Eindruck vom Sunnahof hatte (IPA, Z. 6), entschied sie sich dennoch, zwei weitere Jahre die Schule zu besuchen. Diese Entscheidung begründet sie folgendermaßen: *„[...] davor habe ich, nachdem ich zehn Jahre in die Schule gegangen bin, mich einfach nicht dafür interessiert, danach arbeiten zu gehen. Bin aber schnuppern gewesen und dann habe ich gesagt: Ich gehe noch zwei Jahre in die Schule und dann gehe ich arbeiten“* (IPA, Z. 14-16). Bei dieser Aussage wird deutlich, dass Frau A selbst Entscheidungen hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft treffen konnte bzw. mitbestimmen konnte, wann sie ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen möchte. Dabei erhielt sie von ihrer ehemaligen Wegbegleiterin Unterstützung.

### **Eigene Wahl des Arbeitsbereiches**

Aus den Interviews geht hervor, dass die Interviewpersonen nicht nur in Hinblick auf die Arbeitsaufnahme am Sunnahof mitreden konnten. Sie konnten außerdem auch zwischen den vier verschiedenen Arbeitsbereichen (Landwirtschaft, Gärtnerei, Gastronomie, Tischlerei) selbst bestimmen, in welchem Bereich sie beschäftigt sein wollen.

So begründet eine Beschäftigte ihre Wahl für die Tischlerei mit folgenden Worten: *„Die anderen Bereiche haben mich nicht wirklich interessiert, weil mit Holz liegt es mir einfach mehr. Ich habe gesagt, ich würde gerne mit Holz arbeiten und so. Ich bin gleich in die Tischlerei gekommen“* (IPG, Z. 25-27). Auch eine Beschäftigte aus der Gärtnerei erzählt, dass sie sich die Arbeit in diesem Bereich selber ausgesucht hat, da sie gärtnerische Arbeiten schön findet und betont zugleich: *„Das war meine freie Entscheidung“* (IPA, Z. 137, 138).

Eine Beschäftigte aus der Landwirtschaft berichtet, dass sie zu Beginn der Arbeitsaufnahme die Möglichkeit hatte in den verschiedenen Arbeitsbereichen zu hospitieren und sie sich selbst aussuchen konnte in welchem der Bereiche sie arbeiten möchte (IPE, Z. 41-54). Dadurch

bestand für die Beschäftigte gewissermaßen eine Vergleichsmöglichkeit, was ihre persönliche Entscheidung für die Landwirtschaft nochmals absicherte bzw. erleichterte. Ihre Wahl für den Arbeitsbereich begründet sie folgendermaßen: *„In der Gastronomie ist mir der Raum echt zu klein, wenn da so viele Leute herum laufen. Das ist mir echt zu klein, weil ich kann nicht so in kleinen Räumen und in der Gärtnerei, da komme ich mit den Leuten nicht so klar [...]“* (IPE, Z. 48-50) und die *„Tischlerei geht wegen meinem Asthma nicht [...]“* (IPE, Z. 53). Der Entschluss von Frau E, in der Landwirtschaft bzw. mit Tieren zu arbeiten, wurde zudem aufgrund persönlicher Erfahrungen getroffen, da die Beschäftigte berichtet, früher auch ab und zu auf dem Bauernhof ihrer Großmutter mitgearbeitet zu haben (IPE, Z. 11-19).

Ebenfalls bestätigt Frau F, dass sie die Entscheidung, am Sunnahof in der Landwirtschaft zu arbeiten, selbst getroffen hat (IPF, Z. 33, 34). Dieser Entschluss wurde aber nicht mangels Wahl- oder Vergleichsmöglichkeiten getroffen. So berichtet die Beschäftigte, dass sie einmal in der Gärtnerei schnuppern war: *„Einmal war ich Rasenmähen und dann habe ich gesagt: Nein. Das mache ich nicht mehr. Und dann bin ich nicht mehr gegangen“* (IPF, Z. 31, 32). Auch in die Arbeiten in der Tischlerei bekam Frau F einen Einblick: *„Einmal kurz habe ich ausgeholfen in der Tischlerei. Löcher bohren und so. Aber dann habe ich gesagt, also ich bleibe jetzt fix da in der Landwirtschaft, mache das fertig, weil ich hier auch angefangen habe und ja“* (IPF, Z. 27-29). Beide Interviewausschnitte belegen, dass die Arbeit in der Landwirtschaft die eigene Wahl von Frau F war. Der Beschäftigten wurde die Arbeit nicht aufgezwungen. Laut der Beschäftigten, könnte sie auch heute noch jederzeit den Arbeitsbereich wechseln (IPF, Z. 123, 124), was nochmals auf die Mitbestimmungsmöglichkeit bei der Wahl des Arbeitsbereiches hinweist.

Auch Herr B hat die Entscheidung, in der Gärtnerei zu bleiben, eigenständig getroffen: *„Ja. Ich habe selber gesagt: Hier will ich bleiben“* (IPB, Z. 84). Diese Entscheidung begründet er folgendermaßen: *„Weißt du, da kenne ich mich schon aus. Da habe ich alles gleich gewusst: Das und das geht so und so. Weil ich habe ja alles schon gemacht, weil ich das schon in der Lehre gelernt habe. Ich habe da ein ... wie sagt man ... ein Fachwissen“* (IPB, Z. 32-34). Herr B hat sich selbst dazu entschlossen in der Gärtnerei zu bleiben, da er bereits eine Gärtnerlehre absolviert hat und nun sein erworbenes Wissen und seine Fähigkeiten einsetzen kann. Es ist anzunehmen, dass er früher positive Erfahrungen hinsichtlich gärtnerischer Arbeiten gesammelt hat, weil er sich nochmals für denselben Arbeitsbereich entschieden hat.

Ähnlich wie Herr B hatte auch Herr D bereits gärtnerische Vorerfahrungen. Aufgrund seines geschützten Arbeitsplatzes in einer Gärtnerei wollte er auch am Sunnahof in seinem bisherigen Berufsfeld weiterarbeiten: *„[...] ja, das war halt meine Arbeit und das wollte ich*

*weiter machen“ (IPD, Z. 19). Dieser Wunsch wurde bei der Einteilung in einen der Arbeitsbereiche des Sunnahofes zunächst berücksichtigt. Doch wegen seinen Kreuzbeschwerden fand ein späterer Wechsel in die Gastronomie statt. Dieser Arbeitsbereichswechsel geschah laut dem Beschäftigten folgendermaßen: „Da haben wir dann zusammen geredet und gesagt, das geht nicht mehr“ (IPD, Z. 45). Herr D konnte laut dieser Aussage bei der Besprechung des Wechsels dabei sein, er wurde mit einbezogen und konnte mitreden. Eine Entscheidung wurde also nicht über seinen Kopf hinweg getroffen.*

Dass bei einem Bereichswechsel am Sunnahof ein gemeinsames Gespräch zwischen Leitern und Beschäftigtem stattfindet, d.h. auch die betroffene Person mit einbezogen wird, kommt in der Erzählung von Frau C nochmals zum Ausdruck: *„Als erstes war ich einmal in der Gärtnerei. Dort war ich ... ähm ein Jahr lang, weil es mir nicht gefallen hat. Und danach bin ich in die Gastro gekommen, weil der Gärtnerchef hat mit mir und mit der XX [Gastronomie-Leiterin] geredet [...]“ (IPC, Z. 4-6). Auf die Nachfrage, ob es ihr eigener Wunsch war zu wechseln, antwortet Frau C: „Ja, schon. Das habe ich dem Chef gesagt und dann konnte ich wechseln“ (IPC, Z. 9). Diese beiden Interviewausschnitte belegen, dass sie freie Entscheidung bei ihrer Arbeitsplatzwahl auf dem Sunnahof hatte und keine Fremdbestimmung bei der Arbeitsplatzzuteilung stattfand. Als Frau C bemerkte, dass ihr die Arbeiten in der Gärtnerei nicht gefallen, wurde sie auch nicht gezwungen, dort weiter zu arbeiten. Ihr Wunsch, in die Gastronomie zu wechseln wurde von den Bereichsleitern berücksichtigt.*

### **Mitbestimmung auf dem Betrieb**

Frau C berichtet von der Hofsprecherwahl. Diese findet alle zwei Jahre statt und jeder Beschäftigte darf dabei seine Stimme abgeben, wer seiner Meinung nach Hofsprecher werden soll. Auch hier lässt sich erkennen, dass man den Beschäftigten eine Stimme gibt und sie selbst Entscheidungen treffen lässt (IPC, 114-124).

### **Mitbestimmung bei eigenen Arbeitstätigkeiten**

Nicht nur beim Arbeitsbereich sondern auch bei den eigenen Arbeitstätigkeiten wird versucht, den Beschäftigten Mitbestimmungsmöglichkeiten anzubieten. So äußert Frau A während dem Interview Mitbestimmungsmöglichkeiten bei ihrer Arbeit in der Gärtnerei. Auf die Frage, ob sie bei ihrer Arbeit verschiedene Sachen mache, antwortet sie folgend: *„Ja. Schon. Außer pikieren. Pikieren kann ich nicht. Das ist ganz eine feine Arbeit und ich mag nicht so feine Arbeiten ...“ (IPA, Z. 54, 55). Aus dieser Aussage und vor allem aus dem „ich mag nicht“ kann gefolgert werden, dass bei der Arbeitsverteilung bestimmte individuelle Wünsche auch*

Berücksichtigung finden und Frau A bei strikter Ablehnung bestimmten Arbeiten auch nicht nachgehen muss. Diese Annahme bestätigt auch das Interview mit Herrn B, in welchem folgende Aussage zu finden ist: *„Ich kann alleine arbeiten. Weil das mag ich lieber. Weil in einer Gruppe, da muss man immer auf die anderen schauen ... Früher, da habe ich in der Gärtnerei auch alleine gearbeitet“* (IPB, Z. 66, 67). Diesem Zitat ist zu entnehmen, dass individuelle Vorlieben bzw. Wünsche des Beschäftigten bei der Ausübung seiner Arbeit von der Gärtnerei bzw. dem Gärtnereileiter des Sunnahofes berücksichtigt werden. Außerdem erzählt Frau A in dem Interview, dass sich die Beschäftigten aus der Gärtnerei für Außenarbeiten freiwillig melden können und fügt hinzu: *„Also wenn man in die Außenarbeiten geht, ich melde mich schon sehr gerne“* (IPA, Z. 85, 86).

Auch in den anderen Arbeitsbereichen haben die Beschäftigten das Gefühl, Einfluss auf die eigenen Arbeitstätigkeiten zu haben. Eine Beschäftigte aus der Landwirtschaft meint beispielsweise: *„Ja, also mitreden kann man immer. Man kann auch entscheiden: Heute möchte ich gerne einmal das machen und dann sollte man mit dem Chef das reden, ob es geht oder nicht geht und dann sagt er dir das“* (IPE, Z. 130-132). Weiters sind nach Angaben von Frau E zudem die Begleitung in die Schlachtereierie (IPE, Z. 224, 225) und das Fleischverpacken (IPE, Z. 218) freiwillig. Darauf weist auch die zweite Interviewperson aus der Landwirtschaft hin, die berichtet, dass sie selbst entscheiden kann, ob sie beim Fleischverpacken dabei sein will (IPF, Z. 105-108). Darüber hinaus erwähnt sie noch, dass auch die Wochenenddienste freiwillig sind (IPF, Z. 187-190).

Ebenso wird auch in der Tischlerei versucht, Mitbestimmung, soweit es am Arbeitsplatz möglich ist, zuzulassen: *„[...] es gibt so ein Wunschkärtchen und wir haben Gruppensitzung und jeder kann rauf schreiben, was er gerne machen möchte. Und nachher gehen wir zum Tischlereichef und sagen: ‚Das möchte ich machen.‘ Und dann wird das auch gemacht“* (IPH, Z. 113-115). In der Tischlerei wird versucht, die individuellen Wünsche und Vorlieben der Beschäftigten wahrzunehmen und auf diese auch einzugehen. Herr H berichtet außerdem, dass er viele Verbesserungsvorschläge hätte: *„Tischlerei ausbauen, neue Maschinen, nach hinten ausbauen. Also ich habe viele Vorschläge und Ideen, was man machen könnte, aber man muss auch aufs Geld schauen. Wie teuer sie sind“* (IPH, Z. 222-224). Mit diesen Vorschlägen, so erzählt der Beschäftigte weiter, gehe er auch persönlich zum Tischlereileiter (IPH, Z. 225, 226). Aus seinen Erzählungen geht hervor, dass sich Herr H bei seiner Arbeit ernstgenommen fühlt und er das Gefühl hat, mitgestalten und mitreden zu können.

Das Gefühl mitreden zu können, hat auch Frau G aus der Tischlerei, die berichtet, dass die Arbeitseinteilung zwar immer vom Tischlereileiter erfolgt (IPG, Z. 79) jedoch nach dieser

Aussage hinzufügt: *„Aber wenn ich sage, ich habe zu dem keine Lust, ja dann muss ich das auch nicht machen. Aber das ist noch nicht wirklich vorgekommen“* (IPG, Z. 80-82). Frau G fühlt sich somit nicht fremdbestimmt bei ihrer Arbeit, sondern hat den Eindruck, bei ihrer Arbeit mitbestimmen zu können und gewisse Arbeitstätigkeiten nicht machen zu müssen.

### **Freiwilligkeit bei Zusatzangeboten**

Weiters geht aus den Interviews hervor, dass die Beschäftigten auch bei den Zusatzangeboten des Sunnahofes selbstbestimmt Entscheidungen treffen können. Ein solches Zusatzangebot wäre z.B. „Mensch-Tier-Natur“. Zwei Interviewpersonen berichten, dass sie diese Möglichkeit, bei der die Tiere, die für tiergestützte Angebote eingesetzt werden, gepflegt werden, wahrnehmen. Beide betonen dabei die Freiwilligkeit. So erklärt Herr D aus der Gastronomie: *„[...] dass ich bei Mensch-Tier-Natur helfe, dass konnte ich selber sagen [...]“* (IPD, Z. 121). Auch Frau A, die einmal wöchentlich für 1,5 Stunden bei „Mensch-Tier-Natur“ die Kleintiere pflegt, betont: *„Das ist freiwillig. Also genauso wie die Schule“* (IPA, Z. 107, 108). Die Schule am Sunnahof ist ebenfalls ein Zusatzangebot, das einmal wöchentlich im Seminarraum oder im Wohnhaus des Sunnahofes stattfindet. Dabei wird zusammen mit anderen Beschäftigten und einer Bereichsleiterin ein bestimmtes Thema bearbeitet (IPA, Z. 110-116).

Auch bei der Vorbereitung von Festen, die am Sunnahof stattfinden, können die Beschäftigten selbst die Entscheidung treffen, ob sie mithelfen wollen oder nicht: *„Bei den Vorbereitungen der Feste müssen wir nicht helfen. Aber wir helfen gerne, da man dann auch Zeitausgleich oder Urlaub nehmen kann“* (IPC, Z. 162, 163) oder *„Ja, da hilft jeder mit. Also Gastro hilft mit, Landwirtschaft, Gärtnerei und Tischlerei. Alle. Viele gehen dann hin und helfen einfach mit. Ist aber nicht wirklich Pflicht“* (IPG, 249, 250). Frau E schildert die Mitbestimmungsmöglichkeit bei der Vorbereitung von Festen am Sunnahof folgendermaßen: *„[...] da wird dann gefragt, wer wo helfen möchte und dann wird eben geschaut, wer helfen kann [...] aber es wird so gemacht, dass es halbwegs passt“* (IPE, Z. 203-206).

Laut Herrn H können die Beschäftigten sowohl selbst bestimmen, ob sie bei den Vorbereitungen helfen möchten (IPH, Z. 218) als auch selbst entscheiden, ob sie bei den Festen mitarbeiten möchten (IPH, Z. 203). Herr H nimmt diese zusätzliche Arbeitsmöglichkeit sehr positiv wahr und meint: *„Aber du, erstens kriege ich Geld oder ich kriege Überstunden. Weil Überstunden brauche ich auch, weil ich meine die Überstunden möchte ich sparen, darum ist das auch gut“* (IPH, Z. 203-205).

Weiters besteht laut Herrn B auch eine klare Selbstbestimmung bei Diensten am Wochenende oder an Feiertagen. Hier können die Beschäftigten selbst entscheiden, ob sie außerhalb der gewohnten Arbeitszeit auf dem Betrieb arbeiten wollen, oder nicht (IPB, Z. 29, 30). Ebenfalls bestätigt die Aussage von Frau G, dass die Wochenenddienste freiwillig sind, da diese auf die Frage, ob sie am Wochenende arbeitet antwortet: *„Nein. Da bin ich nicht eingeteilt. Ich will am Wochenende nicht arbeiten und ich musste es noch nie machen“* (IPG, Z. 107, 108).

### **Keine Mitbestimmung bei Mittagessen**

In den Interviews konnte festgestellt werden, dass es nicht in allen Bereichen des Sunnahofes Wahlmöglichkeiten gibt. So können die Beschäftigten auf dem Sunnahof das Mittagessen nicht individuell wählen, da es immer nur ein Hauptgericht gibt, das von der Lebenshilfe Batschuns geliefert wird: *„Das bekommen wir von der Lebenshilfe Batschuns. Dort machen sie auch den Speiseplan. Den bringen sie uns dann oder sie schicken es am Computer“* (IPC, Z. 73, 74). Auch Frau E antwortet auf die Frage, ob sie sich das Essen selber aussuchen können, mit einem knappen nein (IPE, Z. 92, 93) und den Worten: *„[...] da kann man nicht so viel darüber sagen, weil es eben auch von der Lebenshilfe aus kommt“* (IPE, Z. 90-91). Dass in Bezug auf das Essen keine Mitbestimmungsmöglichkeit besteht, wird von den Interviewpersonen sehr unterschiedlich wahrgenommen. Von ein paar Interviewpersonen wird dies nicht als Problem gesehen. Eine Beschäftigte äußert sich sehr gelassen darüber und meint: *„[...] wenn ich weiß, dass es Kartoffeln oder etwas gibt, was ich überhaupt nicht mag, dann nehme ich einfach zwei Teller Salat. Oder wenn es eine Suppe gibt, dann nehme ich zwei Teller Suppe. Das passt. Das habe ich auch schon gemacht“* (IPA, Z. 131-133). Die Einschränkung beim Essen wird somit nicht als störend wahrgenommen, da die Beschäftigte eine Alternative gefunden hat, um dennoch satt zu werden. Auch für Frau E ist die Einschränkung beim Essen nichtig, da sie in einer späteren Aussage meint, dass es zu Hause doch auch nur ein Essen gibt (IPE, Z. 102, 103). Eine Beschäftigte aus der Gastronomie empfindet es ebenfalls als weniger dramatisch, was diese Aussage belegt: *„[...] es gibt schon ein paar Leute, die jammern, ob es nicht etwas anderes gibt, aber das können wir nicht machen, weil sonst wollen alle etwas anderes ... Sonst müssen sie eben etwas von zu Hause mitbringen“* (IPC, Z. 89-91). Mit der Option, selbst eine Jause mitbringen zu können, ist für diese Beschäftigte als auch für Herrn H (IPH, Z. 121-127) das Thema erledigt.

Lediglich zwei Interviewpersonen äußern sich sehr kritisch zur Essenssituation. So sieht es Frau F negativ, dass sie keine Möglichkeit hat, sich selbst ein Mittagsmenü auszuwählen: *„Reis hängt mir zum Hals heraus. Aber dann esse ich Salat. Mehr nicht. Aber den Reis esse*

*ich dann nicht. Ich mag auch nicht, wie heißt es ... Ja, ich mag schon Reis, aber nicht, wenn es ihn jeden Tag gibt“ (IPF, Z. 91-93). Der Äußerung von Frau F kann entnommen werden, dass es die Reisbeilage manchmal mehrere Tage nacheinander gibt. Obwohl ihr der Reis schmeckt, isst sie dann aus Protest nur die Salatbeilage. Abwechslung scheint die Beschäftigte somit beim Essen nicht wahrzunehmen.*

Ebenfalls negativ äußert sich Frau G zu dem Mittagessen: *„Aber wenn man nicht will muss man es auch nicht essen. Man kann auch eine Jause mitbringen, wenn man will. Nur ich muss, weil ich eine Zeit lang nichts gegessen habe, weil ich habe gestreikt, generell auch zu Hause und so. Ja, und dann haben sie zu mir gesagt, ich muss jetzt einfach essen. Und sie zwingen mich quasi zum essen. Und das finde ich jetzt einfach nicht fein, weil wenn mir etwas nicht schmeckt, dann muss ich es auch nicht essen, oder?“ (IPG, Z. 88-93). Bei dieser Erläuterung ist es für einen Außenstehenden, der nicht die ganze Geschichte von Frau G kennt, schwierig, sich ein Urteil darüber zu bilden. Denn ob diese Fremdbestimmung auch wirklich als eine negative wahrgenommen werden darf bzw. kann, bleibt dahin gestellt. Es könnte durchaus sein, dass es eine ärztliche Vorgabe ist, darauf zu schauen, dass die Beschäftigte, die schwere psychische Probleme hat und wie sie hier selbst schildert, auch ein gestörtes Essverhalten hat, regelmäßig ihre Mahlzeiten zu sich nimmt.*

### **Fremdbestimmung durch Betreuer**

In einer Erläuterung von einem Beschäftigten wird eine klare Fremdbestimmung während der Pausenzeit sichtbar. So erzählt er, dass er gerne in der Pause singt, dies jedoch von gewissen Betreuern als störend wahrgenommen wird: *„Ja eben ist Pause. Aber die Betreuer brauchen auch eine Pause ... von uns. Ich verstehe es manchmal aber nicht. Aber ich meine, wir brauchen auch Respekt. Ich muss ehrlich sagen, ich singe am Sunnahof eigentlich ganz ganz wenig. Und ich verstehe nicht, dass die Betreuer dagegen was haben. Das verstehe ich nicht“ (IPH, Z. 107-110). Bei diesem Zitat bringt Herr H zum Ausdruck, dass er mit Respekt und nicht von oben herab behandelt werden möchte. Er will nicht, dass man ihm befiehlt, etwas zu unterlassen. Er selbst sieht sich als eigenständige, erwachsene Person an und möchte auch von den Betreuern als eine solche gesehen und behandelt werden.*

## 6.2.3 Teilhabe

### 6.2.3.1 Bedeutung/ Funktion der Arbeit

Aus allen Interviews geht hervor, dass Arbeit für die Interviewpartner etwas Wichtiges ist und eine hohe Bedeutung einnimmt. So lauten beispielsweise die Antworten zweier Interviewpersonen auf die Frage, ob ihnen die Arbeit wichtig ist, wie folgt: *„Schon wichtig. Ich bin auf jeden Fall stolz auf meine Arbeit und mache sie gerne“* (IPB, Z. 115) und *„Die ist mir sehr sehr wichtig. Ich bin stolz auf meine Arbeit“* (IPH, Z. 168). Bei diesen Zitaten wird ersichtlich, dass Arbeit zur Steigerung des eigenen Wertes beiträgt, da die Interviewpersonen sehr stolz darauf sind, eine Arbeit zu haben.

Als ein ausschlaggebender Faktor, weswegen gearbeitet wird, kann vor allem die finanzielle Entlohnung gesehen werden. Die Wichtigkeit des Geldes, das für eine Arbeitsleistung erhalten wird, sprechen alle Beschäftigten an (IPA, Z. 191; IPB, Z. 133; IPC, Z. 139, 140; IPD, Z. 66-68; IPE, Z. 179; IPF, Z. 174, 175; IPG, Z. 205-207; IPH, Z. 172). Ebenso wird bei manchen Interviewpartnern in Zusammenhang mit der Entlohnung auf die Existenzsicherung hingewiesen: *„[...] ich gehe gerne Arbeiten, weil da verdienst du Geld. Und man braucht ja auch etwas zu essen. Und darum gehe ich arbeiten, damit ich etwas zum Leben habe“* (IPA, Z. 190-192). Dadurch wird ersichtlich, dass die Entlohnung, unabhängig davon, wie gering sie ausfällt bzw. ob diese tatsächlich der Existenzsicherung dient, bei den Beschäftigten eine große Bedeutung einnimmt. Doch Arbeit bedeutet für die Interviewpartner wesentlich mehr, als lediglich eine finanzielle Entlohnung. Neben dem finanziellen Aspekt wird in vielen Interviews die Langeweile im häuslichen Umfeld angesprochen. Beispielsweise antwortet Herr D auf die Frage, warum er überhaupt arbeitet mit den Worten: *„Weil Arbeit jung hält. Weißt du, ich bin doch ein Gigolo (lacht). Und außerdem wäre es mir zu Hause zu langweilig“* (IPD, Z. 64, 65). Auch zwei andere Beschäftigte meinen: *„[...] wenn ich keinen Job hätte, wäre mir viel zu langweilig zu Hause [...]“* (IPC, Z. 131, 132) und *„Das ist doch auch langweilig, nur zu Hause zu sitzen“* (IPA, Z. 190). Diese Interviewpersonen wollen nicht tätigkeitslos zu Hause herumzusitzen. Für sie dient die Beschäftigung auf dem Sunnahof als Mittel gegen Langeweile und bringt eine Abwechslung in das eigene Leben: *„Na, ich bin nicht der Mensch der so gerne zu Hause sitzt und nichts tut. Ich bin lieber draußen und mache einfach irgendwas“* (IPE, Z. 169, 170). Eine ähnliche Antwort gibt auch Frau F, die erklärt, dass sie *„zu Hause nicht so eingeschränkt sein will“* und *„einfach nach draußen [will]“* (IPF, Z. 166, 167). Durch die Arbeit am Sunnahof kommen die Beschäftigten aus ihren gewohnten vier Wänden raus und können etwas anderes tun, als zu Hause zu sitzen und, wie sie selber

sagen, „nur Fernseher zu schauen“ (IPF, Z. 167) und „zu verblöden“ (IPA, Z. 190). Sie können durch Arbeit aktiv werden, sich körperlich betätigen und ihre freie Zeit füllen, indem sie etwas Sinnvolles leisten. Letzt genannter Aspekt wird von einem Beschäftigten weiter ausgeführt, wenn er hinzufügt, dass er durch das Erbringen einer Leistung zufrieden mit sich selbst sein kann (IPB, Z. 119). Zudem wird von einer Beschäftigten folgende Begründung angegeben, weswegen sie einer Arbeit nachgeht: „*Ich finde Arbeit ... naja, wie soll ich sagen. Das gehört doch zu einem normalen Leben dazu. Oder? Das machen doch alle*“ (IPE, Z. 170-172). Für diese Interviewpartnerin ist es wichtig, trotz ihrer Behinderung zu arbeiten, da dies der Normalität entspricht und sie dadurch wie jeder andere Mensch ohne Behinderung wahrgenommen wird und als „normales“ Mitglied der Gesellschaft angesehen werden kann.

Darüber hinaus wird von drei Personen betont, dass auch der soziale Kontakt bei der Arbeit sehr wichtig ist. So ist für Frau E der Umgang mit anderen Leuten während der Arbeit bedeutend (IPE, Z. 163, 164) und Herr H weist darauf hin, dass es ihm wichtig ist, Freunde bei der Arbeit und Spaß mit anderen Leuten zu haben (IPH, Z. 172, 173). Ebenfalls ist für Frau C der Arbeitsplatz ein Ort für soziale Kontaktmöglichkeiten: „*[...] hier habe ich auch Freundinnen und kann mit ihnen reden und einmal etwas ausmachen*“ (IPC, Z. 132, 133). Das Ausüben einer Arbeitstätigkeit kann somit auch zur Erweiterung des sozialen Umfelds führen.

Außerdem geht aus den Interviews hervor, dass Arbeit auch das Gemeinschaftsgefühl stärken kann. Dies wird bspw. bei Frau F ersichtlich, wenn sie von einem Konflikt mit den anderen Beschäftigten während der Arbeitszeit erzählt und abschließend hinzufügt: „*Zum einen denke ich mir, ich gehe jetzt ganz. Aber das kann ich nicht ... den anderen gegenüber*“ (IPF, Z. 76, 77). Aus diesem Zitat lässt sich schließen, dass Frau F ein gewisses Pflichtbewusstsein entwickelt hat und sie wegen einem Konflikt nicht die anderen Beschäftigten alleine bei der Arbeit zurücklassen möchte. Sie nimmt sich und die anderen als Gemeinschaft wahr. Dies wird ebenfalls bei Herrn D erkennbar, wenn er berichtet, dass er sich und die anderen Beschäftigten in der Gastronomie als Team wahrnimmt und jeder anpacken muss, damit die Gäste dann auch ihre Sachen bekommen und zufrieden sind (IPD, Z. 115-118). Daraus ist zu schließen, dass sich Herr D einerseits nicht isoliert in seiner Tätigkeit sieht und andererseits für ihn jeder Beschäftigte gleich wichtig zu sein scheint. Jeder leistet seinen Beitrag in der Gastronomie, so dass am Schluss alles rundläuft.

Bei Frau C zeigt sich sowohl ein starkes Gemeinschaftsgefühl als auch das Gefühl des „Gebrauchtwerdens“, wenn sie berichtet, dass sie manchmal schon vor Arbeitsbeginn auf den Betrieb kommt: *„[...] dann trinke ich hier einen Kaffee ... und manchmal helfe ich den anderen oder ich schaue zu oder ich gehe einmal ein bisschen Luft schnappen (lacht)“* (IPC, Z. 64, 65). Ebenfalls scheint sich Frau E aus der Landwirtschaft durch die Arbeit mit den Tieren „gebraucht zu fühlen“. Sie scheint gegenüberüber den Tieren ein gewisses Pflicht- bzw. Verantwortungsgefühl entwickelt zu haben, da sie meint: *„Ja, ich komme gerne, weil die Tiere sind mir wichtig“* (IPE, Z. 167). Es wird ersichtlich, dass sich durch das Gefühl des Gebrauchtwerdens die Arbeitsmotivation der Beschäftigten steigert.

Aus einigen Interviews ist zudem zu entnehmen, dass die Beschäftigung am Sunnahof als Ablenkung von persönlichen Problemen dient. So antwortet ein Beschäftigter auf die Frage, warum er arbeitet folgendermaßen: *„Dass das Verlangen nach Alkohol nicht so stark ist. Es ist also sicherer hier zu arbeiten“* (IPB, Z. 118). Auch bei einem anderen Beschäftigten, der ein Alkoholproblem hatte, lässt sich eine ähnliche Aussage finden: *„Ich bin froh, dass ich hier bin und dass ich nicht mehr trinke. Nur noch ganz selten, ab und zu ein Radler“* (IPH, Z. 230, 231). Während Arbeit diese beiden Beschäftigten von einem verstärkten Alkoholkonsum ablenkt, erklärt eine Beschäftigte, die an schweren Depressionen leidet zunächst, dass der Sunnahof für sie eine Art Therapiestelle sei (IPG, Z. 177), verbessert sich jedoch gleich anschließend, indem sie meint: *„Oder eine Therapiestelle auch nicht. Der Sunnahof ist ein Projekt, das kann man schon so sagen. Also man arbeitet 8 Stunden hier und dann geht man nach Hause, am Abend. Und ja, ich habe vorher nur von 8 Uhr bis drei Uhr gearbeitet, aber das haben wir geändert und jetzt arbeite ich bis halb fünf und das ist schon anstrengend für mich und so. Aber ja, es passt soweit schon“* (IPG, Z. 178-181). Frau G ist sich zwar bewusst, dass der Sunnahof keine Therapiestelle ist, aber dennoch nimmt sie eine positive Veränderung durch die Arbeit am Sunnahof wahr: *„Ja, ich bin weniger in der Valduna. So kommt es mir vor. Und das ist schon gut, weil früher war ich viel öfters dort“* (IPG, Z. 259, 260). Der Sunnahof hilft Frau G trotz schwerer Depressionen, ein geregeltes Leben, d.h. auch ein Leben mit Arbeit, zu führen.

### **6.2.3.2 Unterstützungen**

#### **Unterstützung bei der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt**

Aus den Interviews ist zu entnehmen, dass der Sunnahof die Beschäftigten bei der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt unterstützt. So berichten zwei Beschäftigte: *„Man*

*hat auch schon etwas organisiert, dass ich schnuppern kann, aber im Moment haben die Leute noch nicht zurückgerufen. Weil ich sollte am ... was der XY [Leiter der Gärtnerei, M.G.] mir gesagt hat, er schaut, dass ich im Pferdebereich in Lustenau schnuppern kann“ (IPA, Z. 256-259) und „Ich habe ja jetzt Praktikum gehabt bei der Firma XY und ähm, vom Sunnahof und ähm ja, das ging jetzt eigentlich ein halbes Jahr [...]“ (IPE, Z. 233-235). Aus diesen Aussagen ist zu entnehmen, dass vom Sunnahof aus Schnupper- bzw. Praktikumsmöglichkeiten organisiert werden, um den Beschäftigten einen Einblick in den ersten Arbeitsmarkt zu geben, sie darauf vorzubereiten und dadurch erfolgreich zu vermitteln. Ebenso wie diese beiden Interviewpersonen erhält Frau C Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt. Ihr wurden und werden mit Hilfe des Sunnahofes verschiedene Schnuppermöglichkeiten in unterschiedlichsten Betrieben angeboten. So berichtet Frau C, dass sie einmal in einem Zoofachgeschäft geschnuppert hat: „[...] da sind Tiere und ja ähm da sind die Säcke, die Futtersäcke so schwer gewesen. Die Futtersäcke und dann habe ich jemanden fragen müssen und das hat der Chef nicht so gemocht“ (IPC, Z. 143-145). Trotz dieser scheinbar negativen Erfahrung, gibt Frau C ihre Hoffnung, vermittelt zu werden, nicht auf: „[...] jetzt sind wir schon wieder daran, eine Schnupperstelle zu suchen“ (IPC, Z. 141). Das „sind wir“ verdeutlicht, dass auch der Sunnahof an eine erfolgreiche Vermittlung von Frau C glaubt und sie dabei auch weiterhin unterstützt.*

### **Unterstützung bei arbeitsspezifischen Problemen**

Hinsichtlich der Unterstützung während der Arbeit äußern sich die Interviewpersonen sehr unterschiedlich. So erklärt Frau G in dem Interview, dass sie bei den Arbeitstätigkeiten in der Tischlerei keine Hilfe benötigt, da sie diese immer schnell verstehe (IPG, Z. 141, 142). Auch Herr D betont in dem Interview, dass aufgrund einer mehrjährigen Beschäftigung in der Gastronomie seine Tätigkeiten bereits routiniert erfolgen und keine Hilfe notwendig ist: „Nein, eigentlich brauche ich das nicht. Ich bin schon recht lange hier und kenne mich auch gut aus“ (IPD, Z. 58, 59). Hilfe bekommt Herr D, wie aus dem Interview zu entnehmen ist, eher präventiv. So wird bspw. von Seiten der pädagogischen Mitarbeiter und Bereichsleiter darauf geachtet, dass der Beschäftigte einer Arbeit nachgeht, die sein Kreuz nicht belastet und bei der er sich nicht so oft bücken muss (IPD, Z. 61, 62). Der Prävention von gesundheitlichen Risiken wird somit Beachtung geschenkt, indem der Arbeitsbereich und die Arbeitsbedingungen bzw. Arbeitsanforderungen der Belastungsgrenze angepasst werden.

Wie Herr D, so ist auch Frau E auf keine Unterstützung bei ihren Arbeitstätigkeiten in der Landwirtschaft angewiesen: *„Man hat mir das am Anfang immer ein-zweimal erklärt und dann wusste ich den Ablauf dann“* (IPE, Z. 69, 70). Lediglich bei der Schlachtung der Tiere brauchte Frau E anfangs seelische Unterstützung von ihrem Chef: *„[...] die Tiere sind ja hier um die Fleischproduktion in Gang zu setzen und dafür sind die Tiere ja eigentlich da. Am Anfang wo ich hergekommen bin, war mir das eigentlich gar nicht so geheuer, aber mein Chef hat mir das dann erklärt und dann habe ich das langsam so hingenommen wie es ist“* (IPE, Z. 210-213). Der Leiter der Landwirtschaft hat Frau E in einem Gespräch geholfen, auch die negativen/traurigeren Seiten der Landwirtschaft zu akzeptieren und zu lernen, damit umzugehen.

Während diese Interviewpersonen, wie ihre Aussagen aufzeigen, selbständig ihren Arbeiten nachgehen und bei konkreten Arbeitstätigkeiten keine Unterstützung benötigen, weisen andere darauf hin, dass sie schon hin und wieder Hilfe in Anspruch nehmen. So erzählt Herr B, dass er zwar bei seiner Arbeit wenig Unterstützung braucht, da er handwerklich sehr gut ist, er aber bei neuen Aufgaben zu Beginn etwas Hilfe vom Gärtnereileiter oder den pädagogischen Mitarbeitern der Gärtnerei benötigt, die er dann auch bekommt (IPB, Z. 86-88; 92-94). Vor allem den Gärtnereileiter sieht Herr B als eine geeignete Ansprechperson bei gärtnerischen Angelegenheiten bzw. Problemen, da dieser aufgrund seiner Ausbildung *„einen guten Durchblick“* (IPB, Z. 94) hat. Aber ansonsten benötigt Herr B kaum Unterstützung, da er, wie er in diesem Zusammenhang äußert, *„nur leicht geistig behindert“* (IPB, Z. 89) ist. Auch Frau A bekommt hin und wieder Unterstützung von dem Leiter oder den Mitarbeitern der Gärtnerei: *„Also man muss mir einiges erklären, weil wenn ich jetzt ein Jahr lang keine Tomaten mehr topfe, dann muss man mir wieder erklären, dass man sie tief topft und so.... Hilfe brauche ich ab und zu schon, aber das meiste weiß ich. Aber ich bin froh, wenn man es mir erklärt, weil dann kann ich nichts falsch machen (lacht)“* (IPA, Z. 64-67). Weiters meint sie *„Aber sie [die Leiter, M.G.] mögen das, wenn man es besser erklärt, weil dann kommt man auch besser mit“* (IPA, Z. 70, 71). Bei diesen Aussagen zeigt sich, dass Frau A hin und wieder auf Hilfe und Unterstützung angewiesen ist und froh darüber ist, dass sie diese auch auf dem Sunnahof erhält. Zudem kann aus letzterem Zitat geschlossen werden, dass die Leiter geduldig sind und Hilfe gerne anbieten.

Auch Herr H, der seine Arbeit in der Tischlerei als schwierig beschreibt, erklärt, dass er hin und wieder bei gewissen Tätigkeiten den Tischlereileiter, die pädagogische Mitarbeiterin oder den Zivildienner zur Hilfe ziehen muss (IPH, Z. 90, 91; 137, 138). Herr H meint: *„[...] es sind einfach viele Sachen, wo ich nicht wüsste, wie das geht und da brauche ich dann*

*Unterstützung*“ (IPH, Z. 141, 142). Herr H, der sehr zufrieden mit der Unterstützung ist (IPH, Z. 144), zieht jedoch auch einen Vergleich zu anderen Arbeitskollegen und fügt in dem Interview hinzu: „[...] wenn jetzt XY [Tischlereileiter] mir das erklärt und mir das zeigt, dann schaue ich und beim ersten Mal kann ich das machen. Aber wenn XY das anderen Leuten zeigen muss, ähm, dann machen die ... und dann muss er wieder zu ihnen hingehen und wieder schauen. Es ist immer oft das gleiche und ähm ja, ich kapiere es immer gleich einmal“ (IPH, Z. 91-94). Mit dieser Aussage möchte er aufzeigen, dass er weniger Unterstützung benötigt, als andere Beschäftigte und recht selbständig arbeiten kann. Er verdeutlicht, dass er konzentriert bei seiner Arbeit ist und eine Erklärung lediglich einmal benötigt und dann auch weiß, was zu tun ist. Zudem macht der Beschäftigte in dem Interview darauf aufmerksam, dass er zwar ab und zu Hilfe benötigt, aber auch selbst versucht, den Tischlereileitern seine Hilfe anzubieten: „Ich muss sagen, ich bin gelernter Tischler und ich muss echt sagen, wenn ich den XY [Tischlereileiter] und die XX [Mitarbeiterin in Tischlerei] ein bisschen unterstütze und sage, was können wir da verändern und schauen, was gut ist, was passt“ (IPH, Z. 226-228). Für Herrn H beruht Unterstützung somit auf Gegenseitigkeit. Mit der Betonung der Gegenseitigkeit versucht der Beschäftigte den Begriff „Unterstützung“ zu relativieren. Dieser scheint für Herrn H zunächst etwas negativ behaftet zu sein, weswegen er darauf aufmerksam macht, dass er im Vergleich zu anderen weniger Unterstützung benötigt. Es macht den Eindruck, als würde Herr H eine einseitige Unterstützung seitens der Tischlereileiter als Einschränkung seiner Selbstständigkeit wahrnehmen. Mittels der Verdeutlichung, dass jedoch auch er den Tischlereileitern Hilfe anbietet, wo er kann, versucht er ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ihm und den Leitern bzw. Betreuern zu schaffen und somit Hierarchie- bzw. Machtverhältnisse zu relativieren. Ähnlich wie Herr B, weist Frau F darauf hin, dass nicht nur sie selbst bei Problemen während der Arbeit Hilfe von ihrem Chef, Bekannten oder Mitarbeitern in Anspruch nimmt. Sie erklärt: „Die helfen mir dann, aber das ist ja umgekehrt auch so“ (IPF, Z. 128, 129). Frau F versucht den anderen zu helfen, wenn sie kann. Sie zeigt mit dieser Aussage auf, dass Hilfe etwas ist, das nicht nur die Beschäftigten am Sunnahof hin und wieder brauchen, sondern alle Menschen.

### **Unterstützung bei persönlichen Problemen**

Unterstützung bekommen die Beschäftigten auf dem Sunnahof auch bei persönlichen Problemen. Zwei Interviewpersonen heben die soziale und emotionale Unterstützung im Betrieb durch die Bereichsleiter bzw. die pädagogischen Mitarbeiter hervor. So berichtet Frau C, dass sie sowohl bei ihrer Arbeit als auch im privaten Bereich immer jemanden zum reden

hat (IPC, Z. 97-99). Bezogen auf ihre Arbeit am Sunnahof nennt Frau C explizit ihre Chefinnen aus der Gastronomie, zu denen sie bspw. bei persönlichen Konflikten mit anderen Arbeitskollegen gehen kann (IPC, Z. 45-50). Dass sich die Bereichsleiterinnen der Gastronomie für Gespräche Zeit nehmen und für eine angenehme Atmosphäre in der Gruppe sorgen, trägt zum subjektiven Wohlbefinden und zur Zufriedenheit der Beschäftigten bei. Auch Frau G erwähnt mehrmals im Interview, dass sie bei psychischen Problemen Unterstützung im Sinne eines persönlichen Gespräches benötigt und dieses dann auch von den Tischlereileitern bzw. einer pädagogischen Mitarbeiterin bekommt (IPG, Z. 137, 138). Die Tischlereileiter bzw. pädagogische Mitarbeiterin des Sunnahofes sind für Frau G da, wenn diese ein psychisches Tief hat und versuchen sie seelisch zu unterstützen. Dass die Beschäftigte mit ihren Problemen nicht allein gelassen wird, zeigt sich auch in folgendem Zitat: *„Also hier wird man schon teils auch betreut, glaube ich einmal. Also ich schon, wenn es mir wirklich schlecht geht, sind sie für mich da. Sie können mir nicht wirklich gutes tun, außer dass ich in die Valduna gehe. Aber wenn ich in der Valduna bin, dann besucht mich die XX [Mitarbeiterin in Tischlerei] ab und zu schon. Also es ist schon gut so“* (IPG, Z. 185-188). Dass auch ihre psychischen Tiefs am Sunnahof akzeptiert werden bzw. seitens der Leiter und pädagogischen Mitarbeiter auf diese eingegangen wird, scheint die Beschäftigte als positiv zu erleben. Sie ist sich zwar bewusst, dass der Sunnahof nicht wirklich eine Therapiestelle ist, aber dennoch schätzt sie die Bemühungen einzelner Personen, ihr helfen zu wollen und ein offenes Ohr für ihre Probleme zu haben.

### **6.2.3.3 Soziale Kontakte**

#### **Kontakt zu anderen Mitarbeitern**

Trotz der hin und wieder anfallenden Konflikte zwischen den Beschäftigten (vgl. 6.2.1.2 Konflikte mit anderen Beschäftigten), ist aus vielen Interviews zu entnehmen, dass der Kontakt zu den anderen Beschäftigten als sehr wichtig empfunden wird. So betont Frau A, dass sie während der Arbeit gerne mit andern Beschäftigten redet (IPA, Z. 62). Zu einzelnen Personen hat sie sogar so ein gutes Verhältnis, dass sie mit diesen auch außerhalb ihrer Arbeitszeit zu tun hat: *„Und sonst habe ich mit der XX und mit dem XY viel Kontakt. Das sind eigentlich gute Freunde von mir. Und ja ... den XY habe ich gestern zu meiner Geburtstagsfeier eingeladen. Ich wollte auch die XYZ einladen, aber die kann leider nicht kommen“* (IPA, Z. 166-168). Auch bei Frau C wird deutlich, dass der Kontakt zu den anderen Beschäftigten einen hohen Stellenwert einnimmt und dieser auch außerhalb der Arbeitszeit gesucht wird. Sie berichtet in dem Interview, dass sie sich zwar mit allen Beschäftigten gut

verstehe, am meisten Kontakt aber zu jenen Mitarbeitern habe, die im Sunnahof Tufers Wohnheim leben. In diesem Wohnheim sind die Beschäftigten 24h betreut und Frau C erzählt, dass sie hin und wieder am Wochenende bei ihnen anruft, um sich zu erkundigen, ob sie etwas unternehmen. Dann gehe sie manchmal mit den anderen Beschäftigten und den Betreuern zum Wildpark oder am Bodensee spazieren (IPC, Z. 101-108). Ebenso ist Frau F der Kontakt zu anderen Beschäftigten wichtig und geht über die Arbeit hinaus. So berichtet sie, dass sie auch privat von einigen die Handynummer habe und mit diesen hin und wieder telefoniere (IPF, Z. 143). Ebenfalls scheint für Herrn D ein guter sozialer Kontakt zu den anderen Beschäftigten und somit ein gutes Arbeitsklima wichtig zu sein: „[...] weißt du, ich bin auch gerne hier, weil wir alle gut miteinander auskommen. Alt und jung“ (IPD, Z. 110, 111). Ob der Kontakt zu den anderen Beschäftigten auch privat gepflegt wird, bleibt in dem Interview jedoch unbeantwortet. Bei zwei anderen Interviewpersonen wird hingegen deutlich, dass der Kontakt zu den anderen Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit nicht besteht. So erzählt Frau G, dass sie sich zwar mit allen Mitarbeitern am Sunnahof gut verstehe (IPG, Z. 32, 33, 144), aber dennoch der Kontakt zu den anderen außerhalb des Betriebes abbricht. Hier hat sie nur mit zwei Beschäftigten, die zufällig mit ihr im Wohnheim zusammenleben, Kontakt (IPG, Z. 157, 158). Ansonsten jedoch mit niemanden, was die Beschäftigte nicht stört: „[...] eigentlich bin ich froh, weil ich bin nicht so ein Typ, der wirklich einen Freundeskreis hat. Ich habe meine beste Freundin und so und das reicht mir“ (IPG, Z. 160, 161). Auch Herr H berichtet, dass er sich mit den anderen Beschäftigten gut versteht (IPH, Z. 151, 152) und ihm Freundschaften bei der Arbeit sehr wichtig sind (IPH, Z. 172, 173). Dennoch fügt er hinzu, dass privat weniger Kontakt zu den anderen Beschäftigten bestehe und begründet dies folgendermaßen: „Ich möchte nicht sehr eng machen, weil wir sehen uns immer am Sunnahof bei den Arbeiten und ich möchte auch ein bisschen Abstand haben“ (IPH, Z. 158, 159). Die Trennung des Arbeitsplatzes und des Privatlebens ist Herrn H sehr wichtig. Nach den bisherigen Erläuterungen entsteht der Eindruck, als wäre der Kontakt zu den anderen Beschäftigten während der Arbeit allen Interviewpersonen wichtig. Diese Annahme ist jedoch zu widerlegen. So geht in dem Interview mit Herrn B hervor, dass der Kontakt zu anderen Arbeitskollegen zwar vorhanden ist (IPB, Z. 97, 102), dieser jedoch als weniger bedeutsam erachtet wird, was folgende Aussage belegt: „Arbeit ist mir nämlich wichtiger als plappern. Das bin ich eben so gewohnt. Wenn die anderen dann plappern, gebe ich nur kurz eine Antwort und gehe dann weiter. Weil ich weiß, dass man so kein Geschäft macht“ (IPB, Z. 97-100). Herr B, der bereits einmal einen geschützten Arbeitsplatz hatte, nimmt auch die Arbeit auf dem Sunnahof wahr wie eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Er ist mit vollem Einsatz und Ernst bei seiner Arbeit. Freundschaften auf dem Sunnahof zu schließen, ist für den Beschäftigten Nebensache.

Ebenfalls scheint auch Frau E keine Freundschaften bei ihrer Arbeit geschlossen zu haben. Auf die Frage, mit wem sie am meisten Kontakt bei der Arbeit hat, antwortet diese: „*Kontakt weniger. Es sind eher Arbeitskollegen*“ (IPE, Z. 146). Unter Kontakt scheint die Beschäftigte mehr zu verstehen, als den Umgang bzw. die Begegnung mit anderen Menschen. Kontakt interpretiert sie in dem Interview als Freundschaft, als etwas, das über die Arbeit hinausgeht. Auch die Aussage, dass sie lieber alleine arbeitet, da sie eine Einzelgängerin sei (IPE, Z. 117, 118) lässt darauf schließen, dass für Frau E Freundschaften bei der Arbeit bzw. durch die Arbeit weniger wichtig sind. Dies lässt sich auch durch eine spätere Aussage, dass sie mit den Personen aus den anderen Arbeitsbereichen gar nichts zu tun habe (IPE, Z. 148, 149), bestätigen. Frau E sucht den Kontakt zu den anderen Beschäftigten nicht und arbeitet lieber alleine.

### **Kontakt nach Außen**

Aus den Interviews geht hervor, dass durch die Beschäftigung am Sunnahof der Kontakt zu Personen, die nicht am Sunnahof arbeiten, auf zweierlei Arten zustande kommt: Einerseits kann dieser Kontakt während der eigenen Arbeit auftreten, andererseits kann er auch bei diversen Festen am Sunnahof entstehen.

In allen Interviews wird ersichtlich, dass auf die eine oder andere Art, während der eigenen Arbeit auch der Kontakt zu Menschen ohne Behinderung stattfindet.

In der Gärtnerei besteht bspw. die Möglichkeit des Kundenkontaktes, welcher für Frau A sehr bedeutend ist: „*Ich mag das total gerne der Kundschaft zu helfen. Ich kann es mir einfach nicht vorstellen in einer Gärtnerei zu sein, in der ich nicht der Kundschaft helfen kann. Das wäre nichts für mich (lacht)*“ (IPA, Z. 173-175). Den Kontakt zu den Kunden beschreibt sie folgendermaßen: „*Ja, ich trage ihnen manchmal eine Kiste oder wenn sie eine Pflanze oder so brauchen, dann frage ich: Kann ich ihnen helfen? ... Und dann gebe ich ihnen Pflanzen und so. Oder ich zeige ihnen wo die Kassa ist oder trage es ihnen zum Auto. Und die sind dann auch ganz freundlich und ja, das macht mir eine Freude*“ (IPA, Z. 177-180). In ihrer Hilfsbereitschaft, ihrem Wissen über Pflanzen oder den Standort der Kassa lässt sich bei Frau A auch ein gewisser Stolz erkennen. Die Beschäftigte kann anderen Menschen ihr Können zeigen und in die Rolle der helfenden Person schlüpfen. Nun ist es nicht sie selbst, die auf Hilfe und Unterstützung angewiesen ist, sondern sie kann Menschen ohne Behinderung

helfend zur Seite stehen und ihr Wissen weitergeben. Die Hilfe wird, wie aus folgendem Zitat hervorgeht, auch von der Kundschaft wertgeschätzt und anerkannt: „[...] oft kriegt man auch Geld, wenn man Pflanzen jemandem zum Auto bringt. Als Dankeschön einfach ... Und ich habe eine Schokolade auch schon bekommen von der Kundschaft“ (IPA, Z. 204-206). Auch Herr B weist auf den Kundenkontakt in der Gärtnerei hin und betont, dass der richtige Umgang mit den Kunden sehr wichtig ist: „[...] bei der Kundschaft, da ist der Kontakt wichtig ... Aber es hängt immer vom Wetter ab, wie viele Kunden dann kommen. Den Kundenkontakt habe ich auch in der Lehre gelernt. Das ist ganz wichtig“ (IPB, Z. 110-113). Für die Beschäftigten aus der Gärtnerei besteht der Kundenkontakt jedoch nicht nur direkt auf dem Betrieb, sondern auch bei Außenarbeiten, bei denen u.a. Privatgärten gepflegt werden: „Und von anderen den Garten machen, also von sagen wir von einer Kundschaft. Weil sie es selber nicht mehr kann, oder keine Zeit hat. Dann machen wir den Garten und ja .... Die sind dann auch immer ganz nett und dankbar“ (IPA, Z. 92-94). Aus dieser Aussage ist zu entnehmen, dass die Beschäftigten auch von der Kundschaft außerhalb des Betriebes das Gefühl vermittelt bekommen, mit ihrer Arbeit etwas Gutes zu tun, anderen Leuten zu helfen und ihnen eine Freude zu machen.

Auch bei den Beschäftigten aus der Gastronomie besteht der Kontakt zu den Gästen, die auf den Sunnahof kommen. Auf die Frage, ob Frau C mit den Gästen auch ins Gespräch komme, meint diese: „Ja, das schon ... Wenn sie mich zum Beispiel fragen, wie man Hofsprecherin wird“ (IPC, Z. 111). Frau C ist der kommunikative Umgang mit den Gästen sehr wichtig: „[...] ich bin froh, wenn ein paar Gäste kommen und fragen“ (IPC, Z. 131). Sie scheint Gefallen daran zu haben, mit anderen Leuten in Kontakt zu treten und den Gästen den Sunnahof bzw. ihre Arbeiten zu erklären. Die Rolle als Hofsprecherin stellt somit für Frau C eine ideale zusätzliche Arbeitsaufgabe dar: „Ich bin jetzt schon zum zweiten Mal Hofsprecherin. Da mache ich dann Krankenbesuche, bin bei der Führung dabei, wie heute (lacht), Hofversammlung vorbereiten, ... wenn unsere Leute Probleme haben, diese lösen“ (IPC, Z. 116-118). Als Hofsprecherin hat Frau C die Möglichkeit, sowohl mit Gästen als auch mit den anderen Arbeitskollegen häufiger ins Gespräch zu kommen und ihr, wie es scheint, großes Bedürfnis nach sozialen Kontakten zu befriedigen. Auch Herr D aus der Gastronomie ist ein kontaktfreudiger Mensch. Dies wird vor allem ersichtlich, wenn der Beschäftigte von den Arbeiten berichtet, die er sehr gerne macht: „Verkaufen tue ich gerne. Und was tue ich noch gerne. Ähm, an der Theke kellnern und so. Weil da kann man auch ein Schwätzchen tun, weißt du, mit den Leuten und so“ (IPD, Z. 52, 53). Bestimmte Arbeitstätigkeiten wie das Verkaufen und das Kellnern erleichtern dem Beschäftigten die Kontaktaufnahme zu den

Gästen, weswegen er diese vermutlich auch gerne macht. Den Besuchern tritt er offen und freundlich gegenüber, was sich aus folgender Aussage schließen lässt: *„Weißt du, ich kann auch gut mit Leuten. Das hat man mir auch schon gesagt“* (IPD, Z. 42, 43). Er ist sichtlich stolz, dass ihm der Kontakt zu fremden Leuten nicht schwer fällt und dass er für seine sozialen Kompetenzen auch schon Lob erhalten hat. Dieses Lob hat sein Selbstbewusstsein scheinbar sehr gestärkt. Darüber hinaus trägt auch das Verkaufen eigener Produkte, sei es in der Gärtnerei oder im Hofladen, dazu bei, dass die Beschäftigten den Sinn und Wert der eigenen Arbeit sehen.

Obwohl in der Landwirtschaft kein direkter Kundenkontakt, wie in der Gastronomie oder Gärtnerei besteht, haben die Beschäftigten dennoch Kontakt zu den Besuchern. Bei beiden Interviewpartnern aus der Landwirtschaft wird ersichtlich, dass vor allem die Tiere den Kontakt zu den Besuchern fördern und als Kommunikationshilfe dienen. So berichtet Frau E: *„Da kommen öfters Leute. Besonders wenn es wärmer wird, da kommen viele Leute. Und mit denen rede ich und wenn sie Fragen haben, zum Beispiel wegen den Tieren oder so, dann kann man schon einiges über die Tiere erzählen und so. Und die Kinder die freuen sich ja immer, wenn sie die Tiere streicheln dürfen“* (IPE, Z. 158-161). Frau E scheint stolz darüber zu sein, sich bei ihrer Arbeit und im Betrieb so gut auszukennen. Gerne teilt sie ihr Wissen über die Tiere mit den Gästen. Auch Frau F berichtet, dass sie den Besuchern die Tiere und den Nachwuchs zeigt (IPF, Z. 153) und fährt fort: *„Dann haben die Leute richtig eine Freude und so. Ja und dann rede ich mit ihnen und erzähle ihnen, wie es abläuft und generell was ich so machen muss“* (IPF, Z. 153-155). Die Beschäftigte erzählt, dass sie den Besuchern gerne alles erklärt und sie manchmal sogar ein Mikrofon brauchen würde, um für alle hörbar zu sein (IPF, Z. 157, 158). Die Erzählung von Frau F hinterlässt den Eindruck, als würde sie voller Stolz den Besuchern ihre Arbeit, vor allem aber die Tiere zeigen. Das Interesse der Besucher wirkt sich sehr positiv auf das Selbstbewusstsein der Beschäftigten aus. Durch die Fragen, kann sie die Rolle der Auskunft gebenden Person einnehmen und ihr Wissen weitergeben. Zudem kann das Reden vor größerem Publikum den Selbstwert und das Selbstbewusstsein von Frau F enorm stärken.

Ebenfalls kann auch aus den Aussagen der Tischlereibesetzten der Schluss gezogen werden, dass der Kontakt zu den Besuchern vorhanden ist: *„Ja, also ich erkläre zum Beispiel die Reibbretter, das mache ich schon. Ich zeige das den Gästen. Das ist auch für mich wichtig“* (IPH, Z. 162, 163) und *„Der Sunnahof ist einfach etwas bekanntes, da kommen einfach viele kleine Kinder und so. Manchmal, wenn sie mich fragen, was machst du da, dann zeige ich ihnen aber schon meine Arbeit [...]“* (IPG, Z. 167-170). Aus den Zitaten geht

hervor, dass die Tischlereibeschäftigten Gefallen daran haben, ihre Arbeiten den Besuchern zu erklären und ihr Fachwissen weiterzugeben.

Weiters ermöglichen die verschiedensten Feste den Beschäftigten, mit Menschen ohne Behinderung in Kontakt zu treten. Dies kann bei Geburtstagsfeiern, Taufen oder Hochzeiten, die am Sunnahof stattfinden, geschehen oder auch bei den eigenen Sunnahoffesten wie bspw. der 10-Jahres Feier, dem Frühlingsfest, dem Sommernachtsfest oder dem Kürbisfest (IPC, Z. 154, 155; IPF, Z. 202; IPH, Z. 200, 201).

Zu den diversen Sunnahoffesten kommen laut Frau A *„alle möglichen [Leute], die gerade wollen“* (IPA, Z. 230). Beschrieben werden diese Feste von den Beschäftigten folgendermaßen: *„Also ja, da kommen viele Leute. Politiker ähm ... Eltern, Freunde, Bekannte, Verwandte und so weiter. Dann tun wir feiern, trinken, grillen ähm, erzählen was es alles Neues auf dem Hof gibt ja“* (IPF, Z. 203, 204) und *„Ja. Das sind so Veranstaltungen, da kannst du hin kommen ... Manchmal gehen die Feiern sogar über zwei Tage und da kommen sehr viele Leute und da wird dann die Musik gespielt, von der Kapelle, und alles und so und ja ähm ist eigentlich ganz lustig“* (IPE, Z. 198-200) und *„Da kann man dann trinken, essen, Musik spielt. Also das ist voll lässig. Ja, da kommen die verschiedensten Leute: Kinder, Familien, von außen eben“* (IPG, Z. 240-242) und *„[...] da redet man dann mit anderen Leuten und kann ihnen alles erklären und so. Also den Sunnahof“* (IPA, Z. 227, 228).

Aus diesen Erzählungen der Beschäftigten geht hervor, dass nicht nur betriebsintern gefeiert wird, sondern die Feste auch für Menschen, die nicht am Sunnahof beschäftigte sind, offen stehen. Die Präsentation von Neuigkeiten des Betriebes vor verschiedensten Besuchern, darunter auch Politikern, kann bei den Beschäftigten das Gefühl auslösen, sich ernstgenommen zu fühlen. Durch das Interesse der Besucher an ihrer Arbeit, fühlen sie sich akzeptiert und anerkannt. Von den Interviewpersonen werden diese Feste positiv wahrgenommen, was die Aussage von Herrn B nochmals belegt: *„Da bin ich natürlich auch immer dabei und es ist einfach super“* (IPB, Z. 140).

Auf diesen Festen haben die Beschäftigten zudem die Möglichkeit, zu arbeiten: *„Es ist sehr viel los. Es ist aber nicht nur Arbeit. Wenn ich reinkomme, es sind sehr viele Leute da und es ist sehr viel los. Ich arbeite ein bisschen und mache Gaudi und dann ist fertig. Also Spaß macht es schon auch“* (IPH, Z. 207-209). Diesem Zitat ist zu entnehmen, dass die Beschäftigten auf solchen Festen gerne mitarbeiten, da dabei der Spaß im Vordergrund steht. Ebenfalls berichtet Frau G dass sie beim Frühlingsfest in der Tischlerei arbeitet: *„Herzchen schleifen mache ich dann für den Muttertag. Das wird dann ganz lässig. Da ist so ein Herz*

*mit einem Draht und innen drin so eine selbst gemachte Glaskugel. Aber ganz schön, echt. Die machen wir dann auch mit den Kindern“ (IPG, Z. 244-247).* Die Tischlereibesetzten bekommen durch solche Feste die Möglichkeit, mit Kindern in Kontakt zu treten, gemeinsam mit diesen zu werken und ihnen ihr Wissen weiterzugeben.

Auf den Sunnahoffesten können die Beschäftigten jedoch nicht nur ihre Leistungen in Bezug auf die Arbeit im Betrieb zeigen, sondern auch ihre individuellen Talente präsentieren. So erzählt Herr B im Interview auch von seiner Leidenschaft, dem Gedichte schreiben. Über 200 Gedichte habe er schon verfasst und fügt stolz hinzu: *„[...] und ja, die trage ich dann auch bei Festen am Sunnahof vor“ (IPB, Z. 122, 123).* Herr B bekommt auf dem Sunnahof die Möglichkeit, seine persönlich geschriebenen Gedichte und somit sein Talent vor einem größeren, öffentlichen Publikum vorzutragen. Der Beschäftigte kann den Gästen sein Können präsentieren, was sein Selbstwertgefühl steigert. Ebenfalls wurde der Wunsch von Herrn H, auf einer Bühne vor Publikum zu stehen, bei einem Sunnahoffest erfüllt: *„[...] früher, mein Traum war immer, dass ich einmal auf der Bühne stehen kann. Jetzt stehe ich auf der Bühne, weil ich tanze in Hohenems und wir haben auch viele Auftritte. Ich muss sagen, wir haben 10-Jahre Sunnahof gehabt und da habe ich einen Auftritt gehabt mit meiner Gruppe und eine Generalprobe gehabt und das war toll und alle haben geklatscht und so“ (IPH, Z. 213-216).* Die Möglichkeit vor Publikum aufzutreten, scheinen diese Beschäftigten sehr zu schätzen, da ihre Fähigkeiten dadurch von der Gesellschaft wahrgenommen werden. Das anerkennende Klatschen seitens des Publikums kann zudem zu einer Steigerung des Selbstwertgefühls beitragen.

## 7. Beantwortung der Forschungsfrage(n)

In dieser Arbeit wurde versucht, die Antwort auf folgende Hauptforschungsfrage zu finden:

- **Wie wirkt sich die Arbeit auf dem landwirtschaftlichen Betrieb „Sunnahof“ auf die Lebensqualität der beschäftigten Menschen mit geistiger Behinderung aus?**

Da es sich bei dem Begriff der Lebensqualität um einen sehr umfassenden und komplexen Begriff handelt, wurde dieser im theoretischen Teil der Arbeit auf drei Kerndimensionen eingeschränkt (subjektives Wohlbefinden, Selbstbestimmung, Teilhabe). Diese Kerndimensionen wurden als Subfragen formuliert, um die Beantwortung der Hauptforschungsfrage zu ermöglichen. Mit Hilfe der Beantwortung der drei Subfragen sollen in diesem Kapitel Rückschlüsse gezogen werden, inwiefern sich die Arbeit auf dem landwirtschaftlichen Betrieb Sunnahof positiv oder negativ auf die Lebensqualität der Beschäftigten auswirkt.

### 7.1 Wie wirkt sich die Arbeit auf das subjektive Wohlbefinden aus?

In allen Interviews können Aussagen aufgefunden werden, in denen sich die Befragten zufrieden zu der Beschäftigung am Sunnahof äußern und den landwirtschaftlichen Betrieb positiv wahrnehmen. Die Gründe dafür sind sehr unterschiedlich. So erfahren die Beschäftigten bspw. die Weitläufigkeit des landwirtschaftlichen Betriebes, aber auch die Nähe zu den Tieren, die solch ein Betrieb bietet, als angenehm. Zudem wird der Sunnahof von Beschäftigten im Vergleich zu anderen Betrieben (unabhängig davon, ob am ersten oder dritten Arbeitsmarkt) hervorgehoben und als besser bewertet. Diese positive Bewertung hängt vor allem damit zusammen, dass, nach Angaben der Interviewpersonen, auf dem Sunnahof - im Gegensatz zu manch anderen Betrieben - individuelle Bedürfnisse berücksichtigt werden und das Wohlbefinden einer Person im Vordergrund steht. Es geht aus einigen Interviews hervor, dass für manche Beschäftigte die Möglichkeit besteht, sich in der Mittagspause im angrenzenden Wohnheim auszuruhen; ein Beschäftigter aufgrund seiner Kreuzprobleme von der Gärtnerei in die Gastronomie wechseln konnte, um einer weniger belastenden Arbeit nachzugehen; am Sunnahof regelmäßig nach dem persönlichen Wohlergehen gefragt wird und die Beschäftigten gefördert werden. Durch diese Aufzählung wird ersichtlich, dass individuelle Bedürfnisse berücksichtigt werden und die Förderung individueller Fähigkeiten nicht vernachlässigt wird.

Zudem lässt auch die hohe Zufriedenheit der Beschäftigten hinsichtlich ihres eigenen Arbeitsbereiches und den dort anfallenden Tätigkeiten den Rückschluss zu, dass diese den Wünschen und Bedürfnissen der Interviewpersonen entsprechen und sich daher positiv auf das subjektive Wohlbefinden auswirken. Neben den eigenen Arbeitstätigkeiten können auch die Zusatzangebote des Sunnahofes wie der Besuch der „Schule am Sunnahof“, die Mitarbeit bei „Mensch-Tier-Natur“ oder die Mitarbeit bei Festen am Sunnahof zu einer Steigerung des subjektiven Wohlbefindens beitragen. Dies wird vor allem dann ersichtlich, wenn eine Interviewperson begeistert von diesen Angeboten erzählt und sie mit den Schlüsselbegriffen „Spaß“ und „Freude“ verbindet.

Ebenfalls hat die Unterstützung bei arbeitsspezifischen sowie persönlichen Problemen Einfluss auf das subjektive Wohlbefinden. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass die Beschäftigten, wenn nötig, Unterstützung bei ihren Arbeitstätigkeiten von Seiten der Bereichsleiter, pädagogischen Mitarbeiter und dem Zivildienstler erhalten und diese darüber hinaus auch für persönliche Probleme der Beschäftigten (Konflikte mit anderen Arbeitskollegen, psychische Probleme) ein offenes Ohr haben.

Trotz der angesprochenen positiven Aspekte wurden in den Interviews auch Probleme und Belastungen, die sich durch die Beschäftigung am Sunnahof ergeben, thematisiert. So kommt es hin und wieder aus unterschiedlichsten Gründen zu Konflikten zwischen den Beschäftigten. Solche Konflikte schränken das subjektive Wohlbefinden jedoch nur vorübergehend ein, da, wie aus den Interviews hervorgeht, alle Interviewpartner eine für sie passende Lösung gefunden haben, um mit einer Konfliktsituation umzugehen.

Als ein gravierendes Problem kann die Wahrnehmung einer ungleichen Arbeitsverteilung seitens einiger Beschäftigten gesehen werden. Vor allem Interviewpersonen aus der Landwirtschaft und der Tischlerei haben den Eindruck, mehr zu leisten, als andere im selben Arbeitsbereich, was einen negativen Einfluss auf deren Arbeitsmotivation haben und zu einer Verringerung des Wohlbefindens führen kann.

Weiters werden in den Interviews auch körperliche Anstrengungen und Belastungen durch die Arbeit am Sunnahof genannt. Diese schränken das subjektive Wohlbefinden bzw. die Zufriedenheit der Beschäftigten jedoch nicht ein, da alle Beschäftigten in einem anschließenden Satz ihre zunächst negativen Aussagen relativieren. So wird die zunächst geäußerte Kritik, dass gewisse Tätigkeiten in der Gärtnerei und der Landwirtschaft sehr anstrengend sind (z.B. Misten, Rasenmähen, stehende Arbeiten, Arbeiten in der Hitze), mit den Worten „das gehört eben dazu“ bzw. „eigentlich kann ich sitzen“ wieder entschärft. Auch

ein Beschäftigter aus der Gastronomie mildert seine kritische Stellungnahme hinsichtlich des Platzproblems in der Küche ab, indem er darauf aufmerksam macht, dass die Küche bald ausgebaut und somit das Problem gelöst wird. Durch das Lösen des Platzmangels wird ersichtlich, dass dem subjektiven Wohlbefinden der Beschäftigten Beachtung geschenkt wird und der Sunnahof versucht, gute Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Auch bei dem Beschäftigten aus der Gärtnerei, dem die Hitze und stehende Arbeiten zu schaffen machen, wird durch die anknüpfende Aussage, dass er oft bei der Arbeit sitzen kann, ersichtlich, dass auf das subjektive Wohlbefinden der Beschäftigten geachtet wird. Dies wird auch deutlich, wenn die Beschäftigten von verschiedenen gesundheitlichen Problemen (bspw. Kreuzprobleme, psychische Probleme, Müdigkeit etc.) sprechen, die bei der Arbeitsverteilung berücksichtigt werden.

Weiters geht aus den Interviews hervor, dass das Taschengeld das subjektive Wohlbefinden bei einem Teil der Beschäftigten einschränkt. Vor allem jene Interviewpartner, die schon einmal einen geschützten Arbeitsplatz hatten bzw. einmal eine höhere Entlohnung erhalten haben, drücken eindeutig ihre Unzufriedenheit aus. Während für diese Beschäftigten das Taschengeld ein entscheidender Kritikpunkt darstellt, scheint es das subjektive Wohlbefinden der anderen Beschäftigten, von denen noch keiner einen geschützten Arbeitsplatz bzw. einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt hatte, nicht zu beeinflussen. Diese Interviewpartner heben andere positive Aspekte der Beschäftigung hervor (Spaß und Freude an der Arbeit, Kontakt zu Tieren), wodurch es ihnen scheinbar leichter fällt, die geringe Entlohnung zu akzeptieren.

Hinsichtlich der beruflichen Zukunftserwartungen hat sich gezeigt, dass diese sehr unterschiedlich sind. Während sich vor allem die pensionierten Beschäftigten auch in Zukunft auf dem Sunnahof sehen, wünschen sich andere wiederum eine erfolgreiche Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt. Der Wunsch des Verlassens des Sunnahofes ist jedoch nicht auf eine negative Beurteilung des Betriebes bzw. der eigenen Arbeit zurückzuführen, da sich die Beschäftigten ansonsten nicht in einem ähnlichen wenn nicht gleichen Berufsfeld sehen würden. Als Gründe werden vielmehr das Kennenlernen neuer Arbeiten und somit die Erweiterung der eigenen beruflichen Kompetenzen sowie das Knüpfen neuer sozialer Kontakte genannt.

## **7.2. Kann der Sunnahof ein höheres Maß an Selbstbestimmung für die Beschäftigten realisieren?**

Die Zusammenschau der Untersuchungsergebnisse zeigt deutlich, dass der Sunnahof den Beschäftigten auf verschiedene Art und Weise Möglichkeiten anbietet, selbstbestimmt Entscheidungen zu treffen. Die Selbstbestimmung beginnt am Sunnahof bereits bei der Arbeitsaufnahme. So können Menschen mit geistiger Behinderung vor der Arbeitsaufnahme auf dem landwirtschaftlichen Betrieb hospitieren, dadurch einen Einblick in die verschiedenen Arbeitsbereiche bekommen, sich bewusst werden, ob die Arbeit ihren Wünschen und Vorstellungen entspricht und anschließend selbst die Entscheidung treffen, ob und in welchem Bereich sie am Sunnahof beschäftigt sein möchten. Die Arbeit wird somit den Beschäftigten nicht gegen ihr Interesse bzw. ihren Willen aufgezwungen und sie werden bei der Wahl des Betriebes nicht fremdbestimmt. Auch wenn sie später einmal bemerken sollten, dass sie einen anderen Arbeitsbereich bevorzugen würden, kann dies dem Bereichsleiter/ einem pädagogischen Mitarbeiter oder dem Leiter des Sunnahofes mitgeteilt werden und es besteht dann noch die Möglichkeit eines Wechsels in einen anderen Bereich.

Darüber hinaus können die Beschäftigten auch auf dem Betrieb mitbestimmen. Hierfür gibt es auf dem Sunnahof eine Hofsprecherwahl, die alle zwei Jahre stattfindet. Bei dieser Wahl geben die Beschäftigten ihre Stimme für den künftigen Hofsprecher bzw. Stellvertreter ab und entscheiden somit selbst, wer sich für ihre Anliegen einsetzen soll.

Außerdem wird ersichtlich, dass alle Beschäftigten das Gefühl haben, Einfluss auf die eigenen Arbeitstätigkeiten zu haben. Durch das Angebot der Freiwilligkeit bei gewissen Arbeitstätigkeiten (der Weg in die Schlachtereier, Fleischverpacken, Außenarbeiten), der Akzeptanz der Ablehnung bestimmter Arbeiten bei der Arbeitsverteilung und der Möglichkeit, auf Wunschkärtchen oder in Gruppensitzungen seine persönlichen Vorlieben zu äußern, wird auf dem Sunnahof versucht, so weit wie möglich Selbstbestimmung bei der Arbeit zuzulassen. Weiters wird am Sunnahof den Beschäftigten auch durch zusätzliche (Arbeits-)Angebote („Schule am Sunnahof“, „Mensch-Tier-Natur“, Mitarbeit auf den Sunnahoffesten, Wochenenddienste, Dienste an Feiertagen) Selbstbestimmung ermöglicht, indem sie selbst die Entscheidung treffen können, ob sie diese Angebote wahrnehmen oder nicht.

Kritisch muss jedoch eine Aussage eines Interviewpartners betrachtet werden, der darauf hinweist, dass er während der Pausenzeit nicht singen darf, da dies von bestimmten Betreuern als störend empfunden wird. Bei seiner Schilderung wird ein klares Hierarchieverhältnis ersichtlich, welches so nicht bestehen dürfte. Eine weitere Einschränkung der

Selbstbestimmung gibt es beim Mittagessen, da es lediglich ein Hauptgericht gibt, welches sich die Beschäftigten nicht selbst aussuchen können. Doch diese Einschränkung wird sehr unterschiedlich wahrgenommen. Während sich einige Interviewpersonen kritisch dazu äußern und berichten, dass es hin und wieder Mahlzeiten gibt, die ihnen nicht schmecken oder sie aufgrund einer häufigen Wiederholung nicht mehr essen wollen, nehmen andere diese Einschränkung nicht negativ wahr.

### **7.3 Inwiefern trägt der Sunnahof für Menschen mit einer geistigen Behinderung zur Erweiterung von Teilhabechancen bei?**

Aus den Interviews geht hervor, dass die Beschäftigung am Sunnahof für die Interviewpersonen wichtig ist und vielfältige Funktionen erfüllt: Sie dient der finanziellen Entlohnung, als Mittel gegen Langeweile, zur produktiven und sinnvollen Zeitverwendung, der Teilhabe am gesellschaftlichen „normalen“ Leben, der Erweiterung sozialer Kontakte, der Stärkung des Gemeinschaftsgefühls, als Ablenkung von persönlichen Problemen u.v.m. Es wird deutlich, dass nicht nur die Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt diese Funktionen bzw. Bedeutungsinhalte befriedigen kann, sondern auch der Sunnahof als Sondereinrichtung. Dadurch dass der Sunnahof diese wesentlichen Bedeutungsinhalte von Arbeit erfüllt und sich die Arbeit darüber hinaus positiv auf das subjektive Wohlbefinden und die Identität der Beschäftigten auswirkt, realisiert er eine bestimmte Form der beruflichen Teilhabe.

Zudem trägt der Sunnahof zur beruflichen Teilhabe bei, indem er die Beschäftigten bei der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt unterstützt und diverse Schnupper- und Praktikumsmöglichkeiten organisiert. Die Beschäftigten können dadurch über die Sondereinrichtung hinaus berufliche Erfahrungen sammeln, mit Menschen ohne Behinderung in Kontakt treten und am allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben.

Weiters bestimmen auch die sozialen Kontakte darüber, ob für Menschen mit Behinderung berufliche Teilhabe erreicht wird oder nicht. In den Interviews wurden bei dieser sozialen Komponente sowohl Kontakte innerhalb des Betriebes, d.h. zwischen den Beschäftigten untereinander, als auch Kontakte zu Menschen ohne Behinderung angesprochen.

Das Verhältnis zu den anderen Beschäftigten wird von den Interviewpersonen sehr unterschiedlich beschrieben. Während ein Großteil der Befragten den Kontakt zu den Arbeitskollegen während der Arbeitszeit als wichtig erachtet und teilweise auch Freundschaften entstehen, die außerbetriebliche Kontakte zur Folge haben (gemeinsame Geburtstagsfeiern, gemeinsame Ausflüge), scheint für andere Interviewpersonen die Arbeit im Vordergrund zu stehen und der Kontakt zu anderen Beschäftigten weniger relevant zu sein.

Dass für manche die Arbeit an primärer Stelle steht, darf in Bezug auf die Frage, nach dem Eröffnen beruflicher Teilhabechancen, nicht negativ gesehen werden. Denn hier wird nochmals deutlich, wie wichtig es für Menschen mit geistiger Behinderung ist, einer Arbeit nachzugehen, unabhängig, ob dies in einer Sondereinrichtung oder am allgemeinen Arbeitsmarkt geschieht.

Weiters lassen die Untersuchungsergebnisse darauf schließen, dass der Sunnahof auch berufliche Teilhabechancen durch den Kontakt nach außen, d.h. zu Menschen, die nicht am Sunnahof beschäftigt sind, eröffnet. Dieser Kontakt zwischen Menschen mit Behinderung und Menschen, die nicht am Sunnahof arbeiten, kommt auf zweierlei Arten zustande:

Zum einen kann er während der eigenen Arbeit auftreten, zum anderen kann er bei diversen Sunnahoffesten entstehen. Alle Interviewpersonen konnten Situationen nennen, in denen während der Arbeit Kontakt zu Personen, die nicht am Sunnahof beschäftigt sind, stattfindet. So haben die Gärtnereibeschäftigten z.B. die Möglichkeit mit den Kunden ins Gespräch zu kommen, ihnen hilfreich zur Seite zu stehen und ihnen verschiedene Dinge zu erklären. Durch das Zulassen der Hilfe und die Dankbarkeit seitens der Kundschaft erfahren sie Anerkennung und Akzeptanz. Auch in der Gastronomie findet ein regemäßiger Kontakt zwischen Menschen mit Behinderung und den Gästen statt. Hier erleichtern vor allem die Arbeitstätigkeiten wie das Verkaufen im eigenen Hofladen oder das Kellnern die Kontaktaufnahme mit den Gästen. Ebenfalls kommt es auch in der Landwirtschaft und der Tischlerei immer wieder spontan zu Gesprächen. Durch das Nachfragen seitens der Besucher und deren Interesse an der Arbeit, kann sich der Selbstwert der Beschäftigten steigern.

Zum anderen bestehen auch durch die regelmäßig stattfindenden Sunnahoffeste, die öffentlich zugänglich sind und von den Beschäftigten sehr positiv erlebt werden, viele soziale Kontaktmöglichkeiten. Die Beschäftigten können den Personen, die nicht am Sunnahof beschäftigt sind, über sich, ihre Arbeit und den Sunnahof erzählen, sie können auf solchen Festen ihr Können und Wissen in Bezug auf die eigene Arbeit weitergeben (bspw. durch gemeinsames Werken mit Kindern in der Tischlerei) und sie haben auf solchen Festen die Gelegenheit ihre individuellen Talente vor Publikum zu präsentieren (selbst geschriebene Gedichte vortragen, Tanzeinlagen). Bei solchen Festen findet ein anerkennender Umgang statt. Durch das Interesse der Besucher fühlen sich die Beschäftigten wertgeschätzt und akzeptiert.

#### **7.4 Wie wirkt sich die Arbeit auf dem landwirtschaftlichen Betrieb „Sunnahof“ auf die Lebensqualität der beschäftigten Menschen mit geistiger Behinderung aus?**

Subjektives Wohlbefinden, Selbstbestimmung und Teilhabe sind drei wichtige Teildimensionen der Lebensqualität (vgl. Kapitel 2.3, 2.4 und 2.5). Die Hauptforschungsfrage soll nun beantwortet werden, indem die bereits ausgearbeiteten Ergebnisse der Subfragen zu diesen Teildimensionen zusammengefasst und in Bezug zur Lebensqualität gestellt werden.

Grundsätzlich wird die Arbeit am Sunnahof von allen Befragten positiv bewertet. Alle Interviewpersonen nehmen den landwirtschaftlichen Betrieb, den eigenen Arbeitsbereich sowie die anfallenden Arbeitstätigkeiten positiv wahr und haben darüber hinaus auch das Gefühl, dass auf dem Sunnahof ihrem subjektiven Wohlbefinden ausreichend Beachtung geschenkt wird. Die hohe Zufriedenheit mit der Beschäftigung am Betrieb lässt den Rückschluss zu, dass auf dem Sunnahof sowohl darauf geachtet wird, dass die Arbeitstätigkeiten den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen als auch die Tätigkeiten den individuellen Kompetenzen gerecht werden. All dies lässt darauf schließen, dass sich der eigene Arbeitsbereich und die Arbeitstätigkeiten positiv auf das subjektive Wohlbefinden auswirken und somit auch die Lebensqualität positiv beeinflussen.

Desweiteren werden die zusätzlichen (Arbeits-)Angebote von manchen Beschäftigten gerne angenommen und mit den Begriffen „Spaß“ und „Freude“ in Verbindung gebracht. Die Freude an den (Arbeits-)Angeboten bzw. der Beschäftigungsvielfalt ist auch ein Faktor, der sich positiv auf die Lebensqualität auswirkt.

Neben diesen positiven Aspekten gibt es auch negative Aspekte die das subjektive Wohlbefinden einschränken und die Lebensqualität verringern können. So kann sich die Wahrnehmung einer ungleichen Arbeitsverteilung, von Machtverhältnissen als auch einer finanziellen Benachteiligung negativ auf die Lebensqualität auswirken.

Weiters zeigt sich, dass der Sunnahof den Beschäftigten bei der eigenen Arbeit ein hohes Maß an Selbstbestimmung und Eigenständigkeit ermöglicht. So wird die wesentliche Grundentscheidung, nämlich ob und in welchem Bereich die Beschäftigten am Sunnahof arbeiten möchten, von ihnen selbst getroffen. Die freie Wahl des Arbeitsplatzes scheint eine wichtige Voraussetzung für eine spätere Arbeitszufriedenheit, das subjektive Wohlbefinden sowie eine erhöhte Lebensqualität zu sein. Zudem werden den Beschäftigten auch während der Arbeit Selbstbestimmungsmöglichkeiten angeboten (zusätzliche Arbeitsangebote, Freiwilligkeit bei bestimmten Arbeiten, Hofsprecherwahl usw.). Dadurch dass die

Beschäftigten in einem gewissen Rahmen selbstbestimmt arbeiten können, werden die Selbstachtung und das Selbstbewusstsein gestärkt, was wiederum wichtig für das subjektive Wohlbefinden und das Erlangen guter Lebensqualität ist. Während bei der Arbeit bzw. in Bezug auf die Arbeit ein breites Spektrum an Entscheidungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten vorherrscht, wird die Möglichkeit der Selbstbestimmung in der Pausenzeit jedoch vernachlässigt. Von zwei Beschäftigten wird die Einschränkung der Selbstbestimmung bei dem Mittagessen sehr negativ wahrgenommen und auch das Zustandekommen eines Hierarchieverhältnisses zwischen Fachkraft und Beschäftigtem während einer bestimmten Pausensituation muss kritisch betrachtet werden. Auch wenn dies nur von einem Beschäftigten erwähnt wird, gilt es, das Entstehen solch eines Hierarchieverhältnisses zu verhindern, da es zu einer Einschränkung der Selbstbestimmung und somit zu einer Verringerung der Lebensqualität führen kann.

Die Beantwortung der Subfrage nach den Teilhabechancen am Sunnahof zeigt deutlich, dass der Sunnahof auf verschiedenste Art und Weise zur Erweiterung von Teilhabechancen beiträgt. So ermöglicht er beispielsweise Teilhabe, indem es das Beschäftigungsmodell Sunnahof an sich gibt. Für Menschen mit geistiger Behinderung, die nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt unterkommen (seien es pensionierte Personen; Personen die am allgemeinen Arbeitsmarkt gescheitert sind oder jene, die direkt nach der (Sonder-)Schule keine andere Arbeit finden), besteht die Möglichkeit, in solch einem Betrieb dennoch einer Arbeit nachzugehen und wesentliche Bedeutungsinhalte, die mit dem Innehaben eines Arbeitsplatzes verbunden sind, zu befriedigen. Es zeigte sich in den Interviews, dass alle Befragten froh darüber sind, einen Arbeitsplatz zu haben. Das Innehaben eines Arbeitsplatzes und die damit verbundenen Bedeutungsinhalte scheinen sich auf die Zufriedenheit sowie die Lebensqualität der Beschäftigten positiv auszuwirken.

Weiters eröffnet der Sunnahof Teilhabechancen durch seine Angebote zur beruflichen und sozialen Integration. Zur beruflichen Integration trägt der Sunnahof durch das Angebot der Unterstützung bei der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt bei. Der Sunnahof bereitet die Beschäftigten, die das Ziel einer Vermittlung haben, langsam auf die Ansprüche des allgemeinen Arbeitsmarktes vor und versucht sie nachhaltig und erfolgreich zu vermitteln.

Soziale Integration wird am Sunnahof durch die Öffnung des Betriebes ermöglicht. So besteht in allen Arbeitsbereichen die Möglichkeit, mit den Besuchern des Sunnahofes in Kontakt zu treten (Kundenkontakt in Gärtnerei und Gastronomie; spontane Gespräche über Tiere, die eigene Arbeit oder den Sunnahof) und auch bei diversen Sunnahoffesten können die

Beschäftigten soziale Kontakte zu Personen, die nicht am Sunnahof arbeiten, knüpfen. Durch diese Kontaktmöglichkeiten erfahren die Beschäftigten seitens der Gesellschaft Anerkennung und Wertschätzung ihrer geleisteten Arbeit, was zur Zufriedenheit mit der eigenen Beschäftigung beiträgt und somit positive Auswirkungen auf die wahrgenommene Lebensqualität hat.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Arbeit auf dem Sunnahof auf verschiedenste Art und Weise die Lebensqualität der Beschäftigten positiv und negativ beeinflussen kann. Es wird jedoch bei der Darstellung der Ergebnisse bzw. der Beantwortung der Forschungsfrage(n) ersichtlich, dass die positiven Einflüsse der Beschäftigung am Sunnahof auf die wahrgenommene Lebensqualität überwiegen. Dies heißt jedoch nicht, dass die negativen Faktoren vernachlässigt bzw. nicht mehr beachtet werden müssen. Vielmehr gilt es, diese in Zukunft - auch vom Sunnahof - zu berücksichtigen und Lösungen für die angeführten Probleme zu entwickeln<sup>40</sup>. Dadurch könnte die berufliche Situation von Menschen mit geistiger Behinderung verbessert und die Lebensqualität erhöht werden.

## **8. Diskussion der zentralen Ergebnisse**

In diesem Kapitel soll eine Diskussion der zentralen Ergebnisse erfolgen, indem diese mit dem theoretischen Teil der Diplomarbeit in Verbindung gebracht werden.

Die Auswertung der Interviews zeigt, dass die Beschäftigung auf dem Sunnahof grundsätzlich von allen Interviewpersonen positiv wahrgenommen wird. Insbesondere die Nähe zu den Tieren (IPA, Z. 23, 24) und die Weitläufigkeit, die der landwirtschaftliche Betrieb bietet (IPD, Z. 94-97), wirken sich positiv auf das Erleben des eigenen Arbeitsplatzes aus. In der Fachliteratur wird eine Eintönigkeit und Monotonie in WfbM häufig kritisiert (vgl. Hinz & Boban 2001, 23 [Kapitel 2.5.4.3]), aber am Sunnahof kann davon nicht gesprochen werden, da die Befragten die Beschäftigungsvielfalt schätzen und ihre Arbeitstätigkeiten nicht als eintönig und monoton wahrnehmen (vgl. Kapitel 6.1). Zudem sind die Beschäftigten sehr zufrieden mit dem eigenen Arbeitsbereich, was dadurch ersichtlich wird, wenn sie einen Vergleich zu den anderen Bereichen am Sunnahof ziehen und den eigenen als besser bewerten (IPC, Z. 95, 96; IPD, Z. 35, 36, 123-125) bzw. einen Wechsel in einen anderen Arbeitsbereich entschieden ablehnen (IPA, Z. 182-185; IPD, Z. 35, 36; IPE, Z. 135, 136; IPF, Z. 123, 124). Als Grund für die hohe Zufriedenheit mit den eigenen Arbeitstätigkeiten kann u.a. die

---

<sup>40</sup> Einige Lösungsversuche werden im nächsten Kapitel angeführt werden.

Identifikation mit der eigenen Arbeit gesehen werden (IPB, Z. 128, 129). Wie im theoretischen Teil mit Kleinheiz & Hermanowski (2008, 4 [Kapitel 3.2.1]) darauf hingewiesen wurde, ermöglicht es vor allem ein landwirtschaftlicher Betrieb, dass die Beschäftigten den Werdegang eines Produktes von Anfang bis zum Ende verfolgen können. Dadurch wird das Ergebnis der Arbeit gesehen, die Arbeit bekommt Sinn und die Beschäftigten können sich mit dem Produkt und der Arbeit identifizieren.

Außerdem zeigen Aussagen wie „*es gibt nichts, was mir nicht gefällt*“ (IPC, Z. 137; IPE, Z. 133, 134; IPG, Z. 200-204) oder „*mir gefällt alles*“ (IPA, Z. 194; IPC, Z. 137; IPG, Z. 199) nicht nur eine uneingeschränkte Zufriedenheit der Interviewpersonen hinsichtlich ihrer konkreten Arbeitstätigkeiten auf, sondern lassen auch den Rückschluss zu, dass am Sunnahof darauf geachtet wird, dass die Tätigkeiten durchaus den Wünschen und Interessen der Beschäftigten entsprechen und somit das subjektive Wohlbefinden im Vordergrund steht. Der in Kapitel 3.2.2 dieser Arbeit angeführte Kritikpunkt von Linz (1994, 29), dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in einem landwirtschaftlichen Betrieb in der Praxis oftmals ein Konflikt zwischen Pädagogik und Produktion darstellt, kann beim Sunnahof daher nicht bestätigt werden. Die Beschäftigten haben nicht den Eindruck, dass das Herstellen verkäuflicher Produkte im Vordergrund steht und dadurch ihre individuellen Bedürfnisse vernachlässigt werden. Im Gegenteil: Sie haben durchaus das Gefühl, dass ihrem subjektiven Wohlbefinden Beachtung geschenkt wird (IPG, Z. 44, 45; IPB, Z. 16, 55, 56), sie bei ihrer Arbeit nicht unter Druck gesetzt werden (IPD, Z. 106, 107) und sie auf dem Sunnahof gefördert werden (IPB, Z. 17). Dass das Wohlergehen der Beschäftigten im Vordergrund steht, zeigt sich auch bei der arbeitsspezifischen und persönlichen Unterstützung, die ihnen angeboten wird. So erfahren die Beschäftigten bei der eigenen Arbeit von den Bereichsleitern und pädagogischen Mitarbeitern Unterstützung, indem sie ihnen einerseits bei der Ausführung bestimmter Tätigkeiten hilfreich zur Seite stehen (IPA, Z. 64-71; IPB, Z. 88-92; IPH, Z. 137-142; IPF, Z. 128, 129), andererseits präventiv Hilfe leisten, indem bspw. darauf geachtet wird, dass die Beschäftigten in einem Bereich arbeiten, indem ihre Gesundheit und damit in Zusammenhang stehend, ihr Wohlbefinden nicht gefährdet ist (IPD, Z. 61, 62). Zudem wird bei der Arbeit emotionale Unterstützung angeboten, indem z.B. der Landwirtschaftsleiter den Beschäftigten mittels eines Gesprächs hilft, die Schlachtung der Tiere zu verstehen und zu akzeptieren (IPE, Z. 210-213). Darüber hinaus stehen die Bereichsleiter und pädagogischen Mitarbeiter den Beschäftigten auch mittels eines Gesprächs bei persönlichen Problemen, seien es Konflikte mit anderen Beschäftigten (IPC, Z. 45-50) oder psychische Probleme (IPC, Z. 137, 138), zur Seite. Bei diesen Ausführungen

wird ersichtlich, dass bei der Arbeitsgestaltung am Sunnahof auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten geachtet wird und belastenden Faktoren wie Zeitdruck, mangelnde arbeitsbereichsspezifische und emotionale Unterstützung sowie Arbeitsumgebungsbelastungen entgegengewirkt wird, indem das Wohlergehen der Beschäftigten im Mittelpunkt steht.

Problematisch muss jedoch gesehen werden, dass von einigen Beschäftigten eine ungleiche Arbeitsverteilung wahrgenommen wird und sie das Gefühl haben, mehr zu leisten, als andere (IPE, Z. 118-120; IPF, Z. 71-74; IPH, Z. 74-80). Dies kann sich wiederum auf deren Arbeitsmotivation und subjektives Wohlbefinden auswirken. Die Ursache dieses Problems liegt vor allem in dem unterschiedlichen Leistungsniveau der Beschäftigten. Gerade hier wäre es künftig für die Fachkräfte des Sunnahofes wichtig, Lösungen zu suchen, damit sich manche Beschäftigten nicht „ausgenutzt“ vorkommen und keine Konflikte unter den Beschäftigten entstehen. Eine Möglichkeit wäre bspw. ein ausführliches Gespräch über dieses Thema, indem versucht wird, zu erklären, dass nicht von jedem das gleiche erwartet werden kann. Eine andere Option wäre auch der Vorschlag von Hermanowski (1994, 61), dass die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen gemäß der Leistungsfähigkeit und dem sozialen Verhalten der Betreuten erfolgen sollte.

Weiteres zentrales Ergebnis der Auswertung ist die Feststellung, dass der Sunnahof für die Beschäftigten während der Arbeitszeit entsprechende Rahmenbedingungen schafft, um ihnen Selbstbestimmung zu ermöglichen. Ihnen werden in verschiedenster Hinsicht Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten bei der Arbeit angeboten und ihre individuellen Wünsche, Bedürfnisse und Interessen erfahren Berücksichtigung. Doch es können auch Grenzen der Selbstbestimmung aufgedeckt werden. Diese bestehen, wie aus den Interviews entnommen werden kann, hauptsächlich während der Pausenzeit. Als autonomiehemmende Situation kann vor allem jene gesehen werden, in der ein Befragter während seiner Pausenzeit von gewissen Fachkräften aufgefordert wird, sein Singen zu unterlassen. Bei der Schilderung dieser Situation und durch seine Worte „*wir brauchen auch Respekt*“ (IPH, Z. 108) wird klar deutlich, dass sich der Beschäftigte fremdbestimmt und in seinen Handlungen eingeschränkt fühlt. Hier ist es, wie in Kapitel 2.4.4 hingewiesen wird, für die Zukunft wichtig, dass diese Fachpersonen „umlernen“ und den Beschäftigten auch in der Pausenzeit toleranter und mit einem höheren Maß an Sozialkompetenz und Empathie entgentreten. Denn wie mit Biewer (2002, 241f) bereits darauf hingewiesen wurde, sollten erwachsene Personen mit geistiger

Behinderung nicht mehr erzogen werden. Vielmehr sollte eine „Akzeptanz des Soseins beim Gegenüber“ stattfinden.

Eine weitere Einschränkung der Selbstbestimmung konnte bei der Wahl des Mittagessens festgestellt werden. Theunissen und Plaute (1995, 64f) beschreiben die Auswahl von Speisen als „kleinen, einfacheren Bereich“, bei dem Menschen mit Behinderung die Chance zu selbstbestimmten Handeln durch Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten haben sollten (vgl. Kapitel 2.4.4). Verwunderlich ist es daher, dass gerade bei diesem Bereich am Sunnahof keine Wahlmöglichkeit besteht und nur ein Hauptmenü angeboten wird.

Neben diesen Einschränkungen muss jedoch als positiver Aspekt hervorgehoben werden, dass der Sunnahof die Beschäftigten aktiv bei der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt unterstützt. Eine fehlende berufliche Unterstützung wird in der Literatur oftmals bei den Beschäftigungstherapieeinrichtungen kritisiert und es wird von einem Nichtfunktionieren der Durchlässigkeit in andere Einrichtungen - speziell auf den allgemeinen Arbeitsmarkt - gesprochen (Hinz & Boban 2001, 23). Von solchen Beschäftigungstherapieeinrichtungen hebt sich der Sunnahof jedoch hervor, denn wie aus den Interviews entnommen werden kann, ermöglicht er es den Beschäftigten Praktika bzw. Schnuppertage in verschiedenen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu absolvieren und somit neue berufliche Erfahrungen zu sammeln. Der Sunnahof nimmt sich nicht als berufliche Endstation für Menschen mit geistiger Behinderung wahr, sondern bereitet sie auf die Ansprüche am ersten Arbeitsmarkt vor und stellt die Möglichkeit zur Verfügung, die Beschäftigten bei der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt zu begleiten und zu unterstützen. An dieser Stelle sei nochmals auf Seyfried (1990, 25) verwiesen [vgl. Kapitel 2.5.5], der meint, dass „separierte Einrichtungen [...] nicht unbedingt als integrationshemmend angesehen werden [müssen], insbesondere dann, wenn dort zielgruppenspezifische Angebote zur beruflichen Rehabilitation durchgeführt werden.“ Durch das Angebot verschiedener Praktika werden den Beschäftigten Alternativen zum Sunnahof aufgezeigt. Die Beschäftigten haben die Gelegenheit, sich ein Bild von unterschiedlichen Arbeiten zu machen und sich bewusst zu werden, welcher Beruf ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht und welcher nicht.

So positiv dies zunächst alles klingen mag, so muss auch hier ein kritischer Blick auf die Möglichkeit der Unterstützung bei der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt gerichtet werden. Denn das Anbieten solcher Schnupper- und Praktikumsmöglichkeiten hat nicht selten für die Menschen mit geistiger Behinderung einen negativen Ausgang. So wird in manchen Interviews das Scheitern eines Praktikums angesprochen: „[...] aber sie wollten mich nicht

nehmen. Weil sie gefunden haben, dass ich zu langsam bin“ (IPA, Z. 148, 149) und „Ich habe ja jetzt Praktikum gehabt, bei der Firma XY und ähm, vom Sunnahof und ähm ja, das ging jetzt eigentlich ein halbes Jahr, aber irgendwie schienen sie nicht zufrieden mit mir gewesen zu sein“ (IPE, Z. 233-235) und „[...] im XX [Zoofachgeschäft], da sind Tiere und ja ähm da sind die Säcke, die Futtersäcke so schwer gewesen. Die Futtersäcke und dann habe ich jemanden fragen müssen und das hat der Chef nicht so gemocht“ (IPC, 141-143). Das Anbieten solcher Praktikumsmöglichkeiten ist somit für Menschen mit geistiger Behinderung auch immer mit möglichen negativen Erfahrungen verbunden und dem Gefühl, auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht erwünscht zu sein und nicht in die „normale“ Arbeitswelt zu passen. Es ist wichtig, dass auch die Betriebe am allgemeinen Arbeitsmarkt einen wertschätzenden Umgang mit Menschen mit geistiger Behinderung haben und sie ihnen nicht das Gefühl vermitteln, vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen und nicht gebraucht zu werden. Außerdem wird bei der Aussage von Frau E deutlich, dass sie sich den Gründen, warum sie von der Firma abgelehnt wurde, nicht bewusst ist. Die Wichtigkeit mit Menschen mit geistiger Behinderung ausführlich über das Nichtzustandekommens eines Arbeitsverhältnisses zu reden (dies schließt sowohl den Arbeitsgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, als auch den Leiter und die pädagogischen Mitarbeiter des Sunnahofes mit ein), wird hier deutlich. Denn eine Vernachlässigung der Nachbesprechung kann u.a. zur Folge haben, dass Menschen mit geistiger Behinderung ihren primären Wunsch, auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt zu werden, zurückstellen, da sie an sich selbst und ihrem Können zweifeln (vgl. IPE, Z. 233-249).

In diesem Zusammenhang muss jedoch erwähnt werden, dass es nicht für alle Beschäftigte das Ziel ist, auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt zu werden. So eröffnet der Sunnahof auch frühzeitig pensionierten Personen (IPB, IPD), für die der allgemeine Arbeitsmarkt keine Zukunftsperspektive mehr bietet die Möglichkeit, ihrem Bedürfnis nach Arbeit und somit einer tagesstrukturierenden Beschäftigung nachzukommen. Auch für Personen, die aufgrund ihrer geistigen Behinderung und zusätzlicher psychischer Probleme oder vergangener Alkoholprobleme am allgemeinen Arbeitsmarkt doppelt benachteiligt sind (IPG; IPH), stellt der Sunnahof eine sinnvolle Alternative dar. Denn solch eine Einrichtung ermöglicht es diesen Menschen einen Alltag zu erleben der durch Arbeit geprägt ist, aktiv zu werden, eine Leistung bzw. etwas nützliches zu vollbringen, dadurch ihr Selbst- und Lebensgefühl zu stärken und an einem größeren Lebensbereich, teilzuhaben (vgl. Friedrich 2006, 45 [Kapitel 2.5.5]).

Weiters belegen diverse Interviewausschnitte, dass auch der Sunnahof als Sondereinrichtung für die Beschäftigten viele der in Kapitel 2.5.2. angeführten Bedeutungsinhalte von Arbeit erfüllt. Durch die Aussagen der Beschäftigten konnten die Annahme von verschiedenen Autoren (Biewer 2009, Doose 2007, Wansing 2005 u.v.m.), dass Arbeit für Menschen mit und ohne Behinderung wesentlich mehr bedeutet, als lediglich eine finanzielle Entlohnung zu erhalten, bestätigt werden. Denn Arbeit nimmt für die Beschäftigten viele Funktionen ein: So ist Arbeit ein Mittel gegen Langeweile im häuslichen Umfeld und dient dazu, aktiv einer Tätigkeit nachzugehen. Durch Arbeit können die Beschäftigten etwas Sinnvolles leisten und stolz auf sich sowie zufrieden mit sich sein. Solche Erläuterungen seitens der Beschäftigten weisen eine Nähe zu der bereits im Theorieteil von Bieker (2005, 16) und Hinz (2006, [6]) angeführten Ansicht, dass Arbeit auf Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft hinweist und Menschen mit Behinderung somit einer gesellschaftlich negativen Wahrnehmung ihrer selbst entgegentreten können, auf. Zudem ließ sich bei einem Zitat einer Beschäftigten (IPE, Z. 170-172) eine Funktion von Arbeit wiederfinden, die auch von Bieker (2005) angeführt wurde, nämlich dass durch Arbeit eine „normale soziale Rolle“ eingenommen wird.

Ebenfalls wurde in einigen Interviews (IPE, Z. 163, 164; IPH, Z. 172, 173; IPC, Z. 132, 133) ersichtlich, dass der Arbeitsplatz ein Ort für soziale Kontaktmöglichkeiten ist und durch die Beschäftigung Freundschaften entstehen können, die gemeinsame Aktivitäten und Freizeitgestaltungen außerhalb der Arbeitszeit zur Folge haben. Dadurch können die im Theorieteil festgehaltenen Annahmen von Wansing (2005a, 83) und Jahoda (1984, 12), dass Arbeit den Zugang zu sozialen Beziehungen ermöglicht und dadurch den sozialen Horizont erweitern kann, belegt werden.

Auch wird in den Interviews deutlich, dass sich einige Beschäftigte am Sunnahof als Gemeinschaft wahrnehmen (IPC, Z. 64, 65; IPD, Z. 115-118; IPF, Z. 76, 77). Hier sei nochmals auf Jahoda (1984, 12) verwiesen, die ebenfalls darauf hinweist, dass Arbeit den Menschen erkennen lässt, dass durch die Zusammenarbeit mehr erreicht werden kann. Außerdem konnte bestätigt werden, dass sich vor allem in einem landwirtschaftlichen Betrieb Menschen mit Behinderung als Teil einer organisatorischen Einheit kennenlernen, da jeder mit seinem Einsatz dazu beiträgt, das Ganze zu erhalten (vgl. AGÖL 2000, 160 [Kapitel 3.2.1]).

Weitere positive Aspekte, die im theoretischen Teil unter Kapitel 3.2.1 angesprochen wurden und mittels einer Interviewaussage bestätigt werden (IPE, Z. 167), sind, dass durch die Arbeit in der Landwirtschaft, insbesondere bei der Versorgung und Pflege der Tiere, Menschen mit Behinderung Verantwortung übernehmen können (Meiß 1994, 16; Wiesinger 2009, 10) und

die Arbeit mit Tieren das Gefühl des Gebrauchtwerdens stärkt, was sich positiv auf die Arbeitsmotivation auswirken kann (Göbel 1994, 16).

Neben all diesen Gemeinsamkeiten geht aus den Interviews jedoch auch eine völlig neue Funktion der Arbeit hervor, die im theoretischen Teil dieser Arbeit noch nicht angeführt wurde. Drei Personen weisen nämlich darauf hin, dass die Beschäftigung am Sunnahof als Ablenkung von persönlichen Problemen dient. Persönliche Probleme meinen hier bspw. psychische Probleme (IPG, Z. 259, 260) oder auch Alkoholprobleme (IPB, Z. 118; IPH, Z. 177).

Das Innehaben eines Arbeitsplatzes, unabhängig davon, ob auf dem ersten Arbeitsmarkt oder in einer Sondereinrichtung, nimmt somit bei allen Beschäftigten eine große Bedeutung ein.

Ein wesentlicher Nachteil, der von den Beschäftigten angesprochen wird, ist, dass sie in der Einrichtung keine adäquate Entlohnung erhalten, sondern nur ein Taschengeld. Dieses Taschengeld fällt im Vergleich zu anderen Beschäftigungsbetrieben zwar deutlich höher aus<sup>41</sup> aber dennoch kann es noch lange nicht als akzeptabler Lohn gelten. Denn ein Großteil der Beschäftigten fühlt sich dadurch klar benachteiligt. Mit den Worten *„Ich hätte mehr Geld verdient. Weil wir sind den ganzen Tag 8 Stunden am arbeiten [...] (IPA, Z. 210, 211) sowie den Worten „Das Geld könnte zwar ein bisschen mehr sein, aber ... Man muss ja auch immer aufstehen und seine Leistung erbringen und da ist eine ordentliche Bezahlung eigentlich normal [...]“ (IPB, Z. 133, 134)* bringen es zwei Interviewpersonen auf den Punkt. Sie bestätigen mit diesen Aussagen die Annahme von Bieker (2005, 12f), dass Beschäftigte in einer Sondereinrichtung ihre Arbeit als „Arbeit wie andere Arbeit auch“ wahrnehmen. Denn auch sie erbringen wie viele andere Arbeitnehmer in der freien Wirtschaft 8 Stunden pro Tag eine Leistung, die, unabhängig davon, ob sie diese in einer Sondereinrichtung erbringen, gerecht entlohnt gehört.

Außerdem birgt das Taschengeld weitere Benachteiligungen: Die Beschäftigten sind nicht sozialversichert, es besteht für die Beschäftigten kein Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, kein bezahlter Krankenstand und auch keine Pensionsansprüche. Die Beschäftigten in solchen Sondereinrichtungen sind auf zusätzliche Sozialleistungen angewiesen, die ihnen das Leben sichern. Diese prekären Beschäftigungsbedingungen stehen eindeutig in Widerspruch zu der UN-Konvention, zu der sich Österreich verpflichtet hat [vgl. Kapitel 2.5.3.1]. Denn nach dieser Konvention sollten Menschen mit Behinderung das Recht

---

<sup>41</sup> Durchschnittlich liegt das Taschengeld in Österreich bei 65,24 Euro/Monat (Koenig 2010, 78), am Sunnahof bei ca. 140 Euro/Monat.

haben, ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen und es sollten ihnen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte zustehen (UN-Konvention 2006, o. S.). Um von einer gleichberechtigten Teilhabe zu sprechen und der UN-Konvention gerecht zu werden, wären daher dringendst gesetzliche Änderungen von Nöten. Vor allem auf Bundesebene sollte das Sozial- und Pensionsrecht geändert werden, um eine rechtliche Absicherung der Betroffenen zu gewährleisten. Respekt und Anerkennung der Arbeit von Menschen mit Behinderung kann nur stattfinden, wenn diese auch in Sondereinrichtungen gerecht entlohnt werden. Ansonsten klingt es eher nach einer „Schein-Anerkennung“, nur die Leistungsfähigeren, jene die erfolgreich an den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können gerecht entlohnt werden.

Abschließend sei angemerkt, dass der Sunnahof einer sehr wesentlichen Voraussetzung, die ein landwirtschaftlicher Betrieb, der Menschen mit geistiger Behinderung beschäftigt, erfüllen sollte, nachkommt: Der Hof wird offen geführt. D.h. dass das Arbeitsleben am Sunnahof nicht abgeschottet von der Gesellschaft stattfindet, sondern ständig Besucher, Kunden und Kinder den Sunnahof betreten. Im Theorieteil [Kapitel 3.2.1] wurde darauf hingewiesen, dass vor allem ein Hofladen die Möglichkeit bietet, dass die Betreuten Kontakt mit der Außenwelt haben, sie ihr Leistungsvermögen demonstrieren können und sich durch den Kontakt zu Kunden und die direkte Bezahlung der Produkte die Werterfahrung der Beschäftigten steigern kann (Göbel 1994, 16; Bennemann 1994, 57). Der Sunnahof führt jedoch nicht nur solch einen Hofladen, sondern ermöglicht den Kontakt zur Gesellschaft darüber hinaus auch durch Außenarbeiten in der Gärtnerei, den Kundenkontakt in der Gärtnerei, den Gastronomie-Betrieb am Sunnahof, den Spielplatz am Sunnahof, verschiedenste Sunnahoffeste sowie durch Sunnahofführungen.

## **9. Schlussbetrachtung**

In diesem abschließenden Kapitel soll die qualitativ-empirische Untersuchung diskutiert und ein kurzer Ausblick auf mögliche künftige Untersuchungen gegeben werden

### **9.1 Reflexion des Forschungsprozesses**

Für die vorliegende Arbeit erwies es sich als sinnvoll, den komplexen Begriff der Lebensqualität in die drei Kerndimensionen subjektives Wohlbefinden, Selbstbestimmung und Teilhabe zu unterteilen. Dies ermöglichte sowohl im theoretischen Teil, als auch im empirischen Teil eine strukturierende Vorgehensweise. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass in der vorliegenden Untersuchung lediglich eine Annäherung an den komplexen Forschungsgegenstand der Lebensqualität unternommen wurde. Die Bestimmung der drei Kerndimensionen unter welche wiederum verschiedene Faktoren zusammengefasst wurden, dienten als struktureller Rahmen und es sollte damit nicht der Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden. Dies kann auch nicht das Ziel einer Untersuchung sein, die sich auf solch einen komplexen Begriff bezieht. So hat bereits Hagen (2001, 229f) darauf hingewiesen, dass es sich bei dem Konzept Lebensqualität um ein Arbeitskonzept handelt, das der Mehrdimensionalität der Konstitutionsbedingungen von Zufriedenheit und Wohlbefinden gerecht zu werden versucht und es bei einer Untersuchung der Lebensqualität nicht wichtig ist, wie viele Faktoren bzw. Kerndimensionen genannt werden, die Rückschlüsse auf Lebensqualität zulassen, sondern entscheidend ist, dass die Kerndimensionen auf emotionale und soziale Bedürfnisse verweisen. Mit den gewählten drei Dimensionen konnte dieser Anspruch erfüllt werden und somit stellen die Forschungsergebnisse u.a. einen empirischen Beitrag zur Lebensqualitätsforschung, vor allem zur Lebensqualitätsforschung im institutionellen Kontext, dar.

Darüber hinaus ermöglicht diese Untersuchung einen Einblick in ein noch relativ unerforschtes Gebiet, nämlich jenes, der subjektiven Sichtweise von Menschen mit Behinderung bezüglich ihrer Arbeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb. Durch den Fokus auf die subjektive Sichtweise der Beschäftigten und darauf, inwiefern der Sunnahof von dem Einzelnen erlebt wird, konzentriert sich die Arbeit auf die mikrostrukturellen Aspekte dieser Sondereinrichtung. Das primäre Ziel der vorliegenden Untersuchung war, die Beschäftigten selbst zu Wort kommen zu lassen und neben dem subjektiven Wohlbefinden zu untersuchen, inwiefern Selbstbestimmung und Partizipation (Ziele, die vermutlich von jeder Sondereinrichtung bzw. jedem Träger der Behindertenhilfe angestrebt werden) aus der Sicht

der Beschäftigten und somit in der Praxis erreicht werden. Um dies zu eruieren wurde das problemzentrierte Interview (PZI) als Erhebungsmethode gewählt. Dieses erwies sich als sehr geeignet für die gewählte Zielgruppe, da die Interviews flexibel an die Untersuchungspersonen angepasst und durch die halb-offene Vorgehensweise die subjektive Sichtweise gut eruiert werden konnte. Es muss jedoch darauf aufmerksam gemacht werden, dass sich die methodische Vorgehensweise zwar für diese Arbeit gut geeignet hat, jedoch immer kritisch betrachtet werden muss, welche Zielgruppe interviewt wird. In dieser Untersuchung waren es ausschließlich Personen, mit einer leichten geistigen Behinderung, die sich alle recht gut artikulieren konnten. Doch es ist anzunehmen, dass diese Form der Interviewführung bei Personen, die neben der Behinderung schwere sprachliche Beeinträchtigungen oder Verhaltensauffälligkeiten aufweisen, nicht optimal erscheint. Hier gilt es für den Forscher, die Zielgruppe genau anzuschauen und eine gründliche Überlegung anzustellen, wie brauchbare Daten erhoben und Ergebnisse erzielt werden können. Eine Alternative wäre beispielsweise das Hinzufügen von Hilfsmittel wie Fotos, Bilder und Symbole, um den Befragten besser zu verstehen (Gromann 1996, 218). Auch eine teilnehmende Beobachtung wäre sicherlich eine Vorgehensweise, um brauchbare Ergebnisse für diese Zielgruppe zu erlangen.

Bezugnehmend auf die vorliegende Arbeit haben sich jedoch das PZI als Erhebungsmethode und die qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode als passend und gewinnbringend herausgestellt, da sich die Subforschungsfragen und folglich die Hauptforschungsfrage gut beantworten ließen. Während des gesamten Forschungsprozesses wurde versucht, der Forderung der Explikation gerecht zu werden, d.h. es wurden die Einzelschritte der Untersuchung ausführlich beschrieben und offen gelegt, um die Interpretation und die Forschungsergebnisse für den Leser nachvollziehbar zu machen und somit deren Akzeptanz und Glaubwürdigkeit zu erhöhen (Lamnek 2005, 407). Dennoch muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass sich die Ergebnisse nicht automatisch auf andere landwirtschaftliche Betriebe beziehen, da sich diese bzgl. ihrer Rahmenbedingungen und betriebsspezifischen Umsetzungen sehr unterschiedlich gestalten können (vgl. Kapitel 3.3). Repräsentativität war und ist nicht das Ziel dieser Arbeit. Vielmehr sollte exemplarisch aufgezeigt werden, welche Chancen und Probleme ein landwirtschaftlicher Betrieb wie der Sunnahof eröffnen kann und wie sich die Arbeit auf die wahrgenommene Lebensqualität der Beschäftigten auswirkt.

Weiters konnte durch die vorliegenden Untersuchungsergebnisse aufgezeigt werden, dass die Interviewpersonen auch in der Lage sind, eine kritische Stellungnahme hinsichtlich ihrer Beschäftigung einzunehmen (Taschengeld, ungleiche Arbeitsverteilung, usw.) und für die meisten Interviewpersonen auch eine Vergleichsmöglichkeit bestand, da sie schon in anderen Betrieben schnuppern konnten oder auch schon früher am allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren bzw. einen geschützten Arbeitsplatz hatten. Durch das äußern von Kritik und durch verschiedene berufliche Erfahrungen kann daher die in Kapitel 2.3.4. angeführte Annahme von Doose (2007, 42), dass Menschen mit geistiger Behinderung aufgrund ihres oftmals eingeschränkten lebensweltlichen Erfahrungshorizontes bzw. Mangels an Vergleichsmöglichkeiten dazu neigen, sich mit einer unvermeidlichen und einschränkenden Lebenssituation zufrieden zu geben, für diese Untersuchung widerlegt werden.

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen auf, dass Menschen mit geistiger Behinderung selber beurteilen können, wie sie ihre eigene Lebens- bzw. Arbeitssituation wahrnehmen. In diesem Sinne sollte zukünftig sowohl die wissenschaftliche Forschung als auch die Praxis Menschen mit geistiger Behinderung vermehrt nach ihren subjektiven Meinungen im Bereich Arbeit<sup>42</sup> fragen und deren Ansichten und Interessen bei der Entwicklung von Angeboten der beruflichen Rehabilitation mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, um deren Lebensqualität zu erhöhen. Dass dieser Forderung bereits Beachtung geschenkt wird und immer mehr Menschen mit geistiger Behinderung nach ihren Sichtweisen und Erfahrungen befragt werden, wurde auch bei einem Interview am Sunnahof ersichtlich, indem ein Beschäftigter vor der Interviewdurchführung stolz erzählte, dass dies nicht sein erstes Interview sei und er „berühmt“ sei, da er öfters an Interviews teilnehme. Dies zeigt, dass schon bedeutende Veränderungen seitens der Miteinbeziehung der subjektiven Sichtweise der Betroffenen stattgefunden haben.

## **9.2 Ausblick**

Durch die Darstellung der Untersuchungsergebnisse und die Beantwortung der Forschungsfragen konnte aufgezeigt werden, dass auch eine Sondereinrichtung wie der Sunnahof für Menschen mit geistiger Behinderung durchaus positive Aspekte aufweist und somit zur Verbesserung der Lebensqualität beitragen kann. Die Chancen, die ein landwirtschaftlicher Betrieb bietet, scheinen am Sunnahof optimal genützt zu werden, indem beispielsweise eine Beschäftigungsvielfalt angeboten wird, den Beschäftigten in vielerlei

---

<sup>42</sup> Für die vorliegende Untersuchung ist der Bereich Arbeit zentral. Natürlich gilt diese Forderung auch für andere Lebensbereiche wie bspw. Wohnen und Freizeit.

Hinsicht Entscheidungs- und Wahlmöglichkeiten eröffnet werden und der Betrieb durch seine Offenheit (Hofladen, Feste, Spielplatz auf dem Betrieb) den Kontakt nach Außen und somit auch zu Menschen ohne Behinderung ermöglicht. Es kann daher festgehalten werden, dass der Sunnahof eine sinnvolle Alternative zu den traditionellen Beschäftigungstherapieeinrichtungen, die vorwiegend gewerblich-industrielle Arbeiten anbieten, darstellt. Natürlich muss kritisch gesehen werden, dass weder am Sunnahof noch in einer Beschäftigungstherapieeinrichtung Inklusion im Sinne einer vollen gesellschaftlichen Teilhabe erreicht wird. Dennoch dürfen Sondereinrichtungen nicht infrage gestellt werden. Denn, wie bereits im Theorieteil darauf hingewiesen wurde, spielen diese auch in der Zukunft aufgrund der Zunahme an Werkstättennutzer eine bedeutende Rolle (vgl. Kapitel 2.5.5.). Es gilt daher vielmehr, diese als Orte der Rehabilitation zu akzeptieren und Möglichkeiten zu entwickeln, um aktuell bestehende Kritikpunkte (Beschäftigungstherapiewerkstätten bewahren, bieten nur monotone Tätigkeiten an usw.) zu lösen. Ein Schritt in die richtige Richtung wäre, wenn, wie es bereits am Sunnahof der Fall ist, künftig alle Sondereinrichtungen Menschen mit geistiger Behinderung bei der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt aktiv unterstützen bzw. sie darauf gezielt vorbereiten. An dieser Stelle soll jedoch darauf hingewiesen werden, dass es nicht von allen Menschen mit geistiger Behinderung das Ziel ist, vermittelt zu werden (vgl. nochmals Kapitel 2.5.5.). Die Auswertungsergebnisse haben gezeigt, dass auch der Sunnahof selbst für Beschäftigte - vor allem für die pensionierten Beschäftigten, Personen, die am allgemeinen Arbeitsmarkt negative Erfahrungen gesammelt haben, sowie für Personen mit Alkoholproblemen oder schweren psychischen Problemen - eine Alternative zum allgemeinen Arbeitsmarkt darstellt und für die Beschäftigten als gelungene Eingliederung in die Arbeitswelt angesehen werden kann und muss. Gelungen deshalb, weil die Beschäftigten durchaus zufrieden mit ihrer Arbeit sind, da sie ihren Bedürfnissen und Kompetenzen entspricht, sie den Sunnahof nicht verlassen wollen und die Beschäftigten darüber hinaus seitens der Gesellschaft Anerkennung erfahren.

In Bezug auf den weiteren Forschungsbedarf sei hier angemerkt, dass sich die vorliegende Untersuchung nur auf einen landwirtschaftlichen Betrieb beschränkt, weshalb die Ergebnisse dieser Diplomarbeit lediglich von partieller Bedeutung sind und weiterhin noch erhebliche Forschungslücken bestehen. So ist einerseits der Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit, d.h. der Sunnahof, noch lange nicht zur Gänze erforscht. Hier gibt es noch viele Fragen, die offen stehen und einen Ansatz für weiterführende Untersuchungen darstellen. Durch die vorliegende Arbeit konnte zwar aufgezeigt werden, dass am Sunnahof eine aktive

Unterstützung bei der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt besteht, jedoch nicht, wie erfolgreich und nachhaltig diese tatsächlich ist. Dieser Frage mittels einer Untersuchung nachzukommen, wäre sehr wichtig, um festzustellen, inwiefern sich der Sunnahof tatsächlich von anderen Beschäftigungstherapieeinrichtungen unterscheidet und ob er in dieser Hinsicht als Vorbild für andere Einrichtungen fungieren kann oder nicht. Zudem könnten auch Interviews mit Menschen mit geistiger Behinderung durchgeführt werden, die ehemals auf dem Sunnahof beschäftigt waren und erfolgreich vermittelt wurden. Hier wäre es spannend, zu untersuchen, wie sie rückblickend die Zeit auf dem Sunnahof bewerten (Was hat es ihnen gebracht? Was haben sie gelernt? Hätten sie einen Job auch ohne Unterstützung des Sunnahofes gefunden? Wie sehen sie ihre jetzige Arbeit im Vergleich zu der Arbeit auf dem Sunnahof?)

Darüber hinaus wäre ebenso die Frage interessant, inwiefern die Jahreszeit bei der positiven Bewertung eines landwirtschaftlichen Betriebes eine Rolle spielt. Denn in der vorliegenden Arbeit wurden die Interviews mit den Beschäftigten Ende April, d.h. im Frühling durchgeführt. Aber wie hätte das subjektive Wohlbefinden der Beschäftigten wohl im Winter ausgesehen, wenn es draußen kalt und nass ist? Auch hier könnte eine weiterführende Untersuchung ansetzen. Ebenso wäre eine teilnehmende Beobachtung interessant, um zu überprüfen, ob die Aussagen in den Interviews und somit eine große Zufriedenheit auch in dem Verhalten der Beschäftigten erkennbar ist.

Zudem ist es von großer thematischer Dringlichkeit, dass nicht nur der Sunnahof weiter erforscht wird, sondern auch andere landwirtschaftliche Sondereinrichtungen in Österreich, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, aufgesucht und Teil einer wissenschaftlichen Untersuchung werden. Denn nur so kann herausgefunden werden, ob auch auf den anderen Betrieben hinsichtlich der Lebensqualität der Beschäftigten ähnliche Ergebnisse erzielt werden oder ob der Sunnahof ein Einzelfall bzw. eine Ausnahme darstellt.

Weiters wäre es in künftigen Untersuchungen auch interessant, einen landwirtschaftlichen Betrieb am ersten Arbeitsmarkt aufzufinden, in welchem Menschen mit geistiger Behinderung angestellt sind, da sich die vorliegende Arbeit ausschließlich auf eine landwirtschaftliche Sondereinrichtung bezieht. Es wäre sicherlich spannend, zu untersuchen, wie Menschen mit geistiger Behinderung auf solch einem Betrieb ihre Arbeit wahrnehmen und bewerten. Einen Vergleich zur vorliegenden Studie zu ziehen und zu elaborieren, ob in einem landwirtschaftlicher Betrieb am allgemeinen Arbeitsmarkt ebenfalls dem subjektiven Wohlbefinden der Beschäftigten ausreichend Beachtung geschenkt wird, der Arbeitsdruck nicht zu hoch ist und die Beschäftigten zufrieden mit ihren Arbeitstätigkeiten sind, wäre dabei

eine Möglichkeit. Natürlich bestehen auch noch andere Forschungsmöglichkeiten, sei es ein Ländervergleich zu Angeboten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in einem landwirtschaftlichen Betrieb, die Meinung der Bevölkerung zu diesem Thema (wie wird die Arbeit von Seiten der Gesellschaft beurteilt? Als minderwertig, als „normale“ Arbeit?) oder die Frage, wie die Leiter eines Betriebes die Arbeit für die Beschäftigten wahrnehmen. Wichtig scheint zunächst nicht wie, sondern dass das Thema „Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung in einem landwirtschaftlichen Betrieb“ in Zukunft mehr Relevanz in der Heilpädagogik erlangt und dieses Forschungsfeld mit Untersuchungen und Ergebnissen gedeckt wird. Denn, wie mit der vorliegenden Arbeit aufgezeigt werden konnte, können landwirtschaftliche Betriebe eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit außerhalb der üblichen Werkstattangebote für Menschen mit Behinderung sein, weshalb dieses Themengebiet auch in der Heilpädagogik verstärkt wahrgenommen und diskutiert werden sollte.

## Literatur- und Internetverzeichnis

- AGÖL- Arbeitsgemeinschaft Ökologischer Landbau (Hrsg.) (2000): Leitfaden Ökologischer Landbau in Werkstätten für Behinderte, Frankfurt/Main: VAS- Verlag.
- AGÖL & ELA (Hrsg.) (1994): Land- und Gartenbau mit Behinderten, Stiftung Ökologie und Landbau (SÖL), Bad Dürkheim.
- Badelt, Ch.; Österle, A. (1993): Zur Lebenssituation behinderter Menschen in Österreich. Nr. 49 der Schriftenreihe des BMSG „Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik“, Wien.
- BAG- Bundesarbeitsgemeinschaft freie Wohlfahrt (2010): Behinderteneinstellungsgesetz. Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft freie Wohlfahrt. (online) <http://bag.braintrust.at/d45> [01.03.2011].
- Beck, I. (2001): Lebensqualität. In: Antor, G.; Bleidick, U. (Hrsg.): Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, 337-340.
- Beisteiner, K. (1998): Die berufliche Integration geistig behinderter Menschen. Frankfurt am Main [u.a.]: Lang Verlag.
- Bennemann, D. (1994): Resümee der Arbeitsgruppe 2 „Wie sieht ein therapeutisch sinnvoller Arbeitsplatz aus?“ In: AGÖL & ELA (Hrsg.) (1994): Land- und Gartenbau mit Behinderten, Stiftung Ökologie und Landbau (SÖL), Bad Dürkheim, 57.
- Bieker, R. (Hrsg.) (2005): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Bielefeldt, H. (2009): Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenkonvention. Deutsches Institut für Menschenrechte, Essay No.5, 3 Auflage, (online) [http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx\\_commerce/essay\\_no\\_5\\_zum\\_innovationspotenzial\\_der\\_un\\_behindertenrechtskonvention\\_auf3.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/essay_no_5_zum_innovationspotenzial_der_un_behindertenrechtskonvention_auf3.pdf) [18.02.2011].
- Biewer, G. (2000): Pädagogische und philosophische Aspekte der Debatte über Selbstbestimmung von Menschen mit geistiger Behinderung. In: Zeitschrift für Heilpädagogik, 6, 240-244.
- Biewer, G. (2004): Leben mit dem Stigma „geistig behindert“. In: Wüllenweber, E. (Hrsg.): Soziale Probleme von Menschen mit geistiger Behinderung. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, 288-299.
- Biewer, G. (2009): Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.

- BMASK- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009): Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008. (online) [http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/1/8/6/CH0009/CMS1294740597447/behindertenbericht\\_09-03-17.pdf](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/1/8/6/CH0009/CMS1294740597447/behindertenbericht_09-03-17.pdf), [15.02.2011].
- Bohacsek, T. (1994): Landwirtschaft in der WfB zwischen wirtschaftlichen und heilpädagogischen Bedingungen. In: AGÖL & ELA (Hrsg.) (1994): Land- und Gartenbau mit Behinderten, Stiftung Ökologie und Landbau (SÖL), Bad Dürkheim, 32-34.
- Bortz, J.; Döring, N. (2002): Forschungsmethoden und Evaluation - für Human- und Sozialwissenschaftler. 3. Auflage, Berlin [u.a.]: Springer- Verlag.
- Bradl, Ch. (1996): Vom Heim zur Assistenz. Strukturelle Grenzen von „Selbstbestimmt Leben“ im Heim. In: Bradl, Ch; Steinhart, I. (Hrsg.): Mehr Selbstbestimmung durch Enthospitalisierung. Bonn: Psychiatrie Verlag, 178-203.
- Brockhaus-Enzyklopädie (2006): Band 24. 21. Auflage, Mannheim: Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG.
- Buchner, T. (2008): Das qualitative Interview mit Menschen mit so genannter geistiger Behinderung. Ethische, methodologische und praktische Aspekte. In: Biewer, G.; Luciak, M.; Schwinge, M. (Hrsg.): Begegnung und Differenz: Menschen – Länder - Kulturen. Beiträge zur Heil- und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag, 516-528.
- Bundesvereinigung Lebenshilfe für geistig Behinderte (Hrsg.) (1996): Selbstbestimmung: Kongressbeiträge; Dokumentation des Kongresses: „Ich weiß doch selbst was ich will!“ Menschen mit geistiger Behinderung auf dem Weg zu mehr Selbstbestimmung vom 27. September bis zum 1. Oktober 1994 in Duisburg. Marburg.
- Burtscher, R.; Ginnold, A. (2002): Wege zur beruflichen Integration. In: Hömberg, N.; Burtscher, R.; Ginnold, A.: Framing the Future, Zukunftskonferenzen und Wege zur beruflichen Integration. 4-10, (online) <http://bidok.uibk.ac.at/library/hoemberg-zukunft.html> [13.02.2011].
- Carl, M. (2004): Land- und Gartenbau mit geistig und seelisch Behinderten. Diplomarbeit, Universität Kassel.
- Carl M. (2005): Landwirtschaft als Beschäftigungsfeld für Menschen mit Behinderung. (online) <http://www.socialnet.de/materialien/60.php>, [31.03.2011].
- DIMDI- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (Hrsg.) (2005): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF).

- Genf. (online) [http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endung/icf\\_endfassung-2005-10-01.pdf](http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endung/icf_endfassung-2005-10-01.pdf), [12.11.2010].
- 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.* 2. Auflage, Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Dörner, K. (1995): *Bürger und Irre. Zur Sozialgeschichte und Wissenschaftssoziologie der Psychiatrie.* 3. Auflage, Hamburg: Europ. Verl.-Anst.
- Dworschak, W. (2004): *Lebensqualität von Menschen mit geistiger Behinderung. Theoretische Analyse, empirische Erfassung und grundlegende Aspekte qualitativer Netzwerkanalyse.* Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.
- Fasching, H. (2004): *Problemlagen Jugendlicher mit Behinderungen in Bezug auf die berufliche Integration.* (online) <http://bidok.uibk.ac.at/library/fasching-problemlagen.html#id3330442>, [03.03.2011].
- Feuser, G. (2000): *Geistige Behinderung im Widerspruch.* In: Greving, H.; Gröschke, D. (Hrsg.): *Geistige Behinderung – Reflexionen zu einem Phantom.* Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 141-165.
- Fischer, E. (2008): *Pädagogik für Menschen mit geistiger Behinderung. Sichtweisen – Theorien – aktuelle Herausforderungen.* 2. Auflage, Oberhausen: Athena Verlag.
- Fornfeld, B. (2004): *Einführung in die Geistigbehindertenpädagogik.* 3. Auflage, München, Basel: E. Reinhardt Verlag.
- Fornfeld, B. (2008a): *Menschen mit geistiger Behinderung – Phänomenologische Betrachtungen zu einem unmöglichen Begriff in einer unmöglichen Zeit.* In: Fischer E. (Hrsg.): *Pädagogik für Menschen mit geistiger Behinderung. Sichtweisen – Theorien – aktuelle Herausforderungen.* 2. Auflage. Oberhausen: Athena Verlag, 331-350.
- Fornfeld, B. (Hrsg.) (2008b): *Menschen mit komplexer Behinderung. Selbstverständnis und Aufgaben der Behindertenpädagogik.* München [u.a.]: E. Reinhardt Verlag.
- Fornfeld, B. (2009): *Grundwissen Geistigbehindertenpädagogik.* 4. Auflage, München, Basel: E. Reinhardt Verlag.
- Foucault, M. (1969): *Wahnsinn und Gesellschaft. Eine Geschichte des Wahns im Zeitalter der Vernunft.* Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

- Friebertshäuser, B. (1997): Interviewtechniken – ein Überblick. In: Friebertshäuser, B.; Prengel A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung in der Erziehungswissenschaft. Weinheim [u.a.]: Juventa- Verlag, 371-395.
- Friedrich, J. (2006): Orientierung im Entscheidungsprozess: Menschen mit geistiger Behinderung und der allgemeine Arbeitsmarkt. Eine qualitative Studie zum Entscheidungsverhalten im Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Hamburg: Kovač Verlag.
- Froschauer, U.; Lueger, M. (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien: WUV- Universitätsverlag.
- Frühauf, T.; Wendt, S. (2005): Teilhabe am Arbeitsleben – Grundpositionen im Spiegel aktueller Entwicklungen. In: Bieker, R. (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Gerdes, T. (2004): Der Verbleib nach der Vermittlung durch Integrationsfachdienste in den allgemeinen Arbeitsmarkt: Werdegänge von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. (online) <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-31-04-gerdes-verbleib.html#id2840954>, [03.03.2011].
- Glatzer, W.; Zapf, W. (Hrsg.) (1984): Lebensqualität in der Bundesrepublik. Objektive Lebensbedingungen und subjektives Wohlbefinden. Frankfurt am Main [u.a.]: Campus Verlag.
- Glatzer, W. (1992): Lebensqualität und subjektives Wohlbefinden. Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Untersuchungen. In: Bellebaum, A. (Hrsg.): Glück und Zufriedenheit. Ein Symposium. Opladen: Westdeutscher Verlag, 49-85.
- Göbel, J. (1994): Arbeitsmöglichkeiten in Werkstätten für Behinderte. In: AGÖL & ELA (Hrsg.): Land- und Gartenbau mit Behinderten, Stiftung Ökologie und Landbau (SÖL), Bad Dürkheim, 12-17.
- Graumann, S. (2008): Die UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. (online) <http://bidok.uibk.ac.at/library/graumann-konvention.html> [12.02.2011].
- Greving, H.; Gröschke, D. (Hrsg.) (2000): Geistige Behinderung – Reflexionen zu einem Phantom. Bad Heilbrunn: Klinkhardt Verlag.
- Gromann P. (1996): Nutzerkontrolle- ein wichtiger Bestandteil von Qualitätssicherung. In: Geistige Behinderung, 3, 211-222.
- Hagen, J. (2001): Ansprüche an und von Menschen mit einer geistigen oder mehrfachen Behinderung in Tagesstätten. Aspekte der Begründung und Anwendung lebensweltorientierter pädagogischer Forschung. Marburg: Lebenshilfe Verlag.

- Hagen J. (2002): Zur Befragung von Menschen mit einer geistigen oder mehrfachen Behinderung. In: Geistige Behinderung, 4, 293-306.
- Hahn, M. (1994): Selbstbestimmung im Leben – auch für Menschen mit geistiger Behinderung. In: Geistige Behinderung, 2, 81-94.
- Hassink, J. (2003): Fürsorgebauernhöfe. Ins Deutsche übersetzt von Durk Stephan-Hemstra. In: Olbrich, E.; Otterstedt, C. (Hrsg.): Menschen brauchen Tiere. Grundlagen und Praxis der tiergestützten Pädagogik und Therapie. Stuttgart: Franckh-Kosmos Verlag, 418-422.
- Hassink, J.; Van Dijk, M. (2006): Farming for Health: Green-Care Farming across Europe and the United States of America. Wageningen UR Frontis Series Vol. 13., Dordrecht (NL): Springer Verlag.
- Hermanowski, R. (1992): Ökologischer Land- und Gartenbau mit Behinderten, Schrift Nr. 350 des Kuratoriums für Technik und Bauwesen in der Landwirtschaft e.V., Darmstadt.
- Hermanowski, R.; Hermanowski S. (1994): Land- und Gartenbau in Werkstätten für Behinderte. In: AGÖL & ELA (Hrsg.): Land- und Gartenbau mit Behinderten, Stiftung Ökologie und Landbau (SÖL), Bad Dürkheim, 6-11.
- Hermanowski, S. (1994): Resümee der Arbeitsgruppe 4 „Konflikte zwischen arbeitswirtschaftlichen und heilpädagogischen Erfordernissen.“ In: AGÖL & ELA (Hrsg.): Land- und Gartenbau mit Behinderten, Stiftung Ökologie und Landbau (SÖL), Bad Dürkheim, 60-61.
- Hinz, A. (2002): Von der Integration zur Inklusion – terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? Zeitschrift für Heilpädagogik, 9, 354-361.
- Hinz, A. (2006): Inklusion und Arbeit – wie kann das gehen? (online) <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-39-06-hinz-inklusion.html>, [20.02.2011].
- Hinz, A.; Boban, I. (2001): Integrative Berufsvorbereitung. Unterstütztes Arbeitstraining für Menschen mit Behinderung. Neuwied [u.a.]: Luchterhand.
- Hopf, C. (1995): Qualitative Interviews in der Sozialforschung. Ein Überblick. In: Flick, U.; Kardorff, E. u.a. (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 2 Auflage, Weinheim: Beltz Verlag, 177-182.
- Jahoda, M. (1984): Braucht der Mensch die Arbeit? In: Niess, F. (Hrsg.): Leben wir, um zu arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch. Köln: Bund Verlag, 11-17.
- Kalisch, M.; Van Elsen, Th. (2008): Leistungen Sozialer Landwirtschaft in Deutschland. Perspektiven im ländlichen Raum. In: Friedel, R.; Spindler, E. (Hrsg.): Nachhaltige Entwicklung ländlicher Räume. Wiesbaden: VS Verlag, 195-208, (online)

- [http://www.soziale-landwirtschaft.de/petrarca\\_media/literatur/2008/SozLWS\\_Laendl\\_Raum\\_0812.pdf](http://www.soziale-landwirtschaft.de/petrarca_media/literatur/2008/SozLWS_Laendl_Raum_0812.pdf), [7.7.2010].
- Keupp, H. (2000): 25 Jahre Gemeindepsychiatrie - Erfahrungen für Community Care? In: Ev. Stiftung Alsterdorf: Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung. Dokumentation des Kongresses Community Care. Hamburg, 12-15.
- Klauß, T. (2008): Selbstbestimmung als Leitidee der Pädagogik. In: Fischer, E. (Hrsg.): Pädagogik für Menschen mit geistiger Behinderung. Sichtweisen – Theorien – aktuelle Herausforderungen. 2. Auflage, Oberhausen: Athena Verlag, 92-136.
- Klicpera, Ch.; Innerhofer P. (1992): Integration behinderter Menschen in die Arbeitswelt: neue Formen der Arbeitsintegration und traditionelle Beschäftigungseinrichtungen. Eine Analyse der Arbeitssituation behinderter Erwachsener in Südtirol und im europäischen Umfeld. Heidelberg: Asanger Verlag.
- Koenig, O. (2009): Beschäftigungspräferenzen von NutzerInnen Wiener Werkstätten. Ergebnisse einer explorativen quantitativen Untersuchung. In: Impulse- Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB), Nr. 51, 46-52, (online) <http://www.bag-ub.de/impulse/download/impulse51-web.pdf>, [01.03.2011].
- Koenig, O. (2010): Werkstätten und Ersatzarbeitsmarkt in Österreich. Dokumentation der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen zu Stand und Umsetzung der Werkstättenstandorte in Österreich sowie der Befragung aller österreichischen Werkstättenträger und Standorte im Zeitraum 2008-2009. Datenband III der dreibändigen Reihe „Die Übergangs-, Unterstützungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung in Österreich“. Wien: Universität Wien. (online) [http://vocational-participation.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/proj\\_intellectual\\_disabilities/Koenig\\_2010\\_\\_Bd.\\_III\\_-\\_Letztversion.pdf](http://vocational-participation.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/proj_intellectual_disabilities/Koenig_2010__Bd._III_-_Letztversion.pdf) [25.02.2011].
- Köhn, W. (2003): Heilpädagogische Erziehungshilfe und Entwicklungsförderung (HpE). Ein Handlungskonzept. 3. Auflage, Heidelberg: Winter- Verlag.
- Kulig, W. (2005): Grundlagen und Problemstellungen der Sonderpädagogik. Behinderung als zentraler Begriff. In: Opp, G.; Kulig W.; Puhr, K.: Einführung in die Sonderpädagogik. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kulig W.; Theunissen G.; Wüllenweber E. (2006): Geistige Behinderung. In: Wüllenweber, E.; Theunissen, G.; Mühl, H. (Hrsg.): Pädagogik bei geistigen Behinderungen. Ein Handbuch für Studium und Praxis. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Laga, G. (1982): Methodologische und methodische Probleme bei der Befragung geistig Behinderter. In: Heinze, R.; Runde, P. (Hrsg.): Lebensbedingungen Behinderter im

- Sozialstaat. (Beiträge zur sozialwissenschaftlichen Forschung Bd. 26). Opladen: Westdeutscher Verlag, 223–240.
- Lamnek, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4. Auflage, Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Lebenshilfe Vorarlberg (2010): Lebenshilfe Österreich fordert: Weg von der Taschengeld-Gesellschaft! (online) [http://www.lebenshilfe-vorarlberg.at/newsdetail.html?tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=336&tx\\_ttnews%5BbackPid%5D=98&cHash=809a7816fa&print=1](http://www.lebenshilfe-vorarlberg.at/newsdetail.html?tx_ttnews%5Btt_news%5D=336&tx_ttnews%5BbackPid%5D=98&cHash=809a7816fa&print=1), [03.03.2011].
- Lindmeier, Ch. (2007): ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit) In: Theunissen, G.; Kulig, W.; Schirbort, K. (Hrsg.): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Soziale Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, 165-167.
- Linz, P. (1994): Die WfB im Spannungsfeld zwischen Produktion und Pädagogik. In: AGÖL & ELA (Hrsg.): Land- und Gartenbau mit Behinderten, Stiftung Ökologie und Landbau (SÖL), Bad Dürkheim, 28-31.
- Mayring, P. (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. 5. Auflage, Weinheim [u.a.]: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2007): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 9. Auflage, Weinheim [u.a.]: Beltz Verlag.
- Meidlinger, Sh. (2008): Milcherzeugung und soziale Arbeit. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung in milcherzeugenden Betrieben. Diplomarbeit, Universität Kassel – Witzenhausen.
- Meiß, B. (1994): Zur Mensch-Tier-Beziehung. In: AGÖL & ELA (Hrsg.): Land- und Gartenbau mit Behinderten, Stiftung Ökologie und Landbau (SÖL), Bad Dürkheim, 44-48.
- Meyer, D. (1973): Erforschung und Therapie der Oligophrenien in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Berlin-Charlottenburg: Marhold Verlag.
- Michels, C. (2002): Zur Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen. In: Heinen, N.; Tönnihsen, G. (Hrsg.): Rehabilitation und Rentabilität. Herausforderungen an die Werkstatt für behinderte Menschen. Eitorf: gata-Verlag, 203–240.
- Mühl, H. (2000): Einführung in die Geistigbehindertenpädagogik. 4. Auflage, Stuttgart [u.a.]: Kohlhammer Verlag.

- Niehoff, U. (1994): Wege zur Selbstbestimmung. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe für geistig Behinderte e.V. (Hrsg.): Geistige Behinderung. Marburg, Heft 3, 186-201.
- Niehoff, U. (2005): Die Quadratur des Kreises. In: Wacker, E. et al. (Hrsg.): Teilhabe. Wir wollen mehr als nur dabei sein. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 35-51.
- Niehoff, U.; Schablon, K. (2005): Selbstbestimmung und Teilhabe: Welches Rüstzeug brauchen professionelle Unterstützer? In: Hähner, U. (Hrsg.): Kompetent begleiten: Selbstbestimmung ermöglichen, Ausgrenzung verhindern! Die Weiterentwicklung des Konzepts „Vom Betreuer zum Begleiter“. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 79-92.
- Oswald, H. (1997): Was heißt qualitativ forschen? In: Friebertshäuser, B.; Prengel, A. (Hrsg.): Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim [u.a.] : Juventa- Verlag, 1997.
- Otterstedt, C. (2003): Grundlagen der Mensch-Tier-Beziehung. Der heilende Prozess in der Interaktion zwischen Mensch und Tier. In: Olbrich, E.; Otterstedt, C. (Hrsg.): Menschen brauchen Tiere. Grundlagen und Praxis der tiergestützten Pädagogik und Therapie. Stuttgart: Franckh-Kosmos Verlag, 58-68.
- Renner, R. (2010): How do networks matter? Implementation of the innovative practice of care farming in Austria and the Netherlands. Dissertation, Universität für Bodenkultur Wien.
- Riedlsperger, A.; Wohlgenannt, L. (1994): Arbeit als soziale und gesellschaftliche Kategorie. In: Burger, J.; Morawek, E.: Arbeitslos. Veränderungen und Probleme in der Arbeitswelt. Wien: Dachs- Verlag 9-15.
- Rittmeyer, Ch. (2001): Zur Bedeutung der Selbstbestimmung in der Arbeit mit Menschen mit einer geistigen Behinderung. In: Sonderpädagogik 31/3/2001, 141-150.
- Rock, K. (2001): Sonderpädagogische Professionalität unter der Leitidee der Selbstbestimmung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt Verlag.
- Schabmann, A.; Klicpera, Ch. (1998): Erleben von Berufstätigkeit. (online) <http://bidok.uibk.ac.at/library/beh4-98-erleben.html>, [01.03.2011].
- Schäfers, M. (2008): Lebensqualität aus Nutzersicht. Wie Menschen mit geistiger Behinderung ihre Lebenssituation beurteilen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Scheibelhofer, E. (2004): Das Problemzentrierte Interview. Einsatzmöglichkeiten und Grenzen einer qualitativen Forschungsmethode. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SuB): „Methoden in der Praxis“. 27 Jg., Heft 1, 75-90.

- Schirbort, K. (2007): Lernschwierigkeiten, Menschen mit Lernschwierigkeiten. In: Theunissen, G.; Kulig, W.; Schirbort, K. (Hrsg.): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, 214.
- Schubert, H. (1996): Arbeitsgestaltung für behinderte Menschen. In: Zwieler, E.: Handbuch Integration und Ausgrenzung. Behinderte Menschen in der Gesellschaft. Berlin [u.a.]: Luchterhand, 510-515.
- Schuppener, S. (2004): Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit geistiger Behinderung im Alter. In: Geistige Behinderung 1/2004, 36-56
- Seifert, M. (1997): Wohnalltag von Erwachsenen mit schwerer geistiger Behinderung. Eine Studie zur Lebensqualität. Reutlingen: Diakonie Verlag.
- Seifert, M. (2006): Pädagogik im Bereich des Wohnens. In: Wüllenweber E.; Theunissen G.; Mühl H. (Hrsg.): Pädagogik bei geistigen Behinderungen. Ein Handbuch für Studium und Praxis. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, 376-393.
- Seifert M. (2007): Lebensqualität. In: Theunissen G.; Kulig W.; Schirbort K. (Hrsg.): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Soziale Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, 205-206.
- Seifert, M. (2009): Selbstbestimmung und Fürsorge im Hinblick auf Menschen mit besonderen Bedarfen. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit Geistiger Behinderung e.V. (Hrsg.): Teilhabe - die Fachzeitschrift der Lebenshilfe. 3/2009, Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 122-128.
- Seyfried, E. (1990): Neue Wege zur beruflichen Integration Behinderter. Europäische Modelle teilgeschützter Beschäftigung und ihre Bedeutung für die Rehabilitationspsychologie. 1. Auflage, Heidelberg: Ed. Schindele.
- Simantke, Ch.; Stephan, I. (2003): Der Einsatz von Nutztieren im (sonder-) pädagogischen Arbeitsfeld. In: Olbrich, E.; Otterstedt, C. (Hrsg.): Menschen brauchen Tiere. Grundlagen und Praxis der tiergestützten Pädagogik und Therapie. Stuttgart: Franckh-Kosmos Verlag, 296-303.
- Sohns, A. (2007): Empowerment als Leitlinie Sozialer Arbeit. In: Michel-Schwartz, B.: Methodenbuch Soziale Arbeit. Basiswissen für die Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 73-100.
- Sonnenberg, K. (2004): Wohnen und geistige Behinderung. Eine vergleichende Untersuchung zur Zufriedenheit und Selbstbestimmung in Wohneinrichtungen. (online)

- [http://kups.ub.uni-koeln.de/volltexte/2005/1322/pdf/PHD\\_gesamt\\_sonnenberg.pdf](http://kups.ub.uni-koeln.de/volltexte/2005/1322/pdf/PHD_gesamt_sonnenberg.pdf),  
[22.12.2010].
- Speck, O. (1999): Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Erziehung. Ein heilpädagogisches Lehrbuch. 9. Auflage, München, Basel: E. Reinhardt Verlag.
- Speck, O. (2005): Menschen mit geistiger Behinderung. Ein Lehrbuch zur Erziehung und Bildung. 10. Auflage, München: E. Reinhardt Verlag.
- Speck, O. (2007a): Geistige Behinderung. In: Theunissen G.; Kulig W.; Schirbort K. (Hrsg.): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Soziale Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Speck, O. (2007b): Selbstbestimmung, Autonomie. In: Theunissen, G.; Kulig, W.; Schirbort, K. (Hrsg.): Handlexikon geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, 300-302.
- Speck, O. (2008): System Heilpädagogik. Eine ökologisch reflexive Grundregelung. 6. Auflage, München [u.a.]: E. Reinhardt Verlag.
- Theunissen, G. (2005a): Inklusion, Partizipation und Empowerment. In: Wacker, E. et al. (Hrsg.): Teilhabe. Wir wollen mehr als nur dabei sein. Marburg: Lebenshilfe-Verlag. 213-224.
- Theunissen, G. (2005b): Pädagogik bei geistiger Behinderung und Verhaltensauffälligkeiten. Ein Kompendium für die Praxis. 4. Auflage, Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.
- Theunissen, G. (2009a): Empowerment und Inklusion behinderter Menschen. Eine Einführung in Heilpädagogik und Soziale Arbeit. 2. Auflage, Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.
- Theunissen, G. (2009b): Soziale Teilhabe aus pädagogischer Sicht. In: Verband der Blinden- und Sehbehindertenpädagogen und Pädagoginnen e. V. (Hrsg.): Teilhabe gestalten. Kongressbericht vom 14.-18. Juli 2008 in Hannover. Würzburg: edition bentheim, 93-101.
- Theunissen, G.; Plaute, W. (1995): Empowerment und Heilpädagogik. Ein Lehrbuch. Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.
- Thum, A. (1991): Geistig Behinderte am Bauernhof. Geschützte Arbeitsplätze auf landwirtschaftlichen Betrieben in der Steiermark. Diplomarbeit, Universität für Bodenkultur Wien.
- UN-Konvention (2006): Convention on the Rights of Persons with Disabilities. (online) <http://www.un.org/disabilities/default.asp?navid=13&pid=150> [12.02.2011].

- Van Elsen, Th. (2009): Soziale Landwirtschaft und Öko-Landbau: Partnerschaft mit doppeltem Wert. (online) <http://www.soziale-landwirtschaft.de/index.php/publikationen-undmaterialien/publikationen>, [13.7.2010].
- Vieweg, B. (2006): Arbeit und Inklusion. In: Dederich, M. et al. (Hrsg.): Inklusion statt Integration? Heilpädagogik als Kulturtechnik. Gießen: Psychosozial Verlag, 114-124.
- Wacker E. (Hrsg.) (1998): Familie oder Heim. Unzulängliche Alternativen für das Leben behinderter Menschen? Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Wacker, E. (2003): Was ist Teilhabe? In: BV Lebenshilfe e.V. (Hrsg.): Wir wollen mehr als nur dabei sein! Menschen mit Behinderung und ihr Recht auf Teilhabe. Kongressprogramm. Gladenbach.
- Wagner, A. (2001): Empowerment. Möglichkeiten und Grenzen geistig behinderter Menschen zu einem selbstbestimmten Leben zu finden. (online) <http://www.a-wagner-online.de/empowerment/emp3.htm>, [10.02.2011].
- Waldschmidt, A. (2003): Diskursives Ereignis „Selbstbestimmung“: Behindertenpädagogische und bioethische Konstruktionen im Vergleich. In: Dederich, M. (Hrsg.): Bioethik und Behinderung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt Verlag, 138-165.
- Wansing, G. (2005a): Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wansing, G. (2005b): Die Gleichzeitigkeit des gesellschaftlichen »Drinnen« und »Draußen« von Menschen mit Behinderung – oder: zur Paradoxie rehabilitativer Leistungen. In: Wacker, E. et al. (Hrsg.): Teilhabe. Wir wollen mehr als nur dabei sein. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 21-33.
- Weber, G. (1997): Intellektuelle Behinderung. Grundlagen, klinisch-psychologische Diagnostik und Therapie im Erwachsenenalter; mit einem Beitrag zur Hypothese der Emotions-Spezifität. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Weber, G. (2004): „Geistige Behinderung ist politisch nicht korrekt!“ (online) [http://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20041113\\_OTS0020/geistige-behinderung-ist-politisch-nicht-korrekt-bild](http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20041113_OTS0020/geistige-behinderung-ist-politisch-nicht-korrekt-bild), [17.10.2010].
- Weingärtner, Ch. (2009): Schwer geistig behindert und selbstbestimmt. Eine Orientierung für die Praxis. 2. Auflage, Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.
- Weißenberg, S. (2011): UN-Konvention. Menschenrechte: maßgeschneidert für Menschen mit Behinderungen. (online) <http://www.lebenshilfe.at/index.php?/de/Themen/UN-Konvention>, [25.02.2011].

- Wiesinger, G. (1991a): Behinderte in der Landwirtschaft. Zwischen Resignation und Behauptung. Forschungsbericht Nr. 27 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen Wien.
- Wiesinger, G. (1991b): Irrsinn und Landleben. Modelle einer Behindertenintegration in der Landwirtschaft. Forschungsbericht Nr. 28 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen. Wien.
- Wilken, U. (1997): Selbstbestimmt leben II. Handlungsfelder und Chancen einer offensiven Behindertenpädagogik. 2. Auflage. Hidesheim [u.a.]: Georg Olms Verlag.
- Witzel, A. (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main [u.a.]: Campus Verlag.
- Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. [1-9], (online) <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2520>, [17.8.2010].
- Zapf, W. (1984): Individuelle Wohlfahrt: Lebensbedingungen und wahrgenommene Lebensqualität. In: Glatzer, W.; Zapf, W. (Hrsg.): Lebensqualität in der Bundesrepublik. Objektive Lebensbedingungen und subjektives Wohlbefinden. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 13-26.
- Zwierlein, E. (1997): Leben ohne Arbeit – eine Alternative?! In: Niehaus, M.; Montada, L. (Hrsg.): Behinderte auf dem Arbeitsmarkt. Wege aus dem Abseits. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 18-27.

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Darstellung der ICIDH.....	14
Abbildung 2: Wechselwirkung zwischen den Komponenten der ICF.....	15
Abbildung 3: Interaktionales Modell der Genese und des Prozesses geistiger Behinderung...26	
Abbildung 4: Stellung und Dimensionen subjektiven Wohlbefindens.....	31

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Wohlfahrtspositionen.....	32
Tabelle 2: Entwicklung der Zahl der Werkstättennutzer von 2002/2008.....	61

# Anhang

## I. Abkürzungsverzeichnis

BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
bspw.	beispielsweise
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
DIMDI	Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information
ebd.	eben diese/r
et al.	und andere
etc.	et cetera/ und so weiter
f	und folgende Seite
ff	und folgende Seiten
Hrsg.	Herausgeber
ICD	International Classification of Diseases
ICF	International Classification of Functioning
ICIDH	International Classification of Impairments Disabilities and Handicaps
IP	Interviewperson
o. S.	ohne Seite
u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
u.U.	unter Umständen
u.v.m.	und vieles mehr
vgl.	vergleiche
WfbM	Werkstatt/Werkstätten für behinderte Menschen
WHO	World Health Organisation (Weltgesundheitsorganisation)
Z.	Zeile
z.B.	zum Beispiel
zit. n.	zitiert nach

## **II. Interviewleitfaden**

### Gesprächseinstieg

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für mich nehmen und mit mir dieses Interview führen. Sie wissen ja bereits, dass ich mit Ihnen über ihre Arbeit auf dem Sunnahof sprechen möchte. Mich interessieren besonders Ihre Erfahrungen, die Sie auf dem Sunnahof gemacht haben.

Da ich nicht so schnell mitschreiben kann, werde ich das Gespräch auf Tonband aufzeichnen. So kann ich Ihnen besser zuhören und später nochmals unser Gespräch anhören. Ich hoffe das ist ok für Sie? Alles, was Sie sagen, bleibt natürlich anonym. D.h., ich werde in meiner Arbeit Ihren Namen nicht angeben und niemand wird wissen, dass Sie das gesagt haben.

Es gibt auch keine richtigen oder falschen Antworten. Alles was Sie mir erzählen möchten ist wichtig. Wenn Sie eine Frage nicht verstehen, dann Fragen Sie einfach nach und ich werde Ihnen erklären, was ich mit der Frage meine. Wenn Sie eine Frage nicht beantworten wollen, müssen Sie es auch nicht. Falls Sie eine Pause brauchen, dann sagen Sie es und wir werden später weiterreden.

Haben Sie noch Fragen?

Dann lassen Sie uns mit dem Gespräch beginnen.

### Das Interview

#### **Wie sind Sie zum Sunnahof gekommen?**

- Warum und wann sind Sie zum Sunnahof gekommen?
- Wo waren Sie davor? Hat Ihnen die Arbeit zuvor besser gefallen? Warum?
- Haben Sie schon einmal in der Landwirtschaft gearbeitet?
- War es Ihr eigener Wunsch, am Sunnahof zu arbeiten?
- Wie war das damals als Sie angefangen haben zu arbeiten?
- Wie hat es Ihnen gefallen?
- War es zu Beginn schwierig für Sie?

#### **Erzählen Sie einmal, wie ein ganz normaler Arbeitstag von Ihnen aussieht...**

- Wie kommen Sie zum Arbeitsplatz (Bus, zu Fuß, Fahrtendienst)?
- Wie sehen die Arbeitszeiten aus? Sind Sie zufrieden mit der Arbeitszeit?
- Was sind Ihre Aufgaben? Werden diese vor Arbeitsbeginn besprochen?

- Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich? Warum?
- Arbeiten Sie alleine, zu zweit oder in der Gruppe?
- Gefallen Ihnen ihre Arbeiten?
- Ist Ihre Arbeit schwierig? Warum?
- Gibt es irgendwelche Probleme, die bei der Arbeit auftreten?
- Haben Sie Einfluss auf den Dienstplan? Können Sie selbst entscheiden, was Sie machen wollen?
- Gibt es Pausen? Wann? Was machen Sie in den Pausen? Sind Sie zufrieden mit den Pausen?

**Wie sind sie zu der Tätigkeit/Bereich in dem Sie arbeiten gekommen?**

- Haben Sie den Arbeitsbereich selber ausgesucht? Warum haben Sie diesen gewählt?
- War es Ihr eigener Vorschlag?
- Hatten Sie die Möglichkeit in anderen Arbeitsbereichen am Sunnahof zu hospitieren?
- Könnten Sie jederzeit Ihren Arbeitsbereich wechseln?

**Bekommen Sie bei der Arbeit Unterstützung, wenn Sie sie brauchen?**

- Welche Art von Unterstützung? Wer hilft Ihnen? Wo/Wie hat man Ihnen weitergeholfen? Wie ist das für Sie?
- Hätten Sie gerne mehr Unterstützung? Bei was würden Sie die Unterstützung brauchen? Sind Sie zufrieden mit der Unterstützung?
- An wen wenden Sie sich, wenn es Probleme gibt?

**Mit wem haben Sie bei Ihrer Arbeit am meisten Kontakt? Warum?**

- Wie ist das Verhältnis zu den anderen Mitarbeitern?
- Haben Sie viel Kontakt zu den anderen?
- Haben sie auch privat Kontakt mit Personen vom Sunnahof?
- Gibt es Problemen mit einem Kollegen?
- Falls es zu Auseinandersetzung mit Kollegen kommt, wer ist dann für Sie da?

**Haben Sie während der Arbeit auch mit Menschen Kontakt, die nicht auf dem Sunnahof arbeiten?**

- Mit wem haben Sie Kontakt? Wie kommt es zu diesem Kontakt?

- Wie oft haben Sie Kontakt?
- Wie empfinden Sie diesen Kontakt?

**Wie wichtig ist Ihnen Ihre Arbeit?**

- Sind Sie stolz auf Ihre Arbeit?
- Gehen Sie gerne zur Arbeit?
- Warum arbeiten Sie?
- Was glauben Sie, was passiert wenn sie die Arbeit nicht machen?
- Fühlen Sie sich bei ihrer Arbeit wohl?
- Was gefällt Ihnen an ihrer Arbeit?
- Was gefällt Ihnen weniger an ihrer Arbeit?

**Ist es Ihnen wichtig, dass Sie für ihre Arbeit Geld bekommen?**

- Wann, von wem und wie (bar, Konto) bekommen Sie Geld?
- Sind Sie zufrieden mit der Höhe des Entgeltes?
- Was machen Sie mit dem Geld?

**Können Sie mir etwas über Feste am Sunnahof erzählen?**

- Was für Veranstaltungen gibt es auf dem Sunnahof?
- Helfen Sie bei der Vorbereitung dieser Veranstaltungen mit? Wie?

**Wenn Sie etwas bei Ihrer Arbeit/ auf dem Sunnahof verändern könnten, was wäre das?**

**Was hat sich durch die Arbeit am Sunnahof in Ihrem Leben verändert?**

- Hat sie etwas in Ihrem Leben zum Guten oder Schlechten verändert?

**Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft vor?**

- Möchten Sie auf dem Sunnahof bleiben?
- Möchten Sie ihren Arbeitsplatz wechseln/eine andere Tätigkeit ausüben?
- Wenn ja, welche? Warum?

**Gibt es noch etwas, was Sie mir gerne über sich oder den Sunnahof erzählen möchten?**

### III. Kurzfragebogen

Name: \_\_\_\_\_

<b>Geschlecht</b>	
<b>Alter</b>	
<b>Familienstand</b> (Partnerschaft?)	
<b>Schulbildung</b>	
<b>Berufliche</b> <b>Ausbildung/</b> <b>frühere</b> <b>Arbeitsstellen</b>	
<b>Wohnsituation</b>	

## IV. Postskriptum

Postskriptum nach Witzel (1982, 92; 2000, [4]) und Froschauer & Lueger (2003, 222f):

1. Wie ist das Interview zustande gekommen bzw. wie wurde Kontakt zu der Interviewperson aufgenommen?
2. Wie waren die Rahmenbedingungen des Interviews (Zeit, Dauer, Raum, Anwesende etc.)?
3. Wie ist das Gespräch verlaufen (Gesprächsdynamik, Auffälligkeiten, Gefühle, nonverbale Aspekte im Gesprächsverlauf wie Gestik, Mimik etc.)?
4. Was geschah vor dem „offiziellen“ Interview bzw. der Tonbandaufzeichnung (Begrüßung, von der Interviewperson geäußerte Erwartungen an das Interview etc.)?
5. Was geschah nach dem Interview bzw. der Tonbandaufzeichnung (persönliches Gespräch, Nachfragen nach dem Forschungszweck, Verabschiedung etc.)?
6. Was sind Annahmen zum Interview? (Thesen)

## V. Transkriptionsregeln

Die Transkription der Interviews erfolgte in Anlehnung an die Transkriptionsregeln von Froschauer und Lueger (2003, 223f):

- a) **Zeilennummerierung**
- b) **Kodierung** der Gesprächsteilnehmer (bspw. für die befragten Personen IP1, IP2)
- c) **Pausen** (pro Sekunde ein Punkt) = .....
- d) **Nichtverbale Äußerungen** wie Lachen in runder Klammer angeben = (B1 lacht)
- e) **Situationspezifisch Geräusche** in spitzer Klammer angeben = >Telefon läutet<
- f) **Hörersignale** als normalen Text anführen = mhm, äh
- g) Auffällige **Betonung** unterstreichen = etwa so
- h) **Unverständliches** (Punkte in Klammer, pro Sekunde ein Punkt angeben) = (...)
- i) **Vermuteter Wortlaut** bei unverständlichen Stellen in Klammer schreiben = (etwa so)
- j) Sehr **gedehnte Sprechweise** mit Leerzeichen zwischen den Buchstaben = e t w a s o

## VI. Interviewtranskripte und Auswertung der Interviews

Die vollständigen Transkripte der acht durchgeführten Interviews, die Interviewprotokolle sowie die Auswertung nach Mayrings zusammenfassender Inhaltsanalyse befinden sich auf der beiliegenden CD-Rom und können von dort aus abgerufen werden.

## VII. Abstract

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich mit der zentralen Frage, wie sich die Arbeit in der landwirtschaftlichen Sondereinrichtung Sunnahof auf die Lebensqualität der Beschäftigten auswirkt. Um Rückschlüsse auf den komplexen Begriff der Lebensqualität zuzulassen, werden drei Kerndimensionen (subjektives Wohlbefinden, Selbstbestimmung, Teilhabe) in den Mittelpunkt dieser Arbeit gerückt, welche im theoretischen Teil der Arbeit ausführlich diskutiert und konkretisiert werden. Darüber hinaus wird im theoretischen Teil näher auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in landwirtschaftlichen Betrieben eingegangen und es folgt der Übergang zum empirischen Teil der Diplomarbeit, indem der Forschungsgegenstand – der Sunnahof - vorgestellt wird. Da der Fokus der Untersuchung in der Erfassung der subjektiven Erfahrungen und der wahrgenommenen Lebensqualität der Beschäftigten in Bezug auf ihre Arbeit am Sunnahof liegt, werden 8 problemzentrierte Interviews mit den Beschäftigten geführt. Die gewonnenen Daten werden anschließend anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Die Ergebnisse der Studie zeigen einerseits, dass sich die Arbeit auf dem Sunnahof in verschiedener Hinsicht positiv auf die Lebensqualität der Beschäftigten auswirkt, es andererseits aber auch Faktoren/Situationen gibt, die das subjektive Wohlbefinden und somit die Lebensqualität einschränken können, denen künftig entgegengewirkt werden sollte. Zudem ist ein wesentliches Resultat der Untersuchung, dass die berufliche Rehabilitation und ein möglicher (Wieder-)Einstieg der Beschäftigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt eine relevante Zielsetzung im Arbeitsalltag des Sunnahofes ist und diese Sondereinrichtung daher nicht als eine arbeitsmarktferne, geschlossene Maßnahme gesehen werden darf. Durch Angebote zur beruflichen und sozialen Integration wird am Sunnahof versucht, den Beschäftigten eine Partizipation am gesellschaftlichen sowie am beruflichen Leben zu ermöglichen.

This diploma thesis deals with the central question of how the work at the Sunnahof (an agricultural facility for people with disabilities) influences the quality of life of its employees. In order to assess impacts on the quality of life three core dimensions have been identified: subjective well-being, self-determination and inclusion. They are discussed and defined in the theoretical section of this thesis. Further, the theoretical section explores the concept of employing people with disabilities in the agricultural sector in detail. In the beginning of the empirical part of the study the object of research (the facility Sunnahof) is introduced. Since

the research focus is set on the subjective experiences of people working at the Sunnahof, eight problem centered interviews are conducted with employees. Obtained data from these interviews are then analyzed and interpreted according to Mayring's qualitative content analysis. Results show that work at the Sunnahof has a positive influence on the quality of life of its employees in multiple ways. However, there are factors and situations that can limit the subjective well-being and thus the quality of life. These factors and situations should be reduced in the future. Another central result is the insight that the Sunnahof should not be considered as an isolated institution for occupation only since the organization tries to facilitate (re-)entry to the general labor market for its employees. Through appropriate offerings the Sunnahof provides its employees with valuable support for professional and social integration.

## VIII. Lebenslauf

### Persönliche Daten

**Name:** Maurina Viktoria Grabner

**Staatsbürgerschaft:** Österreich

**Geburtsdatum:** 16. März 1988

**Familienstand:** ledig

**Geburtsort:** Bregenz

**e-Mail:** maurina.g@web.de

### Ausbildung

seit Okt 2006

**Diplomstudium Pädagogik (A297)** an der Universität Wien mit den Schwerpunkten Heil- und Sozialpädagogik

- ◆ Leistungsstipendium nach dem Studienförderungsgesetz der Universität Wien für das Studienjahr WS2009/SS2010 erhalten (Notendurchschnitt 1,26)
- ◆ Abschluss des Studiums im Herbst 2011

### Schullaufbahn

Sep 1998 - Jun 2006

- ◆ **Gymnasium Gallusstraße** in Bregenz

Sep 1994 - Jul 1998

- ◆ **Volksschule Mittelweiherburg** in Hard

### Berufserfahrung

Aug 2011 - Jun 2012

- ◆ **Praktikum im Schulbereich an der Sprachheilschule St. Gallen (CH)**

Apr 2011

- ◆ **Praktikum am Sunnahof der Lebenshilfe Vorarlberg**
  - Mitarbeit in dem landwirtschaftlichen Betrieb
  - Durchführung von Interviews mit den Beschäftigten für die Diplomarbeit

Mär 2010 - Jul 2010

- ◆ **Praktikum im Institut Keil in Wien**
  - Praktikantin in einer sensorisch konduktiven Kinderkrippe und in einem konduktiv mehrfachtherapeutischen Kindergarten für

<p style="text-align: center;">Sep 2009</p>	<p>Kinder mit cerebraler Bewegungsbeeinträchtigung und/oder Mehrfachbehinderung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Wissenschaftliches Praktikum bei der ECER (European Conference on Educational Research) in Wien</b></li> <li>- Organisatorische Mitarbeit bei der Konferenz</li> </ul>
<p style="text-align: center;">Aug 2009 – Sep 2009</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Wohnheim Birkenwiese der Lebenshilfe Vorarlberg</b></li> <li>- Betreuung von Menschen mit geistiger und Mehrfachbehinderung</li> </ul>
<p style="text-align: center;">Jän 2008 – Jul 2008</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 3x wöchentliche <b>Aushilfe im Kindergarten</b> auf der Wieden in Wien</li> </ul>
<p style="text-align: center;">Sep 2003 - Jul 2004</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>„Public Service“: Sozialpraktikum in der Werkstätte der Lebenshilfe Hard</b></li> <li>- wöchentliche Mithilfe bei der Betreuung von Menschen mit Behinderung</li> <li>- gemeinsames Arbeiten mit den betreuten Menschen</li> </ul>

## Besondere Kenntnisse

<p style="text-align: center;"><b>Sprachen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Deutsch:</b> Muttersprache</li> <li>◆ <b>Englisch:</b> Maturaniveau</li> <li>◆ <b>Französisch:</b> 6 Jahre Ausbildung in der Schule</li> <li>◆ <b>Latein:</b> 4 Jahre Ausbildung in der Schule</li> <li>◆ <b>ÖGS (österreichische Gebärdensprache):</b> fortgeschrittene Kenntnisse</li> <li>◆ <b>Italienisch:</b> Grundkenntnisse, Italienischkurs für Anfänger I + II an der Wirtschaftsuniversität Wien</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>EDV Kenntnisse</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>MS Office:</b> fortgeschrittene Kenntnisse in Word, Excel, Powerpoint, Internet, SPSS</li> </ul>