



universität
wien

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen
am ersten Arbeitsmarkt aus der Sicht von
Mitarbeiter/innen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen“

verfasst von

Stefan-Dieter Pack

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, 2014

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 066 848

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Masterstudium Bildungswissenschaft

Betreut von:

Univ.-Prof. Dr. Gottfried Biewer

Eidesstattliche Erklärung

Ich, Stefan-Dieter Pack, versichere hiermit,

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

und dass ich diese Masterarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Datum

Unterschrift

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
I Theoretischer Teil	6
1 Begriffsdefinitionen	6
1.1 Behinderung	6
1.1.1 ICF	7
1.1.2 Behinderung laut UN-Behindertenrechtskonvention.....	10
1.1.3 Behinderung im österreichischen Recht	10
1.2 Berufliche Teilhabe.....	12
1.3 Formen des Arbeitsmarktes	15
2 Erwerbsarbeit - berufliche Teilhabe.....	16
2.1 Bedeutung und Funktion von Erwerbsarbeit für Menschen mit Behinderungen.....	19
2.2 Die UN-Behindertenrechtskonvention und das Recht auf berufliche Teilhabe.....	20
2.3 Behindertenpolitik in Österreich.....	23
2.3.1 Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)	24
2.3.2 Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020	25
2.3.3 Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm	27
3 Arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen.....	29
3.1 Jugendcoaching	30
3.2 Berufsausbildungsassistenz.....	31
3.3 Arbeitsassistenz.....	33
3.4 Jobcoaching.....	35
3.5 Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz	37
4 Der Österreichische Arbeitsmarkt.....	40
4.1 Allgemeine Arbeitsmarktsituation	40
4.2 Arbeitsmarktlage und Barrieren (Einflussfaktoren) der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen.....	42
II Empirischer Teil	47
5 Forschungsrahmen – Empirische Untersuchung.....	47
5.1 Qualitative Forschung	47
5.2 Das Experten-/Expertinneninterview	50
5.2.1 Experten und Expertinnen.....	51
5.2.2 Das Erhebungsinstrument: Das Leitfadeninterview	53

5.2.3	Stichprobengröße, Durchführung und Transkription der Interviews.....	54
5.3	Auswertungsmethode: Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring.....	55
6	Darstellung der Analyse- und Untersuchungsergebnisse.....	58
6.1	Kategorie „Personenbezogene Einflussfaktoren bzw. Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren“	58
6.1.1	Kategorie „Art und Ausmaß der Behinderung/Beeinträchtigung“	59
6.1.2	Kategorie „Alter, Lebens- und Berufserfahrung“	62
6.1.3	Kategorie „(Aus-)Bildung“	64
6.1.4	Kategorie „Geschlecht und Herkunft“	66
6.1.5	Kategorie „Soziale Kompetenzen, Haltung, Einstellung, Motivation und Auftreten“	67
6.1.6	Kategorie „Langsames Lernen und Arbeiten, geringe kommunikative und organisatorische Fähigkeiten“	69
6.1.7	Kategorie „Berufswahlkompetenzen und –fähigkeiten sowie Einschätzung der beruflichen Möglichkeiten“	71
6.2	Kategorie „Umweltbezogene Faktoren bzw. Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren“	72
6.2.1	Kategorie „Umfeld“	73
6.2.2	Kategorie „Arbeitsmarkt- bzw. arbeitsplatzspezifische Barrieren, Schwierigkeiten und Probleme“	75
6.2.3	Kategorie „Arbeitszeit“	78
6.2.4	Kategorie „Vorurteile, Fehleinschätzungen und negative Einstellung gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen von Seiten der Arbeitgeber/innen und Mitarbeiter/innen“	79
6.2.5	Kategorie „ Möglichkeiten der Betriebe, Menschen mit Behinderungen anzustellen“	82
6.2.6	Kategorie „Förderungen und Ausgleichstaxe“	83
6.2.7	Kategorie „Unterstützungsangebote“	85
6.3	Kategorie „Arbeitsmethoden, -tätigkeiten und -schritte der Mitarbeiter/innen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie deren Ziele und Vorteile“	87
7	Diskussion der Analyse- und Untersuchungsergebnisse.....	94
7.1	Kategorie „Personenbezogene Einflussfaktoren bzw. Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren“	95

7.2	Kategorie „Umweltbezogene Faktoren bzw. Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren“	99
7.3	Kategorie „Arbeitsmethoden, -tätigkeiten und -schritte der Mitarbeiter/innen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie deren Ziele und Vorteile“	104
8	Resümee	107
9	Ausblick	109
	Literatur	110
	Abbildungsverzeichnis	118
	Anhang	119
	Abkürzungsverzeichnis	119
	Interviewleitfaden.....	121
	Träger der interviewten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.....	122
	Zusammenfassung	123
	Abstract	123
	Lebenslauf.....	125

Einleitung

Laut Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention, die von Österreich im Jahr 2008 ratifiziert wurde, hat jeder Mensch das Recht auf Arbeit. D.h. Menschen mit Behinderungen haben ebenso wie Menschen ohne Behinderungen „das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (UN-Behindertenrechtskonvention 2008, Art. 27, Abs. 1). Durch die Ratifizierung der Konvention verpflichtet sich Österreich die Rechte von Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen und ihnen notwendige Unterstützungsmaßnahmen zu ermöglichen, welche sie für eine Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt benötigen. Der aus diesem Kontext heraus von der österreichischen Bundesregierung erarbeitete „Nationale Aktionsplan Behinderung 2012-2020“, der im Zuge der Beschlussfassung des ersten Staatenberichts an die Vereinten Nationen bezüglich der Umsetzung der Behindertenrechtskonvention entstanden ist und der die Behindertenpolitik anleiten soll die Forderungen der Konvention umzusetzen, zielt allgemein auf eine Inklusion, Teilhabe und Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen in sämtlichen Lebensbereichen ab. Vor allem im Hinblick auf die Umsetzung des Artikels 27 „Arbeit und Beschäftigung“ leitet dieser die Behindertenpolitik dazu an, Menschen mit Behinderungen einen chancengleichen Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten sowie zum Arbeitsmarkt zu gewähren und Maßnahmen zu schaffen, die zur Verringerung der Arbeitslosigkeit dieser Zielgruppe führen (vgl. BMASK 2012, S.76ff). Auch durch das „Bundesweite arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm“ (BABE), auf welches sich der Nationale Aktionsplan bezieht bzw. welches in seiner aktuellen Version¹ die Klammer zwischen den Strategien des Aktionsplans und den im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) verankerten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bildet und eine Reihe an Maßnahmen zur Begleitung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt hinein und am Arbeitsplatz enthält, leitet die österreichische Behindertenpolitik dazu an, die Teilhabechancen dieser Zielgruppe am ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen (vgl. BMASK 2013, S. 7; vgl. BMASK 2012, S. 76; vgl. BMASK 2009, S. 160).

¹ Der Nationale Aktionsplan (NAP) 2012-2020 bezieht sich im Hinblick auf Strategien zur Umsetzung des Artikels 27 der UN-Konvention auf den BABE 2012 und 201. D.h. zuvor erarbeitete arbeitsmarktpolitische Ziele, Maßnahmen etc. wurden bei der Erarbeitung des NAPs berücksichtigt bzw. miteinbezogen. Die neue, erweiterte bzw. überarbeitete Version des „BABE 2014-2017 stellt (...) die Klammer zwischen der im NAP-Behinderung verankerten, langfristigen, österreichischen Strategie der Behindertenpolitik in Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und den gesetzlich aufgetragenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Menschen mit Behinderung in Umsetzung des BEinstG dar“ (BMASK 2013, S. 7).

Obwohl es in Österreich bereits eine große Bandbreite an Maßnahmen gibt, die Menschen mit Behinderungen dabei unterstützen am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen bzw. deren Arbeitsplätze langfristig zu erhalten, sind Menschen mit Behinderungen „nach wie vor in der Statistik der Arbeitsuchenden (im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung) überrepräsentiert“ (ÖAR 2013, S. 9). Ebenso verdeutlichen die Ergebnisse der Staatenprüfung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im September 2013 die schwierige Lage von Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf deren berufliche Teilhabe. So wird im Zuge dieser Prüfung besonders daran Kritik geübt, dass in Österreich ca. 19.000 Personen mit Behinderungen einer niedrig entlohnten Beschäftigung außerhalb des ersten Arbeitsmarktes in sogenannten Behindertenwerkstätten bzw. Beschäftigungstherapie-Werkstätten nachgehen (vgl. BIZEPS 2013, S. 7). Auch Teilergebnisse des Forschungsprojektes ² „Berufliche Teilhabe von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung“ weisen darauf hin, dass für eine Vielzahl dieser Zielgruppe die „Beschäftigungs-Therapiewerkstätte zum meist einzig offen stehenden, gleichwohl weder frei gewählten noch integrativen Arbeitsumfeld“ (Koenig/Pinetz 2009, S. 38) zählt und viele, die in diesem Arbeitsumfeld tätig sind, eine Arbeit am ersten Arbeitsmarkt bevorzugen (vgl. ebd., S. 40). Jedoch aber, und dies zeigt sich ebenfalls in den Ergebnissen dieses Forschungsprojekts, werden Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf deren berufliche Teilhabe mit einer Vielzahl an Barrieren etc. konfrontiert, die überwunden bzw. beseitigt werden müssen, um überhaupt ein Arbeitsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt zu erlangen bzw. dieses auch langfristig zu erhalten (vgl. ebd., S. 46).

Relevanz des Themas und Forschungsfrage dieser Arbeit

Menschen mit Behinderungen zählen definitiv zu jener Personengruppe unserer Gesellschaft, die potentiell von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedroht ist. Dementsprechend hat Erwerbsarbeit bzw. die berufliche Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen einen hohen Stellenwert, da sie eine aktive Rolle in der Gesellschaft vermittelt (vgl. Bieker 2005, S. 16; vgl. Wansing 2005, S. 78). Sowohl internationale als auch nationale Studien und Forschungsberichte zeigen, dass eine berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt von großer Bedeutung ist, da diese „weitreichende

² Das Forschungsprojekt „Berufliche Teilhabe von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung“ wurde am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Wien durchgeführt und zielt im Wesentlichen auf die Rekonstruktion von sowohl einer objektiv bestimmbar als auch subjektiv erlebten Partizipation im beruflichen Lebenslauf von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung ab. Nähere Infos unter: <http://vocational-participation.univie.ac.at>.

Chancen der Kompetenzentwicklung, des persönlichen Wachstums und vor allem der sozialen Integration eröffnet“ (Pinetz/Koenig 2009, S. 186), auch wenn es sich laut Koenig und Pinetz (vgl. 2009, S. 38) hierbei vor allem national um ein noch relativ wenig beforschtes Gebiet handelt.

Geht man nun davon aus, dass es in Österreich, wie zuvor schon beschrieben, bereits eine große Bandbreite an arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsmaßnahmen gibt und betrachtet man die Ergebnisse der Staatenprüfung oder aus anderen nationalen Forschungsprojekten sowie die aktuelle Arbeitslosenstatistik von Menschen mit Behinderungen, so geht daraus eindeutig hervor, dass die beruflichen Teilhabechancen dieser Zielgruppe am ersten Arbeitsmarkt massiv eingeschränkt sind. Jedoch bedeutet dies keineswegs, dass diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen keinerlei Wirkung zeigen, sondern es zeigt die hohe Abhängigkeit dieser Zielgruppe „von der Bereitstellung adäquater Unterstützungsmaßnahmen und begleitender Hilfen durch das System der beruflichen Rehabilitation“ (Fasching/Koenig 2010, S. 4). Wie groß die Abhängigkeit bzw. der Bedarf an Unterstützungsmaßnahmen ist, verdeutlicht auch der Geschäftsbericht des Jahres 2012³ des Bundessozialamtes (BSB), wobei sich im selben Jahr von 96.081 registrierten begünstigten behinderten Personen 38.888 von ihnen in einer beruflichen Integrationsmaßnahme befanden (vgl. BSB 2013, S. 12f).

Dies bedeutet also, dass diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und speziell die „Begleitenden Hilfen“ bzw. die „Beruflichen Assistenzen“, die Menschen mit Behinderungen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt und ebenso am Arbeitsplatz unterstützen, für eine Vielzahl an Menschen notwendig sind um überhaupt am ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen sowie deren Arbeitsplatz auch langfristig erhalten zu können. Da jedoch trotz zahlreicher Unterstützungsmaßnahmen, die sich ebenfalls verändern bzw. den Bedürfnissen entsprechend angepasst werden, die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung von Jahr zu Jahr steigt und eine Vielzahl dieser Zielgruppe eher unfreiwillig außerhalb des ersten Arbeitsmarktes untergebracht ist und Österreich diesbezüglich im Zuge der aktuellen Staatenprüfung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sogar kritisiert wurde, verdeutlicht die Aktualität und Relevanz dieses Themas.

Diese Masterarbeit zielt im Wesentlichen darauf ab, die schwierige Situation von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt zu beleuchten. Der Fokus wird in diesem Kontext speziell auf den erhöhten Unterstützungsbedarf gelegt, der durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie „Begleitende Hilfen“ bzw. „Berufliche Assistenzen“ abgedeckt werden soll. D.h. aus Sicht dieser Maßnahmen bzw. genauer gesagt aus der Sicht derjenigen Personen, die

³ Der aktuelle Geschäftsbericht aus dem Jahr 2013 ist zum Zeitpunkt, in dem diese Arbeit verfasst wurde, noch nicht veröffentlicht.

diese Zielgruppe im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen entweder als Jugendcoach, Jobcoach, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz, Jugendarbeitsassistenz oder als persönliche Assistenz am Arbeitsplatz unterstützen, wird versucht die Schwierigkeiten, Barrieren etc., die die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt beeinflussen, zu erheben.

Dementsprechend lautet die Forschungsfrage dieser Arbeit:

„Auf welche Schwierigkeiten, Barrieren oder Probleme stoßen Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt bzw. welche Einflussfaktoren stehen den Teilhabechancen negativ gegenüber und inwiefern können arbeitsmarktpolitische Maßnahmen diese beeinflussen?“

Aufbau und Vorgehensweise

Diese Masterarbeit ist in einen theoretischen und einen empirischen Teil gegliedert. Im theoretischen Teil erfolgt in einem *ersten* Schritt eine Klärung jener Begriffe, die für diese Arbeit relevant sind. Auf diese Begriffsklärungen aufbauend wird im *zweiten* Kapitel auf die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen eingegangen. Hierbei erfolgt zunächst eine Auseinandersetzung mit der allgemeinen Bedeutung und Funktion von Erwerbsarbeit, bevor darauf aufbauend eine Darstellung politischer und gesetzlicher Grundlagen, Rahmenbedingungen und Forderungen folgt, die sozusagen den Rahmen für jene arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bieten, auf die der Fokus dieser Arbeit gelegt wird. Im Zuge dieses Kapitels wird also konkret gesagt auf die UN-Behindertenrechtskonvention, den Nationalen Aktionsplan sowie auf andere für diese Arbeit relevante behinderten- bzw. arbeitsmarktpolitischen Programme eingegangen, bevor diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im *dritten* Kapitel explizit dargestellt werden. Das darauffolgende *vierte* Kapitel widmet sich dem österreichischen Arbeitsmarkt. Nach einer Beleuchtung der allgemeinen Arbeitsmarktsituation wird in einem weiteren Schritt der Fokus auf die Situation bzw. die Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderungen gelegt. Im Zuge dieses Abschnittes werden auch in der Literatur häufig zu findende Einflussfaktoren, Barrieren etc., die die Teilhabe dieser Zielgruppe am ersten Arbeitsmarkt maßgeblich beeinflussen, herausgearbeitet, um diese dann den Ergebnissen der Experten-/Expertinnenbefragung des empirischen Teils gegenüberstellen zu können.

Dementsprechend erfolgt im empirischen Teil dieser Arbeit nach der Vorstellung und Beschreibung der Erhebungs- und Auswertungsmethode im *sechsten* Kapitel eine Darstellung

der Forschungsergebnisse. Im *fünften* Kapitel werden die Erhebungsmethode, das offene leitfadenorientierte Experten-/Expertinneninterview nach Meuser und Nagel (2005), und die Auswertungsmethode, nämlich die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2008) dargestellt. Ebenfalls wird in diesem Kontext auch die Methodenwahl begründet sowie die Verleihung des Experten-/Expertinnenstatus der Interviewpartner/innen und die Erstellung des Interviewleitfadens veranschaulicht. Das darauffolgende *sechste* Kapitel widmet sich, wie bereits erwähnt, den Ergebnissen der Interviews. Hierbei erfolgt eine Darstellung der Befragungsergebnisse, welche dann in einem abschließenden *siebenten* Kapitel mit den aus dem Theorieteil gewonnenen Ergebnissen verknüpft bzw. gegenübergestellt werden. Zum Abschluss werden in einem Resümee die wesentlichen Erkenntnisse dieser Masterarbeit zusammengefasst und im Zuge dessen wird die Forschungsfrage beantwortet.

I Theoretischer Teil

1 Begriffsdefinitionen

1.1 Behinderung

Setzt man sich mit der Thematik Menschen mit Behinderung auseinander, so stellt sich zu Beginn die Frage, was man unter Behinderung versteht. Versucht man den Begriff zu definieren, so findet man in der Literatur unterschiedliche Definitionen, in denen der Begriff je nach Kontext verschieden verwendet bzw. definiert wird (vgl. Biewer 2009, S. 38f). Ebenso sind „Modelle und Definitionen von Behinderung (...) von der Haltung der Gesellschaft gegenüber Menschen mit Behinderungen [geprägt]. So wie sich gesellschaftlicher Wandel vollzieht, so wandeln sich auch die Begrifflichkeiten“ (BMASK 2009, S. 2).

In Österreich finden die Begriffe „Behinderung“, „behinderte Menschen“ bzw. „Menschen mit Behinderungen“ erst ab der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts Eingang in verschiedene Gesetze. Werden in früheren Gesetzen Menschen mit Behinderung noch als „bresthafte Menschen“ oder als die „Bresthaften“ bezeichnet, taucht der Begriff „Behinderung“ erstmals im Schulbereich, im Schulpflichtgesetz (BGBl. Nr. 241/1962) sowie im Schulorganisationsgesetz (BGBl. Nr. 242/1962) auf, wobei das Hauptaugenmerk jedoch auf die „körperlichen und geistigen Gebrechen“ der betroffenen Personen gelegt wird und diesbezüglich spezielle Regelungen für Kinder mit physischer oder psychischer Behinderung eingeführt wurden. Diese eher medizinische Betrachtungsweise von Behinderung, welche von physischen, geistigen oder psychischen Defiziten ausgehen und Umwelteinwirkungen weitgehend ignorieren, hat die Behindertenpolitik nicht nur in Österreich, sondern in vielen Staaten der Welt jahrelang angeleitet (vgl. ebd., S. 2).

Erst seit den 1990er Jahren findet aufgrund der „UN-Rahmenbestimmungen für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte“ ein Wandel von einer medizinisch-diagnostischen Definition von Behinderung zu einer Begriffsdefinition hin statt, die versucht, Behinderung und die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen in ihren sozialen Dimensionen zu begreifen sowie auf die Auswirkungen einer Behinderung auf sämtliche Lebensbereiche hinzuweisen. Behinderung ist in diesem Sinne nicht weiter als ein rein

medizinisches Problem, sondern eher als ein Zusammentreffen von medizinischen, gesellschaftlichen und umweltbedingten Faktoren zu betrachten (vgl. ebd., 2f).

In diesem Kontext kann die von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) im Jahr 2001 verabschiedete „Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (International Classification of Functioning, Disabilities and Health - ICF)“ als bedeutendes Konzept beschrieben werden, anhand dessen der Behinderungsbegriff besonders häufig definiert wird.

Da die ICF sowohl für die Definition von Behinderungen im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention als auch in österreichischen Gesetzen etc. als maßgebend bezeichnet werden kann, wird diese im Folgenden dargestellt.

1.1.1 ICF

Als Nachfolgerin der „Internationalen Klassifikation von Schädigungen, Fähigkeitsstörungen und Beeinträchtigungen (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps - ICIDH)“ aus dem Jahr 1980 kann die ICF als bio-psycho-soziales Modell von Behinderung beschrieben werden (vgl. DIMDI/WHO 2005, S. 4). Die ICF kann als Konzept betrachtet werden, das versucht das medizinische Modell von Behinderung mit dem sozialen Modell von Behinderung zu vereinen. Das medizinische Modell, das Behinderung als ein durch Krankheit oder anderen Gesundheitsproblemen verursachtes Problem eines Menschen ansieht und auf Heilung, Anpassung oder Verhaltensänderung des Menschen durch medizinische Versorgung abzielt, wird demnach im Rahmen der ICF mit dem sozialen Modell vereint, welches Behinderung nicht als Merkmal einer Person, sondern als ein gesellschaftlich verursachtes Problem betrachtet und auf soziales Handeln und volle Teilhabe abzielt (vgl. ebd., S. 24f).

„Sie bietet einen konzeptionellen Rahmen für Informationen, die auf die Gesundheitsversorgung des Einzelnen anwendbar sind, einschließlich Prävention und Gesundheitsförderung sowie für die Verbesserung der Partizipation [Teilhabe] durch die Beseitigung oder Verringerung von gesellschaftsbedingten Hindernissen sowie durch die Schaffung oder Verbesserung der sozialen Unterstützung und anderer, die Teilnahme oder Partizipation [Teilhabe] in Lebensbereichen förderbarer, unterstützender oder erleichternder Faktoren“ (ebd., S. 12).

Als Ausgangsproblem ist im Sinne der ICF-Klassifizierung eine Gesundheitsstörung oder eine Krankheit zu sehen, wobei die Klassifizierung selbst aus zwei Teilen besteht. Der erste Teil beschreibt die „Funktionsfähigkeit und Behinderung“ einer Person und der zweite Teil

widmet sich den „Kontextfaktoren“. Jeder dieser beiden Teile besitzt Komponenten, so sind die Körperfunktionen und –strukturen, die Aktivitäten und die Teilhabe bzw. die Partizipation Komponenten der Funktionsfähigkeit und Behinderung, während Umweltfaktoren und Personenfaktoren zu den Komponenten der Kontextfaktoren zählen. Wesentlich hierbei ist, dass jede Komponente sowohl mit einem positiven Begriff (Funktionsfähigkeit) als auch mit einem negativen Begriff (Behinderung) ausgedrückt werden kann (vgl. ebd., 14ff). Demnach wird im Sinne der ICF „*Behinderung* als Oberbegriff für Schädigungen, Beeinträchtigungen der Aktivität und Beeinträchtigung der Partizipation [Teilhabe]“ (ebd., S. 9; Hervorhebung im Original) verstanden, und die Funktionsfähigkeit bzw. Behinderung einer Person kann „als eine dynamische Interaktion zwischen dem Gesundheitsproblem (Krankheiten, Gesundheitsstörungen, Verletzungen, Traumen usw.) und den Kontextfaktoren aufgefasst“ (ebd., S. 14) werden.

- Körperfunktionen und –strukturen: Im Rahmen der ICF werden unter Körperfunktionen sowohl physiologische als auch psychologische Funktionen des Organismus verstanden, während Körperstrukturen die anatomischen und organischen Bestandteile des Körpers beschreiben. Von einer Schädigung in diesem Kontext ist dann zu sprechen, wenn eine Beeinträchtigung bzw. eine Abweichung oder ein Verlust bestimmter Körperfunktionen oder -strukturen vorliegt (vgl. ebd., S. 16).
- Aktivitäten: Laut ICF wird unter Aktivität „die Durchführung einer Aufgabe oder einer Handlung (Aktion) durch einen Menschen“ (ebd., 16) beschrieben. Als Beeinträchtigungen der Aktivität sind Schwierigkeiten bzw. Probleme gemeint, die eine Person bei der Durchführung einer Aktivität erfährt (vgl. ebd., S. 16).
- Partizipation bzw. Teilhabe: Partizipation bzw. Teilhabe benennt im Sinne der ICF das Einbezogensein in Lebensbereiche bzw. Lebenssituationen. Von einer Beeinträchtigung kann dann gesprochen werden, wenn diesbezüglich Probleme auftreten, so z.B. wenn eine Person in bestimmten Lebenssituationen Ausgrenzung erfährt (vgl. ebd., S. 16).
- Umweltfaktoren und personenbezogene Faktoren: Als Umweltfaktoren werden all jene Faktoren zusammengefasst, die außerhalb des Menschen liegen, aber seine

Teilhabe an der Gesellschaft, seine Körperfunktionen und –strukturen etc. sowohl positiv als auch negativ beeinflussen können. In diesem Kontext werden Faktoren wie Gesetze, Vorschriften, Regeln, Mobilitätsbarrieren, Einstellungen der Gesellschaft etc. klassifiziert. Unter personenbezogenen Faktoren versteht man die Gegebenheiten eines Menschen, wie Lebenshintergründe, Lebensstile etc., die nicht Teil des Gesundheitszustandes sind. Diese Faktoren umfassen demnach Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Gewohnheiten, Erziehung, sozialer Hintergrund, (Aus-)Bildung, Beruf, Erfahrungen, allgemeine Verhaltensmuster, psychisches Leistungsvermögen etc. Diese personenbezogenen Faktoren werden in der ICF allerdings nicht klassifiziert (vgl. ebd., S. 21f).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die ICF von einem bio-psycho-sozialen Verständnis von Behinderung ausgeht und Behinderung im Sinne der ICF nicht an einer Person festgemacht werden kann, sondern vielmehr als Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt verstanden wird.

Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht besonders deutlich, dass Behinderung als Ergebnis bzw. als Folge einer komplexen Wechselwirkung zwischen dem Gesundheitsproblem einer Person und umwelt- bzw. personenbezogenen Kontextfaktoren zu sehen ist (vgl. ebd., S. 23).



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

Wie bereits zu Beginn dieses Kapitels erwähnt, kann dieses Verständnis von Behinderung durch die ICF, wobei Behinderung als Wechselwirkung zwischen Individuum und Kontextfaktoren zu sehen ist und nicht an einer Person festgemacht werden kann, als

leitgebend für die UN-Behindertenrechtskonvention sowie für das österreichische Recht bezeichnet werden.

1.1.2 Behinderung laut UN-Behindertenrechtskonvention

Im Dezember 2006 wurde das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) oder kurz die UN-Behindertenrechtskonvention, sowie das Fakultativprotokoll zu diesem Übereinkommen (Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities) von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet. In Anlehnung an die Klassifikation der WHO wird auch in diesem Kontext Behinderung als „Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren“ (UN-Behindertenrechtskonvention 2008, Präambel) verstanden. Dementsprechend wird unter Menschen mit Behinderungen im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention jene Personengruppe bezeichnet, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“ (ebd., Art. 1). Die im Mai 2008 als Vertragswerk international in Kraft getretene UN-Behindertenrechtskonvention hat den Zweck „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“ (ebd., Art. 1). Da Österreich die UN-Behindertenrechtskonvention im Sommer 2008 ratifiziert hat und diese schlussendlich im Oktober 2008 in Kraft getreten ist, sind die Konventionsinhalte seit diesem Zeitpunkt, als völkerrechtliche Verpflichtung, auch für nationale Gesetzgebungen leitgebend bzw. bindend (vgl. BMASK 2010, S. 1).

1.1.3 Behinderung im österreichischen Recht

Da es im österreichischen Bundesverfassungsrecht keinen Kompetenztatbestand Behindertenwesen gibt, zählt das Behindertenrecht zu den sogenannten Querschnittmaterien. Das bedeutet, dass zahlreiche Bundes- und Landesgesetze Rechtsnormen beinhalten, die für Menschen mit Behinderungen relevant sind. Aufgrund der Tatsache, dass es unterschiedliche Gesetze gibt und diese auch unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen, existieren auch unterschiedliche Definitionen von Behinderung (vgl. BMASK 2009, S. 4). Die für den

Kontext dieser Masterarbeit bedeutendsten Gesetze in Österreich sind das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) sowie das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). Im BGStG, welches das Ziel verfolgt, Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierungen zu schützen und ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am Gesellschaftsleben sowie eine selbstbestimmte Lebensführung zu gewährleisten bzw. zu ermöglichen (vgl. BGStG⁴, Abschn. 1, § 1), wird Behinderung als „Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen [verstanden], die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren“ (ebd., Abschn. 1, § 3).

Eine ähnliche Begriffsdefinition von Behinderung findet man im BEinstG, das im Kontext dieser Masterarbeit, die sich mit der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt befasst, deshalb einen hohen Stellenwert einnimmt, da das BEinstG eine Beschäftigungspflicht für Menschen mit Behinderungen enthält sowie ein auf die Arbeitswelt bezogenes Diskriminierungsverbot dieser Zielgruppe fordert (vgl. BEinstG⁵, Art. II, § 1 u. § 7b). Dementsprechend ist „Behinderung (...) als Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen [zu verstehen], die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren“ (ebd, Art. II, § 3).

Diese beiden Definitionen von Behinderung können als Anlehnung zum WHO-Behinderungsbegriff laut ICF gesehen werden, da sie die Funktionsbeeinträchtigung von der Erschwernis der Teilhabe an der Gesellschaft bzw. am Arbeitsleben trennen. Es macht also nicht die Funktionsbeeinträchtigung selbst eine Behinderung aus, sondern deren Auswirkungen, wie z.B. eine eingeschränkte bzw. erschwerte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben oder am Arbeitsleben.

Im Rahmen des BEinstG kommt neben dem Behinderungsbegriff eine weitere Definitionskategorie „begünstigt behindert“ zum Einsatz, welche einem Status gleichzusetzen ist, der sozusagen als Bedingung oder Voraussetzung für besondere Rechte und Leistungen sowohl für Arbeitnehmer/innen als auch für Arbeitgeber/innen zu beschreiben ist. Als „begünstigt behindert“ gelten Personen, die die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder Staatsbürger/innen des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) sind, einen Grad der

⁴ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228>

⁵ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>

Behinderung von mindestens 50 von 100 Prozent aufweisen und die Fähigkeit besitzen, in einem Integrativen Betrieb bzw. auf einem geschützten Arbeitsplatz tätig zu sein (vgl. BMASK 2009, S. 146). Menschen mit Behinderungen, die sich in einer Schul- oder Berufsausbildung befinden, eine dauernde Pensionsleistung beziehen oder älter als 65 Jahre und nicht berufstätig sind, sind von der Begünstigteneigenschaft ausgeschlossen.

Wie bereits oben erwähnt ist die Begünstigteneigenschaft einer Person als Bedingung an besondere Rechte und Leistungen zu betrachten. Dementsprechend besitzen begünstigt behinderte Personen, falls diese nicht selbstständig erwerbstätig sind, einen erhöhten Kündigungsschutz, behinderungsbezogene Steuerbegünstigungen, günstigere Urlaubsregelungen (vgl. ebd., S. 146f) und sind „bei ihrem Arbeitgeber auf die Erfüllung der Pflichtzahl im Sinne der Beschäftigungspflicht angerechnet“ (ebd., S. 146). Auch der Zugang zu Förderungen aus dem Ausgleichstaxfonds (ATF) wird meist durch den Status „begünstigt behindert“ geregelt, wobei Förderungen zu Eingliederungen ins Ausbildungs- oder Berufsleben auch in Ausnahmefällen gewährt werden. Zu diesen Ausnahmefällen zählen:

- Menschen mit Behinderungen, deren Grad der Behinderung mindestens 30% beträgt und die ohne gezielte Maßnahmen einen Arbeitsplatz nicht erlangen bzw. erhalten können (vgl. BEinstG⁶, Art. II, § 10a, Abs. 2).
- Arbeitnehmer/innen die ohne spezifische Maßnahmen auf Grund der bisher ausgeübten beruflichen Tätigkeit unmittelbar von einer Behinderung bedroht sind (vgl. ebd., § 10a, Abs. 2a).
- Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%, die das 15. Lebensjahr überschritten haben, sich aber nach Ende der Schulpflicht in Schul- oder Berufsausbildung befinden, die ohne Hilfsmaßnahmen gefährdet wäre (vgl. ebd., § 10a, Abs. 3).
- Nicht-EWR-Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%, die ohne die unterstützenden Maßnahmen einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder erhalten können (vgl. ebd., § 10a, Abs. 3a).

1.2 Berufliche Teilhabe

Um „berufliche Teilhabe“ definieren zu können ist es zuerst unumgänglich den Begriff „Teilhabe“ separat zu betrachten, bevor man diesen mit der beruflichen Komponente zusammenfügt.

⁶ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>

Im deutschen Sprachraum wird der Begriff Teilhabe und Partizipation oftmals synonym verwendet (vgl. Wacker/Bundesvereinigung Lebenshilfe 2005 zit. n. Biewer 2009, S. 141). Diese synonyme Begriffsverwendung ist auf den lateinischen Ursprung des Wortes „participium“ zurückzuführen, welches mit „Anteil haben“ bzw. „beteiligt sein“ übersetzt werden kann (vgl. Kluge 1999 zit. n. Biewer 2009, S. 141). Dementsprechend werden auch im Rahmen dieser Masterarbeit die Begrifflichkeiten Partizipation und Teilhabe synonym verwendet.

Betrachtet man den Begriff Teilhabe näher, so kann man dies aus einer politischen oder aus einer lebensbereichsbezogenen Perspektive tun. Geht man von einer politischen Dimension von Teilhabe aus, kann damit „die Beteiligung an und die Identifikation mit Institutionen, Werten und sozial relevanten Kräften (...) aber auch (...) [ein] engagiertes und sich in praktisch-politischer Arbeit manifestierendes Beteiligen an demokratischen Prozessen und Strukturen verstanden werden“ (Biewer 2009, S. 142). In diesem Kontext kann Teilhabe auch als aktive Beteiligung der Bürger/innen an (politischen) Angelegenheiten aufgefasst werden, wobei jedoch der Ausdruck „aktive Beteiligung“ bereits das Moment des „beteiligt werden“ sowie des „sich beteiligen“ beinhaltet. Wird Teilhabe also aus politischer Perspektive beschrieben, so handelt es sich hierbei nicht ausschließlich um eine „Anforderung an die Gemeinschaft und die soziale Umwelt, Partizipationsräume zu eröffnen, sondern beinhaltet auch eine Anforderung an die Person, selbst zur Gestaltung ihrer sozialen Umwelt durch eigene Aktivität beizutragen“ (Niediek 2008, S. 293).

Das lebensbereichsbezogene Teilhabeverständnis, welches man laut Biewer (vgl. 2009, S. 142) vorrangig in den pädagogischen Arbeiten der letzten Jahre findet, entspricht dem Partizipations- bzw. Teilhabebegriff der ICF, womit „das Einbezogensein in eine Lebenssituation“ (DIMDI/WHO 2005, S. 16) gemeint ist. Im Sinne der ICF kann Teilhabe als Qualität von Person-Umwelt-Interaktionen beschrieben werden, d.h. das Einbezogensein einer Person in Lebenssituationen ist das Resultat einer Wechselwirkung von gesundheitlichen Problemen eines Menschen und spezifischen Umweltfaktoren (vgl. Niediek 2008, S. 294). Dementsprechend kann, wie bereits in Kapitel 1.2 beschrieben, dann von einer Beeinträchtigung der Teilhabe ausgegangen werden, wenn Personen beim Einbezogensein in bestimmte Lebensbereiche bzw. -situationen auf Probleme stoßen (vgl. DIMDI/WHO 2005, S. 16). Diese Probleme beziehen sich im Rahmen der ICF auf Lebensbereiche bzw. -situationen, wie Selbstversorgung, Mobilität, häusliches Leben, Wirtschaftsleben, Erziehung, (Aus-)Bildung, Arbeit und Beschäftigung, Kommunikation, interpersonelle Interaktionen und Beziehungen, Gemeinschafts-, soziales und staatsbürgerliches Leben (vgl. ebd., S. 42ff).

Häufig wird Teilhabe mit Inklusion gleichgesetzt, wobei dies aber, so Biewer (vgl. 2009, S. 143), insofern Probleme aufwirft, da der Inklusionsbegriff in seiner Geschichte eng mit institutionellen Entwicklungen, vor allem im schulischen Kontext, in Verbindung steht und der Teilhabebegriff „sich gleichermaßen auf nichtinstitutionelle Bereiche von Lebenserfahrungen bezieht“ (ebd., S. 143). Auch wenn eine gewisse Verbindung zwischen dem Konzept der Teilhabe mit dem der Inklusion besteht, so handelt es sich hierbei um einzelne Konzepte bzw. begriffliche Zugänge zur Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen, die nicht synonym verwendet werden können (vgl. ebd., S. 131). Dass jedoch Teilhabe mit Inklusion in Verbindung steht, ist für Wansing (vgl. 2005, S. 171) nicht von der Hand zu weisen und beschreibt Teilhabe als Schlüssel bzw. als Voraussetzung für Inklusion. Auch Theunissen (vgl. 2009, S. 93) beschreibt den Zusammenhang von Teilhabe und Inklusion insofern, als Inklusion sich auf jene Bedingungen erstreckt, „unter denen soziale Teilhabe mit Leben gefüllt werden kann“ (ebd., S. 93) und verweist demnach auf eine gegenseitige Abhängigkeit.

Bezieht man nun den Begriff Teilhabe auf die berufliche Komponente, so ist darunter ein „beteiligt sein“ bzw. „beteiligt werden“ am Berufsleben zu verstehen. Der Begriff „Beruf“, der als eine erlernte bzw. ausgeübte Tätigkeit, mit der Menschen ihren Lebensunterhalt verdienen, verstanden werden kann und als Begriff selbst arbeitsmarktrelevante Arbeitsvermögen organisiert, „[u]m die quantitative und qualitative Abstimmung zwischen Arbeitskräftenachfrage und –angebot zu gewährleisten“ (Galuske/Rauschenbach 2001, S. 154), wird im altsprachlichen Gebrauch auch häufig als Erwerbsarbeit definiert. Denn sowohl unter Beruf als auch unter Erwerbsarbeit ist jene Arbeit gemeint, „die darauf gerichtet ist, zum Zweck des Tausches auf dem Markt Güter herzustellen oder Dienstleistungen zu erbringen“ (Kocka 2002, S. 6). Es geht also um Arbeit, die Kraft, Zeit und Qualifikation beansprucht, egal ob in abhängiger, selbständiger oder in einer andersartigen Stellung, um Arbeit die entlohnt wird bzw. von der man leben kann, unabhängig davon, ob man manuelle oder nicht-manuelle Tätigkeiten ausübt (vgl. ebd., S. 6; vgl. Galuske/Rauschenbach 2001, S. 154). In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass eine einheitliche Definition von Arbeit schwer möglich ist und Arbeit als ein übergeordneter Begriff aufgefasst werden kann, der den Begriff der Erwerbstätigkeit miteinschließt, aber nicht ausschließlich auf diesen beschränkt ist, da Arbeit bezahlt oder unbezahlt (Hausarbeit, Kinderbetreuung, ehrenamtliche Arbeit etc.) sein kann (vgl. Jahoda 1986, S. 24ff).

Im Kontext dieser Masterarbeit wird Arbeit und Erwerbsarbeit synonym verwendet und bezieht sich in erster Linie auf bezahlte Arbeit. Wird von beruflicher Teilhabe gesprochen, so ist damit ein „beteiligt sein“ bzw. ein „beteiligt werden“ an Erwerbsarbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu verstehen. Um jedoch Missverständnisse auszuschließen, was unter der Bezeichnung „Erster Arbeitsmarkt“ zu verstehen ist, wird auch diese Begrifflichkeit, sowie die unterschiedlichen Formen des Arbeitsmarktes kurz erläutert.

1.3 Formen des Arbeitsmarktes

Grundsätzlich kann man zwischen drei Formen des Arbeitsmarktes unterscheiden. Neben dem ersten Arbeitsmarkt, der häufig auch als allgemeiner oder offener Arbeitsmarkt bezeichnet wird, kann des Weiteren zwischen dem zweiten und dritten Arbeitsmarkt differenziert werden. Die Ausformungen und Bezeichnungen zwischen den Ländern und Regionen können sich jedoch unterscheiden, da diese von den jeweils gültigen Rahmenbedingungen des Arbeits- und Sozialrechts sowie von den gegebenen Verhältnissen des Angebots und der Nachfrage auf dem regionalen Arbeitsmarkt abhängig sind (vgl. Biewer 2009, S. 215). Dementsprechend ist eine allgemeine Definition der unterschiedlichen Arbeitsmärkte sowie eine einheitliche Abgrenzung dieser nur bedingt möglich, obwohl sie sich doch im Hinblick auf zeitliche Umfänge, Subventionen, Entgelte, Sozialversicherungsverpflichtungen und existenzsichernde Einkommen maßgeblich unterscheiden (vgl. Stöpel 2005, S. 19).

Versucht man dennoch diese drei Formen des Arbeitsmarktes näher zu beschreiben bzw. zu differenzieren, so beinhaltet der erste, allgemeine oder offene Arbeitsmarkt jene Arbeitsverhältnisse, die außerhalb von Sonderinstitutionen stattfinden. „Er umfasst die reguläre sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit“ (Fasching 2004, S. 359).

Der zweite Arbeitsmarkt enthält besonders geschützte, geförderte und häufig nicht sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse, die meist mit Unterstützung von staatlichen Förderungen geschaffen werden. Genauer gesagt bietet dieser Arbeitsmarkt jenen Personen, welche trotz intensiver Bemühungen am ersten Arbeitsmarkt nicht integriert werden können, einen zeitlich begrenzten Arbeitsplatz und verfolgt das Ziel, arbeitsmarktferne Menschen auf eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten. Dementsprechend sind Personen, die sich in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wie Weiterbildungs-, Umschulungs-, Qualifizierungsmaßnahmen sowie Nachreifungsprojekten befinden oder aber auch in

„Integrativen Betrieben“⁷ beschäftigt sind, am zweiten oder geschützten Arbeitsmarkt tätig (vgl. BMASK 2013b, S. 105-117; vgl. Biewer 2009, S. 215; vgl. Pinetz/Koenig 2009, S. 193f).

Der sogenannte Ersatzarbeitsmarkt bildet die dritte zu unterscheidende Arbeitsmarktform und bietet jener Zielgruppe ein Beschäftigungsverhältnis, „die auf Grund ihres körperlichen, geistigen oder seelischen Zustandes sowie ihrer verminderten Leistungsfähigkeit einer Eingliederung in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen bzw. den Anforderungen einer geschützten Arbeit oder einem integrativen Betrieb, (noch) nicht gewachsen sind“ (Koenig 2010, S. 5). Solche Beschäftigungsverhältnisse findet man in Österreich hauptsächlich in Einrichtungen, die als Werkstätten, Beschäftigungstherapien, Tagesstrukturen etc. bezeichnet werden und deren Zugang über fehlende Kompetenzen bzw. funktionelle Einschränkungen bestimmt (vgl. ebd., S. 5; vgl. Stöpel 2005, S. 20).

2 Erwerbsarbeit - berufliche Teilhabe

Stellt man sich die Frage, welche Funktion bzw. welche Bedeutung Erwerbsarbeit für einen Menschen hat, so ist eine eindeutige Differenzierung nur schwer möglich, da sich die Funktion und die Bedeutung von Erwerbsarbeit für einen Menschen häufig gegenseitig beeinflussen bzw. sich überschneiden. Allgemein kann man jedoch davon ausgehen, dass sich die Bedeutung von Arbeit bzw. Erwerbsarbeit für die Menschen im Laufe der Zeit maßgeblich verändert hat. Galt es früher als ein Privileg nicht arbeiten zu müssen, so kann Arbeit heutzutage als Privileg bezeichnet werden, welches zwar weiterhin häufig mit Mühe und Last verbunden wird bzw. damit in Verbindung gebracht werden kann, aber dennoch als Quelle des Wohlstandes, der Selbstverwirklichung etc. aufgefasst werden kann (vgl. Bieker 2005, S. 13). Die wesentliche gesellschaftliche Bedeutung und Stellung von Erwerbsarbeit kann demnach historisch betrachtet als Produkt der Neuzeit beschrieben werden, denn erst durch einen langen Disziplinierungs-, Umgestaltungs-, und Erziehungsprozess sozialer Strukturen bzw. der menschlichen Innenwelten und Subjektausstattungen, ist Erwerbstätigkeit zu dem geworden, was sie heute in einer modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft

⁷ „Integrative Betriebe im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die von Gebietskörperschaften, Körperschaften des öffentlichen Rechtes, von Trägern der freien Wohlfahrtspflege oder sonstigen Rechtspersonen (Rechtsträgern) geführten Einrichtungen zur Beschäftigung begünstigter Behinderter, die wegen Art und Schwere der Behinderung noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bei denen aber eine wirtschaftlich verwertbare Mindestleistungsfähigkeit vorliegt“ (BEinstG, Artikel II, §11, Abs. 1; online unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>).

ist, nämlich ein zentraler Bestandteil der individuellen Lebensführung, der darüber hinaus die persönliche Identität maßgeblich beeinflusst (vgl. Beck 2003, S. 221; vgl. Galuske/Rauschenbach 2001, S. 154f).

„Arbeit ist heute ein lebensnotwendiger Bestandteil unseres kulturell und gesellschaftlich gewachsenen Daseins, über den Menschen ganz unterschiedliche Ziele verfolgen“ (Fischer/Heger/Laubenstein 2011, S. 7). Arbeit bzw. Erwerbstätigkeit erfüllt verschiedene Funktionen, die sowohl manifester als auch latenter Art sein können. Spricht man von sogenannten manifesten Funktionen der Erwerbsarbeit, so ist darunter auf der einen Seite die Güter- und Dienstleistungsproduktion und auf der anderen Seite – der individuellen Ebene – die Funktion der Einkommenssicherung zu verstehen. Im Gegensatz dazu zählt zu den latenten Funktionen die Befriedigung elementarer Notwendigkeiten und Bedürfnisse, die durch Arbeit bzw. Erwerbsarbeit erfüllt werden können (vgl. Wacker 2000 zit. n. Bieker 2005, S. 15). So z.B. gibt Erwerbstätigkeit dem Leben eine Zeitstruktur mit geregelten Abläufen zwischen Arbeit und Freizeit und fördert die Sozialintegration, indem der/die Erwerbstätige durch seine/ihre Arbeit Kontakt zu Menschen außerhalb seiner/ihrer Familie hat. Ebenso ermöglicht Erwerbstätigkeit eine Einbindung in kollektive Ziele und Zwecke, was wiederum bedeutet, dass die arbeitende Person sich nicht überflüssig, sondern sich als Teil des Ganzen fühlt, indem er/sie einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung und zum Wohlstand der Volkswirtschaft leistet. Dementsprechend wird auch der soziale Status eines Menschen und dessen Identität durch Erwerbsarbeit beeinflusst. Darüber hinaus forciert Arbeit mehr oder weniger Aktivität, indem Anforderungen an die Arbeitenden gestellt werden und dadurch eine Mobilisierung kognitiver und sozialer Fähigkeiten stattfindet (vgl. Jahoda 1986 S. 71f).

Ergänzt man diese genannten latenten Funktionen, die laut Jahoda (vgl. 1986, S. 70) nicht den eigentlichen Zweck von Arbeit beschreiben, sondern eher unbeabsichtigt durch Erwerbsarbeit entstehen, mit bestimmten Potentialen bzw. Chancen, die sich einer arbeitenden Person idealerweise eröffnen können, so ergibt sich daraus eine Liste, die mehr oder weniger den Zweck bzw. die Ziele von Arbeit beinhaltet. Dementsprechend verfolgt, schafft oder verursacht Erwerbstätigkeit,

- „das Gefühl der Sicherheit, das von Erwerbsarbeit als regelmäßiger Quelle der Einkommenszuteilung und sozialen Einbindung ausgeht,
- die einkommensbezogene Planbarkeit der Lebensführung und die Möglichkeit, durch das Arbeitseinkommen vielfältige persönliche Bedürfnisse zu befriedigen,
- die Wertschätzung und soziale Anerkennung, die mit dem Erwerbsstatus und der erfolgreichen Bewältigung beruflicher Anforderungen verbunden ist,

- die Möglichkeit, durch berufliche Tätigkeit Lebensfreude, Sinnerfüllung zu finden, sich in und durch Erwerbsarbeit selbst zu verwirklichen und Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen zu schöpfen;
- die Möglichkeit, als gleichberechtigtes, reifes und vollwertiges Mitglied der Gesellschaft gesehen zu werden (...);
- die Chance, fundamentale seelische Bedürfnisse durch Arbeit sublimieren zu können“ (Bieker 2005, S. 16).

In Anbetracht dieser Zwecke bzw. Ziele, die die Erwerbsarbeit erfüllt, müssen auch die Folgen bzw. Risiken von Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden, die sehr umfangreich und schwerwiegend sein können, vor allem wenn die Phase der Erwerbslosigkeit über einen längeren Zeitraum anhält. Neben finanziellen Folgen können sich ebenso psychische und somatische Belastungssymptome wie Verunsicherung, Pessimismus, Aggressivität, Resignation, ein vermindertes Selbstwertgefühl oder aber auch psychosomatisch interpretierbare körperliche Probleme ohne krankhaften organischen Hintergrund entwickeln. Als eine weitere Folge bzw. als ein weiteres Risiko von längerer Arbeitslosigkeit kann der soziale Rückzug bzw. die familiäre Belastung genannt werden. Finanzielle Einschränkungen und ein damit häufig verbundenes vermindertes Selbstwertgefühl führen oftmals dazu, sich aus stabilisierenden sozialen Kontakten vermehrt zurückzuziehen und beeinflusst bzw. steigert das innerfamiliäre Konfliktniveau maßgeblich (vgl. ebd., 2005, S. 17f). Eine Dequalifizierung oder Reduzierung des Aktivitätsniveaus, womit der Verlust an fachlichen Kompetenzen, Routinen etc. aber auch die Verkümmern sozialer Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen, wie Kooperationsfähigkeit, Stresstoleranz etc. gemeint ist, kann ebenso Folge bzw. Risiko von langfristiger Arbeitslosigkeit sein. Ebenfalls zu diesen typischen Folgen und Risiken zählen auch soziale Gefährdungen, da aufgrund mangelnder finanzieller Mittel und aufgrund der Perspektivenlosigkeit, in der sich manche Menschen befinden, das Potential bzw. die Bereitschaft zu strafbaren Handlungen etc. steigt (vgl. ebd., S. 18).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Arbeit heute, wie auch zu Beginn bereits erwähnt, als wesentlicher Faktor unseres kulturellen und gesellschaftlichen Lebens zu beschreiben ist, durch den der Mensch mehr oder weniger individuelle Ziele verfolgt. Durch Arbeit sichern sich Menschen ihren Lebensunterhalt, sind in der Lage individuelle Bedürfnisse zu befriedigen und besitzen die Möglichkeit neue Lebenschancen zu realisieren. Des Weiteren schafft Arbeit durch geregelte Tagesabläufe eine Zeitstruktur des Lebens und fördert die Anerkennung bzw. bestimmt in welcher Art und Weise ein Mensch gesellschaftliche Integration erfährt. Eine berufliche Teilhabe ist deshalb unmittelbar an die

gesellschaftliche Teilhabe gekoppelt und kann sozusagen als ein wesentlicher Bestandteil davon bezeichnet werden (vgl. Fischer/Heger/Laubenstein 2011, S. 7). Erwerbsarbeit steht dementsprechend nicht ausschließlich „im engen Zusammenhang mit dem Einkommen, sondern ermöglicht darüber hinaus Zugang zu sozialen Beziehungen und vermittelt einen sozialen Status“ (Wansing 2005, S. 83) und kann als ein bedeutender Indikator für gesellschaftliche Teilhabe beschrieben werden.

Vor allem in diesem Zusammenhang geht der hohe Stellenwert, den Erwerbsarbeit bzw. die berufliche Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen hat, besonders deutlich hervor, da genau diese Zielgruppe häufig von gesellschaftlicher Exklusion bedroht ist.

2.1 Bedeutung und Funktion von Erwerbsarbeit für Menschen mit Behinderungen

Arbeit vermittelt gerade Menschen mit Behinderungen eine aktive Rolle in der Gesellschaft, wobei sie sich als gleichwertige Menschen erfahren, die ihren Beitrag leisten und ein Einkommen beziehen, welches ihnen ermöglicht, sich Wünsche zu erfüllen, ihren Lebensunterhalt zu finanzieren und sie darüber hinaus bestärkt, selbstbestimmt an der Umwelt teilzunehmen (vgl. Bieker 2005, S. 16; vgl. Wansing 2005, S. 78). Auch Speck (vgl. 2005, S. 340) bezeichnet das Erlernen bzw. die Ausübung eines adäquaten Berufs als ein Grundbedürfnis der Menschen, welches ihnen die Möglichkeit bietet, sich selbst als nützlich und sozial zugehörig zu erleben und zugleich das Selbst- und Lebensgefühl stärkt. Besonders im Hinblick auf die drohende gesellschaftliche Marginalisierung kann eine berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen insofern von Bedeutung sein, da ihnen dadurch die Gelegenheit gegeben wird, „ihr Können in den Mittelpunkt zu stellen und damit der drohenden Dominanz der gesellschaftlichen Wahrnehmung über Defizite entgegenzutreten“ (Hinz 2006, S. 6). Auch für Doose (vgl. 2007a, S. 67) ist eine adäquate Arbeit bzw. ein adäquater Beruf für den Großteil der Menschen im erwerbstätigen Alter neben der Familie für das subjektive Wohlbefinden der bedeutendste Lebensbereich. Demzufolge bringt eine Ausgrenzung bzw. Exklusion von Menschen mit Behinderungen vom Berufsleben bzw. vom allgemeinen Arbeitsmarkt für diese Personengruppe erhebliche Einschränkungen in der gesellschaftlichen sowie sozialen Teilhabe mit sich, da Erwerbsarbeit als jene Tätigkeit bezeichnet werden kann, „die das Individuum in Beziehung zur Gesellschaft bringt“ (ebd., S. 67). Die berufliche Teilhabe kann demnach vor allem für Menschen mit Behinderungen als

bedeutende Voraussetzung für ein gleichberechtigtes Miteinander in der Gesellschaft bzw. für eine gesellschaftliche Teilhabe beschrieben werden (vgl. Rauch 2005, S. 25). In diesem Kontext kann davon ausgegangen werden, dass eine Teilhabe am Berufsleben für behinderte Menschen und deren Stellung in der Gesellschaft möglicherweise um einiges wichtiger ist als für Menschen ohne Behinderungen und ihnen die Chance ermöglicht, von der Gesellschaft besser akzeptiert zu werden, sowie einen Ort sozialer Kontakte bietet, der sozialer Isolation entgegenwirkt (vgl. Bieker 2005, S. 16; vgl. Trost 2007, S. 48; vgl. Biewer 2009, S. 215).

Wie bereits im vorigen Kapitel erwähnt ist die berufliche Teilhabe unmittelbar an die gesellschaftliche Teilhabe gekoppelt und kann als Indikator dafür genannt werden. Dementsprechend nimmt die berufliche Teilhabe als wichtiger Meilenstein für die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in nationalen und internationalen Leitideen, Deklarationen und Gesetzen eine bedeutende Position ein. In diesem Kontext kann die UN-Behindertenrechtskonvention als eines der bedeutendsten Dokumente genannt werden, das die nationale und internationale Behindertenpolitik maßgeblich beeinflusst hat.

2.2 Die UN-Behindertenrechtskonvention und das Recht auf berufliche Teilhabe

Im Dezember 2006 wurde das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) sowie das Fakultativprotokoll zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities) von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet.

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung, kurz die UN-Behindertenrechtskonvention, kann als Erweiterung des bisher geführten Menschenrechtsdiskurses betrachtet werden, da diese, aufbauend auf die Grundsätze der Charta der Vereinten Nationen, internationale Pakte, Übereinkommen und existierende Menschenrechte aus der Perspektive von behinderten Menschen analysiert bzw. spezifiziert (vgl. UN-Behindertenrechtskonvention 2008, Präambel). Das Übereinkommen an sich stellt also keine neuen Menschenrechte im Sinne von Sonder- bzw. Spezialrechten für Menschen mit Behinderung auf, sondern basiert auf allen bereits bestehenden UN-Konventionen (vgl. Aichele 2010, S. 12).

Die im Mai 2008 als Vertragswerk international in Kraft getretene UN-Behindertenrechtskonvention hat den Zweck, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“ (UN-Behindertenrechtskonvention 2008, Art. 1). Die Vertragsstaaten verpflichten sich durch die Unterzeichnung dieses Übereinkommens dazu, in allen gesellschaftlichen Bereichen Bedingungen herzustellen, die die Interessen und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen berücksichtigen (vgl. ebd., Art. 4, Abs. 1). Dementsprechend kann das Übereinkommen als ein völkerrechtlicher bzw. multilateraler Vertrag bezeichnet werden, dessen Forderungen von den Vertragsstaaten erfüllt bzw. umgesetzt werden müssen und diese, im Falle einer Nichterfüllung bzw. –umsetzung eingefordert sowie eingeklagt werden können. So werden die Vertragsstaaten im Artikel 4 des Übereinkommens aufgefordert, „die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern“ (ebd., Art. 4, Abs. 1).

Alle Forderungen, die an die Unterzeichnerstaaten gerichtet sind, werden im Verlauf der UN-Behindertenrechtskonvention in den 50 Artikeln beschrieben und konkretisiert. Die zentralen Zielsetzungen, die in den einzelnen Artikeln festgeschrieben und formuliert werden, können zusammenfassend in folgende Themenbereiche gegliedert werden:

- Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderung
- Barrierefreiheit in allen Lebensbereichen, besonders beim Bauen und Wohnen, im Verkehr, beim Zugang zu Informationen, aber auch im kulturellen Leben, bei Freizeit, Erholung, und Sport,
- gleiche Anerkennung vor dem Recht,
- unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft,
- Recht auf Zugang zur Arbeitswelt,
- Recht auf Zugang zur Bildung,
- angemessener Lebensstandard und sozialer Schutz (vgl. Aichele 2010, S. 11ff).

Wie bereits erwähnt wird auch aus diesen zusammengefassten Zielen ersichtlich, dass sich die einzelnen Forderungen auf alle Lebensbereiche eines Menschen beziehen und in erster Linie an die Staaten bzw. an deren Regierungen gerichtet sind, die dafür verantwortlich sind, Maßnahmen für eine inklusive Gesellschaft zu erarbeiten und dafür zu sorgen, dass alle

Forderungen so gut wie möglich und unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze umgesetzt werden. Diese allgemeinen Grundsätze, die im Artikel 3 des Übereinkommens dargestellt werden, „sind:

- a) die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit;
- b) die Nichtdiskriminierung;
- c) die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft;
- d) die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit;
- e) die Chancengleichheit;
- f) die Zugänglichkeit;
- g) die Gleichberechtigung von Mann und Frau;
- h) die Achtung vor den sich entwickelnden Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen und die Achtung ihres Rechts auf Wahrung ihrer Identität“ (UN-Behindertenrechtskonvention 2008, Art. 3).

Im Rahmen dieser Masterarbeit nimmt vor allem der Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ der UN-Behindertenrechtskonvention einen besonderen Stellenwert ein, da dieser das Recht auf berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt konkretisiert. Menschen mit Behinderungen haben dementsprechend das gleiche Recht auf Arbeit und Beschäftigung wie Menschen ohne Behinderungen. D.h. sie haben „das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (ebd., Art. 27, Abs. 1).

Die Unterzeichnerstaaten, zu denen sich auch Österreich zählt, verpflichten sich anhand dieses Artikels dazu, das Recht auf Arbeit zu verwirklichen und notwendige Maßnahmen und gesetzliche Vorkehrungen zu treffen, die Menschen mit Behinderungen eine berufliche Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Zu diesen im Artikel 27 festgeschriebenen zahlreichen aktiven Maßnahmen und gesetzlichen Vorkehrungen zählen:

- Anti-Diskriminierungs-Maßnahmen, die Menschen mit Behinderungen vor Benachteiligungen im Hinblick auf Auswahl-, Einstellungs-, Beschäftigungs-, und Aufstiegsbedingungen etc. schützen.

- Gleiche Rechte und Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen auf gerechte, günstige, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, die gleiche Entlohnung bei selber Arbeit sowie Schutzvorkehrungen vor Belästigungen und Missständen.
- Zugang zu beruflichen Beratungs-, Trainings-, Stellenvermittlungs- und Weiterbildungsangeboten.
- Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt und Förderungsmaßnahmen, die Menschen mit Behinderung dabei unterstützen, Arbeitserfahrungen am ersten Arbeitsmarkt zu sammeln.
- Maßnahmen und Programme zur beruflichen Rehabilitation sowie zur Erhaltung des Arbeitsplatzes und zur Unterstützung des beruflichen (Wieder-)Einstiegs.
- Sicherstellung von angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz.
- Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im öffentlichen und privaten Sektor und die Förderung dieser durch geeignete Maßnahmen, Strategien und Programme.
- Aktive gesetzliche Fördermaßnahmen, Anreizsysteme und andere Maßnahmen.
- Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung, deren Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt wahrzunehmen und auszuüben.
- Unterstützungen, Hilfestellungen und Förderungen von Menschen mit Behinderungen beim Weg in die Selbständigkeit, bei Geschäfts- bzw. Unternehmensgründungen etc. (vgl. Koenig/Pinetz 2009, S. 36; vgl. UN-Behindertenrechtskonvention 2008, Art. 27, Abs. 1).

2.3 Behindertenpolitik in Österreich

Wie bereits im Kapitel zuvor erwähnt, wurde in Österreich die UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2008 durch das österreichische Parlament ratifiziert und ist seither für sämtliche behindertenpolitische Angelegenheiten maßgebend (vgl. Koenig/Pinetz 2009, S. 36). Als eines der wesentlichsten Dokumente zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention gilt der „Nationale Aktionsplan Behinderung 2012-2020“, der von der österreichischen Bundesregierung im Zuge der Beschlussfassung des ersten Staatenberichts an die Vereinten Nationen bezüglich der Umsetzung der Behindertenrechtskonvention im Jahr 2012 veröffentlicht wurde.

Bevor nun der Nationale Aktionsplan und in weiterer Folge das vorige sowie das aktuelle bundesweite arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm näher betrachtet werden können,

ist es notwendig noch einen kurzen Blick auf das BEinstG zu werfen, da das aktuelle arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm, wie später noch näher beschrieben wird, sozusagen die Klammer zwischen dem Nationalen Aktionsplan als Strategie zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und den im BEinstG verankerten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen darstellt (vgl. BMASK 2013a, S. 8).

2.3.1 Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

Wie bereits in Kapitel 1.1.3 erwähnt, gilt dieses Gesetz „als die zentrale Norm im österreichischen Rechtssystem, wenn es um die berufliche Rehabilitation und Integration als auch Inklusion ins Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung geht“ (BMASK 2013a, S. 13). Generell ruht das BEinstG auf drei Säulen, die die Rechte, Grundsätze, Verpflichtungen etc. für begünstigt behinderte Personen⁸ sowie deren (potentiellen) Arbeitgeber/innen regeln. Als erste Säule kann die *Beschäftigungspflicht* beschrieben werden, die sämtliche Arbeitgeber/innen dazu verpflichtet, angepasst an die Unternehmensgröße eine oder mehrere begünstigt behinderte Personen anzustellen. Im Falle einer Nichteinhaltung dieser Pflicht ist der/die Dienstgeber/in dazu verpflichtet, eine Ausgleichstaxe zu bezahlen, die in den Ausgleichstaxfond (ATF) einfließt, aus diesem dann Leistungen und Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen und Arbeitgeber/innen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, finanziert bzw. teilfinanziert werden⁹ (vgl. BMASK 2009, S. 146f).

Die *finanziellen Anreize* als zweite Säule, auf die sich das BEinstG stützt, regelt und setzt Anreize für Unternehmen und Arbeitgeber/innen zur Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in Form von Lohnkostenzuschüssen oder Zuschüssen bei Arbeitsplatzadaptierungen etc. (vgl. ebd., S. 146).

Als dritte Säule ist das besondere *Schutzrecht* für begünstigt behinderte Personen zu nennen, das durch das BEinstG geregelt ist. Dementsprechend, wie auch schon im Kapitel 1.1.3 erwähnt, beinhaltet dieses ein auf die Arbeitswelt bezogenes Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung, einen besonderen Kündigungsschutz sowie einen Entgeltsschutz. Ebenso ist eine erhöhte Fürsorgepflicht und Verpflichtung zu angemessenen Maßnahmen von Seiten der Arbeitgeber/innen für diese Zielgruppe sowie eine Behindertenvertrauensperson als

⁸ Wer zum Personenkreis der „begünstigt Behinderten“ zählt bzw. wer von der Begünstigteneigenschaft ausgeschlossen ist und welche Ausnahmenregelungen es dahingehend gibt, wurde bereits im Kapitel 1.1.3 ausführlich erwähnt und kann dort nachgelesen werden.

⁹ Auch jene Unterstützungsangebote, die im Rahmen dieser Masterarbeit als Untersuchungsgrundlage dienen, werden aus dem ATF sowie aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.

Individualorgan, um sämtliche Interessen der behinderten Mitarbeiter/in im Konsens mit der Personalvertretung bzw. dem Betriebsrat wahrzunehmen.

2.3.2 Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020

Im Oktober 2010 hat sich die österreichische Bundesregierung im Zuge der Beschlussfassung des ersten Staatenberichts an die Vereinten Nationen bezüglich der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention dazu entschlossen und angekündigt, einen Aktionsplan zu erstellen, der die Behindertenpolitik anleiten soll, die Forderungen der Konvention bis 2020 umzusetzen. Ziel dieses Nationalen Aktionsplans, dessen Erarbeitung sowohl von den Vereinten Nationen selbst als auch von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) explizit empfohlen wird, ist die Ausarbeitung langfristiger behindertenpolitischer Ziele und Maßnahmen, sowie darüber hinaus die Herstellung politischen Einvernehmens (vgl. BMASK 2012, S. 9). Dementsprechend schafft ein solcher „auf mehrere Jahre ausgerichteter und strategisch angelegter Aktionsplan (...) Voraussetzungen für politische Partizipation, Transparenz, Berechenbarkeit, Überprüfbarkeit und Weiterentwicklung und ist damit im Interesse der Menschen mit Behinderungen“ (ebd., S. 10).

Bei der Erstellung dieses Aktionsplans war die Einbeziehung von Behindertenorganisationen und der Zivilgesellschaft von wesentlicher Bedeutung, um für möglichst viele Lebensbereiche adäquate behindertenpolitische Ziele und Maßnahmen zu erarbeiten und in weiterer Folge zu formulieren (vgl. ebd., S. 10f). Diese formulierten Maßnahmen und Anleitungen orientieren sich, wie bereits bei der Zielbeschreibung des Aktionsplans angedeutet, an „wesentlichen Grundsätzen:

- Inklusion und Teilhabe
- Barrierefreiheit
- Disability Mainstreaming
- Chancengleichheit und Gleichstellung
- Finanzielle Absicherung
- Selbstbestimmung
- Selbstvertretung
- Partizipation
- Bewusstseinsbildung“ (ebd., S. 9).

Unter Berücksichtigung dieser Prinzipien, die für eine moderne Behindertenpolitik sowie für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention unumgänglich sind, kann die Hauptaufgabe des Nationalen Aktionsplanes, die oben bereits beschrieben wurde, detaillierter dargestellt werden. Es geht demnach nicht bloß darum, Ziele und Maßnahmen sowie adäquate Strategien zu erarbeiten, die der Umsetzung der Konvention dienen, sondern diese Ziele, Maßnahmen und Strategien müssen sich an den oben angeführten Grundsätzen orientieren.

So gilt es Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes, barrierefreies Leben zu ermöglichen, indem behinderte Menschen die gleichen Rechte und Chancen besitzen wie nicht behinderte Menschen. Auch gilt es die Wertschätzung behinderter Frauen, Männer und Kinder innerhalb der Bevölkerung zu fördern, sie in behindertenrelevante Vorhaben mit einzubinden und ihnen die volle Teilhabe an sämtlichen Aktivitäten der Gesellschaft im Sinne einer inklusiven Gesellschaft zu ermöglichen (vgl. ebd., S. 9ff).

Allgemein ist der Nationale Aktionsplan der österreichischen Bundesregierung in acht Bereiche gegliedert, wobei für den jeweiligen Bereich politische Zielsetzungen formuliert werden, welche in weiterer Folge mit Maßnahmen, die mit entsprechenden Zeitlinien und Zuständigkeiten erörtert werden, ergänzt werden. Insgesamt enthält der Aktionsplan 250 Maßnahmen, die folgende Bereiche umfassen:

- Behindertenpolitik
- Diskriminierungsschutz
- Barrierefreiheit
- Bildung
- Beschäftigung
- Selbstbestimmtes Leben
- Gesundheit und Rehabilitation
- Bewusstseinsbildung und Information (vgl. BMASK 2012, S. 3ff)

Für diese Masterarbeit ist vor allem das fünfte Kapitel „Beschäftigung“ des Aktionsplans von wesentlicher Bedeutung, da im Zuge dieses Abschnitts auf die Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention des Artikels 27 „Arbeit und Beschäftigung“ eingegangen wird und adäquate Zielsetzungen und Maßnahmen formuliert werden.

Zusammengefasst geht es in diesem Abschnitt darum, Menschen mit Behinderungen einen chancengleichen Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten sowie zum allgemeinen

Arbeitsmarkt zu gewähren und Maßnahmen zu schaffen, die zur Verringerung der Arbeitslosigkeit dieser Zielgruppe führen (vgl. ebd., S. 74). Dementsprechend soll durch eine gezielte Förderung von Beschäftigungsverhältnissen, entweder durch Eingliederungsbeihilfen o.ä. für Betriebe, Beschäftigungsprojekte und –initiativen, durch den Ausbau der integrativen Berufsausbildung und die Förderung solcher Ausbildungsbetriebe, durch die Entwicklung von inklusiven Arbeits-Modellen oder aber durch den Ausbau von Unterstützungsstrukturen die berufliche Teilhabe behinderter Menschen gefördert werden (vgl. ebd., 76ff.) Vor allem in diesem Kontext, wenn es um den Ausbau bzw. die Förderung von Unterstützungsstrukturen geht, bezieht sich der Nationale Aktionsplan auf das vom Bundessozialamt entwickelte „Bundesweite arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm BABE 2012 und 2013“, welches eine Reihe an „Maßnahmen zur Begleitung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt hinein und am Arbeitsplatz“ (ebd., S. 76) enthält. Konkret wird im Aktionsplan der Ausbau bzw. die Förderung jener Unterstützungsstrukturen als Zielsetzung formuliert, die im „BABE 2012 und 2013“ als sogenannte „Begleitenden Hilfen“ zusammengefasst werden und das Ziel verfolgen, eine Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen, zu fördern und diese auch aufrecht zu erhalten.

Bevor nun explizit auf diese „Begleitenden Hilfen“ eingegangen werden kann, ist vorab eine allgemeine Darstellung des bundesweiten arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogramms von Bedeutung, indem dessen Entstehung, Zielsetzung und Ausmaß dargelegt wird.

2.3.3 Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm

Nach dem EU-Beitritt Österreichs im Jahr 1995 entwickelt das Sozialministerium in Kooperation mit dem Bundessozialamt ein Förderprogramm zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. Die Beschäftigungsoffensive („Behindertenmilliarde“) der Bundesregierung sowie die dazugehörige Festlegung bzw. Formulierung diesbezüglicher Zielsetzungen im ersten „Bundesweiten arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogramm 2001/2002“ kann als einer der bedeutenden Schritte dieser Kooperation genannt werden (vgl. BMASK 2009, S. 160). Allgemein formuliert kann das arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm als „Basis und Handlungsanleitung für die Umsetzung der Zielvorgaben des BM[A]SK durch das

Bundessozialamt und für die Erstellung der regionalen arbeitsmarktpolitischen Programme¹⁰ (ebd., S. 160) bezeichnet werden. Obwohl dieses Programm stets aktualisiert und immer wieder mit den aktuellen arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben neu veröffentlicht wurde und es somit bis heute eine ganze Reihe an arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogrammen gegeben hat, verfolgt es nach wie vor das selbe Ziel, nämlich die berufliche Integration behinderter Menschen bzw. „deren Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen von sozialversicherungsrechtlich abgesicherten Arbeitsverhältnissen oder einer selbstständigen Erwerbstätigkeit als Unternehmer“ (ebd., S. 160).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm darauf abzielt, Menschen mit Behinderungen eine Teilhabe am Arbeitsmarkt zu gewährleisten bzw. zu ermöglichen und versucht mit spezifischen Zielen und Maßnahmen deren Arbeitsmarktchancen zu verbessern.

Vor allem die im BABE 2012 und 2013 dargestellten „künftigen Förderschwerpunkte“ und hierbei die „Begleitenden Hilfen“, deren Förderung und Ausbau auch als Zielsetzung im Nationalen Aktionsplan festgeschrieben ist, spielen für diese Masterarbeit eine wesentliche Rolle und dienen sozusagen als Untersuchungsgrundlage.

Als „Begleitende Hilfen“ werden im BABE 2012 und 2013 jene Maßnahmen bzw. Unterstützungsangebote betitelt, die vor allem Menschen mit Behinderungen bzw. ausgegrenzten und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen zur Verfügung stehen und „die darauf ausgelegt sind, den Prozess der Heranführung an den Arbeitsmarkt und der Integration in ein Dienstverhältnis (...) abzusichern“ (BMASK 2011, S. 17). Zu diesen Hilfen zählen folgende Angebote:

- Clearing (dieses Angebot wird jedoch noch während der Wirksamkeit des BABEs 2012 und 2013 durch die Maßnahme Jugendcoaching ersetzt),
- Berufsausbildungsassistenz,
- Arbeitsassistenz,
- Jobcoaching und
- persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (vgl. ebd., S. 17).

¹⁰ „Für die regionale Umsetzung der im Behindertenprogramm vorgesehenen Zielsetzungen und Maßnahmen werden von den Landesstellen des Bundessozialamtes unter Einbindung der in den Regionen relevanten Akteure (Länder, AMS, etc.) regionale arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramme (RABEN) erstellt“ (BMASK 2009, S. 161).

Bevor nun in einem separaten Kapitel diese einzelnen Unterstützungsangebote dargestellt werden, muss noch darauf hingewiesen werden, dass diese „Begleitenden Hilfen“, die im BABE 2012 und 2013 beschrieben und aufgelistet werden, sich im aktuellen BABE 2014-2017 verändert haben. Eine dieser Änderungen ist z.B. der neue Titel dieser Unterstützungsangebote, da diese im aktuellen BABE nicht mehr als „Begleitende Hilfen“ sondern als „Berufliche Assistenzen“ charakterisiert werden. Diese „Beruflichen Assistenzen“ werden als Leistungen der Dachmarke „Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)“ zusammengefasst und bestehen nunmehr aus vier Assistenzleistungen – dem Jugendcoaching, der Berufsausbildungsassistenz, der Arbeitsassistenz und dem Jobcoaching. Die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, die im BABE 2012 und 2013 noch ein Teil der „Begleitenden Hilfen“ war, wird im aktuellen BABE zwar weiterhin als Unterstützungsangebot zur Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen bzw. zur Teilhabe am Arbeitsmarkt angeführt, jedoch nimmt dieses Angebot, ähnlich wie die „Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte“, eine eigenständige Position ein.

Auch wenn Neuerungen und Veränderungen im aktuellen BABE im Vergleich zur älteren Version zu finden sind, so verfolgt das aktuelle Programm nach wie vor das Ziel, die berufliche Integration für Menschen mit Behinderungen bzw. deren Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu sichern, zu unterstützen und zu gewährleisten. Bezieht sich der Nationale Aktionsplan auf den BABE 2012 und 2013, so stellt der BABE 2014-2017 als österreichische Strategie zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention die Klammer zwischen dem Nationalen Aktionsplan und den im BEinstG verankerten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen dar und „erhebt den Anspruch, effektive Strategien vorzulegen, die die aktuelle Lage und die Prognosen für den Arbeitsmarkt berücksichtigen und an gegenwärtigen Entwicklungen in der Gesetzgebung und Politik anschließen“ (BMAASK 2013a, S. 8).

3 Arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen

Wie bereits im vorigen Kapitel erwähnt bzw. angedeutet gibt es unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote und –maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, zu fördern und diese auch zu erhalten. Da im Rahmen dieser Masterarbeit sich der Fokus jedoch auf die

„Begleitenden Hilfen“ (wie im BABE 2012 und 2013) bzw. auf die „Beruflichen Assistenzen“ (BABE 2014-2017) richtet, wird im weiteren Verlauf auf eine Darstellung anderer Unterstützungsangebote, wie Qualifizierungs-, Beschäftigungs-, und Nachreifungsprojekte verzichtet.

3.1 Jugendcoaching

Das Jugendcoaching kann als konzeptionelle Weiterentwicklung des Clearings beschrieben werden, wobei sich dieses vom Clearing dahingehend unterscheidet, dass es sich nicht ausschließlich an junge Menschen mit Behinderungen, sondern sich bewusst an alle ausgrenzungs- bzw. abbruchsgefährdeten Jugendlichen richtet (vgl. BMASK 2011, S. 13). Das Angebot richtet sich demnach an Jugendliche ab dem 9. Schulbesuchsjahr, an systemferne Jugendliche unter 19 Jahren sowie an Jugendliche mit Behinderungen bis unter 25 Jahren. „Besondere Unterstützung soll für Jugendliche zur Verfügung stehen, die gefährdet sind, die Schule abzubrechen, keinen Abschluss auf der Sekundarstufe I oder II erlangen zu können und/oder Unterstützung bei der Lehrstellensuche bzw. beim Berufseintritt benötigen“ (dabei- austria 2012¹¹).

Das Jugendcoaching fungiert in seinem Grundkonzept als Schnittstelle zwischen Schule und Beruf, wobei sich dieses Angebot auch, wie bereits erwähnt, an Jugendliche unter 19 Jahren richtet, die sich nach Abbrüchen etc. weder im Schulsystem noch in Beschäftigungs- bzw. Betreuungsprojekten des AMS oder BSB befinden oder wenn diese gefährdet sind, solche Beschäftigungs- bzw. Betreuungsmaßnahmen abzubrechen (vgl. ebd.). Jugendcoaching kann als eine kostenlose Dienstleistung beschrieben werden, die auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruht und die, sofern sich der/die Jugendliche im Schulsystem befindet, „auf die Zusammenarbeit mit den Schulen abstellt und die darauf abzielt, Jugendlichen durch Beratung, Begleitung und **Case Management Perspektiven** aufzuzeigen“ (BMASK 2013, S. 25; Hervorhebung im Original). Den Jugendlichen wird ein sogenannter Jugendcoach zur Seite gestellt, welcher dann gemeinsam mit dem/der Jugendlichen im Einzelsetting seine/ihre Stärken und Fähigkeiten ermittelt, um anhand dieses Stärken-Fähigkeiten-Profiles einen adäquaten Entwicklungsplan zu erstellen (vgl. ebd., S. 25f). Wie bereits angedeutet, ist das Unterstützungsangebot Jugendcoaching in drei Stufen unterteilt. Die *erste Stufe* absolvieren alle Jugendlichen. Diese Stufe umfasst ein beratendes Erstgespräch. In diesem findet eine Abklärung der Situation, in der sich der/die Jugendliche befindet, sowie eine Abschätzung des

¹¹ <http://www.dabei-austria.at/die-angebote-kennenlernen/jugendcoaching>

Ausmaßes des Unterstützungsbedarfes statt, bevor der/die Jugendliche darauf aufbauend über weitere Möglichkeiten bzw. Schritte informiert und bei Bedarf in die zweite und dritte Stufe überführt wird. In der *zweiten Stufe* erfolgt dann eine detaillierte Beratung, d.h. es findet eine gezielte Berufsberatung statt und der/die Jugendliche bekommt Hilfestellungen bei der persönlichen Entscheidungsfindung. Auch die Organisation von Unterstützungsangeboten und Praktika ist ein Teil dieser zweiten Stufe¹² (vgl. BSB 2013b, S. 10). Die darauffolgende *dritte Stufe* richtet sich vorwiegend an Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf, „die im Sinne eines Case Managements eine intensive Begleitung benötigen“ (BSB 2013a, S. 5). Innerhalb dieser Stufe, deren Dauer sich maximal auf ein Jahr erstrecken kann, erfolgt dann, wie oben bereits erwähnt, unter Berücksichtigung der individuellen Situation der Jugendlichen eine Analyse der Stärken und Schwächen und die Erstellung eines Stärken-Fähigkeiten-Profiles. Anhand dieses Profils wird dann ein Entwicklungsplan erstellt, der bereits konkrete Fördermaßnahmen, Qualifizierungsschritte und adäquate Zielsetzungen enthält (vgl. BSB 2013b, S. 10).

Allgemein und zusammenfassend formuliert zielt das Jugendcoaching mit all seinen Stufen darauf ab, jungen Menschen eine höhere Qualifikation und damit bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sowie diese dabei zu unterstützen, den Übertritt ins Berufsleben möglichst erfolgreich zu meistern und frühzeitige Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Ebenso kann das Aufzeigen von realistischen Zukunftsperspektiven bzw. die Entwicklung konkreter Entscheidungsmöglichkeiten, die natürlich vordergründig der Planung des zukünftigen Berufslebens dient und dementsprechend als weiteres Ziel formuliert werden kann, darüber hinaus noch einen bedeutenden Beitrag zur persönlichen und sozialen Stabilisierung der Jugendlichen leisten (vgl. BMASK 2013a, S. 26; vgl. BSB 2013a, S. 5; vgl. BSB 2013b, S. 5ff).

3.2 Berufsausbildungsassistenz

Die Berufsausbildungsassistenz kann als Kernstück der Integrativen Berufsausbildung (IBA) beschrieben werden. Sie begleitet und unterstützt Jugendliche während der gesamten Dauer ihrer Berufsausbildung im Betrieb selbst und während der Berufsschule und sichert dadurch den eingeschlagenen Bildungsweg nachhaltig ab (vgl. BMASK 2013a, S. 26).

¹² Eine Absolvierung dieser zweiten Stufe gilt sogleich als Voraussetzung, wenn Jugendliche in eine Lehrausbildung im Rahmen der „Integrativen Berufsausbildung“ anstreben bzw. in eine solche wechseln möchten (vgl. BSB 2013c, S. 7).

Grundsätzlich haben Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf während der Pflichtschulzeit, Jugendliche mit negativem oder ohne Hauptschulabschluss, Jugendliche mit einer Behinderung im Sinne des BEinstG und Jugendliche, die aus anderen Ursachen keine Lehrstelle bekommen, die Möglichkeit, eine Integrative Berufsausbildung zu absolvieren. Die Voraussetzung für eine solche Ausbildung ist eine Bestätigung des AMS/BASB zur Zielgruppenzugehörigkeit gemäß § 8b Abs. 4 BAG oder eine Durchführungsbestätigung des BASB gemäß § 8b Abs. 7 BAG sowie eine Abklärung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeit im Rahmen des Jugendcoachings (vgl. BSB 2013c, S. 6; vgl. dabei-austria 2012¹³).

Generell haben Jugendliche, die der Zielgruppe einer Integrativen Berufsausbildung entsprechen, sowie die eben erwähnten Voraussetzungen besitzen, die Möglichkeit zwischen zwei verschiedenen Ausbildungsformen zu wählen. Bei der *ersten Variante* handelt es sich um eine Verlängerung der gesetzlichen Lehrzeitdauer um ein Jahr bzw. in Ausnahmefällen bis zu maximal zwei Jahren. Für Jugendliche, die diese Form der Lehre mit verlängerter Lehrzeit wählen, besteht Berufsschulpflicht. Der Abschluss einer solchen Ausbildung erfolgt durch eine Lehrabschlussprüfung (vgl. BMASK 2013a, S. 26; BSB 2013c, S. 7). Die *zweite Variante* der Integrativen Berufsausbildung ist die Absolvierung einer Teilqualifizierung. Diese Form ist vor allem für junge Männer und Frauen angedacht, für die ein voller Lehrabschluss nicht zu schaffen wäre. Hierbei hat der/die Jugendliche die Möglichkeit, eine Teilqualifikation durch Einschränkung auf bestimmte Teile des Berufsbildes eines Lehrberufs bzw. gegebenenfalls unter Ergänzung von Fertigkeiten und Kenntnissen aus anderen Lehrberufen zu erwerben. Die Lehrinhalte und Lehrzeitdauer einer solchen Ausbildungsform sind durch einen Ausbildungs- bzw. Lehrvertrag allerdings genau geregelt. Für Jugendliche, die eine Teilqualifizierung absolvieren, wird in der Regel am Berufsschulbesuch festgehalten, jedoch ist ein solcher, im Gegensatz zur Ausbildungsvariante mit Lehrzeitverlängerung, nicht uneingeschränkt verpflichtend (vgl. BMASK 2013a, S. 26; vgl. BSB 2013c, S. 7; vgl. Pinetz/Koenig 2009, S. 191).

Wie bereits zu Beginn dieses Kapitels erwähnt, steht dem/der Jugendlichen für die gesamte Dauer der Integrativen Berufsausbildung eine Berufsausbildungsassistenz zur Verfügung und diese ist „als Mittlerin zwischen den Beteiligten – Jugendliche, Lehrbetrieb, Berufsschule und Eltern – im Einsatz und ist in allen Bereichen unterstützend tätig“ (BMASK 2011, S. 13f).

¹³ <http://www.dabei-austria.at/die-angebote-kennenlernen/berufsausbildungsassistenz>

Der Aufgabenbereich eines/einer Berufsausbildungsassistenten/in ist sehr umfangreich und deren Einsatz beginnt spätestens beim Abschluss eines Ausbildungs- bzw. Lehrvertrages. Hierbei übernimmt der/die Assistent/in sämtliche Abwicklungsformalitäten wie z.B. das Stellen von Förderanträgen etc. und entlastet dementsprechend die einzelnen Betriebe. Ebenso fungiert die Berufsausbildungsassistenz als Kontakt- und Ansprechperson und ist im ständigen Austausch mit dem Lehrbetrieb, der Berufsschule oder anderen beteiligten Institutionen und Personen, um auftretende Probleme und Schwierigkeiten während der Ausbildungszeit rechtzeitig wahrzunehmen und lösen zu können. Auch unterstützt der/die Berufsausbildungsassistent/in die Jugendlichen dabei, die Ausbildungsinhalte vor, während und zwischen den einzelnen Berufsschulphasen zu erlernen und organisiert gegebenenfalls notwendige Lernhilfen, Jobcoaches etc. Ein weiterer wichtiger Punkt, der zum Aufgabengebiet einer Arbeitsassistenz gehört, ist die Vorbereitung der Jugendlichen auf deren Lehrabschlussprüfung sowie die Organisation einer Abschlussprüfung im Falle einer Teilqualifizierung (vgl. BSB 2013c, S. 7f; vgl. dabei-austria 2012¹⁴).

Abschließend kann die Berufsausbildungsassistenz als eine längerfristige Maßnahme beschrieben werden, die den Jugendlichen während der gesamten Dauer der Integrativen Berufsausbildung, egal in welcher Form diese absolviert wird, zur Seite steht und deren Ziel es ist, „die Eingliederung von benachteiligten Jugendlichen mit persönlichen Vermittlungshindernissen in das Berufsleben zu verbessern“ (BMASK 2013b, S. 111).

3.3 Arbeitsassistenz

Die Maßnahme Arbeitsassistenz zählt zu den erfolgreichsten Unterstützungsangeboten Österreichs, die seit mehr als 20 Jahren angeboten wird und arbeitsmarkt-, sozial- und gesundheitspolitisch nicht mehr wegzudenken ist (vgl. BSB 2013d, S. 4). Sie kann als zentrales Instrument der Beruflichen Assistenzen bezeichnet werden und verfolgt folgende „drei Ziele:

- a) Sicherung/Erhaltung eines Arbeitsplatzes (**Präventive Funktion**).
- b) Unterstützung bei der Suche und Erlangung eines Arbeitsplatzes (**Integrative Funktion**).
- c) Zentrale Ansprache für Benachteiligte, Arbeitssuchende, Arbeitsnehmende, Dienstgebende, Vorgesetzte, KollegInnen usw. (**Kommunikative Funktion**)“ (BMASK 2013a, S. 26f; Hervorhebung im Original).

¹⁴ <http://www.dabei-austria.at/die-angebote-kennenlernen/berufsausbildungsassistenz>

Das Angebot der Arbeitsassistenz richtet sich als Dienstleistung sowohl an jugendliche¹⁵ und erwachsene Arbeitnehmer/innen bzw. zukünftige Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen¹⁶ als auch an Arbeitgeber/innen und Betriebe. Bei der Arbeitsassistenz handelt es sich demnach um ein umfassendes Dienstleistungsangebot, welches auf freiwilliger Basis stattfindet, und ein Beratungs- bzw. Unterstützungsangebot anbietet, das auf die individuellen Bedürfnisse der Arbeitssuchenden und (zukünftigen) Arbeitnehmenden sowie der Arbeitgebenden bzw. der Betriebe abgestimmt ist (vgl. BSB 2013d, S. 7f).

Zur Zielgruppe der Arbeitsassistenzdienstleistungen für Arbeitnehmer/innen zählen sowohl Menschen mit Behinderungen, die sich bereits in einem Arbeitsverhältnis befinden, als auch jene, die noch auf der Suche nach einem Arbeitsplatz sind. Arbeitssuchende Personen werden durch die Arbeitsassistenz nach einer Abklärung der individuellen Problematik und einer Erstellung eines Neigungs- und Eignungsprofils beim Aufzeigen bzw. Klären von beruflichen Perspektiven und Möglichkeiten, bei der Arbeits- bzw. Lehrstellensuche sowie bei der Einarbeitungsphase am neuen Arbeitsplatz unterstützt und beraten. Personen, die bereits einen Arbeitsplatz besitzen werden von der Arbeitsassistenz insbesondere bei der Erarbeitung von konstruktiven Lösungsstrategien bzw. bei der Bewältigung von auftauchenden Problemen und Krisen am Arbeitsplatz begleitet (vgl. ebd., S. 8ff). Ist ein Arbeitsplatz also gefährdet oder droht aufgrund von Schwierigkeiten, Problemen etc. ein Arbeitsplatzverlust, so bietet die Arbeitsassistenz hierbei ein umfassendes Beratungs- und Unterstützungsangebot an, welches einer Arbeitsplatzsicherung dient. Gegebenenfalls nimmt der/die Arbeitsassistent/in mit dem Betrieb Kontakt auf und übernimmt eine vermittelnde Rolle, um für alle Beteiligten die Schwierigkeiten so gut wie möglich aus dem Weg zu räumen (vgl. ebd. S. 12).

Die Arbeitsassistenzdienstleistungen, die von Arbeitgeber/innen und Betrieben genutzt werden können, sind ebenso vielfältig. Dementsprechend informiert und berät der/die Arbeitsassistent/in die Arbeitgeber/innen über rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen, über Förderungen, sowie über individuelle behindertenspezifische Arbeitsplatzgestaltungen. Auch die innerbetriebliche Sensibilisierung aller Beteiligten über die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen erfolgt durch die Arbeitsassistenz, die darüber hinaus auch als Vermittler/in zwischen sämtlichen Beteiligten fungiert. Neben diesen

¹⁵ „Für Jugendliche mit Behinderung wird die Dienstleistung einer eigenen Arbeitsassistenz zur Erlangung und Sicherung eines Arbeitsplatzes gefördert. Diese wird durch speziell für diesen Personenkreis qualifizierte Fachkräfte erbracht“ (BMAK 2013b, S.112) und wird als Jugendarbeitsassistenz bezeichnet.

¹⁶ Die Arbeitsassistenz richtet sich an Menschen mit Behinderungen mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 % oder an Menschen mit einem Behinderungsgrad von mindestens 30%, die ohne Unterstützung keinen Arbeitsplatz erlangen bzw. beibehalten könnten. Auch Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, mit Lernbehinderung sowie mit sozialer bzw. emotionaler Beeinträchtigung bis zum Alter von 24 Jahren können eine Arbeitsassistenz in Anspruch nehmen (vgl. BSB 2013d, S. 6f).

Leistungen bietet die Arbeitsassistenz einem Unternehmen auch Beratungen bezüglich gesundheitsfördernder Maßnahmen für eine gute bzw. zufriedene Zusammenarbeit am Arbeitsplatz an und kann auch als Unterstützung bei der Suche nach neuen Mitarbeiter/innen mit Behinderung hinzugezogen werden (vgl. ebd., S. 8f).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Angebot der Arbeitsassistenz sehr umfangreich und für eine große Zielgruppe zugänglich ist. Ausgehend von einer „Situationsanalyse und Einschätzungen zu den individuellen beruflichen Möglichkeiten über die Begleitung der Arbeitssuche bis hin zu einer Unterstützung in der Anfangsphase des Dienstverhältnisses“ (BMASK 2013b, S. 112) bietet diese Maßnahme vor allem für arbeitssuchende junge Menschen mit Behinderungen ein umfassendes und nachhaltiges Unterstützungsangebot. Aber nicht nur den arbeitssuchenden Menschen steht diese „Begleitende Hilfe“ bzw. „Berufliche Assistenz“ zur Verfügung, sondern auch den Menschen, die sich bereits in einem Arbeitsverhältnis befinden sowie deren Arbeitgeber/innen bzw. den Betrieben. Hierbei fungiert der/die Arbeitsassistent/in sozusagen als Informant/in, Kontaktperson und Kriseninterventionsmaßnahme zur Sicherung eines gefährdeten Arbeitsplatzes (vgl. BSB 2013d, S. 8f; vgl. BMASK 2011, S. 17).

3.4 Jobcoaching

Das Jobcoaching als „Begleitende Hilfe“ bzw. als „Berufliche Assistenz“ kann im Gegensatz zu anderen bereits erwähnten Maßnahmen erst dann als Dienstleistung in Anspruch genommen werden, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist, da das Jobcoaching selbst fast ausschließlich im Betrieb stattfindet (vgl. BMASK 2013a, S. 27). Grundsätzlich handelt es sich beim Jobcoaching um eine Maßnahme mit präventivem Charakter, die durch verschiedene Angebote wie Beratung, Begleitung am Arbeitsplatz sowie Information und Networking das Ziel einer langfristigen beruflichen Teilhabe verfolgt (vgl. dabei-austria 2012¹⁷).

Vor allem für Menschen mit Lernbehinderungen wird diese besonders intensive Maßnahme häufig herangezogen, wobei dieses Unterstützungsangebot aber nicht ausschließlich auf diese Zielgruppe beschränkt ist (vgl. BMASK 2013a, S. 27). Generell richtet sich das Jobcoaching an junge und erwachsene Menschen mit Behinderungen bzw. Erkrankungen und einem Behinderungsgrad von mindestens 50% oder in Ausnahmefällen, wo Schwierigkeiten bzw.

¹⁷ <http://www.dabei-austria.at/die-angebote-kennenlernen/jobcoaching>

Unsicherheiten im Arbeitsalltag auftreten, die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes besteht oder Unterstützung während der Anfangsphase eines Dienstverhältnisses gebraucht wird, um einen Behinderungsgrad von mindestens 30%. Ebenso wie die Arbeitsassistenz richtet sich auch das Jobcoaching an Betriebe und Unternehmen, welche Menschen mit Behinderungen bzw. Erkrankungen beschäftigen bzw. die Bereitschaft besitzen, diese einzustellen (vgl. BSB 2013e, S. 6).

Wie bereits zu Beginn dieses Kapitels erwähnt, ist das Jobcoaching, welches wie alle anderen Maßnahmen kostenlos ist und auf dem Prinzip der Freiwilligkeit basiert, für Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen eine direkte und individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz und verfolgt das Ziel einer langfristigen beruflichen Teilhabe (vgl. ebd., S. 5). Das Jobcoaching läuft generell in drei Phasen ab. Nach einer Kontaktaufnahme mit dem/der Arbeitnehmer/in, dem Betrieb sowie anderen wesentlichen Institutionen erfolgt in der *ersten Phase* eine Problemanalyse sowie eine Auftragsklärung und eine Zielvereinbarung, die mit demjenigen/derjenigen, der/die das Jobcoaching beansprucht und dem/der Arbeitgeber/in bzw. dem Betrieb abgeschlossen wird. Die *zweite Phase* kann als Kennenlernphase bezeichnet werden. Hierbei erfolgt das Kennenlernen der Person selbst, deren Fähig- und Fertigkeiten, des Arbeitsumfeldes, der konkreten Aufgabenfelder, wichtiger Betriebsmitarbeiter/innen sowie des privaten Umfeldes. Innerhalb dieser Phase erfolgt auch eine Arbeitsplatzanalyse, um Probleme, die aufgrund der behinderungsspezifischen Leistungsfähigkeit und der Anforderungen des Arbeitsplatzes bestehen, zu erheben. Auch eine Erarbeitung und Umsetzung von Problemlösungsstrategien, bei der die individuellen Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt werden, sowie die Überprüfung deren Wirksamkeit, erfolgt in dieser Phase. Ist der/die Arbeitnehmer/in in der Lage die Anforderungen selbstständig umzusetzen bzw. hat sich die Situation am Arbeitsplatz stabilisiert, so ist diese zweite Phase beendet. Die darauffolgende *dritte Phase* dient unter Anwesenheit aller Beteiligten (Arbeitnehmer/in, Arbeitgeber/in, relevante Mitarbeiter/r etc.) der Überprüfung und Evaluierung der Zielerreichung (vgl. ebd., S. 11ff).

Wie man bereits aus diesem Ablauf erkennen kann, ist das Aufgabengebiet bzw. das Unterstützungsangebot der Jobcoaches sehr umfangreich. Das Angebot für Arbeitnehmer/innen umfasst eine bis zu sechswöchige Begleitung am Arbeitsplatz während der Einschulungs- bzw. einer Umschulungsphase. Ebenso wird der/die Arbeitnehmer/in durch die Jobcoaches dabei unterstützt, sich arbeitsplatzrelevante Fähigkeiten anzueignen, bestimmte Tätigkeiten eigenverantwortlich bewältigen zu können bzw. selbstständiger zu

werden, sich örtlich und räumlich zu orientieren und seine/ihre persönliche Kommunikationsfähigkeit zu steigern. Auch bieten die Coaches Hilfe bei organisatorischen Belangen, stehen dem/der Arbeitnehmer/in in Krisen beratend zur Seite oder fungieren als Vermittlungspersonen bei Konflikten und Berührungsängsten (vgl. ebd., S. 8f).

Das Dienstleistungsangebot, das den Arbeitgebenden und Betrieben durch das Jobcoaching zur Verfügung steht, ist ebenso umfangreich und vielfältig wie jenes für Arbeitnehmer/innen. Dementsprechend informieren die Jobcoaches die Arbeitgeber/innen bzw. Betriebe über Maßnahmen, die getroffen werden müssen, nötige Hilfsmittel, Förderungen und gesetzliche Rahmenbedingungen, sowie über das Leistungspotential der Mitarbeiter/innen mit Behinderung. Auch haben sie die Aufgabe, den Betrieb bzw. die Mitarbeiter/innen zu sensibilisieren und Hilfestellungen zu leisten, um die dauerhafte und nachhaltige Inklusion und Gleichstellung von Personen mit Behinderung im Betrieb zu sichern (vgl. ebd., S. 9).

Hiermit zeigt sich, dass das Jobcoaching als eine besonders intensive Maßnahme beschrieben werden kann, die sowohl Menschen mit Behinderungen als auch Wirtschaftsbetrieben zur Verfügung steht. Durch das direkte und individuelle Unterstützungsangebot dieser Maßnahme können fachliche, kommunikative und soziale Kompetenzen der Mitarbeiter/innen mit Behinderungen gefördert werden, sodass diese nach Beendigung des Jobcoachings in der Lage sind, die (neuen) betrieblichen Anforderungen, die an sie gestellt werden, nachhaltig und selbstständig zu bewältigen. Dementsprechend kann als allgemeines Ziel dieser Maßnahme, bei dem auch eine Sensibilisierung des betrieblichen Umfeldes bezüglich der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung stattfindet, eine dauerhafte bzw. anhaltende berufliche Teilhabe für diese Zielgruppe beschrieben werden (vgl., BMASK 2013a, S. 27; vgl. BMASK 2013b, S. 112f; vgl. BMASK 2011, S. 17).

3.5 Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz bietet jene Unterstützungsangebote, die eine **„bedarfsgerechte, selbstbestimmte, selbstorganisierte und gleichberechtigte Inklusion am Erwerbsleben von Frauen und Männern mit einer schweren körperlichen Beeinträchtigung ermöglichen“** (BMASK 2013a, S. 27, Hervorhebung im Original). Diese Assistenzdienstleistung, die sich am individuellen Unterstützungsbedarf der Assistenznehmer/innen orientiert, kann dementsprechend als eine personale Unterstützung beschrieben werden, die für viele Menschen zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit oder zur

Absolvierung einer Aus- bzw. Weiterbildung von großer Bedeutung ist. Da für Menschen mit schwereren Behinderungen, obwohl diese oftmals gut ausgebildet und fachlich geeignet sind, ein Zugang zum bzw. ein Verbleib am Arbeitsmarkt häufig ohne eine solche personale Unterstützung durch die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz nicht möglich ist, ist dieses Unterstützungsangebot für viele Menschen essentiell, um überhaupt beruflich teilhaben zu können (BMASK 2011b, S. 2; vgl. dabei-austria 2012¹⁸).

Zur Zielgruppe dieses Unterstützungsangebotes zählen Menschen mit schweren körperlichen Behinderungen im erwerbsfähigen Alter der Pflegestufe 5, 6 oder 7¹⁹, die für die ausgeübte oder angestrebte berufliche Tätigkeit fachlich und persönlich geeignet sind. Neben diesen Zielgruppenkriterien müssen Assistenznehmer/innen

- einer aufrechten sozialversicherungspflichtigen Berufstätigkeit nachgehen, bei der durch die Assistenzdienstleistung eine Qualitätssteigerung der Arbeitsleistung erfolgt bzw. ein drohender Arbeitsplatzverlust vermieden werden kann oder
- selbstständig beschäftigt sein und gewinnorientiert arbeiten oder
- durch eine personale Unterstützung ein konkretes sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis erlangen, eine berufliche Selbstständigkeit aufnehmen oder eine (Berufs-) Ausbildung bzw. ein Studium absolvieren können (vgl. BMASK 2011b, 2f).

Personen, die eine Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz benötigen, können sogenannte Assistenz-Servicestellen in Anspruch nehmen. Diese bieten intensive Beratungen an, klären die Erwartungen der Assistenznehmer/innen von solchen Assistenzdienstleistungen sowie die Art, das Ausmaß und den Zeitraum des Assistenzbedarfes ab. Ebenfalls unterstützen diese Service-Stellen die Assistenznehmer/innen bei der Suche nach geeigneten Assistenzen sowie bei sämtlichen organisatorischen, administrativen, finanziellen und rechtlichen Belangen (vgl. ebd., S. 4f).

Wie bereits beschrieben, orientiert sich der/die Persönliche Assistent/in grundsätzlich am Arbeitsplatz am individuellen Unterstützungsbedarf der Assistenznehmer/innen und bietet dementsprechend vielfältige bzw. individuelle Unterstützungsleistungen an, die das Ziel verfolgen, den/die Dienstnehmer/in dazu zu befähigen, sein/ihr Berufsleben möglichst selbstständig und eigenverantwortlich zu organisieren. Die Unterstützung bzw. die Begleitung am Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz sowie die Unterstützung der Mobilität zählen zum

¹⁸ <http://www.dabei-austria.at/die-angebote-kennenlernen/persoeliche-assistenz-am>

¹⁹ „In begründeten Ausnahmefällen kann Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz auch von Frauen und Männern mit Behinderung in den Pflegestufen 3 und 4 in Anspruch genommen werden, wenn ohne diese Unterstützung die Ausübung der beruflichen Tätigkeit oder die Absolvierung einer Ausbildung nicht möglich ist“ (BMASK 2011b, S. 3).

Hauptaufgabenbereich einer Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz. So zum Beispiel zählen die Begleitung am Weg zwischen Wohnung und Arbeits- bzw. Ausbildungsort, bei dienstlichen Verpflichtungen außerhalb des Arbeitsplatzes sowie Unterstützungstätigkeiten manueller Art, bei der Erledigung und Erfüllung bestimmter Aufgaben im Rahmen eines Dienstverhältnisses, einer Selbstständigkeit oder während einer Ausbildung, zum Dienstleistungsangebot einer solchen Assistenz. Auch Assistenzleistungen bei der Körperpflege sowie andere behinderungsbedingte Assistenzleistungen, wie Hilfe beim Mittagessen, beim Ein- und Aussteigen etc., während der Dienst- bzw. Ausbildungszeit zählen neben den bereits genannten Aufgaben ebenso zum Dienstleistungsangebot einer Persönlichen Assistenz (vgl. ebd., S. 3).

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz das Ziel verfolgt, die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen, unabhängig von Geschlecht und Alter, am allgemeinen Arbeitsmarkt sowie die Möglichkeiten einer Ausbildungsabsolvierung zu steigern bzw. sicherzustellen (vgl. BMASK 2011a, S. 17). Durch diese Assistenzdienstleistung soll also die Teilhabe von Menschen, die auf Grund ihrer Behinderungen „personale Unterstützung zur selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Gestaltung ihres Arbeitslebens bzw. ihrer Ausbildung benötigen, (...) qualitativ und quantitativ gesteigert werden“ (BMASK 2013b, 113f).

Da diese Masterarbeit darauf abzielt, Schwierigkeiten, Probleme und Barrieren der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt aus der Sicht der Coaches und Assistenzen dieser zuvor dargestellten Maßnahmen, die unter dem Titel „Begleitende Hilfen“ bzw. „Berufliche Assistenzen“ zusammengefasst werden können, zu evaluieren, ist es unumgänglich einen Blick auf den österreichischen Arbeitsmarkt zu werfen, da dieser, so Stöpel (2005, S. 22), „allgemein die Situation der Arbeitnehmer und entsprechend auch die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ bestimmt.

4 Der Österreichische Arbeitsmarkt

Nach einer wie bereits in der Überleitung erwähnten Darstellung der allgemeinen Arbeitsmarktsituation wird in einem weiteren Schritt der Fokus auf die Situation bzw. die Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderungen gelegt. Im Zuge dieses Abschnittes werden auch in der Literatur häufig zu findende Einflussfaktoren, die die Teilhabe dieser Zielgruppe am ersten Arbeitsmarkt maßgeblich beeinflussen, herausgearbeitet, um diese dann an Ende dieser Arbeit mit den Ergebnissen der Experten-/Expertinnenbefragung vergleichen zu können.

4.1 Allgemeine Arbeitsmarktsituation

Im Jahr 2013 waren österreichweit durchschnittlich 287.207 Personen arbeitslos gemeldet. Im Vergleich zum Jahr 2012 ist die Zahl der Arbeitslosen um 10,2% bzw. um 26.563 Personen gestiegen. Betrachtet man nun zusätzlich die Arbeitsmarktdaten aus dem Jahr 2011, so ist ein stetiger Anstieg der arbeitslos gemeldeten Personen zu erkennen. Waren im Jahr 2011 durchschnittlich 246.702 Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen, so waren im Jahr 2012 bereits 260.643 Personen arbeitslos gemeldet. Die Zahl der Arbeitslosen ist also im Jahr 2012 im Vergleich zum Jahr 2011 um 5,7% bzw. um 13.941 Personen gestiegen. Betrachtet man die Anstiege der Arbeitslosigkeit aus Genderperspektive, so fällt auf, dass im Jahr 2013 der Anstieg der arbeitslos gemeldeten Männer im Vergleich zum Jahr 2012 mit 11,4% (bzw. der Anstieg von 6,7% im Jahr 2012 im Vergleich zum Jahr 2011) gegenüber den Frauen, bei denen die durchschnittliche Arbeitslosigkeit von 2011 bis 2012 um 4,4% bzw. von 2012 bis 2013 um 8,7% stieg, etwas höher ist (vgl. BMASK 2014, S. 2; vgl. AMS 2013, S. 18; vgl. BMASK 2013c, S. 2). Überdurchschnittlich hoch ist ebenfalls der Anstieg der Arbeitslosenquote im Jahr 2013 im Vergleich zum Vorjahr: Bei Personen mit Migrationshintergrund um 17,4% (vgl. BMASK 2014, S. 14), bei Personen ab 50 Jahren um 16,9%, sowie bei begünstigt behinderten Personen um 17,6% und bei Personen mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen um 18,7% (vgl. ebd., S. 24ff), wobei auf die beiden letztgenannten Personengruppen im folgenden Kapitel noch ausführlicher eingegangen wird.

Analysiert man die Arbeitslosenquoten nach Bundesländern im Jahresdurchschnitt 2013, so zählen Wien und Kärnten mit 10,2%, gefolgt vom Burgenland mit 8,5%, Niederösterreich mit 7,8% und der Steiermark mit 7,4% zu denjenigen Bundesländern mit den höchsten

Arbeitslosenquoten (vgl. ebd., 2014, S. 18). Betrachtet man die Arbeitsmarktdaten aus den Jahren 2011, 2012 und 2013, so ist grundsätzlich ein Anstieg der Arbeitslosenrate in sämtlichen Bundesländern zu erkennen, auch wenn dieser unterschiedlich hoch ausfällt. So z.B. ist die Arbeitslosigkeit in Oberösterreich um 14,7%, in Kärnten um 11,9%, im Burgenland um 11,5% sowie in Salzburg, Niederösterreich, Tirol und der Steiermark um jeweils ca. 10% gestiegen. Im Vergleich dazu ist ein Anstieg von 8,7% in der Bundeshauptstadt Wien in Anbetracht des deutlichen Rückgangs an offenen Stelle, eher als niedrig einzuschätzen. Der geringste Anstieg der Arbeitslosigkeit ist in Vorarlberg mit 5,5% zu verzeichnen (vgl. ebd., S. 18).

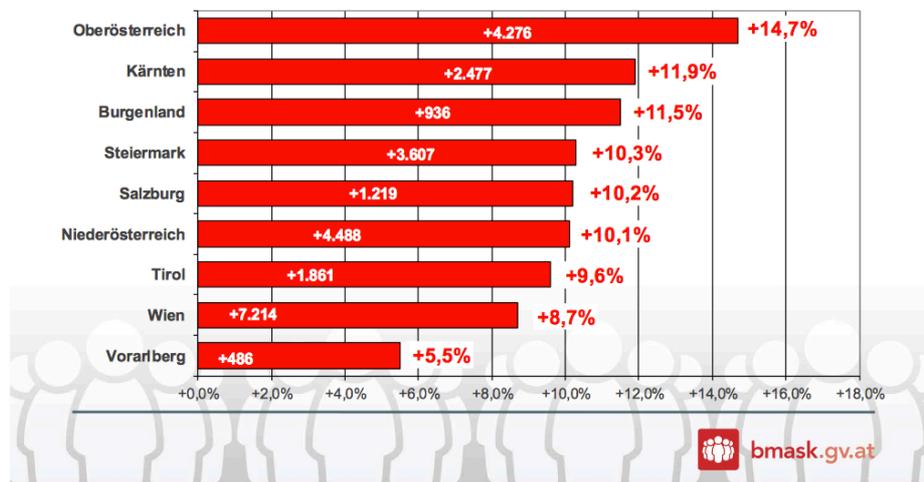


Abbildung 2: Veränderung der Arbeitslosen nach Bundesländern zum Jahr 2012 (BMASK 2014b, S. o.S.)

Die ständig ansteigende Arbeitslosenquote kann auf vielfältige Gründe zurückgeführt werden. Einer davon ist die Tatsache, dass der Bestand an offenen Stellen in den Jahren 2011, 2012 und 2013 deutlich zurückgegangen ist. So z.B. hat es im Jahr 2012 im Vergleich zum Jahr 2011 um 2,7% weniger und im Jahr 2013 um durchschnittlich 10,3% weniger offene Stellen als im Jahr 2012 gegeben (vgl. ebd., S. 30; vgl. AMS 2013, S. 37). Dieser ständige Rückgang an offenen Lehrstellen verdeutlicht die schwierige Situation für viele Menschen am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen bzw. wieder einzusteigen. Als ein wesentlicher Faktor von Arbeitslosigkeit kann auch der Bildungsabschluss betrachtet werden, da sowohl der Jahresdurchschnitt 2012 als auch jener von 2013 deutlich zeigen, dass 46,3% der arbeitslosen Personen keine über die Pflichtschule hinausragende Ausbildung besitzen (vgl. AMS 2014, S. 1; vgl. BMASK 2013c, S. 16). Da vor allem Menschen mit Behinderungen bzw. Personen mit gesundheitlichen

Vermittlungseinschränkungen²⁰, wie es das AMS definiert, oftmals zu derjenigen Gruppe zählen, die häufig ein geringes (Aus-)Bildungsniveau besitzen, sind diese „überproportional von der Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt“ (Doose 2007b, S. 269). Da das (Aus-)Bildungsniveau von Menschen mit Behinderungen nur als eine von vielen Ursachen und reichhaltigen Erscheinungsformen von Exklusionsprozessen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschrieben werden kann (vgl. Wansing 2005, S. 84), wird im nächsten Schritt die Arbeitsmarktlage für Menschen mit Behinderungen explizit dargestellt.

4.2 Arbeitsmarktlage und Barrieren (Einflussfaktoren) der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen

Im Jahr 2013 waren durchschnittlich 47.364 arbeitslose Frauen und Männer mit Behinderungen bzw. mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen beim AMS gemeldet. Betrachtet man die Arbeitsmarktdaten aus den Jahren 2011, 2012 und 2013 so ist auch bei dieser Zielgruppe eine stetige Steigerung der Arbeitslosenrate zu erkennen. Dementsprechend ist im Jahr 2013 die Arbeitslosigkeit von Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen im Vergleich zum Vorjahr um 18,5% und im Jahr 2012 im Vergleich zum Jahr 2011 um 9,7% gestiegen (vgl. BMASK 2014, S. 26; vgl. BMASK 2013c, S. 26).

Wie bereits zuvor erwähnt, werden Menschen mit Behinderungen überproportional häufig von der Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt. Sie sind im Vergleich zu Personen ohne Behinderungen länger und häufiger von Erwerbs- bzw. Arbeitslosigkeit betroffen und können oftmals ohne gezielte Unterstützungsmaßnahmen kaum am Arbeitsmarkt Fuß fassen bzw. dort langfristig verbleiben (vgl. Fasching 2012, S. 48; vgl. Doose 2007b, S. 169). Laut Wansing (vgl. 2005, S. 84) sind die Ursachen der Exklusionsprozesse auf dem Arbeitsmarkt ebenso breitgefächert wie ihre Erscheinungsformen.

„Abgesehen von der steigenden Arbeitslosigkeit und einer sich verändernden Altersstruktur in der Gesamtbevölkerung behindern Vorurteile von Arbeitgebern, geringe Qualifikationen, Art und Ausmaß der Beeinträchtigung und nicht selten eine mangelnde Anpassung des Arbeitsplatzes sowie die unzureichende Verfügbarkeit entsprechender Unterstützungsdienste die Ausführung einer den eigenen Interessen entsprechenden Tätigkeit“ (ebd., S. 84f).

²⁰ Das AMS fasst all jene Personen, die nach dem Behinderteneinstellungsgesetz, dem Opferfürsorgegesetz oder einem Landesbehindertengesetz als behindert gelten, sowie Personen mit psychischer, physischer oder geistiger Einschränkung, wenn diese durch ein ärztliches Gutachten belegt oder sonst glaubhaft gemacht wurde, unter dem Oberbegriff „Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen“ zusammen (vgl. BMASK 2009, S. 157).

Allgemein formuliert ohne noch detailliert auf die unterschiedlichen Ursachen und Erscheinungsformen der Exklusionsprozesse einzugehen sind Menschen mit Behinderungen auf Grund der eingeschränkten Beschäftigungsmöglichkeiten wesentlich häufiger und länger arbeitslos gemeldet und finden definitiv schwerer eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt als Menschen ohne Behinderungen. Begibt man sich aber dennoch auf die Suche nach Einflussfaktoren, Schwierigkeiten, Problemen und Barrieren, welche die Teilhabechancen dieser Zielgruppe beeinflussen, so trifft man im Sinne Wansings (2005) bei gezielter Literaturrecherche auf eine Vielzahl solcher hemmenden Faktoren.

Besonders oft wird in der Literatur die Tatsache, dass Menschen mit Behinderungen besonders häufig ein niedriges (Aus-)Bildungsniveau besitzen, als einflussreiche Komponente bezeichnet, welche die Beschäftigungschancen beeinflusst (vgl. BMASK 2009, S. 158). Gerade in der heutigen Zeit, in der eine Wissenszentrierung beständig zunimmt und die Gesellschaft vor der Situation steht, „Menschen mit niedrigen Qualifikationen oder fehlenden Bildungszertifikaten nicht mehr in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zu integrieren“ (vgl. Ahrens 2009 zit. n. Fasching 2012, S. 48), wird die Situation für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt maßgeblich erschwert. In diesem Sinne schreibt auch Niehaus (vgl. 2006, S. 178) der schulischen Ausbildung bzw. der beruflichen Qualifizierung besonders für Menschen mit Behinderungen einen hohen Stellenwert zu, da die berufliche und soziale Teilhabe dadurch massiv beeinflusst wird. Auch das Ausmaß der Beeinträchtigung spielt eine nicht unbedeutende Rolle und muss ebenfalls im Hinblick auf das meist niedrige (Aus-)Bildungsniveau von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden. Dementsprechend kann man davon ausgehen, dass Menschen mit psychischen und chronischen Erkrankungen sowie Menschen mit einer sogenannten geistigen Behinderung oder mehrfach behinderte Personen ein weitaus höheres Exklusionsrisiko am (Aus-)Bildungssektor und daraus resultierend am allgemeinen Arbeitsmarkt haben als Personen mit Körper- bzw. Sinnesbehinderungen (vgl. Niehaus 2006, S. 181; vgl. Häußler et al. 1996, zit. n. Wansing 2005, S. 84). Aus dieser Perspektive betrachtet besitzen vor allem junge Menschen mit Behinderungen aufgrund des oftmals sehr gering qualifizierten oder fehlenden Schulabschlusses eine ungünstige Ausgangsposition für einen erfolgreichen Übergang in Ausbildung und Beruf, wobei ihnen zusätzlich nicht die Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten offen stehen wie für Jugendliche ohne Behinderungen oder Jugendliche mit geringem Unterstützungsbedarf (vgl. Fasching/Biewer 2012, S. 39).

Neben dem oftmals niedrigen (Aus-)Bildungsniveau, das Menschen mit Behinderungen häufig besitzen, kann auch, wie bereits im Kapitel zuvor erwähnt, die Tatsache, dass ein

stetiger Rückgang an Arbeitsplätzen zu verzeichnen ist und es dadurch ein Überangebot von Arbeitskräften gibt, jenen Komponenten gezählt werden, welche die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt wesentlich beeinflussen. In diesem Kontext kann speziell der stetige Wegfall bzw. der Rückgang der sogenannten Nischenarbeitsplätze genannt werden. Beeinflusst durch den ständig wachsenden wirtschaftlichen Druck eines Unternehmens, die Produktivität und Effizienz möglichst kostengünstig zu steigern, und auch beeinflusst durch die technischen Entwicklungen der heutigen Zeit hinterlässt die Wegrationalisierung von Arbeitsplätzen, die einfache Tätigkeiten bieten und dementsprechend vor allem für Menschen mit schwereren Behinderungen gut geeignet sind, eine große Lücke an Beschäftigungsmöglichkeiten speziell für diese Zielgruppe (vgl. Stöpel 2005, S. 22ff). Aber nicht bloß der Wegfall der sogenannten Nischenarbeitsplätze, sondern oft auch die Nicht-Bereitschaft von Seiten der Betriebe, Menschen mit Behinderungen einzustellen, die oftmals auf ein mangelhaftes Wissen über die Rechtslage bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, über finanzielle Förderungen und Unterstützungsangebote zurückzuführen ist, kann als häufige Barriere der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen angeführt werden (Fasching/Pinetz 2008, S. 28-35). In diesem Kontext muss auch auf eine vielfache Nicht-Akzeptanz einer Teilqualifizierung hingewiesen werden (vgl. Fasching/Felkendorff 2007, S. 95), die neben falschen Ansichten oder Fehleinschätzungen von Seiten der Arbeitgeber/innen immer wieder als Motive einer Nicht-Einstellung bzw. Nicht-Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen genannt werden. In einem Factsheet fasst das Institut „Integriert Studieren“ der Johannes Kepler-Universität Linz häufige derlei Meinungen und Fehleinschätzungen zusammen, die einer Einstellung von Menschen mit Behinderungen hinderlich entgegenwirken. Demnach sind viele Arbeitgeber/innen der Meinung, dass Menschen mit Behinderungen nicht gekündigt werden können, nicht so viel Leistung erbringen, keine passenden Qualifikationen besitzen, nicht selbstständig arbeiten können und dass eine Einstellung von Personen dieser Zielgruppe massive und teure Umbauarbeiten mit sich bringen würden, die der Betrieb alleine bewältigen muss (vgl. Petz 2008, S. 48ff).

Abgesehen von diesen eben genannten Einflussfaktoren, Problemen, Schwierigkeiten und Barrieren, die eher von Seiten der Arbeitgeber/innen einer beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen entgegenwirken, gibt es auch zahlreiche andere soziale Umfeldfaktoren, die einen Erwerb und Erhalt eines Arbeitsplatzes am allgemeinen Arbeitsmarkt beeinflussen. In diesem Sinne wird in der Literatur immer wieder auf das familiäre Umfeld hingewiesen, das oftmals einen wichtigen unterstützenden oder sogar

negativ beeinflussenden Beitrag zum Erwerb bzw. Erhalt eines Arbeitsplatzes leisten kann. Diesbezüglich können Familiengröße, Form des Zusammenlebens, Wohnverhältnisse, finanzielle Situation und Bildungsstand der Familie als beeinflussende Faktoren der beruflichen Teilhabe beschrieben werden (vgl. Fasching 2004, S. 362). Dort wo ungünstige Entwicklungsbedingungen überwiegen, z.B. „wo die materielle Situation (...) und der berufliche Status in besonderem Maße unsicher sind, wird den Jugendlichen weder von ihrer Motivation noch von ihrer konkreten Lebensorientierung her Unterstützung gegeben, um eine erfolgreiche berufliche Integration zu ermöglichen“ (Fasching/Niehaus 2004, S. 2). In diesem Zusammenhang weisen Koenig und Pinetz (vgl. 2009, S. 43) explizit auf die zusätzlich auftretenden ökonomischen Barrieren von Jugendlichen aus einkommensschwachen Familien hin, da eine Finanzierung von notwendiger Lehrbegleitung, Nachhilfe etc. während der Ausbildungszeit, wenn diese nicht von anderer Seite finanziert wird, meist sehr oft nicht geleistet werden kann und somit ein erhöhtes Risiko eines Nicht-Bestehens oder eines Abbruchs der (Berufs-)Ausbildung besteht.

In der Literatur wird zudem immer wieder darauf hingewiesen, dass neben dem familiären Umfeld auch das Geschlecht sowie die ethnische Zugehörigkeit die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen beeinflussen können. Im Gegensatz zu Männern mit Behinderung erfahren Frauen mit Behinderung, bedingt durch Vorurteile, strukturelle Bedingungen und geschlechterspezifische Rollenbilder, häufig ungleiche Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu Männern ohne Behinderung erfahren Frauen mit Behinderung, erstens aufgrund des Frau-Seins und zweitens aufgrund der Behinderung eine doppelte Benachteiligung im Hinblick auf deren berufliche Teilhabe (vgl. Vieweg 2011, S. 169; vgl. Fasching 2008, S. 44f). Weisen diese Frauen noch zusätzlich einen Migrationshintergrund auf, so verdreifacht sich deren Exklusionspotential am Arbeitsmarkt (vgl. Fasching 2004, 362f; vgl. Fasching/Niehaus 2004, S. 2). Neben diesen eher personenbezogenen Faktoren wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Ausmaß der Beeinträchtigung, Ausbildungsniveau etc. finden sich in der Literatur eine Vielzahl weiterer derartiger personenbezogener Faktoren, die teilweise wiederum direkt mit den bereits erwähnten in Verbindung stehen bzw. als Konsequenz daraus zu betrachten sind und die bereits begrenzten Teilhabechancen der betroffenen Personengruppe noch weiter eingrenzen. In diesem Kontext werden Faktoren wie langsames Arbeiten und Lernen, geringe Kommunikationsmöglichkeiten, fehlende oder mangelhaft entwickelte soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Arbeits- u. Lernmotivation, Arbeitsdisziplin, Umgang mit Konflikten etc. oder aber auch mangelnde Berufswahlkompetenzen, die entweder auf das Ausmaß der

Behinderung oder auf das meist geringe Ausbildungsniveau oder eben auf beides zurückgeführt werden können, als Faktoren beschrieben, die ein Fußfassen am Arbeitsmarkt erschweren (vgl. Fasching 2012, S. 50f; vgl. Eglseer et al. 2008, S. 83f; vgl. Fasching 2004, S. 365).

Ebenso, wie auch die bereits erwähnten Einflussfaktoren, zeigen Studien bzw. Befragungen sowohl aus Perspektive der Arbeitgeber/innen, der Arbeitnehmer/innen und anderen den betroffenen Personen nahestehenden Menschen, dass benötigte Unterstützungsangebote (wie „Begleitende Hilfen“ bzw. „Berufliche Assistenzen“), die für eine nachhaltige Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt notwendig wären, nur begrenzt vorhanden sind bzw. oftmals nicht ausreichen, da diese häufig zeitlich begrenzt sind (vgl. Fasching 2012, S. 48; vgl. Fasching/Koenig 2012, S. 89; vgl. Koenig/Pinetz 2009, S. 42f).

Betrachtet man nun all diese in der Literatur beschriebenen Einflussfaktoren, Barrieren etc. vor dem Hintergrund der ICF, so können diese zusammengefasst in umweltbezogene und personenbezogene Faktoren bzw. Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren unterteilt werden. Im diesem Sinne kann allgemein der Rückgang an Arbeitsplätzen und das daraus resultierende Überangebot an Arbeitskräften bzw. die Wegrationalisierung der Nischenarbeitsplätze, sowie die gesellschaftliche Wissens-, Qualifikations- und Leistungszentrierung, als auch ein mangelhaft vorhandenes Angebot an Unterstützungsmaßnahmen als umweltbezogene Einflussfaktoren bezeichnet werden. Ebenso können das familiäre Umfeld und die finanzielle Lage dieses, sowie die Nicht-Bereitschaft Menschen mit Behinderungen einzustellen bzw. die Nichtakzeptanz von (Aus-)Bildungsabschlüssen und falsche Ansichten bzw. Fehleinschätzungen von Seiten der Betriebe oder Arbeitgeber/innen, zu denjenigen Einflussfaktoren der beruflichen Teilhabe gezählt werden, die von der Umwelt bzw. dem Umfeld erzeugt und beeinflusst werden.

Im Gegensatz zu diesen umweltbezogenen Faktoren zählt das oftmals niedrige (Aus-)Bildungsniveau dieser Zielgruppe, das Ausmaß der Beeinträchtigung und die damit oftmals in Verbindung stehende geringere Leistungsfähigkeit sowie fehlende oder mangelhaft entwickelte soziale Kompetenzen zu jenen personenbezogenen Faktoren, die neben dem Geschlecht, der ethnischen Zugehörigkeit, etc. die berufliche Teilhabe massiv beeinflussen können.

II Empirischer Teil

5 Forschungsrahmen – Empirische Untersuchung

Im Rahmen dieses empirischen Teils erfolgt nach einer Einführung in die qualitative Forschung und einer Darlegung des Forschungsdesigns eine Darstellung der methodischen Vorgehensweise. Eine Darstellung der Ergebnisse dieser empirischen Untersuchung, eine Gegenüberstellung der erhobenen Daten mit Erkenntnissen aus der Literaturrecherche sowie ein Resümee, in dem die Forschungsfrage beantwortet wird, runden diesen empirischen Teil ab.

5.1 Qualitative Forschung

Die qualitative Forschung hat sich mit der Zeit für die unterschiedlichsten Wissenschaftsgebiete zu einem großen und bedeutenden Feld etabliert und wird sowohl in den klassischen Grundlagenfächern wie Psychologie, Soziologie, Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaften etc. als auch in den angewandten Forschungsrichtungen wie Sozialarbeit, Pflegewissenschaften etc. angewendet (vgl. Flick/von Kardorff/Steinke 2010, S. 13). Die qualitative Forschung bietet die Möglichkeit, „Lebenswelten von `innen heraus´ aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben. Damit will sie zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeit(en) beitragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen“ (ebd., S. 14). Die genauen Beschreibungen der Lebenswelten werden im Rahmen der qualitativen Forschung nicht bloß dazu verwendet die Wirklichkeit abzubilden, sondern zielen im Wesentlichen darauf ab Fremdes, Neues, Unerwartetes oder von der Norm Abweichendes wahrzunehmen und neue Erkenntnisse daraus zu gewinnen (vgl. ebd., S. 14).

Die Attraktivität und Aktualität dieser Forschungsmethode wird dadurch begünstigt, dass die Zugangsweisen zu den erforschten Phänomenen größtenteils offener sind und demnach ein engerer Kontakt zu den Forschungsobjekten hergestellt werden kann, als dies mit stark standardisierten Methoden der quantitativen Forschung erreicht werden kann. Denn „[s]tandardisierte Methoden benötigen für die Konzipierung ihrer Erhebungsinstrumente (...) eine feste Vorstellung über den untersuchten Gegenstand, wogegen qualitative Forschung für

das Neue im Untersuchten, das Unbekannte im scheinbar Bekannten offen sein kann“ (ebd., S. 17).

Ein weiteres Aktualitäts- bzw. Attraktivitätskriterium der qualitativen Forschung liegt in der Auflösung fest verankerter sozialer Lebenswelten und -stile und in der Veränderung des sozialen Lebens, das sich aufgrund umgewandelter und neuer Lebensformen bzw. -weisen neu konzipiert hat. Gerade deshalb, weil keine einheitlichen Lebenswelten, -stile, -formen und -weisen angenommen werden können, sind Forschungsmethoden gefragt, die exakte und verdichtete Beschreibungen liefern und hierbei die Sichtweisen der beteiligten Subjekte, die subjektiven und sozialen Konstruktionen ihrer Welt berücksichtigen (vgl. ebd., S. 17).

Laut Mayring (2002) muss die qualitative Forschung folgende Grundsätze erfüllen:

- Die Subjektbezogenheit der Forschung muss gegeben sein. D.h. das Subjekt bzw. der Mensch soll die Grundlage und das Ziel der qualitativen Untersuchungen sein.
- Die Deskription und Interpretation bzw. eine genaue bzw. detaillierte Darstellung und Beschreibung des Forschungsgegenstandes soll als Grundlage gesehen werden.
- Die Untersuchung der Subjekte soll in ihrer natürlichen, alltäglichen Umgebung und nicht z.B. im Labor stattfinden, um Verzerrungen zu minimieren.
- Der Verallgemeinerungsprozess bzw. die Generalisierung von Ergebnissen, die sich oftmals z.B. aufgrund geringer Stichproben etc. schwierig gestaltet, muss stets begründet werden (vgl. Mayring 2002, S. 19-24).

Grundsätzlich sind mit der Begriffsbezeichnung „qualitative Forschung“ unterschiedliche Forschungsansätze gemeint und kann somit als Überbegriff für Forschungsansätze beschrieben werden, die sich aufgrund ihrer theoretischen Annahmen, ihrer Gegenstandsverständnisse sowie ihrer methodischen Fokussierung unterscheiden.

Nach Flick, von Kardorff und Steinke (vgl. 2010, S. 18) ist trotz der Unterschiedlichkeit dennoch eine grobe Zusammenfassung der theoretischen Ansatzpunkte in drei Hauptlinien, dem symbolischen Interaktionismus und der Phänomenologie, der Ethnomethodologie und dem Konstruktivismus sowie in strukturalistische oder psychoanalytische Grundlagen möglich. Neben diesen theoretischen Bezugspunkten lassen sich die unterschiedlichen Ansätze auch aufgrund ihrer Forschungsziele, Datenerhebungs- und Interpretationsmethoden sowie ihrer Anwendungsfelder differenzieren. Demnach kann man Forschungsperspektiven, die den Fokus auf subjektive Sichtweisen legen, von denjenigen, die auf eine Beschreibung von Prozessen der Herstellung vorhandener sozialer Situationen, Milieus bzw. Ordnungen

abzielen sowie von denjenigen, die eine hermeneutische Untersuchung tiefer liegender Strukturen bezwecken, unterscheiden. Im Kontext der unterschiedlichen Forschungsperspektiven kommen unterschiedliche Methoden zur Datengewinnung und Analyse zum Einsatz. Neben Interviews und darauf bezogene Interpretationsmethoden wie das theoretische Kodieren, die qualitative Inhaltsanalyse, narrative Analysen sowie hermeneutische Verfahren können Daten auch mittels Gruppendiskussionen, Ethnographien, Beobachtungen, Dokumentationen sowie Interaktionsaufzeichnungen erhoben und mit Hilfe von Diskurs-, Konversations- und Dokumentenanalysen interpretiert werden. Ebenso ist es im Rahmen der qualitativen Forschung möglich, Daten mittels Aufzeichnungen von Interaktionen, Fotos und Filmen zu erheben, um objektiv hermeneutisch, tiefenhermeneutisch oder hermeneutisch wissenssoziologisch zu interpretieren (vgl. ebd., S. 18f).

In der qualitativen Forschungspraxis gibt es also keine Standardmethode, sondern ein methodisches Spektrum, aus dem die Forscher/innen je nach Fragestellung und Forschungstradition auswählen können. Typischerweise bildet der untersuchte Gegenstand und die gegebene Fragestellung den Bezugspunkt zur Methodenauswahl und nicht umgekehrt die Methode den Bezugspunkt für die Auswahl der zu untersuchenden Fragestellung.

Da das Forschungsinteresse dieser Arbeit auf Barrieren, Schwierigkeiten und Probleme, auf die Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf deren Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt stoßen, aus der Perspektive von Personen, die im Rahmen von Unterstützungsmaßnahmen bzw. Assistenzdienstleistungen diese Zielgruppe unterstützen gerichtet ist, erweist sich eine empirische Form der Datengewinnung als unumgänglich. Das bedeutet also, dass ein qualitativ-empirisches Vorgehen in Form von Interviews bzw. in Form von Experten-/Expertinneninterviews, die als Methode der qualitativen Forschung auf das Wissen von Experten/Expertinnen abzielen und im Laufe der Zeit stets an Bedeutung und Relevanz gewonnen haben (vgl. Meuser/Nagel 2009, S. 35), zur Beantwortung des Forschungsinteresses dieser Arbeit nicht von der Hand zu weisen ist. Dementsprechend erfolgt in den nächsten Kapiteln eine Darstellung der Erhebungsmethode, bevor die Experten-/Expertinnenauswahl bzw. die Verleihung des Experten-/Expertinnenstatus thematisiert wird. Auf eine darauffolgende Darstellung des Erhebungsinstruments, der Auswertungsmethode und der Datenanalyse erfolgt anschließend eine Darstellung der Forschungsergebnisse, welche dann in einem abschließenden Kapitel mit den aus dem Theorieteil gewonnenen Ergebnissen verknüpft bzw. gegenübergestellt werden.

5.2 Das Experten-/Expertinneninterview

Seit den 1990er Jahren hat das Experten-/Expertinneninterview „als Methode der qualitativen empirischen Sozialforschung, die auf das Wissen von Experten zielt“ (Meuser/Nagel 2009, S. 35), wie bereits in der Überleitung erwähnt, erheblich an Bedeutung gewonnen und kann zugleich als „eines der am häufigsten eingesetzten Verfahren in der empirischen Sozialforschung“ (ebd., S. 35) beschrieben werden.

Das Experten-/Expertinneninterview, das sowohl als eigenständiges Verfahren als auch als Methodenmix verwendet werden kann, kommt in vielen Disziplinen und Forschungsfeldern der Sozialwissenschaften, wie beispielsweise in der industriesoziologischen Sozialforschung, der Organisations-, Bildungs- und Politikforschung etc., zum Einsatz (ebd.).

Speziell in der pädagogischen Forschung wird das Experten-/Expertinneninterview häufig im Rahmen der Evaluationsforschung (z.B. im Hinblick auf die Umsetzung politischer und pädagogischer Programme), aber auch bei Erhebungen von Sozialisations- und Selektionsprozessen sowie bei der Evaluation von Bildungs-, Berufs- und Karriereverläufen eingesetzt. Zur Datengewinnung dieser Forschungsinteressen werden besonders häufig politische und wirtschaftliche Entscheidungsträger, Personen die direkt in der Praxis stehen, sowie Verbände und Ausbildungsinstitutionen rekrutiert, um Entscheidungsmaximen, Erfahrungswissen, Informationen über innovative Projekte, über systematische Felder und uneinsichtige Strukturen, über betrieblich-organisatorische Kontextbedingungen sowie über Wirkungszusammenhänge von gesellschaftlichen Strukturen etc. zu erheben. (Meuser/Nagel 2010, S. 457f). Das Experten-/Expertinneninterview zielt also im Wesentlichen auf eine „Rekonstruktion von besonderen Wissensbeständen bzw. von besonders exklusivem, detailliertem oder umfassendem Wissen über besondere Wissensbestände und Praktiken“ (Pfadenhauer 2009, S. 99) ab, wobei nicht die Experten/Expertinnen selbst der Gegenstand der Analyse sind, sondern deren Wissen, Erfahrungen etc. (vgl. Meuser/Nagel 2005, S. 72).

Die Beliebtheit bzw. Attraktivität dieser Methode kann auf verschiedene forschungspraktische Gründe zurückgeführt werden. So z.B. können Experten-/Expertinneninterviews dem/der Forscher/in vor allem während der Explorationsphase dabei helfen Zeit und lange Wege zu sparen, da durch diese Methode bereits zu einem frühen Zeitpunkt und mit relativ wenig Aufwand eine konkurrenzlos dichte Datengewinnung im Gegensatz zu anderen qualitativen Forschungsmethoden möglich ist. Auch die Einsatzmöglichkeit in Fällen, in denen der Zugang zum sozialen Feld schwierig oder sogar unmöglich ist, wie z.B. bei tabuisierenden Themengebieten, verdeutlicht die große Beliebtheit dieser Methode (vgl. Bogner/Menz 2009,

S. 8). Neben diesen beiden Aspekten die sich positiv für das Experten-/Expertinneninterview aussprechen bzw. forschungsökonomische Aspekte dieser Methode benennen, kann der/die Experte/Expertin in vielen Fällen sogar als Schlüsselfigur dienen und „u.U. auch eine Erleichterung des weiteren Feldzugangs bedeuten“ (ebd., S. 8).

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass „[i]m Unterschied zu anderen Formen des offenen Interviews (...) bei ExpertInneninterviews nicht die Gesamtperson den Gegenstand der Analyse [bildet]“ (Meuser/Nagel 2005, S. 72), sondern eine Rekonstruktion von Wissensbeständen im Vordergrund steht und die Experten/Expertinnen ihr ausführliches und umfassendes Wissen über einen bestimmten Sachverhalt wiedergeben (vgl. Pfadenhauer 2009, S. 99). Das bedeutet „[d]er Kontext um den es hier geht, ist ein organisatorischer oder institutioneller Zusammenhang, der mit dem Lebenszusammenhang der darin agierenden Personen gerade nicht identisch ist und in dem sie nur einen ‚Faktor‘ darstellen“ (Meuser/Nagel 2005, S. 72f).

Dementsprechend kann das Experten-/Expertinneninterview als Erhebungsmethode dieser Masterarbeit begründet werden, da diese darauf abzielt spezielles Wissen über die beruflichen Teilhabechancen bzw. über Barrieren, Probleme und Schwierigkeiten, auf die Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf deren Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt stoßen, aus dem Blickwinkel jener Personen, die als Jugend- und Jobcoach, als Berufsausbildungs- und Arbeitsassistenten sowie als Persönliche Assistenten am Arbeitsplatz tätig sind, zu erheben.

Warum jedoch in dieser Masterarbeit dieser Berufsgruppe der Experten-/Expertinnenstatus verliehen wird bzw. welche Kriterien bei der Auswahl bzw. Benennung von Experten/Expertinnen beachtet werden sollten, wird im nächsten Kapitel dargelegt. Im Anschluss daran wird das Erhebungsinstrument, nämlich das offene Leitfadeninterview, vorgestellt, danach folgen die Angaben zur Stichprobengröße sowie zur Vorbereitung, Durchführung und Transkription der Interviews. Daraufhin erfolgt eine Darstellung der Auswertungsmethode, bevor schlussendlich die Untersuchungsergebnisse präsentiert werden.

5.2.1 Experten und Expertinnen

Grundsätzlich ist der Adressatenkreis von Experten/Expertinnen sehr weitreichend und kaum eingrenzbar, da die Entscheidung wer als Experte/Expertin angesprochen wird vom jeweiligen Forschungsinteresse abhängt. Der Experten-/Expertinnenstatus wird also in

gewisser Weise von den Forschern/Forscherinnen verliehen und bezieht sich auf die spezifische Forschungsfrage die beantwortet werden soll (vgl. Meuser/Nagel 2005, S. 73). Generell jedoch wird eine Person als Experte/Expertin angesprochen, die „in irgendeiner Weise Verantwortung (...) für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung [trägt] oder (...) über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügt“ (ebd., S. 73). Ein/Eine Experte/Expertin verfügt demnach über ein Wissen bzw. ein Informationsrepertoire über eine bestimmte Zielgruppe, das diese/r zwar nicht notwendigerweise alleine besitzt, „das aber doch nicht jedermann bzw. jederfrau in dem interessierenden Handlungsfeld zugänglich ist“ (Meuser/Nagel 2010, S. 461).

Wie bereits beschrieben, ist die Auswahl der Experten/Expertinnen vom Forschungsinteresse bzw. von der zu beantwortenden Forschungsfrage abhängig. Dementsprechend sollte man sich bereits bei der Auswahl jener Personen, denen der Experten-/Expertinnenstatus verliehen wird, bewusst sein was man konkret von dieser Person wissen möchte. Da oftmals unterschiedliche Experten/Expertinnen zum selben Themengebiet befragt werden, sind meist auch unterschiedliche Interviewleitfäden notwendig (vgl. Gläser/Laudel 2010, S. 117f).

Im Zuge dieser Masterarbeit wird demnach jenen Personen der Experten-/Expertinnenstatus verliehen, die im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen als „Begleitende Hilfen“ bzw. „Berufliche Assistenzen“ tätig sind und Menschen mit Behinderungen dabei unterstützen, am ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen bzw. deren Beschäftigungsverhältnis langfristig aufrecht zu erhalten. Es werden also Personen die als Jugendcoach, Arbeitsassistent, Jugendarbeitsassistent, Berufsausbildungsassistent, Jobcoach und Persönliche Assistent am Arbeitsplatz²¹ tätig sind, im Kontext dieser Arbeit als Experten/Expertinnen betrachtet. Sie besitzen aufgrund ihrer Tätigkeit und ihrer Erfahrung ein umfangreiches Wissen über die beruflichen Teilhabechancen bzw. über Barrieren, Probleme und Schwierigkeiten, die die Teilhabe dieser Zielgruppe am ersten Arbeitsmarkt beeinflussen. In diesem Sinne ist der Experten-/Expertinnenstatus sozusagen an eine

²¹ Da die Vermittlung einer Persönlichen Assistenten am Arbeitsplatz häufig durch sogenannte Assistenz-Servicestellen erfolgt wird im Zuge dieser Arbeit nicht ein/e Persönliche/r Assistent/in sondern eine Mitarbeiterin einer Assistenz-Servicestelle als Expertin herangezogen. Zwar handelt es sich bei der Persönlichen Assistenten am Arbeitsplatz um eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme des Sozialministeriumsservice, die Persönlichen Assistenten/Assistentinnen jedoch selbst können nicht als Mitarbeiter/innen solcher Maßnahmen bezeichnet werden. Ausschließlich die Mitarbeiter/innen bzw. die Berater/innen der Assistenz-Servicestellen werden als solche bezeichnet. Diese unterstützen Menschen mit Behinderungen dabei, zu einer Persönlichen Assistenten am Arbeitsplatz zu gelangen und besitzen einen umfangreicheren Einblick in die rechtlichen, finanziellen und in die häufig benötigten Anforderungen diverser Kunden/Kundinnen.

Berufsrolle gebunden (vgl. Meuser/Nagel 2010, S. 462), wobei die in diesem Beruf tätigen Personen neben dem spezifischen Wissen über diese Zielgruppe und deren Teilhabechancen etc. auch mit anderen Personen, die am Prozess der beruflichen Teilhabe ebenfalls beteiligt sind, in Kontakt stehen und daher auch ein großes Erfahrungsrepertoire aufweisen.

5.2.2 Das Erhebungsinstrument: Das Leitfadeninterview

Als Erhebungsinstrument für Experteninterviews eignet sich besonders das leitfadengestützte offene Interview, da die offene und flexible Interviewführung eine umfassende Rekonstruktion von Wissen und Erfahrungen der Experten/Expertinnen zulässt (Meuser/Nagel 2010, S. 464). Das offene leitfadengestützte Interview zielt durch seine offene Fragenformulierung auf „überpersönliches, institutions- bzw. funktionsbezogenes Wissen“ (ebd., S. 465) der Experten/Expertinnen ab, wobei der Leitfaden lediglich als Hilfestellung aufzufassen ist und nicht die Reihenfolge und Formulierungen der Fragestellungen vorgibt (vgl. Gläser/Laudel 2010, S. 42).

Der Leitfaden dient sozusagen der thematischen Vorstrukturierung, dessen Handhabung ist unbürokratisch und flexibel. Da er keine detaillierten und ausformulierten Fragen beinhaltet, ist er eher im Sinne einer Ansammlung an Themen zu verstehen, die im Hinblick auf das Forschungsinteresse besonders relevant sind und dementsprechend angesprochen werden müssen (vgl. Meuser/Nagel 2010, S. 464f). D.h. „[e]r stellt sicher, dass in einer größeren Zahl von Interviews gleichartige Informationen erhoben werden, und dass in jedem Interview alle Informationen erhoben werden, von denen man sich vorher überlegt hat, dass man sie braucht“ (Gläser/Laudel 2010, S. 143). Man kann also sagen, dass der Leitfaden die relevanten Themen und Informationen fokussiert und deren Bandbreite einschränkt und so die Vergleichbarkeit mit anderen Interviews ermöglicht (vgl. Flick 2009, S. 215; vgl. Meuser/Nagel 2005, S. 81).

Meuser und Nagel (2005, S. 78) stellen fest: „[a]uch wenn dies paradox klingen mag, (...) ist [es] gerade der Leitfaden, der die Offenheit des Interviewverlaufs gewährleistet“. Durch die Arbeit an der Entwicklung des Leitfadens verschafft sich der/die Forscher/in bzw. der/die Interviewer/in eine thematische Kompetenz, die ein gewinnbringendes Interview ermöglicht und ausschließt, dass sich der/die Interviewer/in als inkompetenter Gesprächspartner präsentiert (vgl. ebd., S. 77; vgl. Meuser/Nagel 2009, S. 52). Ebenso schließt eine Orientierung am Leitfaden auch aus, „dass das Gespräch sich in Themen verliert, die nichts

zur Sache tun, und erlaubt zugleich dem Experten, seine Sache und Sicht der Dinge zu extemporieren“ (Meuser/Nagel 2005, S. 77).

Entsprechend dieser theoretischen Grundlagen wird in allen Interviews, die im Rahmen dieser Masterarbeit geführt wurden, der selbe Leitfaden²² verwendet, wobei die Fragen im Laufe des Interviews an die individuellen Dienstleistungs- bzw. Unterstützungsangebote der Experten/Expertinnen angepasst wurden. Grundsätzlich wurde bei der Erstellung des Leitfadens darauf geachtet, dass alle relevanten Themenbereiche, die sich aus den theoretischen Vorüberlegungen ergaben und für das Forschungsinteresse bedeutend sind, angesprochen werden. Gleichzeitig wurde aber auch darauf Bedacht genommen, dass die Themengebiete eingegrenzt werden, aber den Experten/Expertinnen dennoch die Möglichkeit bieten, ihr Wissen und ihre Erfahrungen darüber offen und ausführlich darzulegen.

5.2.3 Stichprobengröße, Durchführung und Transkription der Interviews

Im Rahmen dieser Masterarbeit wurden sechs Personen interviewt. Wie bereits zuvor erwähnt ergibt sich die Stichprobengröße dieser Untersuchung aus der Anzahl der in dieser Arbeit behandelten Unterstützungsmaßnahmen, und zwar dem Jobcoaching, dem Jugendcoaching, der Arbeitsassistentz, der Jugendarbeitsassistentz, der Berufsausbildungsassistentz und der Persönlichen Assistentz am Arbeitsplatz. Dementsprechend wurden pro arbeitsmarktpolitischer Maßnahme ein/e Mitarbeiter/in interviewt. Bei der Auswahl der Interviewpartner/innen wurde darauf geachtet, dass sich sowohl Frauen als auch Männer darunter befinden und diese auf ein entsprechendes Erfahrungsrepertoire zurückgreifen können. Da es vor allem in Wien unterschiedliche Anbieter bzw. unterschiedliche Träger dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bzw. dieser Unterstützungsangebote gibt, wurde ebenso darauf geachtet, dass Mitarbeiter/innen von unterschiedlichen Anbietern, Trägern oder Organisationen interviewt werden.

Im Vorfeld, also nach der Erstellung des Leitfadens, wurden in etwa fünfzehn in Frage kommende Interviewpersonen per e-Mail kontaktiert und gebeten sich für ein Interview zur Verfügung zu stellen. Knapp die Hälfte, also sieben Personen, waren zu einem Interview bereit, wobei zwei Interviewpersonen aufgrund deren geringen Erfahrungsrepertoire aussortiert wurden und somit sechs Interviewpartner/innen, zu jedem Unterstützungsangebot eine/r, überblieben. Die Terminkoordination nach einem nochmaligen schriftlichen Kontakt

²² Der Leitfaden der Experten-/Expertinneninterviews dieser Masterarbeit ist im Anhang ersichtlich.

erfolgte dann individuell entweder per Telefon oder e-Mail. Die Interviews wurden alle in den Büros der jeweiligen Mitarbeiter/innen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen geführt und dauerten zwischen 30 und 110 Minuten. Nach Absprache bzw. Zustimmung der jeweiligen Interviewpartner/innen wurden die Interviews mit einem Diktiergerät aufgezeichnet und anonymisiert transkribiert. Obwohl es für Experten-/Expertinneninterviews nicht zwingend notwendig ist, wurden die gesamten Interviews transkribiert, jedoch wurde auf eine genaue Transkription, in der „prosodische und parasprachliche Ereignisse“ (Meuser/Nagel 2010, S. 466) berücksichtigt werden, verzichtet. Es wurde also ausschließlich das gesprochene Wort verschriftlicht, ohne dabei Pausen, Betonungen, Lautstärken etc. zu berücksichtigen bzw. diese zu vermerken. Um die Anonymität der Interviewpartner/innen sowie von Personen oder Firmen, die während des Interviews angesprochen wurden zu wahren, wurden diese anonymisiert.

5.3 Auswertungsmethode: Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Die Daten, die mittels der leitfadengestützten Experten-/Expertinneninterviews erhoben wurden, werden anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2008) ausgewertet und interpretiert. Die qualitative Inhaltsanalyse, die als regelgeleitetes und systematisches Verfahren beschrieben werden kann (vgl. Gläser/Laudel 2010, S. 204), eignet sich besonders gut um relevante Informationen, die für die Beantwortung der Forschungsfrage dieser Masterarbeit nützlich sind, aus den Interviewtranskripten herauszufiltern. Sie „ist das einzige Verfahren der qualitativen Textanalyse, das sich frühzeitig und konsequent vom Ursprungstext trennt und versucht, die Informationsfülle systematisch zu reduzieren sowie entsprechend dem Untersuchungsziel zu strukturieren“ (ebd., S. 200).

Das qualitative inhaltsanalytische Verfahren, welches von Mayring in den frühen achtziger Jahren des 20. Jahrhunderts entwickelt wurde und sich neben der quantitativen Inhaltsanalyse auch auf die Hermeneutik, Literaturwissenschaften und die Psychologie der Textverarbeitung bezieht, orientiert sich an der Komplexität von Informationen und am Verstehen, ohne auf die regelgeleitete Vorgehensweise verzichten zu müssen (vgl. ebd., S. 198).

Allgemein kann man sagen, dass die qualitative Inhaltsanalyse Kommunikation zum Gegenstand hat, d.h. es werden symbolische Materialien wie Texte, Bilder, Noten etc., die bereits in irgendeiner Weise protokolliert bzw. festgehalten sind, bearbeitet und diese „fixierte Kommunikation“ wird dann systematisch, also regelgeleitet und theoriegeleitet, analysiert.

Dieses systematische Vorgehen ermöglicht es einerseits, die Analyse für andere nachvollziehbar und überprüfbar zu machen, und andererseits können die Ergebnisse aufgrund des theoriegeleiteten Vorgehens vom jeweiligen Theoried Hintergrund her interpretiert werden (vgl. Mayring 2008, S. 12).

Zusammenfassend, so Mayring (ebd., S. 13; Hervorhebung im Original) „will die Inhaltsanalyse

- *Kommunikation* analysieren;
- *fixierte* Kommunikation analysieren;
- dabei *systematisch* vorgehen;
- das heißt *regelgeleitet* vorgehen,
- das heißt auch *theoriegeleitet* vorgehen,
- mit dem Ziel, *Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation* zu ziehen“.

Trotz ihres systematischen, regelgeleiteten Vorgehens ist die qualitative Inhaltsanalyse nicht als Standardinstrument zu betrachten, da sie stets an den zu untersuchenden Gegenstand, das Material und das Forschungsinteresse bzw. die Fragestellung angepasst werden muss (vgl. ebd., S. 43).

Im Mittelpunkt der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring steht ein Kategoriensystem, anhand dessen das Material Schritt für Schritt überprüft und abgeglichen wird. Die Kategorienbildung kann sowohl deduktiv, d.h. aufgrund theoretischer Vorüberlegungen bzw. Voruntersuchungen, Theoriekonzepten etc., als auch induktiv, indem die Kategorien direkt aus dem Material abgeleitet werden, erfolgen (vgl. ebd., S. 74). Ebenso kann das Kategoriensystem sozusagen auch eine Mischform zwischen induktiven und deduktiven Kategorien sein, die „in einem Wechselverhältnis zwischen der Theorie (der Fragestellung) und dem konkreten Material“ (ebd. S. 53) gebildet werden.

Grundsätzlich unterscheidet Mayring zwischen drei Grundformen der qualitativen Inhaltsanalyse. Die *zusammenfassende Inhaltsanalyse* als erste Form „will das Material so reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, aber ein überschaubarer Kurztex entsteht“ (Mayring 2010, S. 472). Im Gegensatz dazu will die *explizierende Inhaltsanalyse* mit Hilfe von zusätzlichem Material unklare Textbestandteile verständlich machen, d.h. sie zielt darauf ab, „zu einzelnen fraglichen Textteilen (Begriffen, Sätzen, ...) zusätzliches Material heranzutragen, das das Verständnis erweitert, das die Textstelle erläutert, erklärt, ausdeutet“ (Mayring 2008, S. 58). Im Rahmen der Explikation unterscheidet Mayring

wiederum zwischen zwei Formen, nämlich einerseits die *enge Kontextanalyse*, bei der ausschließlich das direkte Textumfeld herangezogen wird, und andererseits die *weite Kontextanalyse*, die durch zusätzliches Material Informationen sammelt, die über das direkte Textumfeld hinausgehen (vgl. Mayring 2010, S. 473). Als dritte Grundform der qualitativen Inhaltsanalyse ist die Strukturierung zu nennen. Die *strukturierende Inhaltsanalyse* zielt darauf ab bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern, einen Querschnitt durch das Material anhand zuvor festgesetzter Ordnungskriterien zu legen oder das Material im Hinblick auf festgelegte Kriterien einzuschätzen (vgl. ebd., S. 473). Die strukturierende Inhaltsanalyse, die nach Mayring (2008, S. 82) „wohl als zentralste inhaltsanalytische Technik“ beschrieben werden kann und darauf abzielt, eine bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern, kann jedoch unterschiedliche Ziele verfolgen, und dementsprechend muss man zwischen vier Formen unterscheiden. Während die *formale Strukturierung* das Ziel verfolgt, anhand bestimmter Perspektiven die innere Struktur des Textmaterials herauszufiltern, zielt die *inhaltliche Strukturierung* auf eine Extrahierung und Zusammenfassung spezieller Themen bzw. Inhaltsbereiche aus dem Material ab. Mit Hilfe der dritten Form, der *typisierenden Strukturierung*, sollen einzelne markante Ausprägungen die im Material erhalten sind gefunden und detaillierter beschrieben werden. Im Unterschied dazu zielt die vierte Form, die *skalierende Strukturierung* darauf ab, zu einzelnen charakteristischen Dimensionen Ausprägungen in Form von Skalenpunkten zu definieren, anhand derer Material beurteilt wird (vgl. ebd., S. 85).

Für die Bearbeitung der Thematik dieser Masterarbeit wurde auf die strukturierende Inhaltsanalyse zurückgegriffen, wobei das Material inhaltlich strukturiert wird, um „bestimmte Themen, Inhalte, Aspekte aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen“ (ebd., S. 89). Die Entscheidung mit dieser Analysetechnik zu arbeiten bietet sich im Kontext dieser Masterarbeit gerade deshalb an, da diese darauf abzielt relevante Inhalte, Aspekte etc. aus den Experten-/Expertinneninterviews zu gewinnen und somit einen praxisnahen Einblick u.a. auf Barrieren, Schwierigkeiten und Probleme zu erhalten, die die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt beeinflussen. Wie bereits erwähnt zielt diese Analysetechnik darauf ab, bestimmte für die Beantwortung der Forschungsfrage relevante Aspekte aus den Interviewtranskriptionen herauszufiltern. Dementsprechend wurden die Transkriptionen Zeile für Zeile bearbeitet und inhaltlich relevante Passagen den vorab erstellten deduktiven Kategorien zugeordnet. Forschungsrelevante Passagen die keiner Kategorie zugeordnet werden konnten, wurden in

Form von induktiven Kategorien, also jenen die direkt aus dem Material gebildet werden, dem Kategoriensystem hinzugefügt. Um überhaupt relevante Aspekte aus dem Material den Kategorien zuordnen zu können, ist es laut Mayring vorab ratsam, die Kategorien in einem ersten Schritt zu definieren, sodass für den weiteren Verlauf klar ist, welche Textstellen unter welche Kategorien fallen. In einem zweiten Schritt sollen dann aus konkreten Textstellen, die unter eine Kategorie fallen, sogenannte Ankerbeispiele für diese Kategorie angeführt werden, bevor in einem dritten Schritt Kodierregeln formuliert werden, um eine eindeutige Zuordnung zu den einzelnen Kategorien zu gewährleisten und Abgrenzungsprobleme zu verhindern (vgl. ebd., S. 83).

Grundsätzlich wurden im Zuge dieser inhaltlichen Strukturierung forschungsrelevante Passagen aus den Transkriptionen der Experten-/Expertinneninterviews den induktiv und deduktiv erarbeiteten und mehrmals überarbeiteten Kategorien zugeordnet, bevor diese anschließend paraphrasiert und die extrahierten Paraphrasen pro Unterkategorie und dann pro Hauptkategorie zusammengefasst wurden (vgl. ebd., 89).

In einem weiteren Schritt werden nun die Ergebnisse der einzelnen und bereits zusammengefassten Kategorien dargestellt, bevor diese daran anschließend auf den theoretischen Teil dieser Arbeit bzw. mit den Erkenntnissen daraus in Verbindung gebracht und in einem weiteren Schritt im Hinblick auf die Beantwortung der Fragestellungen dieser Masterarbeit interpretiert werden.

6 Darstellung der Analyse- und Untersuchungsergebnisse

In diesem Kapitel erfolgt die Darstellung der Untersuchungsergebnisse, die sich aus den Interviews mit einem Jugendcoach, einer Arbeits- und Jugendarbeitsassistentin, einer Berufsausbildungsassistentin, einem Jobcoach sowie einer Assistenz-Servicestellenmitarbeiterin für die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz ergeben.

6.1 Kategorie „Personenbezogene Einflussfaktoren bzw. Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren“

Unter der Kategorie „Personenbezogene Einflussfaktoren bzw. Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren“ werden im Sinne der ICF all jene Faktoren zusammengefasst, die für Menschen

mit Behinderungen im Hinblick auf ein Fußfassen bzw. auf einen langfristigen Verbleib am Arbeitsmarkt Probleme, Schwierigkeiten oder Barrieren verursachen können. In dieser Kategorie werden all jene Aspekte beschrieben, die im direkten Zusammenhang mit der behinderten Person selbst stehen.

Da es sich hierbei um eine sehr umfangreiche Kategorie handelt, wird diese Hauptkategorie in folgende Unterkategorien unterteilt:

- Art und Ausmaß der Behinderung/Beeinträchtigung
- Alter, Lebens- und Berufserfahrung
- (Aus-)Bildung
- Geschlecht und Herkunft
- Soziale Kompetenzen, Haltung, Einstellung, Motivation und Auftreten
- Langsames Lernen und Arbeiten, geringe kommunikative und organisatorische Fähigkeiten
- Berufswahlkompetenzen und –fähigkeiten sowie Einschätzung der beruflichen Möglichkeiten

6.1.1 Kategorie „Art und Ausmaß der Behinderung/Beeinträchtigung“

In dieser Kategorie werden Aussagen der interviewten Personen dargestellt und zusammengefasst, welche die Art und das Ausmaß der Behinderung bzw. Beeinträchtigung als Faktor beschreiben, der die berufliche Teilhabe beeinflusst.

„Ja, das sind teilweise Jugendliche oder junge Erwachsene (...), die ein bisschen älter sind, die wirklich eine körperliche Einschränkung haben (...), aber die sind dann sogar manchmal eher leicht zu vermitteln (...), wenn die geistige Einschränkung sozusagen jetzt nicht so im Vordergrund auch steht“ (IPC, Z. 49-55).

Wie dieses Ankerbeispiel lassen auch andere Passagen der geführten Interviews darauf schließen, dass die Art und das Ausmaß der Behinderung bzw. Beeinträchtigung ein bedeutender Aspekt ist, der die beruflichen Teilhabechancen beeinflusst. So empfindet der Jobcoach ebenfalls, dass die Art und das Ausmaß der Behinderung einen hohen Stellenwert einnehmen, da es für „Jugendliche mit einer leichten, mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf zum Beispiel eine Lehrstelle zu finden [leichter ist,] wie für einen 40-jährigen Menschen mit schwerer kognitiver Behinderung“ (IPF, Z. 37-39). Auch die Berufsausbildungsassistenz weiß erfahrungsgemäß zu berichten, dass besonders „bei diesen

intellektuellen Beeinträchtigungen, wo es halt wirklich in die Richtung Behinderung geht“ (IPA, Z. 444-445), häufig Schwierigkeiten in Hinblick auf das berufliche Fußfassen am allgemeinen Arbeitsmarkt auftreten. So z.B. bemerkt man auch bei Jugendlichen, die während der Schulzeit einen sonderpädagogischen Förderbedarf etc. gehabt haben, dass es für diese oftmals sehr schwierig ist, etwas am Arbeitsmarkt zu finden und dass diese dann gezielt Angebote, wie eine voll ausgeschöpfte, verlängerte Lehre oder eine Teilqualifikation benötigen (vgl. IPA, Z. 365-367 u. 369), um deren Arbeitsmarktchancen zu erhöhen.

Gerade in diesem Kontext, so weiß die Arbeitsassistentin zu berichten, kann es dann manchmal zum Problem werden, wenn jemand, der/die intellektuell so beeinträchtigt ist und seine/ihre eingeschränkten Chancen am Arbeitsmarkt nicht verstehen bzw. begreifen kann und an sozusagen unerreichbaren Dingen festhält, sodass man diese/n dann nur sehr schwer unterstützen kann (vgl. IPB, Z. 347-351).

Des Weiteren zeigt die Erfahrung der Arbeitsassistentin, dass sich die Zielgruppe, die Unterstützung im Hinblick auf die Erlangung eines Arbeitsplatzes oder einer Lehrstelle benötigt, sich in den letzten Jahren stark verändert hat. Stand früher das Körperliche im Vordergrund (vgl. IPB, Z. 107-114), so ist heute „ganz offensichtlich (...) fast immer in irgendeiner Form auch eine intellektuelle Einschränkung dabei“ (IPB, Z. 115-115).

In Anlehnung an die Erfahrungen der Jugendarbeitsassistentin, die zeigt, dass „das Berufsspektrum (...) ein bisschen breiter [ist], wenn (...) die geistige Einschränkung sozusagen nicht im Vordergrund steht“ (IPC, Z. 54-55), weist auch die Arbeitsassistentin darauf hin, dass eine körperliche Behinderung zwar vorhanden sein kann, aber diese im Hinblick auf die Erlangung eines Jobs nicht so problematisch ist wie eine intellektuelle Beeinträchtigung (vgl. IPB, Z. 117-118). Auch aus dem Interview aus dem Bereich Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz kann entnommen werden, dass die Art und das Ausmaß der Behinderung die beruflichen Teilhabechancen, aber vor allem die beruflichen Möglichkeiten, auch wenn es hierbei oftmals Fehleinschätzungen von Seiten der Arbeitgeber/innen gibt, beeinflussen können. So z.B. wird aus diesem Interview ersichtlich, dass das Vorhandensein einer körperlichen Behinderung nicht ausschlaggebend dafür sein muss, viele Tätigkeiten nicht trotzdem erledigen zu können, denn „nur weil man im Rollstuhl sitzt heißt das ja nicht, dass man ah nicht (...) zur Arbeit fahren kann, dass man keine Außentermine machen kann, dass man keine Dienstreisen machen kann (...). Man braucht dafür vielleicht Unterstützung (...), aber man schafft es“ (IPE, Z. 32-35). Oft ist nicht die Behinderung bzw. die Art und das Ausmaß alleine dafür entscheidend, ob ein berufliches Fußfassen oder ein langfristiger Verbleib am Arbeitsmarkt gelingt, sondern beeinflussen

dieses erst dann, wenn andere Faktoren hinzukommen (vgl. IPA, Z. 234-235 u. 237). So z.B. können sehbehinderte Personen eventuell am Computer arbeiten, nicht aber, wenn sie „an ihrem Arbeitsplatz (...) eine Datenbank verwenden müssen, die nicht barrierefrei ist“ (IPE, Z. 63-64). Ebenso veranschaulicht auch die Erfahrung des Jobcoaches, dass „bei Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, die vielleicht stärker ausgeprägt ist (...), dass durch Computer, e-Mail und dergleichen gewisse Arbeitsaufgaben wegfallen“ (IPF, Z. 183-185), ein Zusammenhang zwischen der Art bzw. dem Ausmaß der Behinderung und den arbeitsmarktspezifischen Veränderungen besteht. Dementsprechend macht man im Zuge des Jobcoachings im Hinblick auf eine Arbeitsplatzzerhaltung häufig die Erfahrung, so der Jobcoach, „dass man einfach merkt, dass es nicht passt, dass (...) [Arbeitgeber/innen manchmal] schon sehr offen sind und (...) das unterstützen würden, aber ah man kommt an die Grenzen und sieht einfach, dass der Arbeitsplatz vielleicht nicht passt“ (IPF, Z. 272-274), da dieser sich für eine Person aufgrund deren Behinderung oder deren Ausmaß sich als ungeeignet herausstellt. Nach Ansicht der Arbeitsassistenz ist die Welt bzw. der Arbeitsmarkt auf bestimmte Behinderungen oftmals noch nicht vorbereitet, jedoch zeigt sich, dass die Behinderung selbst bzw. deren Ausmaß häufig in Wechselwirkung mit anderen äußeren Faktoren, Barrieren, Schwierigkeiten etc. steht, die die berufliche Teilhabe von behinderten Menschen beeinflussen (vgl. IPB, Z. 362-365). Auch wenn sich in der Vergangenheit, wie das Interview aus dem Bereich Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz zeigt, einiges beispielsweise im Hinblick auf die Barrierefreiheit der Arbeitsplätze für bestimmte Behinderungen verändert hat, so gibt es noch viele andere Behinderungen, auf die nicht Rücksicht genommen wird, da die behinderungsspezifischen Bedürfnisse und Anforderungen auf den ersten Blick nicht logisch nachvollziehbar sind (vgl. IPE, Z. 53-62 u. 330-335).

Ein weiterer Aspekt, der aus den geführten Interviews ersichtlich wird, ist jener der Sichtbarkeit einer Behinderung, die eine berufliche Teilhabe beeinflussen bzw. dieser im Wege stehen kann (vgl. IPD, Z. 182-183; vgl. IPF, Z. 138-143). Demnach zeigen die Praxiserfahrungen des Jugendcoaching, dass es „Jugendliche, denen man (...) in keinsten Weise ansieht, dass sie eine sehr große intellektuelle Einschränkung haben, ah da gibt es dann auch um einiges weniger Probleme“ (IPD, Z. 185-187) einen Arbeitsplatz zu erlangen. Denn manchmal, so berichtet der Jugendcoach weiter, wirken sichtbare Behinderungen auf die Arbeitgeber/innen oder auch Mitarbeiter/innen ein wenig abschreckend (vgl. IPD, Z. 195). Demzufolge ist auch die Erfahrung, dass eine nicht sichtbare Behinderung zu falschen Einschätzungen und Erwartungen führt und denjenigen Personen häufig weniger Mitgefühl entgegengebracht wird als Personen mit sichtbaren Behinderungen (vgl. IPF, Z. 138-143).

Auch wenn dies bereits ein wesentlicher Aspekt der Kategorie „Vorurteile, Fehleinschätzungen und negative Einstellung gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen von Seiten der Arbeitgeber/innen und Mitarbeiter/innen“ ist, so muss er in dieser Kategorie erwähnt werden. Denn dieser Aspekt lässt daraus schließen, dass sich die Sichtbarkeit einer Behinderung, die oftmals mit der Behinderungsart und dem Ausmaß zusammenhängt, auf die Teilhabechancen und hierbei speziell auf die kollegiale Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter/innen auswirkt.

Diese Unterkategorie zeigt auf, dass die Art und das Ausmaß sowie die Sichtbarkeit einer Behinderung bzw. Beeinträchtigung eine wesentliche Rolle im Hinblick auf die beruflichen Teilhabechancen spielen. Dementsprechend kann aus einigen Interviews herausgelesen werden, dass das Berufsspektrum für manche Behinderungen einfach größer ist, als z.B. für jemanden mit einer intellektuellen Behinderung. Ebenso wird aus diesen Aussagen ersichtlich, dass oft eine Wechselwirkung zwischen der Art und dem Ausmaß der Behinderung und anderen beeinflussenden Faktoren, wie z.B. Barrierefreiheit oder Arbeitsplatzabbau, besteht.

6.1.2 Kategorie „Alter, Lebens- und Berufserfahrung“

Diese Unterkategorie beinhaltet Aussagen der Mitarbeiter/innen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, die das Alter, die Lebenserfahrung sowie auch die Berufserfahrung von Menschen mit Behinderungen als wesentliche Aspekte im Bezug auf die Erlangung und Sicherung eines Arbeitsplatzes am Arbeitsmarkt benennen.

„Und einfache Arbeiten zu kriegen geht ja auch fast nicht, also entweder sind sie zu jung oder die Firmen wollen natürlich, wenn sie einen Erwachsenen kriegen oder einen Erfahrenen oder was auch immer, greifen sie natürlich auf die zurück“ (IPC, Z. 231-234).

Das Alter, die Lebens- bzw. Berufserfahrung kann sich, wie die geführten Interviews mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zeigen, auf die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen positiv oder negativ auswirken. Dass eine gewisse Berufserfahrung, wie das Ankerbeispiel bereits verrät, die Erlangung eines Arbeitsplatzes positiv beeinflusst, zeigt auch das Interview mit dem Jobcoach, wobei es für diesen durchaus vorstellbar ist, dass Arbeitgeber/innen sagen, „man hätte gerne wen, der ein bisschen Erfahrung hat, wo man weiß, er kann gewisse Tätigkeiten gut“ (IPF, Z. 300-302).

Auch die Berufsausbildungsassistenz weiß zu berichten, dass das Alter, egal ob nun eine Behinderung vorliegt oder nicht, immer eine Rolle spielt. Vor allem bei den jüngeren, die gerade in der Pubertät sind, treten häufig Schwierigkeiten oder Probleme auf (vgl. IPA, Z. 90-91 u. 95-96), die sich bei älteren erfahrungsgemäß anders auswirken, denn man merkt schon, „wenn bestimmte Sachen schon vorbei sind, erlebt sind, ja und schon genug Blödsinn passiert ist, dann kann sein, dass einiges besser funktioniert“ (IPA, Z. 340-341). Denn oftmals, so berichtet die Jugendarbeitsassistenz, sind die Jugendlichen erst 14, 15 oder 16 Jahre alt und da fehlt es ihnen einfach an Erfahrung und auch an Selbstvertrauen die Arbeitgeber/innen von ihrer Motivation etc. zu überzeugen (vgl. IPC, Z. 171-173). Und dahingehend merkt man einfach, dass es schon einen Unterschied zwischen jüngeren und älteren Jugendlichen oder jenen Personen gibt, die bereits über zwanzig sind, da diese einfach in ihrer Entwicklung weiter sind (vgl. IPA. Z. 328-330 u. 337-338) und sich das dementsprechend auf deren Teilhabechancen auswirken kann.

Ein weiterer Aspekt, der im Bezug auf die Unterstützungsmaßnahmen bzw. –angebote und anderen Qualifizierungsmaßnahmen und -projekte etc. angesprochen wird ist, dass es immer eine Altersgrenze gibt, und sobald diese erreicht ist, gibt es kaum mehr Möglichkeiten oder Angebote (vgl. IPB, Z. 253-254; vgl. IPD, Z. 120 u. 122). Dann, so der Jugendcoach, bleiben oftmals nur mehr Hilfsarbeitertätigkeiten, die bereits ab 18 Jahren ausgeführt werden dürfen übrig, obwohl zwar versucht wird das „stark zu vermeiden (...) aber (...) es passiert dann irgendwann später einfach doch“ (IPD, Z. 123-124).

Dass das Alter nicht nur im Hinblick auf die Erlangung, sondern auch auf eine langfristige Erhaltung eines Arbeitsplatzes ausschlaggebend sein kann, wird aus dem Interview mit dem Jobcoach ersichtlich. Die Praxiserfahrungen der Interviewperson zeigen, dass Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Beeinträchtigung oftmals schneller an Leistungsfähigkeit etc. abbauen als Menschen ohne Behinderung (vgl. IPF, Z. 305-312). Man sieht in der Praxis also häufig, so der Jobcoach, „dass Leute schon sehr lange dabei sind und aufgrund ihrer Behinderung schneller abbauen (...) und (...) Dinge nicht mehr [können], die sie vor 15 Jahren noch gut konnte[n]“ (IPF, Z. 305-308).

Zusammenfassend zeigt diese Kategorie, dass das Alter die beruflichen Teilhabechancen sowohl negativ als auch positiv beeinflussen kann, wobei hingegen ein gewisses Maß an Lebens- und Berufserfahrung meist immer einen eher positiven Einfluss haben.

6.1.3 Kategorie „(Aus-)Bildung“

Unter der Kategorie (Aus-)Bildung werden all jene Aussagen der Interviewpartner/innen zusammengefügt, die die Bildung bzw. das Bildungsniveau sowie die Ausbildung als Faktor benennen, der die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen beeinflusst.

„Also Bildung ist schon ein wichtiger Punkt. Sehr viele Menschen mit Behinderungen haben weniger Zugang zu Bildung, weil auch die Schulen vielleicht nicht barrierefrei sind oder sie in der Schule die Persönliche Assistenz nicht bekommen haben, die sie brauchen“ (IPE, Z. 354-357).

Wie dieses Ankerbeispiel zeigt, empfinden die befragten Mitarbeiter/innen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, dass Bildung ein sehr wichtiger Faktor ist, der die beruflichen Teilhabechancen beeinflusst, da gerade Personen mit keinem oder negativem Abschluss oder Personen mit sonderpädagogischem Förderbedarf etc. (vgl. IPA, Z. 47-50; vgl. IPD, Z. 192) häufig jene sind, „die nicht vermittelbar sind“ (IPA, Z. 55). Auch wenn die Bildung, das Bildungsniveau bzw. der besuchte Schultyp etc.. allgemein, also auch für Menschen ohne Behinderung, als eine sehr einflussreiche Komponente bezeichnet werden kann, ist es dennoch so, wie das Ankerbeispiel zeigt, dass viele Menschen mit Behinderung oftmals weniger Zugang zu Bildung besitzen, da gewisse Barrieren vorhanden oder bestimmte Unterstützungsangebote nicht ausreichend vorhanden sind (vgl. IPE, Z. 354-357). Allgemein zeigt sich in den Interviews aber deutlich, dass der Schultyp bzw. der Lehrplan, nach dem unterrichtet wurde, bedeutende Faktoren sind, die die Teilhabechancen negativ beeinflussen. So zeigen die Erfahrungen des Jugendcoaches, dass es „einfach schon für Hauptschüler irrsinnig schwierig [ist] und mit ASO-Lehrplan, obwohl da die (...) Arbeitgeber sehr unterstützt werden finanziell, es ist ein minimaler Teil, der da etwas bekommt“ (IPD, Z. 111-113). Es kann also nur ein wirklich kleiner Teil mit ASO-Lehrplan oder mit Schwerbehindertenlehrplan am Arbeitsmarkt Fuß fassen (vgl. IPD, Z.126-128). Schon alleine die Tatsache, dass jemand nach ASO-Lehrplan unterrichtet wurde, erweist sich als ein gravierender Nachteil, der eine schriftliche Bewerbung, wo das Zeugnis mitgeschickt wird, schon fast unmöglich macht (vgl. IPC, Z. 207-209). Dies liegt im Großen und Ganzen auch daran, dass die Arbeitgeber/innen oftmals eine falsche Einschätzung haben und den ASO-Lehrplan mit einer schweren geistigen Behinderung in Verbindung bringen und glauben, „dass sie nicht eins und eins zusammenzählen können“ (IPC, Z. 195). Ähnlich geht es Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf (SPF) während der Schulzeit, „wo man einfach nicht weiß, wieso die einen SPF je gehabt haben – manchmal nur aufgrund ihres

Migrationshintergrundes, ihrer Sprachfertigkeiten oder aufgrund einer (...) minimalen Behinderung, wo es nicht hätte sein müssen“ (IPA, Z. 362-365), aber dies dann deren Teilhabechancen am Arbeitsmarkt beeinflusst. Auch im Hinblick auf den Schultyp zeigen Erfahrungen einer interviewten Person, dass bestimmte Schultypen, Schulstandorte etc., auch wenn es positiv ist, „dass es Schulen gibt, die für diese Leute auch Angebote haben“ (IPB, Z. 333), als Selektionskriterium gelten, da die dort – mit viel Unterstützung – geschafften Bildungsabschlüsse von vielen Arbeitgeber/innen eher als unrealistisches Bewertungskriterium angesehen werden (vgl. IPB, Z. 328-330 u. 332-335).

Ein weiterer Aspekt, der sich aus den Interviews herauskristallisiert hat, ist, dass häufig Bildungsabschlüsse oder Qualifikationen erlangt werden, die den betroffenen Personen jedoch das Fußfassen am Arbeitsmarkt nicht erleichtern. Dementsprechend ist es „schön wenn die Jugendlichen Schule gehen können oder Qualifizierungen machen können (...), aber irgendwann ist einmal Schluss damit, irgendwann passt es auch nicht mehr (...)“ (IPD, Z. 355-357) und „das heißt, die Jugendlichen qualifizieren sich (...) ewig und für nichts (...), weil dann mit 25 ist man qualifiziert für nichts“ (IPD, Z. 344-346). Ebenso zeigt sich, dass die Teilnahme an Projekten bzw. Qualifizierungsmaßnahmen vielen zwar gut tut und in einem gewissen Ausmaß hilfreich ist, jedoch sollte es nicht in eine Endlosschleife von Projekten, Vorbereitungen und Qualifikationen übergehen, die dann im Endeffekt dennoch nicht zum gewünschten Ziel führen, nämlich zu einem Beruf, auf den sie eventuell im Vorhinein vorbereitet wurden (vgl. IPD, Z. 211-213).

Wie bereits im Hinblick auf die Schulausbildung erwähnt, wo der Schultyp, der Lehrplan etc. eine stigmatisierende Wirkung haben können, kann auch der Name oder die Tatsache, dass eine integrative Lehre bzw. Teilqualifizierung absolviert wurde, für viele Arbeitgeber/innen abschreckend und zusätzlich ein Stigma für die Arbeitssuchenden sein, das die Chancen am Arbeitsmarkt verringert (vgl. IPA, Z. 277-280 u. 282-283).

Ein ebenfalls wesentlicher Punkt, der von einer Interviewpartnerin genannt wurde, ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen mit Behinderung bezüglich deren Qualifikation. Dieser Punkt wird zwar nochmals in der Kategorie „Herkunft/Migration/Geschlecht“ aufgegriffen und genauer behandelt, ist jedoch auch für diese Kategorie ein interessanter Aspekt, obwohl es sich in dieser Kategorie eher um eine Tatsache als um ein Problem, das die berufliche Teilhabe beeinflusst, handelt. Behinderte Frauen sind häufig höher qualifiziert als behinderte Männer, dennoch üben behinderte Frauen seltener einen Job aus als behinderte Männer (vgl. IPE, Z. 431-433).

Anhand dieser Interviewaussagen ist zu erkennen, dass die Bildung bzw. die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen eine wichtige Rolle bei der Arbeitsplatzsuche bzw. bei der beruflichen Teilhabe spielt. Da zum einen diese Zielgruppe nicht den Zugang zu Bildung und Ausbildung erfährt wie Menschen ohne Behinderungen und zum anderen die Ausbildungen, die diese oft absolviert haben, im Vergleich zum Ausbildungsniveau nicht behinderter Personen oftmals als „nicht ausreichend“ eingestuft werden, haben Menschen mit Behinderungen durch dieses Stigma weitaus weniger Chancen am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

6.1.4 Kategorie „Geschlecht und Herkunft“

Aspekte, die das Geschlecht und die Herkunft bzw. das Vorhandensein eines Migrationshintergrundes als Problem, Schwierigkeit oder Barriere im Hinblick auf die beruflichen Teilhabechancen benennen und aus den Interviews gewonnen werden, werden im Kontext dieser Kategorie näher betrachtet und zusammengefasst.

„Ja (...) bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund – ja da haben wir einerseits ganz positive Erfahrungen, andererseits [gibt es auch negative] zum Beispiel, wenn (...) junge Frauen, die mit Kopftuch arbeiten wollen (...), die Lehrstelle nicht bekommen“ (IPA, Z. 317-320).

Wie dieses Ankerbeispiel zeigt, können sowohl das Geschlecht als auch die Kultur, Religion oder allgemein die Herkunft von Menschen deren Chancen am Arbeitsmarkt beeinflussen. Auch wenn die Aussagen der interviewten Personen im Kontext dieser Kategorie eher auf alle Menschen und nicht ausschließlich auf Menschen mit Behinderungen bezogen sind, so kann dennoch angenommen werden, dass sowohl das Geschlecht als auch die Herkunft als einflussreiche Faktoren der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen bezeichnet werden können. Denn so zeigen die Erfahrungen des Jugendcoaches, dass Vorurteile im Hinblick auf einen Migrationshintergrund von Jugendlichen von Seiten der Arbeitgeber/innen keine Seltenheit sind (vgl. IPD, Z. 163 u. 165-167), und wenn dann noch eine Behinderung hinzukommt ist das sozusagen der Super-GAU (vgl. IPD, Z. 169 u. 171). Aber wie bereits oben aus dem Ankerbeispiel ersichtlich gibt es auch positive Erfahrungen. Denn auch wenn die Herkunft oder die Sprache manchmal eine bedeutende Rolle spielen und diese Aspekte dann oft der ausschlaggebende Punkt dafür sind, dass ein Arbeitsverhältnis nicht zu Stande kommt (vgl. IPC, Z. 173-175), ist es laut Jugendarbeitsassistenz allerdings so,

dass „die deutschsprachigen Jugendlichen nicht (...) besser vermittelt [werden]“ (IPC, Z. 82-83).

Abgesehen vom Migrationshintergrund kann auch das Geschlecht allgemein und nicht bloß im Hinblick auf Menschen mit Behinderungen als Faktor beschrieben werden, der die Teilhabechancen beeinflussen kann (vgl. IPA, Z. 427; IPE, Z. 431-433). Denn auch wenn sich aus der Praxiserfahrung des Jugendcoaches hierbei kein konkreter Zusammenhang ziehen lässt (vgl. IPD, Z. 222-223), so kann aus anderen Interviews sehr wohl eine Verbindung zwischen Geschlecht und beruflichen Teilhabechancen und –möglichkeiten gesehen werden. So verweist das Interview aus dem Bereich Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz darauf, „dass [wir] generell (...) noch nicht soweit sind, dass wir tatsächlich Gleichheit zwischen Frau und Mann haben und zwischen behinderter Frau und behindertem Mann dann noch einmal“ (IPE, Z. 436-438), denn obwohl behinderte Frauen meist höher qualifiziert sind, sind diese viel häufiger arbeitslos als behinderte Männer (vgl. IPE, Z. 430-433). Ebenso verweist die Berufsausbildungsassistenz darauf, dass die beruflichen Möglichkeiten von Frauen weitaus geringer sind als von Männern. Auch wenn diesbezüglich aktuell Werbung gemacht wird, um Frauen für technische Berufe anzuwerben, und das überall forciert wird, ist es für Frauen dennoch schwer in typischen Männerberufen Fuß zu fassen, da diese dort oftmals nicht erwünscht sind (vgl. IPA, Z. 429-432). Obwohl es zwar gefördert wird und es diesbezüglich Projekte etc. gibt, ist es offensichtlich (vgl. IPA, Z. 434-438). „In Großbetrieben ist das einfacher, aber in den kleinen Betrieben ist das ganz schwierig – ja weil die wollen auch unter sich bleiben“ (IPA, Z. 440-441).

Diese Kategorie zeigt, auch wenn die Aussagen der Interviewpersonen eher allgemein zu betrachten und nicht immer ausschließlich auf Menschen mit Behinderungen bezogen sind, dass die Herkunft und das Geschlecht als beeinflussende Komponenten der beruflichen Teilhabechancen bezeichnet werden können, da beispielsweise Frauen allgemein weniger berufliche Möglichkeiten als Männer besitzen.

6.1.5 Kategorie „Soziale Kompetenzen, Haltung, Einstellung, Motivation und Auftreten“

In dieser Kategorie werden sämtliche Aussagen der Interviews zusammengefasst, die Rückschlüsse darauf ermöglichen, dass die Haltung, Einstellung und Motivation von Menschen mit Behinderungen ebenso wie deren Auftreten oder deren soziale Kompetenzen

einer Erlangung oder einer Aufrechterhaltung eines Arbeitsplatzes positiv oder auch negativ im Wege stehen können.

„Ja also es ist (...) schon ganz stark die Haltung des Klienten ausschlaggebend, egal was er hat, ob er es schafft oder nicht“ (IPB, Z. 617-618).

Dass die Haltung eine ausschlaggebende Wirkung hat, ob ein Arbeitsverhältnis zustande kommt oder langfristig aufrechterhalten werden kann, ist aus diesem Ankerbeispiel und anderen Passagen der geführten Interviews ersichtlich. So „gibt [es] leider Menschen mit Behinderung, die sich einfach auf ihre Behinderung mehr oder weniger gelernt haben zu verlassen oder gewisse Rechte daraus ableiten und mit diesen Haltungen (...) Negativmeldungen (...) nach sich [ziehen]“ (IPB, Z. 480-484), die die Teilhabechancen beeinflussen. Auch im Hinblick auf die Unterstützungsmaßnahmen sind solche Haltungen erfahrungsgemäß oftmals unangebracht, denn „es gibt ja eben welche, die das so einfordern (...), die sagen, ich habe eine Behinderung, mir muss man ja helfen (...), aber so funktioniert das nicht, das ist alles ein Geben und ein Nehmen“ (IPB, Z. 603-606). In diesem Kontext berichtet auch die Jugendarbeitsassistenz, dass neben der Haltung bzw. der Einstellung oder der Art und Weise wie die Jugendlichen auftreten oder sich präsentieren (vgl. IPC, Z. 87), auch deren Motivation sehr ausschlaggebend ist, um beruflich teilhaben zu können bzw. diesbezüglich eine Chance zu bekommen (vgl. IPC, Z. 62-67). Denn „dass die Jugendlichen wirklich wollen, arbeiten gehen wollen, das ist überhaupt einmal das Wichtigste“ (IPC, Z. 64-65). Und zum Teil, so zeigen die Erfahrungen der Jugendarbeitsassistenz, ist den Jugendlichen oftmals „der Ernst wirklich auch nicht bewusst und da versteht man teilweise wirklich auch die Firma, dass sie sagen, na wenn du so wenig Motivation zeigst, ja dann (...) bitte nicht“ (IPC, Z. 374-376).

Allgemein, und das wird im Zuge der Interviews ebenfalls des Öfteren erwähnt, mangelt es häufig an den sozialen Kompetenzen (vgl. IPA, Z. 329-330). Dementsprechend berichtet die Berufsausbildungsassistenz, dass es generell zu sehen ist und sich nicht nur auf Menschen mit Behinderungen bezieht, dass Jugendliche oftmals wenig soziale Kompetenzen von zu Hause mitbekommen haben (vgl. IPA, Z. 328-333; vgl. IPB, Z. 451-456) und „das kollidiert halt dann mit den Umweltbedingungen“ (IPA, Z. 335). Auch aus einem weiteren Interview wird ersichtlich, dass es allgemein oftmals „soziale Defizite gibt oder (...) einfach die Kommunikation nicht so angelegt ist (...) und [sich] dadurch (...) dann eine Benachteiligung ergibt“ (IPB, Z. 452-454). Man sieht demnach immer wieder „einfach menschlich da ziemlich

viele Defizite, soziale Defizite in diesen Kompetenzen und dann halt auch Leute (...), die [dahingehend] auch nicht gefördert worden sind“ (IPB, Z. 565-253).

Neben den sozialen Kompetenzen, der Haltung, Einstellung und dem Auftreten wird auch das Erscheinungsbild als Komponente genannt, welche die beruflichen Teilhabechancen am Arbeitsmarkt beeinflussen kann (vgl. IPC, Z. 376-378; vgl. IPB, Z. 226-227). So z.B. zeigt die Praxis, dass man viele Menschen mit Behinderungen auf persönliche Sachen ansprechen muss, „wie er sich gibt, wie er sich zeigt, ob er sich wäscht, also wirklich (...) sehr persönliche Sachen (...), um ihn halbwegs auf den Weg zu bekommen, dass er sich dem Arbeitsmarkt etwas mehr annähert, ja dass er überhaupt eine Chance hat“ (IPB, Z. 208-211). Oftmals sind dahingehend Versäumnisse vorhanden und niemand da, der – auch wenn Personen schon länger arbeitslos sind und in einigen Projekten waren – sie über deren Wirkung, Auftreten und Erscheinungsbild informiert bzw. sie dazu angeregt hat, diese zu verbessern, um so eventuell attraktiver für den Arbeitsmarkt zu werden (vgl. IPB, Z. 213-215 u. 220-227). Denn wie Beispiele aus der Praxis zeigen kann das Äußere, das Erscheinungsbild oft durchaus hilfreich sein (vgl. IPC, Z. 377-378).

Anhand dieser Kategorie ist zu erkennen, dass die Haltung, die Einstellung und das Auftreten von Menschen mit Behinderungen ebenso wie deren soziale Kompetenzen und deren Erscheinungsbild positive oder negative Auswirkungen auf die Chancen am Arbeitsmarkt und deren langfristigen Verbleib dort haben können.

6.1.6 Kategorie „Langsames Lernen und Arbeiten, geringe kommunikative und organisatorische Fähigkeiten“

Diese Unterkategorie beinhaltet Aussagen der Mitarbeiter/innen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, die darauf schließen lassen, dass auch langsames Lernen und Arbeiten sowie geringe kommunikative und organisatorische Fähigkeiten oft dafür ausschlaggebend sind, dass Menschen mit Behinderungen oft geringere Chancen am Arbeitsmarkt besitzen.

„Oder ein Lehrberuf, wo sie (...) dann wirklich überfordert sind (...) und [es] hat sich auch währenddessen herausgestellt, dass sie es einfach nicht packt intellektuell. Ja, dass sie es organisatorisch und so weiter doch nicht schafft“ (IPC, Z. 376-382).

Die Leistungsfähigkeit bzw. die Schnelligkeit des Lernens und Arbeitens sowie die kommunikativen und organisatorischen Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen werden häufig als Ausschlusskriterium im Hinblick auf die Vergabe aber auch die Erhaltung

eines Arbeitsplatzes genannt. Dementsprechend berichtet die Jugendarbeitsassistentin, dass häufig „obwohl wirklich, also von den Faktoren her eigentlich alles super gepasst hat aber er ist einfach um den Tick langsamer, er braucht um den Tick ein bisschen mehr Aufmerksamkeit und die Betriebe sagen dann einfach beinhardt, (...) ich kann mir das nicht leisten“ (IPC, Z. 149-151). Es geht also um die Zeit, die sie einfach länger brauchen als andere (vgl. IPA, Z. 390-392), und auch wenn z.B. Integrationsschüler/innen ihren Mitschüler/innen ohne Beeinträchtigung oftmals auf den ersten Blick um nichts nachstehen, (vgl. IPC, Z. 198-202) merkt man „[n]atürlich, wenn man dann intensiver mit ihnen arbeitet oder wenn es dann um Schnelligkeit geht oder vielleicht um Aufmerksamkeit (...), merkt man es vielleicht schon auch“ (IPC, Z. 202-204), dass sie mehr Zeit benötigen.

In diesem Kontext kann der erhöhte Zeitaufwand, den manche Menschen mit Behinderungen oftmals für das Erlernen bzw. Durchführen bestimmter Tätigkeiten etc. benötigen, als KO-Kriterium im Hinblick auf deren beruflichen Teilhabechancen gesehen werden. Demnach zeigt auch das Interview aus dem Bereich Jobcoaching, dass viele einfach Zeit benötigen, da bestimmte Tätigkeiten langsamer und öfter erklärt bzw. geübt werden oder sogar aufgesplittet und anders organisiert werden müssen, wozu die Arbeitgeber/innen oftmals keine Zeit haben (vgl. IPF, Z. 108-110 u. 129-131). Und auch wenn viele Tätigkeiten zwar vielleicht langsamer aber dennoch alleine und selbstständig erledigt werden können, so brauchen Menschen mit Behinderungen häufig einen zweiten bei sich, der sich ein bisschen um sie kümmert bzw. sie in ihren Tätigkeiten unterstützt (vgl. IPD, Z. 131-135).

Vor allem im Hinblick auf die Erlangung einer Lehrstelle, so berichtet die Berufsausbildungsassistentin, spielen nicht nur persönliche sondern vor allem leistungsspezifische Faktoren eine große Rolle (vgl. IPA, Z. 350-351), und „wenn du eine große Minderbegabung hast – dann wird es ganz schwierig“ (IPA, Z. 351-352). Denn „[d]ie Lehrberufe werden auch technischer teilweise und (...) unsere Jugendlichen tun sich teilweise dann (...) schwer mitzukommen natürlich“ (IPC, Z. 229-231), so die Jugendarbeitsassistentin. Ebenso wird es besonders schwierig bzw. verringern sich die Jobchancen, wenn kommunikative Defizite vorhanden sind oder wenn es Ängste gibt mit Kollegen/Kolleginnen, Kunden/Kundinnen oder überhaupt mit Fremden zu sprechen (vgl. IPB, Z. 543-544; IPF, Z. 250-262) oder er/sie „Angst vor dem Telefon“ (IPF, Z. 253) hat.

Abschließend kann gesagt werden, dass langsames Lernen und Arbeiten oft der Grund dafür sind, dass Menschen mit Behinderungen keinen Arbeitsplatz erhalten bzw. behalten, da diese oftmals länger brauchen gewisse Tätigkeiten zu erlernen bzw. auszuführen und das ist für

viele Betriebe nicht akzeptabel. Ebenso zeigt sich, dass geringe kommunikative und organisatorische Fähigkeiten dieser Personengruppe oft ein KO-Kriterium für viele Betriebe sind.

6.1.7 Kategorie „Berufswahlkompetenzen und –fähigkeiten sowie Einschätzung der beruflichen Möglichkeiten“

Im Kontext dieser Kategorie werden Aussagen zusammengefasst, die veranschaulichen, dass Menschen mit Behinderungen oftmals sowohl ihre beruflichen Möglichkeiten als auch ihre Möglichkeiten am Arbeitsmarkt falsch einschätzen bzw. überschätzen.

„Also weil es (...) ist viel viel Arbeit auch dabei wirklich ein realistisches (...) Berufsbild zu finden“ (IPC, Z. 112-113).

Anhand der geführten Interviews wird ersichtlich, wie dieses Ankerbeispiel zeigt, dass viele Menschen mit Behinderungen Schwierigkeiten haben, eine realistische und adäquate Berufswahl zu treffen. Diesbezüglich berichtet die interviewte Person aus dem Bereich Arbeitsassistenz, dass man, auch wenn man wirklich versucht für die Leute das Beste zu tun und ihnen die besten Möglichkeiten aufzuzeigen (vgl. IPB, Z. 195-196), diese „sich nicht unbedingt immer mit dem, was die Leute für sich als das Beste empfinden [decken], (...) aber das hat einfach etwas damit zu tun, dass wir natürlich wissen, was ist am Arbeitsmarkt los und was wird da gefordert“ (IPB, Z. 196-198). Auch die Erfahrungen des interviewten Jugendcoaches zeigen, dass die Berufswünsche und die Berufsmöglichkeiten häufig auseinandertriften (vgl. IPD, Z. 11-12) und es Jugendliche gibt, „die ganz ganz hohe Erwartungen haben (...) und dann muss man schauen, okay was kann der Jugendliche auch dazu beitragen“ (IPD, Z. 12-14). Ebenfalls haben viele Jugendliche Berufswünsche, die zwar vielleicht möglich wären, sie sich aber nicht im Klaren über die mangelhaft vorhandenen Angebote sind, was ein berufliches Fußfassen dementsprechend schwierig gestaltet (vgl. IPD, Z. 264-266). Die Erfahrungen der befragten Mitarbeiter/innen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zeigen also, dass junge aber auch erwachsene Menschen mit Behinderungen oftmals unrealistische Berufsbilder anstreben, zu hohe Erwartungen besitzen und ihre Möglichkeiten und Fähigkeiten oftmals falsch einschätzen bzw. sich dessen nicht bewusst sind (vgl. IPB, Z. 335-338; vgl. IPC, Z. 112-113; vgl. IPD, Z. 11-14).

Aber nicht nur Menschen mit Behinderungen selbst, sondern auch deren Umfeld – und hierbei häufig den Eltern – fällt es oftmals schwer, realitätsnahe, adäquate Berufsbilder und -

möglichkeiten für die betroffenen Personen zu konstruieren. Dementsprechend berichtet die Jugendarbeitsassistenz, dass sich bei der Findung eines realistischen Berufsbildes nicht nur die Jugendlichen selbst sehr schwer tun, sondern oft auch deren Eltern (vgl. IPC, Z. 113). In diesem Kontext zeigen sowohl die Erfahrungen der Jugendarbeitsassistenz als auch der Berufsausbildungsassistenz, dass Eltern oftmals bestimmte Vorstellungen und Ansprüche haben und dementsprechend Ziele für ihre Kinder anstreben, die für diese jedoch nicht realistisch und umsetzbar sind (vgl. IPA, Z. 99-101; vgl. IPB, Z. 538-543; vgl. IPC, 109-110). Abgesehen von den Eltern und deren oftmals unrealistischen Vorstellungen bzw. Ansprüchen wird auch das „realitätsfremde Werten“ (IPB, Z. 336) oder „dieses Hoffnung machen“ (IPB, Z. 314-315) anderer nahestehender Personen oder Institutionen angesprochen, „das [man] oft aufweichen und aufarbeiten und ihn da ein Stück weit in die Realität führen [muss], weil sonst haben wir auch keine Chance, weil er glaubt (...) er ist so super und versteht dann die Welt nicht, wenn der Chef sagt, also mit dem da fange ich gar nichts an“ (IPB, Z. 340-343).

Wie aus dieser Kategorie entnommen werden kann, haben Menschen mit Behinderungen häufig unrealistische und inadäquate Vorstellungen bezüglich deren beruflichen Möglichkeiten und Chancen. Diese Fehleinschätzungen und die zu hohen Erwartungen an deren berufliche Zukunft bzw. das Festhalten an spezifischen Berufsvorstellungen führen dann oft zu einem nicht bzw. nur schwer realisierbaren Berufswunsch.

6.2 Kategorie „Umweltbezogene Faktoren bzw. Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren“

In Anlehnung an die ICF werden im Rahmen der Kategorie „Umweltbezogene Faktoren“ jene Faktoren zusammengefasst, die unabhängig von der Person selbst die Teilhabe am Arbeitsmarkt beeinflussen und zu Schwierigkeiten, Barrieren und Problemen bei der Arbeitssuche bzw. bei der Sicherung eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses führen können.

Diese Kategorie wird in folgende Unterkategorien geteilt:

- Umfeld
- Arbeitsmarkt- bzw. arbeitsplatzspezifische Barrieren, Schwierigkeiten und Probleme
- Arbeitszeit

- Vorurteile, Fehleinschätzungen und negative Einstellung gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen von Seiten der Arbeitgeber/innen und Mitarbeiter/innen
- Möglichkeiten der Betriebe Menschen mit Behinderungen anzustellen
- Förderungen und Ausgleichstaxe
- Unterstützungsangebote

6.2.1 Kategorie „Umfeld“

Diese Unterkategorie beschreibt den Einfluss des Umfelds von Menschen mit Behinderungen auf deren beruflichen Werdegang bzw. auf deren berufliche Teilhabechancen.

„Also es gibt sehr engagierte Eltern oder ein sehr engagiertes Umfeld (...) und das sind einfach, das begünstigt es. Ja wenn auch dieser (...) existenzielle Druck dazukommt oder sich bereits eine Schuldenproblematik eingeschlichen hat, (...) ist der ja auch in einer emotionalen sehr schwachen Verfassung und (...) da spielt einfach das persönliche Umfeld (...) ganz sicher eine große Rolle“ (IPB, Z. 530-537).

Wie aus dem Ankerbeispiel ersichtlich wird, beeinflusst das Umfeld die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und kann demnach als einflussreicher Faktor bezeichnet werden, der sich sowohl positiv als auch negativ auf deren Teilhabechancen auswirken kann (vgl. IPC, Z. 67 u. 95). Das bedeutet „der optimale Fall ist natürlich der, (...) dass der Jugendliche ein realistisches Ziel hat, die Eltern genau das unterstützen, die Lehrer dementsprechend auch (...) und dann funktioniert es sozusagen“ (IPC, Z. 113-116). Die Bedeutung der Unterstützung des Umfeldes bzw. häufig des familiären Umfeldes und hierbei speziell der Eltern wird fast aus allen Interviews ersichtlich (vgl. IPA, 310-14; vgl. IPC, Z. 95; vgl. IPD, Z. 209-211; vgl. IPE, Z. 361-365). Dementsprechend geht aus dem Interview mit dem Jugendcoach hervor, dass sich die Eltern am Prozess des Arbeitssuchens zwar beteiligen sollten, diese das aber nicht immer tun und manchmal, obwohl es durchaus positiv wäre, überhaupt kein Kontakt zwischen Eltern und Jugendcoach besteht (vgl. IPD, Z. 91-93). Allerdings zeigen die Erfahrungen des Jugendcoaches, und das ist mit dem Ankerbeispiel konform, dass sich die Unterstützung der Familie, der Eltern positiv auf die berufliche Teilhabe auswirken kann, da „Eltern, die dann auch wirklich engagiert sind und auch wirklich suchen, suchen, suchen, werden sicher eher etwas finden“ (IPD, Z. 209-210), wo ihre Kinder arbeiten oder eine Lehre absolvieren können. In diesem Kontext spielt der finanzielle Hintergrund und das Bildungsniveau der Eltern eine bedeutende Rolle und wirkt sich auf die

Zukunftschancen der Kinder aus (vgl. IPC, Z. 101-107; vgl. IPD, Z. 233-235). Ebenfalls zeigen die Erfahrungen des Jugendcoaches, dass der Anspruch Geld zu verdienen stark von den Eltern geprägt wird, vor allem wenn diese selbst arbeitssuchend oder bereits in Pension sind (vgl. IPD, Z. 235-239), „[u]nd da hat man keine Macht da irgendwie durchzubrechen“ (IPD, Z. 241), denn es ist auch für die Familie oftmals eine Entlastung, wenn ein behindertes Kind zu Hause ist und zusätzlich Gelder kommen (vgl. IPD, Z. 247-249). Die Familie hat demnach, wie auch die Erfahrungen der interviewten Arbeitsassistenten zum Vorschein bringen, einen großen Einfluss auf die Haltung, die Einstellung, das Auftreten bzw. Erscheinungsbild der behinderten Person selbst (vgl. IPB, Z. 549-551). Des Weiteren bedeutet dies, dass das Umfeld die berufliche Entwicklung prägen und sogar steuern kann, denn „wenn ich (...) vielleicht wenig Unterstützung von zu Hause habe oder (...) es meine Familie vielleicht auch einfach nicht schafft mich so zu unterstützen, wie ich es bräuchte, wenn ich mich darum kümmern muss, dass meine Grundbedürfnisse (...) geschützt sind, ja dann kann ich gar nicht darüber nachdenken ob ich arbeiten gehen möchte oder nicht“ (IPE, Z. 361-365). Über die Bedeutung eines negativen familiären Backgrounds, wo die Eltern überhaupt keine Unterstützung bieten und sogar dagegen arbeiten und dadurch schlussendlich ein gutes Lehrverhältnis aufgrund falscher Informationen, Nicht-Wissen und Nicht-Bildung zerstört wird, weiß auch die Berufsausbildungsassistentin aus ihrem Erfahrungsrepertoire zu berichten (vgl. IPA, Z. 310-314). Dass sich die finanzielle Lage sowie das Bildungsniveau der Eltern auf den beruflichen Werdegang der Jugendlichen auswirken bzw. diesen beeinflussen können, kann auch aus dem Interview mit der Jugendarbeitsassistentin herausgelesen werden. Denn oft haben Eltern, die eine gute Bildung und ein gutes Einkommen besitzen, höhere Erwartungen und Ansprüche an den beruflichen Werdegang ihrer Kinder und streben, im Gegensatz zu Eltern, die einfache Jobs haben und mit der Tatsache, dass ihr Kind einen Job hat oder eine Lehre machen kann, zufrieden sind, oftmals unrealistische Karrieren an (vgl. IPC, Z. 101-107). Auch wenn im Zuge der Interviews meist von den Eltern als unterstützendes und beeinflussendes Umfeld gesprochen wird, so haben auch andere der behinderten Person nahestehende Menschen wie Freunde/Freundinnen, Verwandte, Klassenkollegen/-kolleginnen, oder Lehrer/innen Einfluss auf die berufliche Teilhabe bzw. deren Werdegang (vgl. IPB, Z. 536-537; vgl. IPC, Z. 113-112). Aber „ein Mensch mit einer Behinderung braucht auch jemanden, einen Mentor. Anders wird es nicht funktionieren, das wird immer ein bisschen problematisch sein“ (IPB, Z. 568-569). Grundsätzlich jedoch, so berichtet die Arbeitsassistentin weiter, steht und fällt alles mit sozialen Beziehungen, und ein positiv

besetztes Familienumfeld und Verbündete zu haben unterstützt Menschen und diese haben mehr Chancen (IPB, Z. 573-577).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Umfeld von Menschen mit Behinderungen ein wesentlicher Faktor ist, der die beruflichen Teilhabechancen am Arbeitsmarkt und den dortigen Verbleib erheblich beeinflussen kann. Dementsprechend kann ein engagiertes (familiäres) Umfeld den beruflichen Werdegang einer behinderten Person positiv mitbestimmen, während ein Umfeld, das keine Unterstützung und positive Beeinflussung bietet, sich negativ darauf auswirkt. Auch das Bildungsniveau und der finanzielle Background des Umfeldes können sich entweder positiv oder negativ auswirken.

6.2.2 Kategorie „Arbeitsmarkt- bzw. arbeitsplatzspezifische Barrieren, Schwierigkeiten und Probleme“

Im Zuge dieser Kategorie werden die arbeitsmarkt- bzw. arbeitsplatzspezifischen Barrieren, Schwierigkeiten und Probleme, die auf Menschen mit Behinderungen zukommen können, aufgezeigt.

„[Die Arbeitsmarktlage wird] ein bisschen schlechter (...), die Wirtschaft floriert nicht so, es gibt überall Arbeitsplatzabbau und da kommen natürlich unsere Kunden als erster zum Handkuss oft“ (IPF, Z. 153-155).

Wirft man einen Blick auf den Arbeitsmarkt und stellt sich die Frage, wie es momentan mit Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen aussieht, so kommt man zu jener Antwort, dass die momentane Arbeitsmarktlage für behinderte Menschen eher schwierig aussieht. Es ist nämlich so, dass eine Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz auch für die Arbeitssuche oder diese Orientierungsphase in Anspruch genommen werden kann und immer mehr Menschen das auch benötigen (vgl. IPE, Z. 237 u. 240-243). Ebenso wird „die Zeit, also jetzt sehr subjektiv [empfunden], weil (...) keine Zahlen darüber [existieren] aber es ist so, dass ahm bis vor einigen Jahren vielleicht die Zeit (...) [der] Arbeitssuche kürzer war und jetzt immer länger“ (IPE, Z. 244-247). Diese verlängerte Zeit der Arbeitssuche kann daraus resultieren, wie auch andere Interviewpartner/innen berichten, dass die Konkurrenz am Arbeitsmarkt sehr groß ist und immer schwieriger wird und eben Menschen mit Behinderungen dadurch oftmals benachteiligt sind und sich nicht durchsetzen können (vgl. IPB, Z. 648-653; vgl. IPC, Z. 234-237). So zeigen beispielsweise die Erfahrungen der Jugendarbeitsassistenz, dass die „Konkurrenz (...) einfach riesengroß ist und (...) es ist

einfach ein riesen Pool da, ja auf den der Arbeitsmarkt zugreifen kann“ (IPC, Z. 234-237). Betrachtet man dahingehend den Arbeitsmarkt als eine Scheibe, wie dies die Arbeitsassistent tut, und geht man davon aus, dass „Menschen, die keine Behinderung haben, die eine super Ausbildung haben (...), die vielleicht auch nicht so besonders viel Geld verdienen wollen, also die auch eine sehr (...) devote Haltung haben, (...) von dieser Scheibe 80% Zugang [haben]“ (IPB, Z. 465-467), was Rückschlüsse daraus ziehen lässt, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt und der Konkurrenzkampf dort für Menschen mit Behinderungen noch härter und schwieriger ist. Denn „auf die wenigen oder auf die Stellen die es gibt, greifen immer mehr und mehr zu (...) [und es] wird immer härter selektiert“ (IPC, Z. 239-240). Auch der Jugendcoach schließt sich, im Hinblick auf Jugendliche mit Behinderungen, die sich gerade im Übergang von der Schule ins Berufsleben befinden, dieser Meinung an, nämlich dass die Lehrberufe weniger werden (vgl. IPD, Z. 258-260) und es häufig viel Konkurrenz gibt. Und genau das wird zum Problem, weil „manche Berufe einfach noch immer so beliebt sind (...) und da gibt es einfach nichts“ (IPD, Z. 263- 264). In diesem Kontext, so zeigt sich aus dem Interview mit der Jugendarbeitsassistent, ist in den letzten Jahren jene Entwicklung zu erkennen, dass die Betriebe mehr und mehr Selektionsmaschinerien auffahren, wobei die Jugendlichen durch Tests, Castings, Gruppendynamikprozesse, Praktika etc. aussortiert und abgeklärt werden, die aber ganz allgemein für Jugendliche, auch jene ohne Beeinträchtigung und die frisch aus der Schule kommen, nicht einfach zu bewältigen sind (vgl. IPC, Z. 164-171).

Oftmals bleibt für Jugendliche mit Behinderung, wenn keine Lehrstelle in einem Betrieb gefunden wird, nur eine überbetriebliche Lehre übrig. Dort, so berichtet die Berufsausbildungsassistent, sind die Jugendlichen aber von bestimmten Lehrberufen abhängig, da nur solche angeboten werden, wo es auch die entsprechenden Stellen gibt (vgl. IPA, Z. 76-80). Dementsprechend „können [sie] sich halt nicht immer den Lehrberuf aussuchen den sie haben [möchten]“ (IPA, Z. 69-70), was wiederum oftmals auch zum Problem wird, „weil (...) wenn es da schon sozusagen vorher (...) bei der Lehrberufsauswahl (...) in die falsche Richtung geht, ja dann ist das oft schwierig (IPA, Z. 72-74).

Wie das Ankerbeispiel und auch mehrere bereits erwähnte Textpassagen der Interviews veranschaulichen, werden einerseits die Arbeitsplätze bzw. die offenen Stellen weniger (vgl. IPC 239-240; vgl. IPD, Z. 258-260; vgl. IPF, Z. 153-155), andererseits verändert sich auch die Eigenschaft des Arbeitsmarktes, indem Berufe technischer, die Anforderungen höher und einfache Tätigkeiten immer weniger werden (vgl. IPC, Z. 417-420), was natürlich oftmals Menschen mit Behinderungen als erste zu spüren bekommen (vgl. IPF, Z. 154-155). In

diesem Kontext zeigt auch das Interview der Berufsausbildungsassistenz, dass man „gerade in den praktischen Berufen (...) ein bisschen ein technisches Wissen oder ein anderes [braucht]“ (IPA, Z. 354-355) und gerade dann, wenn bestimmte Anforderungen vorhanden sind, oder es sich um bestimmte Berufe handelt, wird es für viele wirklich ganz schwierig; dieselbe Erfahrung hat auch der Jugendcoach gemacht (vgl. IPA, Z. 355; IPB, Z. 301-302). Jedoch bringt jeder Beruf seine Herausforderungen mit sich und es gibt kaum Berufe, die nicht phasenweise stressig sind oder wo die Anforderungen so gering sind, dass es für viele wirklich auch passen würde (vgl. IPC, Z. 226-229), aber solche einfachen Arbeitsplätze bzw. Nischenarbeitsplätze gibt es kaum mehr (vgl. IPC, Z. 224). Denn viele derart einfacher Tätigkeiten wie Botendienste etc., die häufig gut erledigt werden können, fallen aufgrund der technischen Entwicklungen immer mehr weg und führen zu einer Reduzierung der Tätigkeitsfelder und somit auch zu einem Rückgang an Nischenarbeitsplätzen (vgl. IPF, Z. 185-188 u. 192-193). Dahingehend tut sich jedoch, so kann man dem Interview der Berufsausbildungsassistenz entnehmen, ein weiteres Problem auf, denn „gerade bei der Teilqualifizierung, da würde es um Nischenarbeitsplätze gehen“ (IPA, Z. 272) und dementsprechend werden auch die Möglichkeiten jener, die eine Teilqualifizierung im Rahmen einer integrativen Lehre absolviert haben, immer geringer am Arbeitsmarkt unterzukommen.

Abgesehen von sogenannten Nischenarbeitsplätzen müssen allgemein „einmal Jobs geschaffen werden (...). Also es (...) muss einmal Jobs geben“ (IPE, Z. 308), die auch den Anforderungen von Menschen mit Behinderung entsprechen und eventuell individuelle Bedürfnisse berücksichtigen, damit diesen auch die Möglichkeit der beruflichen Teilhabe geboten wird (vgl. IPE, Z. 311-312). Denn oftmals, so zeigt das Interview aus dem Bereich Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, sind nicht nur die Tätigkeiten ausschlaggebend dafür, warum Menschen mit Behinderungen nicht beruflich Fuß fassen können, sondern die Nicht-Anpassung, Nicht-Barrierefreiheit des Arbeitsplatzes bzw. des Gebäudes (vgl. IPE, Z. 285-288 u. 326-335). Denn wenn eine Person im Rollstuhl sitzt und nicht in das Gebäude kann, oder wenn mit einem Elektrorollstuhl das Büro nicht zugänglich ist (vgl. IPE, Z. 321-324), oder wenn „eine blinde Person rein körperlich in ein Gebäude hinein kann aber dann überhaupt keine Möglichkeit hat sich zu orientieren“ (IPE, Z. 327-328), dann kann die Person nicht arbeiten, da der Arbeitsplatz nicht ihren notwendigen Bedürfnissen entspricht.

Die Interviewpartner/innen weisen im Kontext dieser Unterkategorie auf einen stetigen Arbeitsplatzrückgang sowie einen Rückgang an Lehrstellen und ein Überangebot an

arbeitslosen Arbeitskräften hin. Auch Nischenarbeitsplätze, die oft von Menschen mit Behinderungen besetzt sind, fallen durch Veränderungen des Arbeitsmarktes weg. Dazu kommt, dass auch die Anforderungen, die an Arbeitnehmer gestellt werden, immer anspruchsvoller werden, was ein Problem für Menschen mit Behinderungen darstellt, da diese oftmals nicht in der Lage sind diese Anforderungen zu erfüllen.

6.2.3 Kategorie „Arbeitszeit“

Unter der Kategorie „Arbeitszeit“ werden Aussagen der Interviewpartner/innen zusammengefasst, die zeigen, dass das Beschäftigungsausmaß bzw. das Wochenstundenausmaß für viele Menschen mit Behinderungen ausschlaggebend sind, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Da die Interviewpartner/innen meistens von „Arbeitszeit“ sprechen, wurde auch die Kategorie so benannt, auch wenn damit eigentlich das Wochenstunden- bzw. Beschäftigungsausmaß gemeint ist.

„Also vielleicht ist es so, dass die eine oder andere behinderte Person keine Vollzeitstelle annehmen kann, weil sie es körperlich vielleicht nicht schafft, aber eine Teilzeitstelle – ahm dann sollte das halt auch gestaltet werden“ (IPE, Z. 312-315).

Aus den Interviews mit den Mitarbeiter/innen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen kann herausgelesen werden, dass die Arbeitszeit für viele Menschen mit Behinderungen oftmals jenes Kriterium ist, das der Erlangung oder der Aufrechterhaltung eines Arbeitsplatzes im Wege stehen kann; dies zeigt auch das obige Zitat.

Auch die Berufsausbildungsassistenz berichtet von diesem Problem im Hinblick auf die Lehrzeit eines Jugendlichen, denn bei vielen Lehrlingen mit einer Beeinträchtigung bzw. Behinderung sind die Arbeitszeit und die damit in Verbindung stehenden Ausfälle und Krankenstände ein großes Thema (vgl. IPA, Z. 287-289). Eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung oder auch die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten wäre für viele Menschen mit Behinderungen entlastend und sollte vom Arbeitgeber bedacht, gefördert und auch unterstützt werden (vgl. IPE, Z. 315-317). Dementsprechend berichtet die Berufsausbildungsassistenz, dass oft darum gekämpft werden muss, ein Teilzeitlehrverhältnis einzubringen (vgl. IPA, Z. 291-292), „weil das halt oft für den Lehrling sehr unterstützend wäre (...) und auch immer öfter gewünscht wird, (...) [aber] das ist halt ganz schwierig mit den gesellschaftlichen Anforderungen und oder auch mit der Wirtschaftskammer (...) zu vereinbaren“ (IPA, Z. 292-295). Jedoch auch die Betriebe stehen einem solchen

Teilzeitlehrverhältnis eher skeptisch gegenüber, da diese befürchten Nachteile daraus zu ziehen (vgl. IPA, Z. 297-299). Im Hinblick auf die Arbeitszeit kann aus dem Interview mit dem Jobcoach entnommen werden, dass das Wochenstundenausmaß für viele Menschen mit Behinderungen sehr entscheidend ist um einen Job auch langfristig zu erhalten (vgl. IPF, Z. 325-328). Denn oft sieht man, „dass es zu viel ist also, dass (...) die Person (...) [die Arbeit] schon gut erledigen kann aber am Donnerstag, Freitag ist die Luft draußen“ (IPF, Z. 321-322) und da ist die Aufrechterhaltung einer Anstellung nur durch eine Stundenreduktion möglich (vgl. IPF, Z. 322-323). „Wenn es möglich ist, dann machen wir das oft, dass wir sagen ein Tag mehr frei die Woche und dann funktioniert es einfach besser, die sind erholt, die Leistungsfähigkeit ist wieder da (...)“ (IPF, Z. 325-327). Ein wesentlicher Aspekt, der jedoch gegen eine Stundenreduktion spricht ist, dass eine Stundenreduktion Gehaltseinbußen der häufig ohnehin schon geringen Gehälter mit sich bringt, die für viele nicht tragbar sind (vgl. IPF, Z. 323-325). Deshalb wäre es in vielen Fällen besser und manchmal ist es tatsächlich möglich andere Regelungen zu finden, wie z.B. eine verlängerte Mittagspause, die eine Entlastung für den/die Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen bringt, ohne eine Stundenreduktion vornehmen zu müssen (vgl. IPF, Z. 332-335).

Anhand dieser Kategorie wird ersichtlich, dass die Arbeitszeit bzw. das Ausmaß der Wochenarbeitsstunden für Menschen mit Behinderungen oftmals zum Problem wird ein Arbeitsverhältnis zu beginnen oder dies langfristig aufrecht zu erhalten, da ein Beschäftigungsausmaß von 40 Stunden für manche Menschen auf Grund ihrer Behinderung nicht schaffbar ist.

6.2.4 Kategorie „Vorurteile, Fehleinschätzungen und negative Einstellung gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen von Seiten der Arbeitgeber/innen und Mitarbeiter/innen“.

Im Zuge dieser Kategorie werden die Vorurteile, Fehleinschätzungen und negativen Einstellungen der Arbeitgeber/innen und auch der Mitarbeiter/innen gegenüber der Einstellung bzw. Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aufgezeigt.

„Aber ich glaube auch, dass es bei behinderten Menschen noch einmal öfter vorkommt, weil man (...) [ihnen] nicht so schnell etwas zutraut und (...) die sich dann doppelt und dreifach beweisen müssen, dass sie etwas können“ (IPE, Z. 280-283).

Dass eine Vielzahl an Vorurteilen, Fehleinschätzungen und negativen Einstellungen sowohl von Arbeitgeber/innen als auch von (potentiellen) Arbeitskollegen/-kolleginnen vorhanden sind, die die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen deutlich herabsetzen, wird aus den geführten Interviews eindeutig ersichtlich (vgl. IPA, Z. 247-249; vgl. IPB, Z. 479-480; vgl. IPD, Z. 161 u. 163; vgl. IPF, Z. 145 u. 163-165). Dementsprechend, so berichtet die Jugendarbeitsassistenz, scheitert man oft schon beim Versuch Betriebe zu motivieren integrative Berufsausbildungen anzubieten, denn dabei stößt man auf Unmengen an Vorurteilen und Fehleinschätzungen. So z.B. haben viele sofort das Bild eines Rollstuhlfahrers im Kopf und gehen davon aus, dass jemand, der im Rollstuhl sitzt, niemals in einer Bank arbeiten könnte, da die dortigen Pulte zu hoch sind etc. oder jemand, der nach Sonderschullehrplan unterrichtet wurde, nicht eins und eins zusammenzählen kann (vgl. IPC, Z. 189-195). Was „oft passiert und was wir oft erleben ist halt, [so die Berufsausbildungsassistenz,] dass man da gegen harte Fronten kämpft, ja von allen möglichen Seiten, (...) weil dann oft die Belastungen dann im Vordergrund stehen und das Jammern dann aufgrund dessen und ahm oft auch (...) um die finanziellen Dinge geht ja, sozusagen der Lehrling [für den Betrieb] keinen Mehrwert bringt“ (IPA, Z. 231-237).

Obwohl es immer wieder Institutionen, Betriebe etc. gibt, die ihre Sollplätze erfüllen und Menschen mit Behinderungen einstellen und auch diese Komponente im Betrieb haben wollen und diese schätzen, so zeigen die Erfahrungen des Jobcoaches, dass es gerade für diese Zielgruppe in den letzten Jahren immer härter geworden ist, am Arbeitsmarkt Fuß fassen bzw. einen Arbeitsplatz langfristig erhalten zu können (vgl. IPF, Z. 155-158). Denn die Wirtschaftlichkeit bzw. Rentabilität spielt für Betriebe und deren Bereitschaft jemanden mit einer Behinderung einzustellen eine wesentliche und entscheidende Rolle (vgl. IPA, Z. 450 u. 452). Die Aussage, dass es „auch die Bereitschaft geben [muss] eine behinderte Person einzustellen, (...) [um] einfach einmal [zu] erfahren, dass das nichts Schlimmes ist, ja dass das eine Bereicherung ist für den ganzen Betrieb“ (IPE, Z. 309-311), lässt jedoch darauf schließen, dass die Bereitschaft Menschen mit Behinderungen einzustellen durch Vorurteile, Fehleinschätzungen und falsche Ansichten beherrscht wird (vgl. IPE, Z. 281-283). So zeigt auch das Interview mit der Jugendarbeitsassistenz, dass Betriebe sagen, „bei uns geht das nicht (...), das ist so ein stressiger Job, bitte suchen Sie mit dem Jugendlichen nach was anderem“ (IPC, Z. 225-226). Ähnliche Erfahrungen können aus dem Bereich der Berufsausbildungsassistenz berichtet werden, nach denen Betriebe dann eine Teilqualifizierung, die im Rahmen einer integrativen Lehre absolviert wurde, nicht

akzeptieren, weil da die Frage aufkommt, „was ist das, ist das ein vollwertiger Beruf oder nicht“ (IPA, Z. 274).

Oft aber sind Fehleinschätzungen von Seiten der Arbeitgeber/innen in Hinblick auf das Beschäftigungsverhältnis selbst und nicht auf die Leistungsfähigkeit der behinderten Person bezogen und für eine Nicht-Bereitschaft diese einzustellen verantwortlich. Denn es existiert bei manchen Arbeitgeber/innen nach wie vor der Mythos, dass „wenn jemand eine Behinderung hat, dann bringe ich den nicht mehr an“ (IPB, Z. 485-486). Und wenn eben Arbeitgeber/innen bzw. Betriebe schon von vornherein bestimmte Einstellungen haben, wenn man nicht einmal hineingelassen wird, so zeigt die Erfahrung der Berufsausbildungsassistenz, dann wird es schwierig diese für eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen positiv zu stimmen (vgl. IPA, Z. 247-249).

Auch wenn von Seiten der Arbeitgeber/innen oder Mitarbeiter/innen Vorurteile im Hinblick auf eine Einstellung bzw. Mitarbeit von Menschen mit Behinderungen existieren, so sind diese „sicher auch behinderungsabhängig (...), [so]dass Firmen sicher auch Vorurteile gegen gewisse Einschränkungen haben“ (IPF, Z. 277-278), denn „die Angst vor Neuem ist auf jeden Fall da“ (IPD, Z. 277); häufig mangelt es einfach nur an Informationen. Denn wie die Praxiserfahrungen des Jobcoaches offenbaren, sind „[d]ie Ängste der Kollegen (...) manchmal wirklich überraschend – also wo man gar nicht nachvollziehen kann, wie die Leute darauf kommen, dass so etwas passieren könnte. Also die haben schon Vorurteile die, wenn man sich ein bisschen einliest oder so, die gar nicht aufkommen würden“ (IPF, Z. 287-290). Ein weiterer Aspekt, der aus dem Interview mit dem Jobcoach hervorgeht und sich auf Fehleinschätzungen bzw. falsche Erwartungen bezieht, ist der, dass wenn man behinderten Menschen ihre Behinderung nicht ansieht, die Erwartungen der Kollegen/Kolleginnen höher und oftmals viel zu hoch sind, da für diese die Behinderung, sofern sie nicht sichtbar ist, auch nicht vorhanden ist (vgl. IPF, Z. 138-141). Dementsprechend haben Kollegen/Kolleginnen bei „jemand, wo man es vielleicht auch ja sieht (...) viel mehr Mitgefühl (...), wie bei einem Menschen der nur kognitiv eingeschränkt ist aber keinerlei Anzeichen dafür hat“ (IPF, Z. 141-143).

Aus dieser Unterkategorie wird ersichtlich, dass von Seiten der Arbeitgeber/innen häufig Vorurteile, Fehleinschätzungen und falsche Erwartungen z.B. in Bezug auf die Fähigkeiten von Personen mit Behinderungen vorhanden sind, welche die Bereitschaft diese im Betrieb aufzunehmen senken. Ebenso zeigt sich, dass auch häufig Vorurteile und falsche Erwartungen

von Seiten der Kollegen/Kolleginnen bestehen, die zum einen einer Arbeitsplatzterlangung und zum anderen einer Arbeitsplatzterhaltung im Wege stehen können.

6.2.5 Kategorie „ Möglichkeiten der Betriebe, Menschen mit Behinderungen anzustellen“

Aussagen, die darauf schließen lassen, dass die Möglichkeiten der Betriebe Menschen mit Behinderungen anzustellen begrenzt sind, werden in dieser Unterkategorie zusammengefasst.

„Also es gibt ganz ganz wenig Firmen, (...) die sich noch die Zeit nehmen können, die es sich überhaupt noch leisten können ahm auf jemanden, auf den man etwas mehr Rücksicht [nehmen muss,] (...) einzugehen“ (IPB, Z. 473-476).

Aus den geführten Interviews wird ersichtlich, dass die Möglichkeiten der Betriebe, Menschen mit Behinderungen anzustellen oftmals nicht gegeben sind und sich dahingehend eine Schwierigkeit oder Barriere auftut, die einer Beschäftigung dieser Zielgruppe häufig im Wege steht. Demensprechend – wie bereits das Ankerbeispiel aufzeigt – ist die Arbeitsassistentz davon überzeugt, dass die geringe berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt nicht ausschließlich daraus resultiert, „dass die Firmen nicht wollen, sondern sie können es sich einfach nicht mehr leisten“ (IPB, Z. 476-477). Auch aus dem Interview mit dem Jugendcoach wird ersichtlich, dass es oftmals ein nachvollziehbares Problem ist, dass auch wenn Personen gewisse Tätigkeiten selbstständig erledigen können, sie trotzdem in vielen Situationen Unterstützungen und Hilfestellungen benötigen (vgl. IPD, Z. 131-135). Auch wenn diese für den Betrieb „wirklich kaum etwas [kosten,] (...) gibt es da sogar noch einen Aufwand“ (IPD, Z. 138-139). Ähnliches ist auch dem Interview mit dem Jobcoach zu entnehmen, wobei von der Zeit als Ressource gesprochen wird, die es im Betrieb oftmals nicht gibt und sich niemand täglich die Zeit nehmen kann, Dinge öfter zu erklären oder Hilfestellungen zu geben (vgl. IPF, Z. 132-134). Dass die Größe des Betriebes ausschlaggebend dafür sein kann, ob ein Betrieb die Möglichkeit hat Personen mit mehr Unterstützungsbedarf oder Personen die mehr Aufmerksamkeit benötigen zu beschäftigen, wird aus mehreren Interviews ersichtlich. So zeigt die Erfahrung des Jugendcoaches, dass es sich kleine Firmen im Gegensatz zu größeren nicht leisten können Menschen, die mehr Bedarf an Aufmerksamkeit haben, einzustellen, da dabei ein erhöhter Aufwand entsteht, der nicht gewinnbringend ist (vgl. IPD, Z. 141-143). Oftmals ist es, so berichtet der Jugendcoach weiter, bereits bei Praktika oder beim Schnuppern so, dass Betriebe „sagen: `Nein das ist keine Hilfe (...), das ist eine totale Zeitressource, die dann wegfällt“

(IPD, Z. 146-147). Bei größeren Betrieben ist das eher möglich, aber die kleinen haben oftmals keine zeitlichen Ressourcen für so etwas (vgl. IPD, Z. 145-147). Auch das Interview mit der Berufsausbildungsassistenz bestätigt diese Aussage und veranschaulicht, dass die Größe der Betriebe zumeist ausschlaggebend dafür ist, ob Möglichkeiten und Ressourcen vorhanden sind Menschen mit Behinderungen anzustellen. So haben es laut Berufsausbildungsassistenz, „kleine Betriebe oft schwieriger (...) und (...) gemeindenahe oder staatsnahe Betriebe sehr viel einfacher“ (IPA, Z. 258-259) und können dahingehen Menschen mit Behinderungen mehr entgegenkommen (vgl. IPA, Z. 261).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Möglichkeiten der Betriebe, Menschen mit Behinderungen anzustellen eingeschränkt sind, da eine solche Beschäftigung mit Menschen mit Behinderungen für Betriebe einen erhöhten Aufwand bedeutet, der nicht ertragreich ist und den sich vor allem kleinere Betriebe nicht leisten können.

6.2.6 Kategorie „Förderungen und Ausgleichstaxe“

Diese Kategorie befasst sich mit der Effektivität von Förderungen sowie mit der Fragestellung, ob die Ausgleichstaxe Wirkung zeigt im Hinblick auf die Bereitschaft der Betriebe Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

„(...) da wäre vieles Andere vorher notwendig um den Arbeitsmarkt (...) ein bisschen mehr zu öffnen und das kann man nicht durch Förderungen, das kann man auch nicht durch die Ausgleichstaxe“ (IPB, Z. 497-499).

Im Hinblick auf die Effektivität von Förderungen zeigen sich unterschiedliche Meinungen. Es gibt sowohl Befürworter, die Förderungen für wirkungsvoll halten und einige, die nicht von deren Effektivität überzeugt sind. So zum Beispiel hat die Jugendarbeitsassistenz die Erfahrung gemacht, „dass Förderungen nicht viel zählen. (...) Teilweise, also gerade bei kleineren Betrieben, zieht das noch eher, aber es muss einfach immer alles passen“ (IPC, Z. 133-136). Aber auch Firmenchefs erwähnen gegenüber der Jugendarbeitsassistenz häufig, dass es wichtig ist, dass der Jugendliche einfach funktioniert (vgl. IPC, Z. 134-135).

In Anlehnung an das Ankerbeispiel erwähnt die Arbeitsassistenz an anderer Stelle, dass Arbeitgeber/innen in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen mehr Aufwand sehen und dass auch Förderungen dies nicht unbedingt ausgleichen (vgl. IPC, Z. 479).

Zeigen sich bei den Interviews Unterschiede im Hinblick auf die Effektivität von Förderungen, so ist hingegen der allgemeine Konsens, dass die Ausgleichstaxe keinerlei Wirkung zeigt (vgl. IPB, Z. 497-499; vgl. IPF, Z. 393-394; vgl. IPD, Z. 314-316). Der Jobcoach zum Beispiel sieht die Effektivität in Förderungen wie der Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe etc., die Ausgleichstaxe jedoch wird als nicht sehr wirkungsvoll gewertet (vgl. IPF, Z. 393-394). „Manche Firmen nehmen das gerne in Kauf und zahlen. Ich glaube auch im öffentlichen Bereich ist es immer wieder so (...) lieber das, als irgendwen aufnehmen“ (IPD, Z. 314-316), denn viele Betriebe sagen von Beginn an, „das tun wir uns nicht an, wir zahlen lieber unsere Strafen“ (IPD, Z. 306). Es gibt immer wieder Betriebe, so die Berufsausbildungsassistenz, die zwar Menschen mit Behinderungen anstellen, „die das wirklich nur machen auf Grund der Förderung oder weil sie müssen“ (IPA, Z. 215). Im Gegensatz zu diesen Aussagen, die die Effektivität von Förderungen bemängeln, ergibt sich aus dem Interview mit dem Jobcoach, dass die Ausgleichstaxe zwar zu niedrig ist und Betriebe das gerne in Kauf nehmen und bezahlen, Förderungen jedoch schon effektiv sind (vgl. IPF, Z. 387-388), „weil das sehr unterstützend [für den Betrieb] ist, wenn es eine Förderung gibt“ (IPF, Z. 410-411). Denn für viele Betriebe muss das Preis-/Leistungsverhältnis stimmen und wenn jemand nicht 100 Prozent bringen kann, aber für den Arbeitgeber auch nicht 100 Prozent kostet und man zusätzlich gute Förderungen bekommt, dann lässt sich eine Anstellung gut argumentieren (vgl. IPF, Z. 388-393). Ein weiterer Aspekt, der im Kontext dieses Interviews hervortritt ist das „Nicht-Wissen“ und das „Keinen-Durchblick-Haben“ der Betriebe bezogen auf die Förderungen. Für viele Betriebe ist dies alles sehr verwirrend und zugleich auch abschreckend und diese Tatsache steht einer Bereitschaft zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen oftmals im Weg (vgl. IPF, Z. 403-408). Abgesehen von den Förderungen für Betriebe müssen auch „die Förderungen für Menschen mit Behinderungen (...) noch einmal überdacht werden“ (IPE, Z. 394-395) denn oftmals ist es so, dass „wenn ein Jugendlicher mit einer schweren Behinderung zu Hause ist, ist es finanziell besser als wenn er arbeiten geht“ (IPD, Z. 244-245).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass im Bezug auf die Effektivität von Förderungen sowohl positive als auch negative Erfahrungen genannt werden. Im Gegensatz dazu sind sich die Interviewpartner/innen einig, dass die Ausgleichstaxe nicht die gewünschte Wirkung zeigt und Betriebe es eher in Kauf nehmen diese zu bezahlen, als Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

6.2.7 Kategorie „Unterstützungsangebote“

Die Unterkategorie „Unterstützungsangebote“ widmet sich den unterschiedlichen Unterstützungsangeboten, die zur Zeit vorhanden sind und Menschen mit Behinderungen dabei helfen soll, einen Arbeitsplatz zu erlangen oder diesen langfristig sicherzustellen.

„(...) so Leute wie ich, (...) wenn es da mehr gäbe, dann wäre auch mehr möglich, dann ist auch in der Wirtschaft mehr möglich“ (IPB, Z. 644-646).

Dieses Ankerbeispiel deutet darauf hin, dass die vorhandenen Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf deren berufliche Teilhabe zwar gut, jedoch zu wenige dieser Angebote vorhanden sind. Auch das Interview mit dem Jobcoach zeigt, „dass es von den Projekten her eigentlich ganz gut durchdacht ist. Es gibt vielleicht zu wenig Mitarbeiter in der beruflichen Integration, dass man das flächendeckend abdecken kann aber die (...) Ansätze (...), dass man zuerst die Arbeitsassistenz hat, dann das Jobcoaching“ (IPF, Z. 226-229) sind nicht schlecht. Wenn Menschen mit Behinderungen adäquate Unterstützungsmaßnahmen geboten und ihnen auch die zeitlichen Ressourcen dafür zur Verfügung gestellt bzw. geschaffen werden, ist, so die Berufsausbildungsassistenz, im Hinblick auf die berufliche Teilhabe mehr möglich (vgl. IPA, Z. 392-393). Grundsätzlich sind diese Unterstützungsmaßnahmen oder -angebote laut Jugendarbeitsassistenz eine gute Sache und können auch für die Betriebe sehr entlastend und unterstützend wirken (vgl. IPC, Z. 243-246). „Bei vielen Firmen zieht das, bei manchen Firmen ist das dann [jedoch] sogar eher so, dass die sagen, oh Gott da mischt sich ja wer ein“ (IPC, Z. 246-247), sind diesbezüglich also eher zurückhaltend und stehen dem skeptisch gegenüber (vgl. IPC, Z. 249).

Trotz vorhandener Unterstützungsangebote gibt es viele Menschen, „die entweder nicht zu uns finden, also die teilweise auch gar nicht wissen, dass es die Arbeitsassistenz gibt, oder die eh schon jede Hoffnung verloren haben (...) oder die vielleicht auch wo anders gelandet sind“ (IPB, Z. 593-596). Gerade bei Menschen, die aus sozial sehr armen Schichten kommen, so berichtet die Berufsausbildungsassistenz, ist das Wissen über die vorhandenen Unterstützungsangebote bzw. -möglichkeiten oft nicht vorhanden (vgl. IPA, Z. 402-404). Manchmal, so die Erfahrungswerte der Arbeitsassistenz, gelangt man an einen Punkt an dem man bei Menschen mit Behinderungen auf Grund ihres Defizits an Grenzen stößt und diese mit einer solchen Ressource schwer oder auch gar nicht unterstützt werden können (vgl. IPB, Z. 618-620).

Auch wenn aus den Interviews hervorgeht, dass die vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen zwar gut durchdacht und in vielen Fällen sehr effektiv sein können (vgl. IPA, Z. 392-393; vgl. IPB, Z. 644-646; vgl. IPC, Z. 243-246; vgl. IPF, Z. 226-229), existieren diesbezüglich bestimmte Ausschlusskriterien, die dem Erhalt einer angemessenen Unterstützung im Weg stehen. So z.B. „werden [sie] einfach strenger, du musst einfach schon mehr haben, dass du gestützt wirst (...) und es fallen dann wirklich wieder die durch das System durch, die eh schon benachteiligt sind“ (IPB, Z. 295-300). Dementsprechend können Menschen mit Behinderungen, die eine sehr geringe Pflegegeldstufe erhalten, beispielsweise keine persönliche Assistenz am Arbeitsplatz beantragen, was sich als großes Manko herausstellt (vgl. IPE, Z. 77-79). Erst „ab der Pflegestufe 3 (...), wenn es sehr gut (...) begründet ist und gut nachvollziehbar ist der Bedarf, kann man Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz über das Bundessozialamt (...) finanziert bekommen“ (IPE, Z. 71-75). Auch aus dem Interview mit dem Jobcoach geht hervor, dass in manchen Fällen eine Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz für den langfristigen Erhalt eines Arbeitsplatzes positiv gewesen wäre, aber einfach die Pflegestufe zu niedrig war, um eine solche zu beantragen (vgl. IPF, Z. 233-236). Ebenfalls gibt es bezogen auf die Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote immer eine Altersgrenze und dahingehend „gibt [es] so viele andere Dinge, die man da noch bräuchte damit diese Integration vielleicht doch (...) besser voran kommt und auch da fehlt es. Und da wird es auch immer weniger, leider“ (IPB, Z. 254-256). Genauso sollten weitere adäquate Regelungen und Unterstützungen geschaffen werden, die nicht mit Hürden verbunden sind, damit Menschen mit Behinderungen ihr Leben selber in die Hand nehmen können (vgl. IPE, Z. 405-407), denn wenn man in dieser Hinsicht so genau „nach den Vorgaben gehen würde, würden noch mehr Menschen auf der Strecke bleiben“ (IPB, Z. 310-311). Um jedoch die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu verbessern, wird mehr benötigt als die vorhandenen Integrationsprojekte, da es mit diesen alleine nicht getan ist (vgl. IPB, Z. 366-369).

Die Interviewpartner/innen bewerten die vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen sowohl positiv als auch negativ. Obwohl der Großteil das System an sich sehr gut findet, gibt es jedoch im Hinblick auf die Unterstützungsmaßnahmen Hürden, wie z.B. Altersgrenzen, zeitliche Befristungen und Zielgruppenzuordnungen, die der Effektivität dieser Unterstützungsmaßnahmen im Wege stehen.

6.3 Kategorie „Arbeitsmethoden, -tätigkeiten und -schritte der Mitarbeiter/innen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie deren Ziele und Vorteile“

In dieser sehr umfangreichen Kategorie wird die Arbeitstätigkeit mit all ihren Methoden, Tätigkeiten und Arbeitsschritten sowie deren Ziele und daraus resultierenden Vorteile zusammengefasst, die aus den Interviews der Mitarbeiter/innen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen hervortreten. Da die Tätigkeiten, Methoden und Arbeitsschritte eng miteinander verbunden und auch kaum trennbar sind und die Vorteile, die sich daraus und eigentlich nur aufgrund dieser ergeben, wird diese Kategorie nicht in Unterkategorien unterteilt, sondern nur in Abschnitten einer großen Kategorie beschrieben.

Im ersten Abschnitt wird auf die klar ersichtlichen Ziele und Vorteile eingegangen, welche aus den Interviews eindeutig als solche herauszulesen sind, während im zweiten Abschnitt auf die Arbeitsmethoden, -tätigkeiten und -schritte eingegangen wird, welche sich ebenso zielführend und vorteilhaft für Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf deren berufliche Teilhabe am Arbeitsmarkt auswirken können. Am Schluss dieser Kategorie wird dann noch genauer auf das Leisten von Überzeugungsarbeit sowie das Knüpfen von Kontakten und Kooperationen der Mitarbeiter/innen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen mit anderen Unterstützungsmaßnahmen, Betrieben etc. eingegangen, welche sich ebenfalls positiv auf die Arbeitsmarktchancen bzw. auf den langfristigen Verbleib am Arbeitsmarkt der zu untersuchenden Zielgruppe auswirkt.

„Das heißt, es geht immer um ausführende Tätigkeiten, nicht um inhaltliche, (...) [mit dem] Ziel (...), dass Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt, am ersten Arbeitsmarkt, (...) Fuß fassen können, (...) ja um ihnen die Möglichkeit (...) zu geben, so wie jede andere Person auch arbeiten gehen zu können“ (IPE, Z. 27-32).

Aus den Interviews wird ersichtlich, dass die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unterschiedliche Vorteile haben, die Menschen mit Behinderungen dabei unterstützen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder ein bestehendes Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten.

Dementsprechend bietet das Jugendcoaching, welches häufig die erste Instanz für Jugendliche mit Behinderungen ist, jenen Vorteil, dass Jugendliche dabei unterstützt werden, eine geeignete Berufswahl und dementsprechend passende Möglichkeiten bzw. Stellen zu finden (vgl. IPD, Z. 9-11 u. 114-115). So z.B. ist das „Ziel des Jugendcoaches darin zu sehen, dass wir versuchen herauszufinden was (...) die Interessen (...) von Jugendlichen [sind]“ (IPD, Z. 9-10), um fallweise selbst nach geeigneten Stellen oder Möglichkeiten zu suchen oder diese zur Arbeitsassistenz weiterzuleiten, die das dann mit den Jugendlichen erledigt (vgl. IPD, Z.

21 u. 335-336). Denn die Arbeitsassistenz kann als „Servicestelle für Menschen, die (...) Unzulänglichkeiten, Defizite ahm oder einfach besondere Bedürfnisse haben“ (IPB, Z. 75-76) und diese bei sämtlichen Schritten unterstützt, die für eine Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatz notwendig sind, gesehen werden (vgl. IPB, Z. 19-29). In diesem Kontext wird auch aus dem Interview der Jugendarbeitsassistenz, die die Jugendlichen vom Jugendcoaching übernimmt oder eventuell schon parallel zur Berufsorientierung während des Jugendcoachings einsteigt, ersichtlich, dass diese umfangreiche Unterstützungen leistet, die das berufliche Fußfassen dieser Zielgruppe fördert (vgl. IPC, Z. 21-29). So werden die Jugendlichen, die im „Sinne (...) [des] Bundessozialamtes ahm förderwürdig sind“ (IPC, Z. 24) einerseits bei der Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen, Lehrstellen bzw. integrativen Berufsausbildungen oder Praktikumstellen unterstützt, andererseits bekommen sie Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen oder werden auf Vorstellungsgespräche vorbereitet (vgl. IPC, Z. 275-285). In diesem Zusammenhang nimmt die Beziehungsarbeit bzw. ein Vertrauensverhältnis untereinander einen hohen Stellenwert ein, da man versucht sich der menschlichen Aspekte anzunehmen und diese zu berücksichtigen (vgl. IPB, Z. 31-33, vgl. IPC, Z. 275-277), „egal ob es um eine Erlangung oder einen Erhalt geht“ (IPB, Z. 34). Neben den Unterstützungsangeboten für Menschen mit Behinderungen oder jenen, die der Zielgruppe entsprechen, bietet die Arbeitsassistenz auch Firmen Beratungen an, wenn vor Ort Probleme auftauchen (vgl. IPB, Z. 82-85), was ebenfalls als Vorteil charakterisiert gesehen werden kann.

Ebenso können auch aus dem Interview mit der Berufsausbildungsassistenz einige Vorteile dieser Maßnahme erhoben werden, die veranschaulichen, dass dadurch die beruflichen Teilhabechancen von Jugendlichen oder jungen Erwachsenen am Arbeitsmarkt gesteigert werden können. Dementsprechend unterstützt die Berufsausbildungsassistenz junge Menschen mit Behinderungen dabei, eine integrative Berufsausbildung zu absolvieren und begleitet „sie von der Lehrvertragsanmeldung bis zur Lehrabschlussprüfung“ (IPA, Z. 23-24), vertritt bzw. verteidigt deren Rechte und Pflichten (vgl. IPA, Z. 114) und bietet Unterstützung „bei allen Dingen, die sozusagen der Bewältigung des Lehrberufes im Wege stehen“ (IPA, Z. 131-132). So z.B. werden bei Bedarf Lernunterstützungen oder andere Unterstützungsangebote organisiert und koordiniert, Förderangelegenheiten geregelt, Feststellbescheide ausgestellt, oder in Krisen werden die Lehrlinge zu diversen Stellen begleitet (vgl. IPA, Z. 123-125 u. 168-172). Ebenso kümmert sich die Berufsausbildungsassistenz darum, ob die Betriebe, die Lehrlinge ausgebildet haben, diese

übernehmen oder vermittelt diese im Falle einer Nicht-Anstellung an die Arbeitsassistentin zurück, die dann Unterstützung bei der Stellensuche etc. bietet (vgl. IPA, Z. 177-180).

Ähnlich wie die zuvor beschriebenen Maßnahmen, kann auch eine Persönliche Assistentin am Arbeitsplatz im Zuge einer Arbeitsplatzsicherung oder -erlangung, wenn z.B. ein Arbeitsplatz gesucht oder dieser überhaupt erst durch die Assistentinleistung möglich ist, in Anspruch genommen werden (vgl. IPE, Z. 89-92) und sowohl die Erlangung als auch die Sicherung eines Arbeitsplatzes fördern bzw. vorteilhaft beeinflussen. So zeigt das Interview, dass diese Assistentinleistung die berufliche Teilhabechance einer behinderten Person dahingehend unterstützen kann, da diese nämlich, „all das, was jemand aufgrund seiner Behinderung nicht selber machen kann, (...) [und] nicht Inhalt der Arbeit ist, [übernehmen kann]“ (IPE, Z. 21-24). Dies bedeutet „Menschen mit Behinderungen ah [werden] überall dort [unterstützt], wo die behinderte Person selbst aufgrund ihrer Behinderung (...) personelle Hilfe [braucht]“ (IPE, Z. 9-10), und dadurch werden ihre Chancen am Arbeitsmarkt erhöht (IPE, Z. 288-290). Ebenso wie aus dem Interview mit dem Jobcoach selbst, werden die Vorteile des Jobcoachings auch aus den Interviews mit der Arbeitsassistentin und der Berufsausbildungsassistentin ersichtlich, da dieses im Kontext dieser Maßnahmen häufig zum Einsatz kommt, um die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung zu unterstützen, zu fördern bzw. aufrecht zu erhalten (vgl. IPA, Z. 183-184; vgl. IPB, Z. 390-393). Dementsprechend unterstützt ein Jobcoach Menschen mit Behinderungen, die bereits ein Dienstverhältnis besitzen (vgl. IPF, Z. 7-8), wobei das „Ziel (...) immer [das ist], dass man das Dienstverhältnis auf Dauer sicherstellt – das heißt, dass sie im Job bleiben“ (IPF, Z. 11-12). Um ein Arbeitsverhältnis langfristig bzw. dauerhaft aufrecht zu erhalten, bietet der Jobcoach ein großes und vor allem sehr individuelles, auf die Bedürfnisse der behinderten Person zugeschnittenes Repertoire an Unterstützungen an (vgl. IPE, Z. 358-361). So z.B. „sind es oft Dinge wie [das] Üben der Tätigkeiten, (...) Arbeitsplatzbehelfe-Beschaffen, diese Dinge“ (IPF, Z. 19-21), aber „es ist ganz unterschiedlich, (...) ob man jetzt (...) mehrwöchige Entlastungsgespräche mit dem Chef führt, oder einfach einen Arbeitsplan erstellt, oder mit dem Kunden einen Wecker kaufen geht, damit er pünktlich ist, das (...) ist so eine große Bandbreite“ (IPF, Z. 359-361). Man sieht einfach, so zeigt die Erfahrung des Jobcoaches, man „kommt (...) hin, man hilft, man ist Unterstützung – es bringt was“ (IPF, Z. 370-371). Ein weiterer Vorteil des Jobcoachings liegt darin, dass es möglich ist, sofern nach den sechs Monaten und nach Ablauf eines Beobachtungszeitraumes keine Besserung bzw. langfristige Arbeitsplatzsicherung in Sicht ist, das Jobcoaching in Absprache mit dem

Sozialministeriumsservice wieder aufzunehmen und somit eine längerfristige Unterstützung, wenn ein Bedarf dafür vorhanden ist, auch möglich ist (vgl. IPF, Z. 229-233).

Im folgenden Abschnitt werden die Tätigkeiten, Arbeitsschritte und -methoden der Interviewpartner/innen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen beschrieben. Diese Tätigkeiten sind ebenfalls als Vorteile zu sehen, auch wenn diese nicht explizit als solche bezeichnet werden, da sie sich positiv auf das Fußfassen bzw. den langfristigen Verbleib von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt auswirken können.

„Also beibringen möchte ich jetzt gar nicht sagen, (...) [aber] da frage ich mich schon manchmal, (...) Leute die sieben, acht Jahre arbeitslos sind, (...) ja in allen möglichen Projekten waren und dann hat ihnen noch nie (...) wer gesagt: `Aber bitte waschen Sie sich einmal ordentlich, oder so können Sie nicht zum Vorstellungsgespräch gehen, oder machen Sie jetzt endlich einmal was mit Ihren Zähnen, oder waren Sie schon einmal bei Hautarzt“ (IPB, Z. 220-226).

In diesem Kontext berichtet die Arbeitsassistenz, „wir versuchen wirklich (...) das eher als Krisenmanagement zu verstehen (...) und ah versuchen hier ein bisschen Orientierung, mehr Klarheit [zu verschaffen] und im Zuge dessen (...) [die] Erlangung oder Erhaltung [eines Arbeitsplatzes zu fördern] (IPB, Z. 126-130). So z.B. müssen Menschen mit Behinderungen bevor diese auf den Arbeitsmarkt los gelassen werden häufig erst darauf vorbereitet und auch oftmals über deren Erscheinungsbild aufgeklärt werden wie auch das Ankerbeispiel zeigt, um diese für den Arbeitsmarkt attraktiver zu machen und deren Chancen zu erhöhen (vgl. IPB, Z. 231 u. 345-347). Ebenfalls zeigt sich im Hinblick auf eine Arbeitsplatzterlangung aus den Interviews mit der Arbeitsassistenz und dem Jugendcoach, dass häufig durch verschiedene Techniken vorerst einmal abgeklärt werden muss, wo jemand steht, was die Interessen und die Ziele sind, was dafür benötigt wird und ob dies auch tatsächlich realistisch ist (vgl. IPB, Z. 87-93; vgl. IPD, Z. 9-15). Denn gerade das Aufzeigen der Realität oder das Aufzeigen von realistischen Zielen kann für Menschen mit Behinderungen eine wichtige Ressource sein (vgl. IPB, Z. 202), „weil die schon oft teilweise sehr geschont werden, [oder] ah in irgendwelche Sachen hineingesteckt werden, nur damit sie halt beschäftigt werden und (...) man ihnen (...) nicht[s] sagen muss“ (IPB, Z. 204-206). Dementsprechend kann die Arbeitsassistenz als jene Ressource gesehen werden, die dieses unrealistische Hoffnung machen auf irgendetwas, z.B. auf einen Job der niemals kommt, oder dieses realitätsfremde Werten anderer Personen, Institutionen etc., aufbricht und Menschen mit Behinderungen dabei unterstützt, sich selbst

vernünftig einzuschätzen und dahingehend wieder neue Ressourcen entwickeln zu können (vgl. IPB, Z. 314-322 u. 355-338).

Auch im Rahmen einer integrativen Lehre in Form einer Teilqualifizierung ist das Abstecken von Zielen, die im Laufe dieser individualisierten Ausbildung erreicht werden sollen, so die Berufsausbildungsassistenz, von großer Bedeutung, da diese Ziele sowohl für die Jugendlichen oder jungen Erwachsenen als auch für die Betriebe passend bzw. zu schaffen sein müssen (vgl. IPA, Z. 27-29). Treten Schwierigkeiten, Probleme etc. auf, die einer Erreichung des Ziels bzw. dem Lehrabschluss im Wege stehen, werden diese „besprochen ja und (...) man [fährt] halt mit Unterstützungsangeboten vor“ (IPA, Z. 380-382), indem man verstärkt Nachhilfe macht, einen Jobcoach hinzuzieht oder sonstige Unterstützungsmaßnahmen wie Förderungen etc. in die Wege leitet und diese koordiniert (vgl. IPA, Z. 123-125 u. 382-384). Auch der Jobcoach, der oftmals als Unterstützungsangebot hinzugezogen wird, berichtet, dass das Aufzeigen bzw. das gemeinsame Erarbeiten von realistischen Zielen der erste wichtige Schritt ist, um ein Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten bzw. zu sichern. So werden beim Jobcoaching vorab die Ziele und die Möglichkeiten geklärt, bevor die Arbeit im Betrieb beginnt, die Arbeitgeber/innen und die Kollegen/Kolleginnen kennengelernt werden und vor Ort erhoben wird, was getan werden muss bzw. welche Probleme bzw. Schwierigkeiten vorhanden sind (vgl. IPF, Z. 61-64). Erst dann werden, so der Jobcoach, „Interventionen gesetzt und man schaut (...) [in] eine[r] Evaluationsphase, (...) ob die jeweilige Intervention gefruchtet hat“ (IPF, Z. 66-68). Wenn nicht, wird ein neues Ziel definiert oder man begibt sich auf die Suche nach einer besser geeigneten Tätigkeit oder man versucht, wenn nichts anderes möglich ist, die Wochenarbeitsstunden zu reduzieren (vgl. IPF, Z. 68-70 u. 330).

Eine Ähnlichkeit, die aus den Interviews der Arbeitsassistenz, der Jugendarbeitsassistenz und dem Jobcoach ersichtlich ist, ist die Entwicklung eines Plan B, wenn eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt scheitert oder ein Arbeitsverhältnis nicht aufrechterhalten werden kann.

So berichtet die Jugendarbeitsassistenz, dass, da es nicht möglich ist alle zu vermitteln, es versucht wird für die, die nicht vermittelt werden konnten, einen guten Platz nach der Schule zu finden (vgl. IPC, Z. 31-33). In diesem Kontext gehört die Entwicklung eines Plan B, wenn die Vermittlung nicht funktioniert, zum allgemeinen Arbeitsablauf, indem einfach nach einem guten Platz, einem Qualifizierungs- oder Nachreifungsprojekt, einem weiteren freiwilligen Schuljahr etc. gesucht wird, welches angestrebt wird, wenn keine Vermittlung in den Arbeitsmarkt erreicht werden kann (vgl. IPC, Z. 286-298). Auch die Aussage der Arbeitsassistenz, dass „wir in andere Integrationsdienste sehr gut hineinschauen können und

auch (...) dort auch diese Problematiken erkennen [und] (...) wenn wir sehen, wir kommen außen gar nicht dazu, dann setzen wir uns halt sehr ein, dass er zumindest einmal [irgendwo] hinein schnuppern kann“ (IPB, Z. 384-389), lässt darauf deuten, dass wenn die Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis etc. nicht gelingt, ein Plan B – gewissermaßen als Überbrückung – erarbeitet wird. Eine solche Maßnahme die häufig gemacht wird und sozusagen als Plan B bezeichnet werden kann, wenn bei Menschen mit Behinderungen Probleme und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz auftauchen, die nicht dauerhaft mit Hilfestellungen und anderen Unterstützungen ausgeglichen werden können, wir auch aus dem Interview mit dem Jobcoach ersichtlich. So berichtet der Jobcoach, dass eine Arbeitszeit- bzw. Wochenarbeitsstundenreduzierung eine Maßnahme ist, die häufig gesetzt wird (vgl. IPF, Z. 330), denn wenn man merkt, „dass jemand die Tätigkeiten nicht mehr schafft, weil er stark überfordert ist, dann macht man eben eine Stundenreduktion (...), weil es muss ja für alle tragbar sein, auch für das Arbeitsumfeld und nicht nur für die Kundinnen“ (IPF, Z. 380-382). Ebenfalls wird in solchen Fällen, „wo man auch hinkommt und sieht, dass es eigentlich von den Tätigkeiten (...) noch klappt, aber dass der Kunde komplett erschöpft ist schon und dass es nicht mehr passt, (...) die Pension ein[geleitet], weil es für beide mehr bringt“ (IPF, Z. 340-344). Hierbei kann also eine Stundenreduktion bzw. eine Einleitung der Pension als Plan B charakterisiert werden, der dann Anwendung findet, wenn keine anderen Unterstützungsmaßnahmen oder Möglichkeiten vorhanden sind, die einen Arbeitsplatz auf Dauer sichern.

Im folgenden letzten Abschnitt wird nochmals genauer auf die Tätigkeiten der Interviewpartner/innen eingegangen, nämlich auf das Leisten von Überzeugungsarbeit sowie auf das Knüpfen von Kontakten und das Bilden von Kooperationen mit unterschiedlichen Partnern/Partnerinnen und Institutionen oder auch das Hinzuziehen von weiteren unterstützenden Dienstleistungen, welche sich ebenfalls positiv auf die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt auswirken.

„Also man kann (...) als Jugendcoach eh noch ein bisschen (...) so als Schaltstelle oder so helfen, aber trotzdem ist es schwierig, weil ich muss auch überall (...) an[rufen], wie jeder andere auch, und sag[en]: ‚Bitte wäre es nicht möglich (...) und dafür bekommen sie dann oben, [ich] weiß nicht was‘“ (vgl. IPD, Z. 277-281).

In den Interviews zeigt sich, dass sich das Einsetzen für Menschen mit Behinderungen und der Versuch, Möglichkeiten und Optionen der beruflichen Teilhabe zu eröffnen bzw. zu fördern, sowie das Leisten von Überzeugungsarbeit für die Beschäftigung von Menschen mit

Behinderungen in Betrieben, als Schritte dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bezeichnet werden können, die die Teilhabechancen der Zielgruppe positiv verbessern können.

So geht aus dem Interview mit der Arbeitsassistenz hervor, dass sie „als Brückenbauer in (...) den ersten Arbeitsmarkt, zweiten Arbeitsmarkt, in eine Qualifizierung“ (IPB, Z. 178-179) etc. gesehen werden können und dabei die „Lobbyisten oder die Verbündeten [sind], ja die sich dann für (...) jemanden stark machen“ (IPB, Z. 182). Dementsprechend versucht die Arbeitsassistenz Betriebe von den Vorteilen bzw. der Vertretbarkeit einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu überzeugen und diese auf deren soziales Engagement anzusprechen (vgl. IPB, Z. 501-506). In diesem Kontext, so berichtet die Arbeitsassistenz, hat diese „auch den Auftrag (...), mehr oder weniger als Dolmetscher in den Firmen zu fungieren“ (IPB, Z. 170-171) und als Vertrauensperson der Arbeitsuchenden die Betriebe über deren Bedürfnisse aufzuklären und zugleich Argumente für eine Beschäftigung dieser Zielgruppe hervorzubringen (vgl. IPB, Z. 171-176). Auch aus dem Interview mit der Jugendarbeitsassistenz und dem Jugendcoach wird der Einsatz ersichtlich, den diese für Jugendliche mit Behinderungen leisten, um deren berufliche Teilhabechancen und -möglichkeiten zu fördern, indem sie versuchen Betriebe zu finden und diese davon zu überzeugen Jugendliche mit Behinderungen einzustellen oder integrative Lehrausbildungsplätze für diese Zielgruppe bereitzustellen (vgl. IPC, Z. 26-28; vgl. IPD, Z. 155-156). Ähnliches ist auch aus dem Interview mit der Berufsausbildungsassistenz ersichtlich, die als „Drehscheibe zwischen diesen ganzen Beteiligten“ (IPA, Z. 109) und als Partner/in des integrativen Lehrlings fungiert und zwischen Schule, Betrieb und Lehrling vermittelt (vgl. IPA, Z. 109-112). Dementsprechend versucht auch die Berufsausbildungsassistenz nach weiteren beruflichen Möglichkeiten etc. zu suchen und Betriebe davon zu überzeugen, dass eine Anstellung von Menschen mit Behinderungen „sehr viele positive Seiten haben kann (...) und eine große Bereicherung sein kann und (...) nicht die Behinderung im Vordergrund steht – die (...) für den Betrieb [oft auch] nicht sichtbar [ist] – ja sondern dass man die ahm Vorteile, die das Ganze [für den Betrieb] haben kann, (...) in den Vordergrund stellt“ (IPA, Z. 227-231).

Abschließend wird aus dieser sehr umfangreichen Kategorie ersichtlich, dass die Methoden, Tätigkeits- und Arbeitsschritte der Mitarbeiter/innen der im Zentrum dieser Untersuchung stehenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, um deren Ziele zu erreichen – nämlich Menschen mit Behinderungen dabei zu unterstützen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen bzw.

dort langfristig zu verbleiben – ein sehr breites Repertoire an Unterstützungen bieten. Demzufolge wird die Zielgruppe, abhängig von der Maßnahme, dessen Angebot und Ziel, bei sämtlichen Schritten, die notwendig sind um einen Arbeitsplatz zu erhalten, die vom Finden eines Berufsbildes, über das Schreiben von Bewerbungsschreiben und das Üben von Bewerbungsgesprächen bis hin zur Suche nach Möglichkeiten und offenen Stellen reichen betreut und unterstützt. Auch im Zuge einer Arbeitsplatzzerhaltung oder -sicherung bieten die Maßnahmen umfangreiche Unterstützungen an, die diese vorteilhaft beeinflussen. So werden auftauchende Schwierigkeiten, Probleme und Barrieren, die ein bereits bestehendes Arbeits- oder Lehrverhältnis gefährden, erhoben und versucht durch Interventionen zu beseitigen bzw. auszugleichen. Die Interviews zeigen deutlich, dass das Suchen nach bzw. der Einsatz neuer Möglichkeiten für diese Zielgruppe ebenso wie das Knüpfen von Kontakten und Bilden von Kooperationen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen untereinander sowie zu Betrieben, Dienstleistungen und anderen Institutionen etc. ebenso als wesentlicher Vorteil dieser Maßnahmen bezeichnet werden muss, der die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen maßgeblich beeinflussen kann und dies auch tut.

7 Diskussion der Analyse- und Untersuchungsergebnisse

Wie bereits aus dem theoretischen Teil dieser Arbeit ersichtlich wird, existieren zahlreiche Einflussfaktoren bzw. Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren, die die beruflichen Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt beeinflussen. Daraus resultiert auch die Tatsache, dass diese Zielgruppe im Vergleich zu Personen ohne Behinderungen länger und häufiger von Erwerbs- bzw. Arbeitslosigkeit betroffen ist und oftmals ohne gezielte Unterstützungsmaßnahmen kaum Chancen haben am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen bzw. dort langfristig zu verbleiben (vgl. Fasching 2012, S. 48; vgl. Doose 2007b, S. 169).

Im Kapitel 4.2 wurden bereits zahlreiche Ursachen bzw. Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren, die die Situation für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt erschweren, dargestellt, wobei diese teilweise mit jenen ident sind, die aus den im Kontext dieser Arbeit geführten Interviews der Mitarbeiter/innen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen erhoben wurden. Sowohl die Barrieren, Schwierigkeiten und Probleme, die im Zuge der Literaturrecherche gewonnen wurden, als auch jene die sich aus den Interviews herauskristallisiert haben, können sich einerseits auf die Person selbst bzw. verallgemeinert

auf Menschen mit Behinderungen, als auch andererseits auf die Umwelt beziehen, die dann die Chancen am Arbeitsmarkt unterzukommen oder die Chancen dort langfristig zu verbleiben maßgeblich beeinflussen.

7.1 Kategorie „Personenbezogene Einflussfaktoren bzw. Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren“

Wirft man nun einen Blick auf jene Einflussfaktoren bzw. Barrieren, Probleme und Schwierigkeiten, die auf die behinderte Person bezogen sind und im Sinne der ICF Gegebenheiten, Lebenshintergründe, Lebensstile etc. beschreiben (vgl. DIMDI/WHO 2005, S. 22), so werden einige Gemeinsamkeiten zwischen jenen, die aus der Literatur gewonnen wurden und jenen die die Interviews ergeben ersichtlich. Zählen im Sinne der ICF wie bereits erwähnt sämtliche Aspekte und Gegebenheiten eines Menschen, „die nicht Teil ihres Gesundheitsproblems oder -zustandes sind“ (ebd., S. 22), so wird in dieser Untersuchung die Art und das Ausmaß der Behinderung als personenbezogen betrachtet, da dies unmittelbar in Verbindung mit der Person steht und sich dementsprechend auf die Teilhabechancen auswirken kann.

Im Hinblick auf das (Aus-)Bildungsniveau von Menschen mit Behinderungen zeigen die Ergebnisse der Literaturrecherche, dass ein niedriges (Aus-)Bildungsniveau die beruflichen Chancen von Menschen mit Behinderungen beeinflusst (vgl. BMASK 2009, S. 158). Ebenso weisen auch die Ergebnisse der Interviews darauf hin, dass die (Aus-)Bildung von Menschen mit Behinderungen eine wichtige Rolle bei der Arbeitsplatzsuche spielt und sich auf diese wesentlich auswirkt. Dementsprechend kann ein niedriges (Aus-)Bildungsniveau von Menschen mit Behinderungen als wesentliches Problem bzw. als große Barriere im Hinblick auf das Erlangen eines Arbeitsplatzes am ersten Arbeitsmarkt gesehen werden. In diesem Kontext, so zeigen die Interviews, spielt auch die Tatsache, dass diese Zielgruppe oftmals nicht den Zugang zu der selben (Aus-)Bildung erfährt wie Menschen ohne Behinderungen und ebenso jenes Faktum, dass Ausbildungen, die häufig absolviert werden, im Vergleich zum Ausbildungsniveau nicht behinderter Personen oftmals als „nicht ausreichend“ eingestuft werden, eine ausschlaggebende Rolle, die sich negativ auf die Teilhabechancen dieser Zielgruppe auswirkt.

Dieser Aspekt, dass Menschen mit Behinderungen immer wieder einen eingeschränkten Zugang zu (Aus-)Bildung haben, der dann auch dazu führt, dass diese Zielgruppe geringere

Teilhabechancen besitzt, zeigt sich ebenso in theoretischen Ergebnissen. In diesem Kontext wird auf die Art und das Ausmaß der Behinderung bzw. Beeinträchtigung eingegangen, die, so zeigt die Literatur, eine nicht unbedeutende Rolle im Hinblick auf Exklusionsrisiko am (Aus-)Bildungssektor und daraus resultierend am allgemeinen Arbeitsmarkt einnehmen (vgl. Niehaus 2006, S. 181; vgl. Häußler et al. 1996, zit. n. Wansing 2005, S. 84).

Auch aus den Interviews der Mitarbeiter/innen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wird ersichtlich, dass die Art und das Ausmaß sowie die Sichtbarkeit einer Behinderung bzw. Beeinträchtigung die beruflichen Teilhabechancen beeinflussen können. Dementsprechend ist es möglich aus einigen Interviews herauszulesen, dass das Berufsspektrum für manche Behinderungen einfach größer ist als z.B. für jemanden mit einer intellektuellen Behinderung. Ebenso wird anhand der Interviews wie auch aus den Ergebnissen der Literaturrecherche ersichtlich, dass oft eine Wechselwirkung, zwischen der Art und dem Ausmaß der Behinderung und anderen Schwierigkeiten, Problemen und Barrieren, wie z.B. einem geringen Zugang zu (Aus-)Bildung, einer Nicht-Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen oder einem Rückgang an Nischenarbeitsplätzen, vorhanden ist.

Neben einem geringen (Aus-)Bildungsniveau, das zu Problemen, Schwierigkeiten und Barrieren am Arbeitsmarkt führen kann, sind oft auch, wie zuvor dargestellt die Art und das Ausmaß einer Behinderung ausschlaggebend dafür, ob und inwiefern die Behinderung im Hinblick auf die berufliche Teilhabe zum Problem wird.

Neben diesen beiden Aspekten können auch das Geschlecht sowie die Herkunft eines behinderten Menschen, wie die Interviews teilweise veranschaulichen, ein Aspekt sein, der das Fußfassen am Arbeitsmarkt schwieriger und problematischer gestaltet. So zeigen Aussagen der Interviewpersonen, auch wenn diese eher allgemein zu betrachten und nicht ausschließlich auf Menschen mit Behinderungen bezogen sind, dass die Herkunft und das Geschlecht als beeinflussende Komponenten der beruflichen Teilhabechancen bezeichnet werden können, da Frauen allgemein weniger berufliche Möglichkeiten als Männer besitzen. Die Erkenntnisse der theoretischen Auseinandersetzung, dass Frauen im Gegensatz zu Männern mit Behinderung, bedingt durch Vorurteile, strukturelle Bedingungen und Rollenbilder, oft ungleiche Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt besitzen und Frauen mit Behinderung im Vergleich zu Männern ohne Behinderung hinsichtlich deren beruflichen Teilhabe doppelt – aufgrund des Frau-Seins und aufgrund der Behinderung – benachteiligt werden (vgl. Vieweg 2011, S. 169; vgl. Fasching 2008, S. 44f), bestätigen die Interviewergebnisse. Ebenso wie das Geschlecht können sich auch die Herkunft, die Kultur und die Religion eines Menschen problematisch auf die beruflichen Teilhabechancen

auswirken. Denn wie besonders aus dem Interview mit dem Jugendcoach ersichtlich wird, sind Vorurteile der Arbeitgeber/innen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund keine Seltenheit und die Tatsache, dass zu einem Migrationshintergrund noch eine Behinderung hinzukommt führt zu einer doppelten Benachteiligung. Handelt es sich bei der behinderten Person mit Migrationshintergrund um eine Frau, so verdreifacht sich deren Exklusionspotential am Arbeitsmarkt, wie das Ergebnis der Literaturrecherche zeigt (vgl. Fasching 2004, S. 362f; vgl. Fasching/Niehaus 2004, S. 2).

Ähnlich wie das Geschlecht und die Herkunft einer behinderten Person können auch deren Alter, Lebens- und Berufserfahrung ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt positiv oder negativ beeinflussen. Dementsprechend veranschaulichen die Aussagen, die in dieser Kategorie zusammengefasst werden, dass ein geringes Alter, wenig Lebenserfahrung oder auch die Tatsache, dass jemand wenig oder überhaupt keine Berufserfahrung aufweisen kann, zum Problem werden kann, da Arbeitgeber/innen erfahrungsgemäß Leute bevorzugen, die nicht zu jung sind und bereits Lebens- und Berufserfahrungen gesammelt haben. Ebenso zeigt vor allem das Interview mit dem Jobcoach, dass das Alter nicht nur im Rahmen einer Arbeitsplatzzerlangung ausschlaggebend sein, sondern auch im Hinblick auf eine langfristige Arbeitsplatzzerhaltung Schwierigkeiten bzw. Probleme hervorrufen kann, da Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Beeinträchtigung oftmals schneller an Leistungsfähigkeit, Konzentration etc. abbauen als Menschen ohne Behinderung.

Abgesehen von diesen eben genannten Einflussfaktoren, die zu Problemen, Schwierigkeiten und Barrieren hinsichtlich der beruflichen Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen führen können, sind oftmals – auch wie die Interviews erkennen lassen – geringe soziale Kompetenzen, eine unangebrachte Haltung und Einstellung, ein unangemessenes Auftreten sowie ein ungepflegtes Erscheinungsbild ausschlaggebend dafür, dass ein Arbeitsplatz entweder nicht erlangt oder nicht langfristig aufrechterhalten wird. Aus den Interviewergebnissen wird ebenfalls ersichtlich, dass es den Jugendlichen aber auch Erwachsenen, die in den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen Unterstützung suchen, besonders häufig an sozialen Kompetenzen fehlt – und diese Defizite können sich, vor allem wenn diese mit den Umweltbedingungen kollidieren, negativ auf die beruflichen Teilhabechancen der betroffenen Personen auswirken. Diese häufig fehlenden oder mangelhaft entwickelten sozialen Kompetenzen, wie Teamfähigkeit, Arbeits- und Lernmotivation, Arbeitsdisziplin und Umgang mit Konflikten, nehmen ebenso in der Literatur einen hohen Stellenwert ein, der ein berufliches Fußfassen am Arbeitsmarkt oder eine langfristige Arbeitsplatzzerhaltung fördert (vgl. Eglseer et al. 2008, S. 84). Neben den sozialen

Kompetenzen, der Haltung, Einstellung und dem Auftreten wird auch das Erscheinungsbild als Komponente genannt, die die berufliche Teilhabechance am Arbeitsmarkt beeinflussen kann, da gerade dieses, wie Beispiele aus der Praxis zeigen, diesbezüglich hilfreich sein kann. Im Zuge der Interviews wird ebenfalls ersichtlich, dass Menschen mit Behinderungen häufig längere Zeit benötigen um Tätigkeiten zu lernen bzw. zu erledigen, und oftmals liegt genau darin das Problem oder die Schwierigkeit, die einer beruflichen Teilhabe im Wege steht. In diesem Kontext spielt Zeit eine wesentliche Rolle, da diese aber häufig nicht gegeben ist. Da es für die Betriebe jedoch oft nicht möglich ist der behinderten Person genügend Zeit zur Verfügung oder dieser eine unterstützende Kraft zur Seite zu stellen, haben Menschen mit Behinderungen aufgrund deren Leistungsfähigkeit meist sehr geringe Chancen am Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Auch im Hinblick auf die Erhaltung eines Arbeitsplatzes, sofern ein solcher bereits vorhanden ist, wird die Zeit, die diese Zielgruppe häufig benötigt um Tätigkeiten zu lernen und auszuführen, oftmals dann zum Problem, wenn sich Tätigkeiten ändern oder den Bereich des Möglichen übersteigen. Ebenso zeigt sich, dass geringe kommunikative oder organisatorische Fähigkeiten, d.h. wenn eine Person nicht mit anderen Personen sprechen kann und will oder Angst hat zu telefonieren, oder wenn sie nicht in der Lage ist sich und gewisse Tätigkeitsschritte selbst zu organisieren, als Schwierigkeiten gesehen werden, die bezüglich einer Anstellung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes problematisch sein können und oft ein KO-Kriterium für viele Betriebe sind.

Im Zuge der Interviews wird ersichtlich, dass Menschen mit Behinderungen häufig geringe Berufswahlkompetenzen bzw. -fähigkeiten besitzen und ebenso ihre Möglichkeiten nicht richtig einschätzen können. Die Praxiserfahrungen der Interviewpartner/innen zeigen demnach, dass Menschen mit Behinderungen häufig unrealistische und inadäquate Vorstellungen bezüglich deren beruflichen Möglichkeiten und Chancen haben, indem ihre Berufswünsche und Berufsmöglichkeiten stark auseinanderdriften. Diese Fehleinschätzungen und die oftmals zu hohen Erwartungen an deren berufliche Zukunft bzw. das Festhalten an spezifischen Berufsvorstellungen führen dann nicht selten zu einem nicht bzw. nur schwer realisierbaren Berufswunsch.

Im Vergleich zu den theoretischen Erkenntnissen, wo diese Probleme, Barrieren und Schwierigkeiten wie langsames Arbeiten und Lernen, geringe Kommunikationsmöglichkeiten oder auch fehlende oder mangelhaft entwickelte soziale Kompetenzen als Faktoren erkannt und benannt werden, die die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt einschränken, nehmen diese, wie zumindest den Eindruck erweckt, in den Interviewergebnissen einen höheren Stellenwert ein. Denn werden diese sogenannten

Störfaktoren im Kontext der Literaturrecherche eher als Konsequenzen betrachtet, die sich aus anderen Problemen, Schwierigkeiten oder Barrieren, wie z.B. dem geringen (Aus-)Bildungsniveau etc. ergeben (vgl. Fasching 2012, S. 50f; vgl. Eglseer et al. 2008, S. 83f; vgl. Fasching 2004, S. 365), so können diese, aufgrund der Interviewergebnisse als ausschlaggebende Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren im Hinblick auf die berufliche Teilhabe betrachtet werden, auch wenn sie durchaus mit anderen Faktoren in Wechselwirkung stehen können.

7.2 Kategorie „Umweltbezogene Faktoren bzw. Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren“

Neben den zahlreichen personenbezogenen Faktoren sowie Problemen, Schwierigkeiten und Barrieren, die sich wie sich oben zeigt, auf die Person mit Behinderung selbst beziehen bzw. durch diese beeinflusst werden, so beziehen sich die umweltbezogenen Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren auf Umweltfaktoren bzw. werden durch diese verursacht. So werden im Sinne der ICF jene Einflussfaktoren sowie Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren als umweltbezogen bezeichnet, die außerhalb des Menschen liegen, aber dessen Teilhabechancen am Arbeitsmarkt negativ beeinflussen können. In diesem Kontext zählen neben dem sozialen Umfeld, in dem sich die behinderte Person befindet, auch Organisationen und Dienste bezüglich der Arbeitswelt, Gesetze, Vorschriften, Regeln, Mobilitätsbarrieren, Einstellungen etc. zu jenen Faktoren, die Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren in Bezug auf die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen verursachen können (vgl. DIMDI/WHO 2005, S. 21f).

Aus den Auswertungen der Interviews geht deutlich hervor, dass sich das Umfeld einer behinderten Person negativ auf deren beruflichen Werdegang auswirken kann. So schildern die Interviewpartner/innen, dass das Umfeld von Menschen mit Behinderungen ein wesentlicher Faktor ist, der die beruflichen Teilhabechancen am Arbeitsmarkt und den dortigen Verbleib erheblich beeinflusst. Dementsprechend kann ein engagiertes (familiäres) Umfeld den beruflichen Werdegang einer behinderten Person positiv beeinflussen, während ein Umfeld, das keine Unterstützung und positive Beeinflussung bietet, sich negativ darauf auswirkt und demnach sogar als Barriere bezeichnet werden kann. Ebenso spielen in diesem Kontext das Bildungsniveau und der finanzielle Background des Umfeldes häufig eine ausschlaggebende Rolle, da diese eine Arbeitsplatzerlangung sowie einen langfristigen

Verbleib am Arbeitsmarkt sowohl positiv als auch negativ beeinflussen können. Vor allem im Hinblick auf das familiäre Umfeld als einflussreiche Komponente weisen die Erkenntnisse der Interviews einige Gemeinsamkeiten mit jenen der Literaturrecherche auf. So z.B. wird auch in der Literatur das familiäre Umfeld und hierbei speziell die Familiengröße, die Form des Zusammenlebens, die Wohnverhältnisse sowie die finanzielle Situation und der Bildungsstand der Familie als Komponenten beschrieben, die einen unterstützenden oder negativ beeinflussenden Beitrag zum Erwerb oder Erhalt eines Arbeitsplatzes leisten können (vgl. Fasching 2004, S. 362).

Neben dem sozialen Umfeld eines Menschen mit Behinderung können auch andere umweltbezogene Probleme, Schwierigkeiten bzw. Barrieren vorhanden sein und entstehen, die einem Fußfassen am ersten Arbeitsmarkt bzw. einem dauerhaften Verbleib dort entgegenwirken. In diesem Kontext zeigen die Ergebnisse der Interviews deutlich, dass arbeitsmarkt- bzw. arbeitsplatzspezifische Barrieren, Schwierigkeiten oder Probleme oft dazu führen, dass Menschen mit Behinderungen keinen Arbeitsplatz finden oder einen solchen nicht langfristig behalten können. Dementsprechend weisen die Interviews, auf einen stetigen Arbeitsplatzrückgang sowie einen Rückgang an Lehrstellen und ein Überangebot an arbeitslosen Arbeitskräften hin. Auch Nischenarbeitsplätze, die oft von Menschen mit Behinderungen besetzt sind, fallen durch Veränderungen des Arbeitsmarktes häufig weg, indem die Anforderungen immer höher bzw. die Tätigkeiten immer technischer werden, was für Menschen mit Behinderungen zumeist ein Problem darstellt, da diese die hohen Anforderungen und Erwartungen häufig nicht erfüllen können. Hierbei ist eine Verbindung zu den Ergebnissen der theoretischen Auseinandersetzung möglich, da auch aus dieser ersichtlich wird, dass der ständig wachsende wirtschaftliche Druck eines Unternehmens, die Produktivität und Effizienz möglichst kostengünstig zu steigern, und die technischen Entwicklungen der heutigen Zeit eine Wegrationalisierung von Arbeitsplätzen hinterlassen, die einfache Tätigkeiten bieten und sich dementsprechend vor allem für Menschen mit schwereren Behinderungen eine große Lücke an Beschäftigungsmöglichkeiten auftut (vgl. Stöpel 2005, S. 22ff). Neben diesen Aspekten und der Tatsache, dass allgemein wenige Arbeitsplätze vorhanden sind, sind diese auch häufig für Menschen mit Behinderungen unpassend, da entweder der Arbeitsplatz selber oder das Gebäude, in dem sich dieser befindet, nicht barrierefrei bzw. an die spezifischen Bedürfnisse angepasst sind. Dementsprechend kann aus den Interviews zusammenfassend deutlich herausgelesen werden, dass die momentane Arbeitsmarktlage für Menschen mit Behinderungen eher schwierig und problematisch

einzuschätzen ist, da viele Barrieren vorhanden sind, die sich negativ auf deren Teilhabechancen auswirken.

Ein weiteres Problem bzw. eine weitere Schwierigkeit oder Barriere, die einer Arbeitsplatzerlangung oder -aufrechterhaltung häufig im Wege steht, ist die zu hohe Arbeitszeit bzw. ein zu hohes Ausmaß der Wochenarbeitsstunden. In diesem Kontext weisen die Interviewergebnisse darauf hin, dass die Arbeitszeit bzw. das Wochenstundenausmaß einer Vollzeitbeschäftigung für viele Menschen mit Behinderungen oftmals jenes Kriterium ist, das sowohl einer Erlangung oder der Aufrechterhaltung eines Arbeitsplatzes im Wege stehen kann. Auch im Hinblick auf Berufsausbildungen spielt das Wochenstundenausmaß eine wesentliche Rolle und kann gegebenenfalls zum Problem werden, das die Absolvierung eines Lehrabschlusses negativ beeinflusst; dies veranschaulicht das Interview mit der Berufsausbildungsassistenz. Jedoch ist eine Reduktion der Wochenarbeitsstunden, durch die ein/e Arbeitnehmer/in mit Behinderung entlastet wird und dementsprechend ein Arbeitsverhältnis aufrecht erhalten werden könnte, oftmals nicht möglich, da deren Verdienst ohnehin schon eher gering ist und demnach weitere Gehaltseinbußen verursachen würde, was das Interview mit dem Jobcoach zeigt.

Dies lässt wiederum darauf schließen, dass die Arbeitszeit bzw. ein zu hohes Wochenstundenausmaß für viele Menschen mit Behinderungen zum Problem wird, da für diese oftmals eine Vollzeitbeschäftigung nicht möglich ist bzw. nicht zu schaffen wäre, aber eine Teilzeitbeschäftigung zu viele finanzielle Einbußen mit sich bringt.

Ganz deutlich geht aus den Ergebnissen der Interviews hervor, dass sehr oft Vorurteile, Fehleinschätzungen oder negative Einstellungen der Arbeitgeber/innen vorhanden sind, die zu einer Nicht-Bereitschaft, Menschen mit Behinderungen in ihren Betrieb aufzunehmen, führt. In diesem Kontext handelt es sich häufig um Vorurteile und Fehleinschätzungen in Bezug auf die Fähigkeiten einer Person. Aber auch die Einstellung, dass ein/e Angestellte/r mit Behinderung für den Betrieb keinen Mehrwert bringt und nicht nützlich sein kann, wirkt sich ganz offensichtlich problematisch auf die Teilhabechancen dieser Zielgruppe aus. Abgesehen davon, dass die Wirtschaftlichkeit bzw. Rentabilität, die aber oftmals falsch eingeschätzt wird, für Betriebe eine ausschlaggebende Rolle spielt jemanden mit Behinderung einzustellen, sind gelegentlich auch Fehleinschätzungen im Hinblick auf das Beschäftigungsverhältnis selbst oder ein Mangel an Informationen, z.B. in Bezug auf Kündigungen dieser Personengruppe etc., für eine Nicht-Beschäftigungsbereitschaft entscheidend. Neben diesen Fehleinschätzungen etc. kann auch die Nicht-Akzeptanz von Berufsausbildungen wie z.B. die Nicht-Akzeptanz einer Teilqualifizierung als Barriere herausgefiltert werden, die die

Teilhabechancen beeinflussen. Vergleicht man diese Ergebnisse mit jenen Problemen, Schwierigkeiten und Barrieren der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, die aus der Literatur ersichtlich sind, werden Gemeinsamkeiten ersichtlich. So wird in diesem Kontext die Nicht-Bereitschaft behinderte Menschen einzustellen sowie die Nicht-Bereitschaft Ausbildungsplätze bereitzustellen, die oft durch falschen Ansichten oder Fehleinschätzungen der Arbeitgeber/innen, wie z.B., dass Menschen mit Behinderungen nicht kündbar sind, weniger Leistung erbringen, keine Qualifikationen besitzen, nicht selbstständig arbeiten können und eine Einstellung teure Umbauarbeiten verursachen würde, beeinflusst wird, als wesentliche Barriere der beruflichen Teilhabechancen dieser Zielgruppe bezeichnet (vgl., Fasching/Pinetz 2008, S. 28; vgl. Petz 2008, S. 48ff). Auch die Nicht-Akzeptanz einer Teilqualifizierung, die sich im Rahmen der Literaturrecherche als Barriere der beruflichen Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen herausgestellt hat (vgl. Fasching/Felkendorff 2007, S. 95), kann durch die Erfahrungen der Mitarbeiter/innen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, wie die Interviewergebnisse zeigen, bestätigt werden.

Ebenfalls können die Interviewerkenntnisse, dass nicht nur bei den Arbeitgeber/innen, sondern auch von Seiten der (potentiellen) Kollegen/Kolleginnen häufig Vorurteile, Fehleinschätzungen und negative Einstellungen vorhanden sind, die eine Anstellung bzw. einen langfristigen Arbeitsplatz erhalten schwierig gestalten, durch Ergebnisse der Literatur, die ebenfalls auf das Vorhandensein von integrationsskeptischen Mitarbeiter/innen in Betrieben hinweisen (vgl. Fasching/Pinetz 2008, S. 35), festgemacht werden.

Auch wenn aus den Untersuchungsergebnissen zu erkennen ist, dass aufgrund der bestehenden Vorurteile, Fehleinschätzungen und negativen Einstellungen viele Betriebe nicht bereit sind Menschen mit Behinderungen anzustellen, so zeigen die Interviewergebnisse, dass die Möglichkeiten der Betriebe Menschen mit Behinderungen anzustellen oftmals nicht gegeben sind und sich dahingehend eine Schwierigkeit oder Barriere eröffnet, die einer Beschäftigung dieser Zielgruppe am ersten Arbeitsmarkt häufig im Wege steht. Betrachtet man die Aussagen der Interviewpartner/innen, so geht deutlich hervor, dass die Größe des Betriebes ausschlaggebend dafür sein kann, ob ein solcher die Möglichkeit bzw. die Ressourcen hat Personen mit mehr Unterstützungsbedarf oder Personen, die mehr Aufmerksamkeit benötigen zu beschäftigen. In diesem Sinne wird ebenso ersichtlich, dass kleine Firmen oftmals keine Ressourcen dafür besitzen und es sich dementsprechend nicht leisten können jemanden als Mitarbeiter/in einzustellen, der/die mehr Aufmerksamkeit benötigt, da dabei ein erhöhter Aufwand entsteht, der nicht gewinnbringend ist. Größere Betriebe oder gemeindenaher bzw. staatsnahe Betriebe, so zeigt das Interview mit der

Berufsausbildungsassistenz, besitzen dahingehend oftmals mehr Ressourcen, die eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eher ermöglichen.

Wie aus der Literatur hervorgeht, kann die Nicht-Bereitschaft von Seiten der Betriebe Menschen mit Behinderungen einzustellen, oftmals auf ein mangelhaftes Wissen über die Rechtslage bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sowie über finanzielle Förderungen und Unterstützungsangebote zurückgeführt werden (vgl. Fasching/Pinetz 2008, S. 35). Diese Annahme kann vor allem durch Erfahrung des Jobcoaches bestätigt werden, die zeigt, dass Arbeitgeber/innen oftmals nicht wissen welche Förderungen sie bekommen können, wenn sie eine/n Mitarbeiter/in mit Behinderung beschäftigen oder die Förderlandschaft nicht durchschauen, da es für einen Laien nicht immer ganz verständlich ist, welche Förderungen beantragt werden können. Allgemein können jedoch in Bezug auf die Effektivität von Förderungen keine eindeutigen Ergebnisse gewonnen werden, da positive und negative Meinungen der Interviewpartner/innen vorhanden sind, die nicht darauf schließen lassen, dass z.B. Förderungen für Betriebe zu gering sind etc., wodurch eine Barriere im Hinblick auf die beruflichen Teilhabemöglichkeiten zu erkennen wäre. Im Gegensatz dazu wird aus den Interviewergebnissen eindeutig ersichtlich, dass die Ausgleichstaxe kaum bis gar keine Wirkung zeigt, da diese als zu niedrig erachtet wird und Betriebe das Bezahlen dieser Ausgleichstaxe eher in Kauf nehmen, als eine Mitarbeiter/in mit Behinderung zu beschäftigen.

Neben den bereits erwähnten Problemen, Schwierigkeiten und Barrieren, die die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt beeinflussen können, weisen Studien und Befragungen, die im Zuge des theoretischen Teils behandelt werden, darauf hin, dass die von dieser Zielgruppe häufig benötigten Unterstützungsangebote, um beruflich Fuß zu fassen oder einen Arbeitsplatz aufrecht zu erhalten, nur begrenzt vorhanden sind bzw. oftmals nicht ausreichen, da diese meist eine zeitliche Begrenzung haben (vgl. Fasching 2012, S. 48; vgl. Fasching/Koenig 2012, S. 89; vgl. Koenig/Pinetz 2009, S. 42f). Dementsprechend kann ein unzureichendes, mangelhaftes Angebot an Unterstützungsmaßnahmen etc. als Barriere der beruflichen Teilhabechancen dieser Zielgruppe bezeichnet werden, was aber aus den Erkenntnissen der Interviews nicht zu hundert Prozent bestätigt werden kann. Denn ähnlich wie die Ergebnisse im Hinblick auf die Effektivität von Förderungen für Betriebe zeigen, bewerten die Interviewpartner/innen die vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen sowohl positiv als auch negativ. Obwohl der Großteil der Interviewpartner/innen das System bzw. das Angebot an Unterstützungsmaßnahmen positiv bewertet und der Meinung ist, dass Betriebe dadurch sehr entlastet und unterstützt werden können, gibt es vielleicht zu wenige

Mitarbeiter/innen dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen um den Bedarf flächendeckend abzudecken. Dennoch zeigt sich, dass in Bezug auf die Unterstützungsmaßnahmen selbst Hürden wie z.B. Altersgrenzen, zeitliche Befristungen und Zielgruppenzuordnungen vorhanden sind, die der Effektivität dieser Unterstützungsmaßnahmen im Wege stehen.

7.3 Kategorie „Arbeitsmethoden, -tätigkeiten und -schritte der Mitarbeiter/innen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie deren Ziele und Vorteile“

Betrachtet die Ergebnisse der Interviews im Hinblick auf Vorteile der im Zentrum dieser Untersuchung stehenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, und geht man der Frage nach, inwiefern diese die beruflichen Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen beeinflussen können, so könnte die Antwort lauten: „Durch ein umfangreiches Beratungs- und Unterstützungsangebot, das die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt und durch Mitarbeiter/innen, die diesen Personen bei sämtlichen Schritten, die für das Erlangen und Aufrechterhalten eines Arbeitsplatzes oder einer Berufsausbildung am ersten Arbeitsmarkt notwendig sind, unterstützend bzw. beratend zur Seite stehen“.

Wie auch aus dem theoretischen Teil der Arbeit ersichtlich wird, sind diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen häufig miteinander vernetzt bzw. teilweise, mit Ausnahme der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz, aufeinander aufbauend. Dementsprechend werden die Vorteile der einzelnen Maßnahmen nicht pro Maßnahme zusammengefasst, sondern sozusagen als Einheit betrachtet, da z.B. das Jugendcoaching häufig die erste Instanz darstellt und dementsprechend bereits wesentliche Vorarbeit leistet, indem mit den Jugendlichen bereits deren berufliche Interessen abgeklärt werden und eventuell bereits nach passenden Stellen gesucht wird. Allgemein geht aber aus den Interviews der Mitarbeiter/innen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen deutlich hervor, dass diese ein sehr umfangreiches Repertoire an Unterstützungen bieten und sämtliche Methoden, Tätigkeits- und Arbeitsschritte jenes Ziel verfolgen – nämlich Menschen mit Behinderungen dabei zu unterstützen, am ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen bzw. dort langfristig zu verbleiben oder eine Berufsausbildung zu absolvieren. Demzufolge wird die Zielgruppe – abhängig von der Maßnahme, deren Angebot und Ziel – bei sämtlichen Schritten, die notwendig sind um einen Arbeits- bzw. Berufsausbildungsplatz zu erhalten, die vom Finden eines Berufsbildes über das Schreiben von Bewerbungsschreiben und das Üben von Bewerbungsgesprächen bis hin zur Suche nach Möglichkeiten und offenen Stellen reichen,

betreut und umfangreich unterstützt. Auch im Zuge einer Arbeitsplatzzerhaltung oder -sicherung bieten die Maßnahmen umfangreiche Unterstützungen an, die diese vorteilhaft beeinflussen. So werden auftauchende Schwierigkeiten, Probleme und Barrieren, die ein bereits bestehendes Arbeits- oder Lehrverhältnis gefährden, erhoben durch Interventionen zu beseitigen bzw. auszugleichen versucht. In diesem Kontext wird häufig auf das Jobcoaching zurückgegriffen, wobei ein Jobcoach direkt im Betrieb der behinderten Person zur Seite steht und sämtliche Schritte plant und in die Wege leitet, damit ein Arbeitsverhältnis langfristig bestehen bleibt bzw. damit diese Person eine „optimale und nachhaltige Inklusion (...) im Berufsleben“ (BSB 2013f, S. 5) erfährt. Auch die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz ist, auch wenn diese nicht unmittelbar zu den „Beruflichen Assistenzen“ zählt, wie dies im Kapitel 2.3.3 erwähnt wird, von großer Bedeutung, was sich jedoch vor allem aus dem Interview mit dem Jobcoach zeigt, da diese Assistenzdienstleistung für eine Erhaltung und auch Erlangung eines Arbeitsplatzes häufig notwendig ist. Und zwar deswegen, weil eine Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, wie einerseits das Interview mit der Mitarbeiterin der Assistenzdienstleistungs-Servicestelle zeigt als andererseits auch aus dem theoretischen Teil dieser Arbeit hervorgeht, Unterstützung beim Suchen bzw. Erlangen als auch bei der Erhaltung eines Arbeitsplatzes bietet, indem Tätigkeiten am Arbeitsplatz durch die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz abgedeckt werden, die eine behinderte Person aufgrund ihrer Behinderung selbst nicht erledigen kann. Neben den bereits erwähnten Maßnahmen werden bei Bedarf auch z.B. im Hinblick auf eine integrative Berufsausbildung Lernhilfen oder andere Unterstützungsangebote hinzugezogen die einer Aufrechterhaltung dienen bzw. diese positiv beeinflussen. Außerdem werden Menschen mit Behinderungen im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme bei sämtlichen organisatorischen bzw. bürokratischen Dingen unterstützt, wenn es z.B. um das Beantragen von Förderungen, Beihilfen oder sonstigen Notwendigkeiten geht, die für eine Erlangung und Aufrechterhaltung eines Arbeitsplatzes oder einer Lehrstelle unbedingt notwendig sind. Dementsprechend schaffen die vorhandenen Maßnahmen bzw. die Mitarbeiter/innen dieser Maßnahmen „ein sicheres Fundament für die berufliche Zukunft und damit für ein selbstbestimmtes, erfülltes Leben“ (BSB 2013c, S. 4). Ein weiterer Vorteil der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, der die Teilhabechancen dieser von Menschen mit Behinderungen wesentlich beeinflussen kann, liegt darin, dass die Mitarbeiter/innen sich für diese Zielgruppe einsetzen und nach neuen Möglichkeiten suchen. Dahingehend treten diese offensiv an Betriebe heran und versuchen diese zu einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu bewegen bzw. versuchen sie davon zu überzeugen, dass diese Komponente im Betrieb durchaus auch Vorteile haben

kann und eine vorhandene Behinderung nicht unbedingt ausschlaggebend dafür sein muss, dass diese Person keine gute Arbeit leistet. Einen weiteren wesentlichen Part, den viele diese Unterstützungsmaßnahmen, die alle auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruhen, leisten, ist jener, dass diese auch für die Betriebe selbst Angebote wie z.B. Beratungen und Unterstützungen, wenn diese eine/n Mitarbeiter/in mit Behinderung anstellen möchten, anbieten und diese über rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen einer solchen Beschäftigung etc. informieren.

Allgemein zeigt sich, dass das Knüpfen von Kontakten und das Bilden bzw. das Suchen von Kooperationen, das, wie die Interviews veranschaulichen, zum täglichen Brot der Mitarbeiter/innen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gehört, ebenso die beruflichen Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen erhöhen. Denn wie besonders das Interview mit der Arbeitsassistentin zeigt, sind Kontakte zu Betrieben etc. wesentlich, da ohne Kontakte eine Vermittlung kaum möglich ist. Dieses Knüpfen und Bilden von Kooperationen und Kontakten zu anderen arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsmaßnahmen, Institutionen, Dienstleistungen oder zur Wirtschaft kann also als besonders hilfreich in Bezug auf ein Fußfassen am Arbeitsmarkt beschrieben werden. In diesem Zusammenhang fungieren die Maßnahmen, wie aus den Interviewergebnissen deutlich wird, als Schaltstelle, Drehscheibe oder auch als Brückenbauer, da diese stets das Ziel verfolgen, die Türen in den ersten Arbeitsmarkt für jene Zielgruppe zu öffnen, die es ohne Unterstützung oftmals nicht schafft oder, wie die Kapitel zuvor zeigen, sehr benachteiligt ist.

8 Resümee

Bezieht man nun abschließend die Untersuchungsergebnisse auf die Forschungsfrage dieser Masterarbeit – die lautet: *„Auf welche Schwierigkeiten, Barrieren oder Probleme stoßen Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt bzw. welche Einflussfaktoren stehen den Teilhabechancen negativ gegenüber und inwiefern können arbeitsmarktpolitische Maßnahmen diese beeinflussen?“* – so kann diese anhand der Untersuchungsergebnisse in zwei Teilen beantwortet werden.

Bezieht man die Ergebnisse dieser Arbeit auf den ersten Teil der Fragestellung, in der nach Einflussfaktoren bzw. Schwierigkeiten, Barrieren oder Problemen gefragt wird, die der beruflichen Teilhabe dieser Zielgruppe im Wege stehen können, kann folgende Antwort daraus abgeleitet werden:

Menschen mit Behinderungen stoßen in der Praxis, wie die Erfahrungen der Mitarbeiter/innen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen bestätigen, auf zahlreiche Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren oder auf spezifische Einflussfaktoren, die eine berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt erheblich beeinflussen. Neben personenbezogenen Einflussfaktoren bzw. Problemen, Schwierigkeiten und Barrieren die unmittelbar auf die behinderte Person selbst bezogen sein können, existiert auch eine Vielzahl an umweltbezogenen Einflussfaktoren bzw. Problemen, Schwierigkeiten und Barrieren die von der Umwelt beeinflusst oder verursacht werden und teilweise miteinander in Verbindung stehen bzw. sich gegenseitig beeinflussen. In diesem Sinne können ein niedriges (Aus-)Bildungsniveau, eine geringe Berufserfahrung, eine geringe Berufswahlkompetenz oder eine eingeschränkte Fähigkeit die eigenen Berufsmöglichkeiten abzuschätzen, ein niedriges oder zu hohes Alter, fehlende soziale Kompetenzen, eine unangebrachte Haltung und Einstellung, ein ungepflegtes Erscheinungsbild oder ein langsames Lernen und Arbeiten zu jenen Faktoren bzw. Problemen, Schwierigkeiten oder Barrieren gezählt werden, die neben dem Geschlecht und der Herkunft sowie der Art und dem Ausmaß der Behinderung direkt mit der behinderten Person selbst in Verbindung stehen und davon ausgehend deren Teilhabechancen beeinflussen. Im Gegensatz dazu können das soziale Umfeld, der Rückgang an Lehrstellen, Arbeitsplätzen und Nischenarbeitsplätzen, das Überangebot an Arbeitskräften, die Nicht-Barrierefreiheit eines Arbeitsplatzes sowie ein unangemessenes Ausmaß an Wochenarbeitsstunden neben den Vorurteilen und Fehleinschätzungen der Arbeitgeber/innen als auch der Mitarbeiter/innen, der Nichtakzeptanz von Ausbildungen von Seiten der Arbeitgeber/innen als auch die Nicht-Effektivität von Förderungen und anderen Maßnahmen,

einem unzureichendem Angebot an Unterstützungsmaßnahmen sowie den eingeschränkten Möglichkeiten von Betrieben zu jenen Einflussfaktoren bzw. Problemen, Schwierigkeiten und Barrieren gezählt werden, die durch die Umwelt beeinflusst bzw. verursacht werden und dem Fußfassen am Arbeitsmarkt oder dem langfristigen Verbleib dort im Weg stehen.

Dementsprechend kann gesagt werden, dass Menschen mit Behinderungen auf eine Vielzahl an Einflussfaktoren bzw. Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren stoßen, die sich teilweise wechselseitig aufeinander beziehen und deren berufliche Teilhabemöglichkeiten und Chancen am Arbeitsmarkt negativ beeinflussen.

Eine positive Beeinflussung dieser Möglichkeiten und Chancen, so zeigt sowohl die theoretische als auch die empirische Untersuchung, kann durch die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bzw. deren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen erfolgen. In diesem Sinne kann im Bezug auf den zweiten Teil der Forschungsfrage, die danach fragt, inwiefern diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, wie das Jugendcoaching, die Arbeits- und Jugendarbeitsassistentz, die Berufsausbildungsassistentz, das Jobcoaching und die Persönliche Assistentz am Arbeitsplatz, die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt positiv beeinflussen können, folgendermaßen beantwortet werden:

Durch ein umfangreiches Beratungs- und Unterstützungsangebot, welches die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt und diesen bei sämtlichen notwendigen Schritten zur Verfügung steht, um einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zu erlangen bzw. zu erhalten oder eine Berufsausbildung zu absolvieren, kann die Teilhabechancen dieser Zielgruppe positiv beeinflussen. In diesem Kontext können die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen durch ihr umfangreiches Repertoire an individuell ausgerichteten Unterstützungen, die mehr oder weniger versuchen diese vorhandenen Probleme, Schwierigkeiten und Barrieren zu überwinden, zu beseitigen oder zu durchbrechen, ein Stück weit Ausgleich schaffen, der sich durchaus positiv auf die beruflichen Chancen am ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen auswirken kann.

9 Ausblick

Eine berufliche Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Behinderungen von großer Bedeutung, da diese zu jener Personengruppe zählen, die potentiell von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedroht sind und eine Teilhabe am Arbeitsmarkt für sie „weitreichende Chancen der Kompetenzentwicklung, des persönlichen Wachstums und vor allem der sozialen Integration eröffnet“ (Pinetz/Koenig 2009, S. 186). Betrachtet man jedoch aktuelle Arbeitsmarktstatistiken, aktuelle Forschungsarbeiten oder aber auch aktuelle Medienberichte, so zeigt sich, dass diese Zielgruppe am ersten Arbeitsmarkt nach wie vor massiv benachteiligt und unterrepräsentiert ist obwohl in Österreich bereits eine große Bandbreite an arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsmaßnahmen vorhanden ist. Wie auch schon zu Beginn dieser Arbeit erwähnt bedeutet das nicht, dass diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wirkungslos sind, sondern verdeutlicht nochmals die hohe Abhängigkeit dieser Zielgruppe von Unterstützungsmaßnahmen, die Türen in den Arbeitsmarkt öffnen bzw. den dortigen Verbleib sichern (vgl. BSB 2013, S. 12f; vgl. Fasching/Koenig 2010, S. 4). Dementsprechend kann ein Ausbau dieser Maßnahmen, die Möglichkeiten suchen bzw. eröffnen und Überzeugungsarbeit hinsichtlich einer Beschäftigung in Betrieben leisten, eventuell die Zahl der arbeitslosen oder jener Menschen mit Behinderungen, die in einer sogenannten Behindertenwerkstätte für wenig Lohn arbeiten, senken.

Literatur

- Aichele, V. (2010): Das Recht auf inklusive Bildung gemäß Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention: Inhalt und Wirkung. In: Hinz, A.: Auf dem Weg zur Schule für alle: Barrieren überwinden – inklusive Pädagogik. Marburg: Lebenshilfe-Verlag. S. 11-21.
- AMS (2014): Arbeitsmarkt & Bildung. Jahr 2013. URL: http://www.ams.at/_docs/001_am_bildungJahr2013.pdf [Stand: 12.03.2014].
- AMS (2013): Arbeitsmarktlage 2012. Wien: AMS Österreich. URL: http://www.ams.at/_docs/001_jb2012.pdf [Stand:03.01.2014].
- Beck, U. (2003): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Bieker, R. (2005): Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration. In: Bieker, R. (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Kohlhammer, S. 12-24.
- Biewer, G. (2009): Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik. Bad Heilbrunn: Julius Klinghardt.
- BIZEPS (2013): Die Handlungsempfehlungen der UNO im Rahmen der Staatenprüfung. URL: http://www.bizeps.or.at/downloads/CRPD-C-AUT-CO-1_de.pdf [Stand: 12.10.2013].
- BMASK (2014): Der Arbeitsmarkt im Jahr 2013. URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/0/6/CH2128/CMS1267519204835/der_arbeitsmarkt_im_jahr_2013.pdf [Stand: 30.03.2014].
- BMASK (2014b): Der Arbeitsmarkt in Österreich im Jahr 2013 URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/6/5/CH2783/CMS1388651537005/arbeitsmarkt_jahr_2013.pdf [Stand: 12.03.2014].

BMASK (2013a): BABE – Österreich 2014-2017. Behinderung – Ausbildung – Beschäftigung. Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm. URL: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/8/1/4/CH2092/CMS1387447284153/babe_2013_neu_kompl.pdf [Stand: 29.12.2013].

BMASK (2013b): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2012/2013. URL: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/6/7/CH2124/CMS1249976411510/jugend_und_arbeit_2013_deutsch.pdf [Stand: 10.01.2014].

BMASK (2013c): Der Arbeitsmarkt im Jahr 2012. URL: http://www.dnet.at/elis/dokumente/Der%20Arbeitsmarkt%20im%20Jahr%202012_24062013.pdf [Stand: 03.01.2014].

BMASK (2012): Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. URL: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/4/9/CH2092/CMS1359980335644/nap_web.pdf [Stand: 11.09.2013].

BMASK (2011a): Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm BABE 2012 und 2013. URL: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/1/6/2/CH2092/CMS1325579366642/babe_2012-2013.pdf [Stand: 12.09.2013].

BMASK (2011b): Richtlinie Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/8/8/CH2217/CMS1220346918410/beilage_3__rl_persoeliche_assistenz_am_arbeitsplatz.pdf [Stand: 29.12.2013].

BMASK (2010): UN-Behindertenrechtskonvention. Erster Staatenbericht Österreichs. URL: [https://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/4/9/CH2092/CMS1359980335644/1__staatenbericht_crpd_-_deutsche_fassung_\(2\).pdf](https://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/4/9/CH2092/CMS1359980335644/1__staatenbericht_crpd_-_deutsche_fassung_(2).pdf) [Stand: 11.11.2013].

BMASK (2009): Behindertenbericht 2008. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008. URL:

http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/2/4/2/CH2092/CMS1313493090455/behindertenbericht_09-03-17.pdf [Stand: 11. 09.2013].

BSB (2013a): Geschäftsbericht 2012. Fit für die Zukunft. Neue Netzwerke und Angebote des Bundessozialamts für Menschen mit Behinderungen und persönlichen Vermittlungshindernissen. URL: http://www.bundessozialamt.gv.at/cms/basb/attachments/8/6/9/CH0011/CMS1199698_574311/27251_basb_gb_2012_kern.pdf [Stand: 30.10.2013].

BSB (2013b): NEBA-Netzwerk Berufliche Assistenz. Jugendcoaching. „Meine Chance für die Zukunft“. URL: <http://www.neba.at/downloads/jugendcoaching.raw> [Stand: 02.02.2014].

BSB (2013c): NEBA-Netzwerk Berufliche Assistenz. Berufliche Ausbildungsassistenz. „Eine solide Basis für die Zukunft“. URL: <http://www.neba.at/downloads/bas.raw> [Stand: 02.02.2014].

BSB (2013d): NEBA-Netzwerk Berufliche Assistenz. Arbeitsassistenz. „Der Weg in den Beruf“. URL: <http://www.neba.at/downloads/jobcoaching.raw> [Stand: 02.02.2014].

BSB (2013e): NEBA-Netzwerk Berufliche Assistenz. Jobcoaching. „Für mehr Erfolg im Job“. URL: <http://www.neba.at/downloads/jobcoaching.raw> [Stand:02.02.2014].

DIMDI/WHO (2005): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit: ICF. Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, DIMDI WHO-Kooperationszentrum für das System Internationaler Klassifikationen. URL: http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endung/icf_endfassung-2005-10-01.pdf [Stand: 20.11.2013].

Doose, S. (2007a): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 2. durchgesehene und aktualisierte Auflage.

- Doose, S. (2007b): Arbeit und Behinderung. In: Schnoor, H. (Hrsg.): Leben mit Behinderungen. Eine Einführung in die Rehabilitationspädagogik anhand von Fallbeispielen. Stuttgart: Kohlhammer, S. 169-180.
- Eglseer, T.; Lechner, F.; Riesenfelder, A.; Schelepa, S.; Wetzel, P.; Willsberger, B.; Fürnschluss, M. (2008): Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004-2006. Überarbeiteter Endbericht. URL: http://www.lrsocialresearch.at/files/eb_final_eval_beschaeftigungsoffensive_bmsk.pdf [Stand: 28.03.2014].
- Fasching, H. (2012): Berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit intellektueller Beeinträchtigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine qualitative Untersuchung zur nachhaltigen beruflichen Integration aus der Perspektive der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. In: Zeitschrift für Heilpädagogik. Heft 2, S. 48-53.
- Fasching, H. (2008): Drinnen oder Draußen? Junge Frauen mit Behinderungen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit. In: behinderte menschen. Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten. Heft 5, S. 42-51.
- Fasching, H. (2004): Problemlage Jugendlicher mit Behinderungen in Bezug auf die berufliche Integration. In: Sasse, A.; Vitková, M.; Störmer, N. (Hrsg.): Integrations- und Sonderpädagogik in Europa. Professionelle und disziplinäre Perspektiven. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 359-372.
- Fasching, H.; Biewer, G. (2012): Der Einfluss von Berufsberatung und Unterstützung im Übergangsprozess von der Schule in den Beruf bei Schulabsolvent/innen mit intellektueller Beeinträchtigung. Ergebnisse einer bundesweiten Elternbefragung. In: Tuschel, G.; Stender, J.: Miteinander 3. Nicht für die Schule, sondern fürs Leben lernen wir. Wien: Holzhausen, S. 39-53.
- Fasching, H.; Felkendorff, K. (2007): Länderbericht Österreich. In: Hollenweger, J.; Hübner, P.; Hasemann, K. (Hrsg.): Behinderung beim Übergang von der Schule ins

- Erwerbsleben. Expertenberichte aus drei deutschsprachigen Ländern. Zürich: Pestalozzianum, S. 67-101.
- Fasching, H.; Koenig O. (2010): Arbeitsmarktpolitische Unterstützungsmaßnahmen in Österreich. Dokumentation der bundesweiten Trägerbefragung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsmaßnahmen. Datenband II der dreibändigen Reihe „Die Übergangs-, Unterstützungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung in Österreich“. Wien: Universität Wien.
- Fasching, H.; Niehaus, M. (2004): Berufliche Integration von Jugendlichen mit Behinderungen: Synopse zur Ausgangslage an der Schnittstelle von Schule und Beruf. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe Nr. 6. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe6/fasching_niehaus_bwpat6.pdf [Stand: 27.02.2014].
- Fasching, H.; Pinetz, P. (2008): Übergänge gestalten. Pädagogische Unterstützungsangebote für junge Frauen und Männer mit Sonderpädagogischem Förderbedarf ins Arbeitsleben – eine Herausforderung an das System der beruflichen Integration. In: behinderte menschen. Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten. Heft 5, S. 26-41.
- Fischer, E.; Heger, M.; Laubenstein, D. (2011): Konzepte zur beruflichen Integration – Überblick und Einführung. In: Fischer, E.; Heger, M.; Laubenstein, D. (Hgg.): Perspektiven beruflicher Teilhabe. Konzepte zur Integration und Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung. Oberhausen: Athena, S. 7-35.
- Flick, U.; von Kardorff, E.; Steinke, I. (2010): Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In: Flick, U.; von Kardorff, E.; Steinke, I. (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 13-29.
- Flick, U. (2009): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

- Galuske, M.; Rauschenbach, T. (2001): Arbeit und Beruf. In: Antor, G.; Bleidick, U. (Hrsg.): Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis. Stuttgart: Kohlhammer, S. 154-158.
- Gläser, J.; Laudel, G.; (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Grint, K. (1991): The Sociology of Work. An Introduction. Cambridge: Polity Press.
- Hinz, A. (2006): Inklusion und Arbeit – wie kann das gehen? In: impulse. Nr. 39, S. 3-12.
- Jahoda, M. (1986): Wie viel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. Mit einem Vorwort von Willi Brandt. Weinheim und Basel: Belz Verlag, 3. Auflage.
- Kocka, J. (2002): Last und Lust – Arbeit im Wandel. Bundesarbeitsblatt, 7-8, S. 1-9.
- Koenig, O. (2010): Werkstätten und Ersatzarbeitsmarkt in Österreich. Dokumentation der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen zu Stand und Umsetzung der Werkstättenstandorte in Österreich sowie die Befragung aller österreichischen Werkstättenträger und Standorte im Zeitraum 2008-2009. Datenband II der dreibändigen Reihe „Die Übergangs-, Unterstützungs- und Beschäftigungssituationen von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung in Österreich“. Wien: Universität Wien.
- Koenig, O.; Pinetz, P. (2009): Das Recht auf Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Österreich. Vision und Realität des aktuellen Standes der Umsetzung des Artikels 27 der UN-Konvention – eine kritische Annäherung. In: behinderte menschen. Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten, Heft 1, S. 34-49.
- Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, U.; von Kardorff, E.; Steinke, I. (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 8. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 468-475.

- Mayring, P. (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 10. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 5. überarbeitete und neu ausgestattete Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Meuser, M.; Nagel, U. (2009): Experteninterview und der Wandel der Wissensproduktion. In: Bogner, A.; Litting, B.; Menz, W. (Hrsg.): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3., grundlegend überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 35-60.
- Meuser, M.; Nagel, U. (2005): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, A.; Litting, B.; Menz, W. (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 71-93.
- Niediek, I. (2008): Ist dabei sein wirklich alles? – Konzeptionelle Anregungen zur Gestaltung von Partizipationsprozessen. In: Zeitschrift für Heilpädagogik. 59/8, S. 293-298.
- ÖAR – Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (2013): Jahresbericht 2012. URL: http://www.oear.or.at/publikationen/publikationen/jahresberichte-der-oar-1/OearBericht2012_Web.pdf [Stand: 20.09.2013].
- Petz, A. (2008): Vom Quotenplatz zum begehrten Objekt des Diversity-Managements. In: behinderte menschen. Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten. Heft 3/4, S. 46-51.
- Pfadenhauer, M. (2009): Auf gleicher Augenhöhe. Das Experteninterview – ein Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. In: Bogner, A.; Litting, B.; Menz, W. (Hrsg.): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3. grundlegend überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 99-116.

- Pinetz, P.; Koenig, O. (2009): Berufliche Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit einer sogenannten geistigen Behinderung in Österreich. In: Börner, S. u.a. (Hrsg.): Integration im vierten Jahrzehnt. Bilanz und Perspektiven. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 186-199.
- Rauch, A. (2005): Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. In: Bieker, R. (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Kohlhammer, S. 25-43.
- Speck, O. (2005): Menschen mit geistiger Behinderung. Ein Lehrbuch zur Erziehung und Bildung. 10. überarbeitete Auflage. München: Ernst Reinhardt.
- Theunissen, G. (2009): Empowerment und Inklusion behinderter Menschen. Eine Einführung in Heilpädagogik und Soziale Arbeit. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.
- Trost, R. (2007): Berufliche Integration, berufliche Rehabilitation. 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, S. 48-49.
- UN-Behindertenrechtskonvention (2008): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Deutsche Übersetzung. URL: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/2/5/8/CH2218/CMS1314697554749/konv_txt_dt_bgb.pdf [Stand: 28.09. 2013].
- Vieweg, B. (2011): Berufliche Teilhabe behinderter Frauen. In: Fischer, E.; Heger, M.; Laubenstein, D. (Hgg.): Perspektiven beruflicher Teilhabe. Konzepte zur Integration und Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung. Oberhausen: Athena, S. 169-178.
- Wansing, G. (2005): Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Online-Quellen

BStG (2013): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228> [Stand: 03.03.2013].

BEinstG (2013): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253> [Stand: 03.03.2013].

dabei-austria (o.J.): <http://www.dabei-austria.at/die-angebote-kennenlernen/jugendcoaching> [Stand: 02.02.2014].

dabei-austria (o.J.): <http://www.dabei-austria.at/die-angebote-kennenlernen/berufsausbildungsassistenz> [Stand: 02.02.2014].

dabei-austria (o.J.): <http://www.dabei-austria.at/die-angebote-kennenlernen/berufsausbildungsassisten> [Stand: 04.02.2014].

dabei-austria (o.J.): <http://www.dabei-austria.at/die-angebote-kennenlernen/jobcoaching> [Stand: 04.02.2014].

dabei-austria (o.J.): <http://www.dabei-austria.at/die-angebote-kennenlernen/persoенliche-assistenz-am> [Stand: 10.01.2014].

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF (DIMDI/WHO 2005, S. 23).	9
Abbildung 2: Veränderung der Arbeitslosen nach Bundesländern zum Jahr 2012 (BMASK 2014b, S. o.S.)	41

Anhang

Abkürzungsverzeichnis

AHS	Allgemein höher bildende Schule
AMS	Arbeitsmarktservice
Art.	Artikel
ASO-Lehrplan	Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule
ATF	Ausgleichstaxfonds
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BSB	Bundessozialamt ²³
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BGStG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
dabei-austria	Dachverband Berufliche Integration Österreich
DIMDI	Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information
ebd.	ebenda
ESF	Europäischer Sozialfonds
et al.	und andere
etc.	et cetera
f	und folgende Seite
ff	und folgende Seiten
ICF	International Classification of Functioning
ICIDH	International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps
o.ä.	oder ähnliches
o.J.	ohne Jahr
o.S.	ohne Seite
UN	United Nations (Vereinte Nationen)
usw.	und so weiter

²³ Anstatt der Kurzbezeichnung "Bundessozialamt" für das "Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen" tritt ab 1. Juni 2014 der Name "Sozialministeriumservice" in Kraft.

vgl.	vergleiche
WHO	World Health Organisation (Weltgesundheitsorganisation)
zit.	zitiert
z.B.	zum Beispiel

Interviewleitfaden

1. Aufgabenbereich und Ziel der Tätigkeit

- „Maßnahme“ und Aufgaben als
- Das Ziel des/der

2. Zielgruppe

- Zielgruppe die angesprochen wird. Zielgruppenbeschreibung, die erfahrungsgemäß häufig das/die in Anspruch nimmt.
 - Zielgruppe, die sich besonders gut für das/die eignet (Behinderungsgrad, sog. geistige Behinderung, körperliche Beeinträchtigung, Lernbehinderung, ...)
 - Zielgruppe mit denen es erfahrungsgemäß schwierig ist zu arbeiten. Wie zeigen/äußern sich solche Schwierigkeiten, wann treten diese auf, warum kommt es zu diesen und wie wird versucht mit diesen umzugehen bzw. diese zu lösen etc.?

3. Arbeitsläufe u. Methoden etc.

- Arbeitsablauf im Idealfall, vom Erstkontakt bis hin zum Übertritt in den Arbeitsalltag
- Abweichungen von einzelnen Arbeitsschritten – Gründe dafür?
- Personen/Institutionen die am Prozess des/der beteiligt sind.

4. Arbeitsmarktsituation und Teilhabechancen für Menschen mit Behinderungen

- Einschätzung der momentanen Arbeitsmarktlage für Menschen mit Behinderungen bzw. deren beruflichen Teilhabechancen am ersten Arbeitsmarkt.
- Beeinflussung der Teilhabechancen durch das/die
- Erfahrungen hinsichtlich der Schwierigkeiten, Barrieren oder Probleme die häufig auftreten die die berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen beeinflussen.
- Schwierigkeiten, Barrieren, Probleme vom Unterstützungsbedarf der Personen unterschiedlich - Wenn ja, inwiefern?
 - Personenbezogene Faktoren (Bildung, Herkunft, Geschlecht,...)
 - Umweltbezogene Faktoren (Arbeitgeber/innen, Gesetze,...)
 - Sozioökonomische Faktoren (Gesellschaft, Wirtschaft,...)
- Umgang mit auftretenden Barrieren etc.

Träger der interviewten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Wien Work – integrative Betriebe und Ausbildungsgmbh

Homepage:

<http://www.wienwork.at>

Jugend am Werk Begleitung von Menschen mit Behinderung GmbH

Homepage:

<http://www.jaw.at>

Berufliche Integration

Link:

<http://www.jaw.at/home/begleitung/beruflicheintegration>

in.come – Verein zur Integration von Menschen mit Benachteiligung

Homepage:

<http://www.in-come.at>

WUK Bildung und Beratung

Homepage:

http://bildung-beratung.wuk.at/wuk_bildung_und_beratung/ueber_uns

WUK factor.c

Link:

http://faktorc.wuk.at/WUK/BERATUNG_BILDUNG/WUK_Bildung_und_Beratung/faktor.c

WAG Assistenzgenossenschaft

Homepage:

<http://www.wag.or.at/index.php>

Zusammenfassung

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt. Ausgehend davon, dass einerseits in Österreich aufgrund der UN-Behindertenrechtskonvention und der daraus resultierenden gesetzlichen Rahmenbedingungen bereits ein breites Angebot an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen vorhanden ist, das die beruflichen Teilhabechancen dieser Zielgruppe verbessern soll, und der Tatsache, dass die Arbeitslosenquote behinderter Personen jährlich steigt und viele unfreiwillig außerhalb des ersten Arbeitsmarktes untergebracht sind, wird der Fokus dieser Arbeit auf jene Einflussfaktoren oder Schwierigkeiten, Barrieren und Probleme gelegt, die die beruflichen Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen beeinflussen. Dahingehend zielt diese Masterarbeit im Wesentlichen darauf ab, die schwierige Situation von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt zu beleuchten, wobei das Hauptaugenmerk speziell auf den erhöhten Unterstützungsbedarf gelegt wird, der durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen abgedeckt werden soll. Dementsprechend werden aus der Sicht dieser Maßnahmen bzw. aus der Sicht von Personen, die als Jugendcoach, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz, Jugendarbeitsassistenz und Jobcoach sowie als persönliche Assistenz am Arbeitsplatz dieser Zielgruppe unterstützend zur Seite stehen, die Einflussfaktoren, Schwierigkeiten, Barrieren bzw. Probleme auf die Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf deren berufliche Teilhabe stoßen untersucht. Ebenso wird im Zuge dieser Arbeit danach gefragt, inwiefern diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen positiv beeinflussen können.

Abstract

This master thesis deals with the professional participation of people with disabilities in the first labour market.

On the one hand, we already have a broad spectrum of labour market political measures in Austria, which are intended to improve the perspectives of disabled people to participate in the labour market. This positive development in our country is mainly due to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its resulting legal regulations. On the other hand, the number of disabled, unemployed people is increasing steadily and a great number of people is involuntarily placed outside the first labour market. Keeping in mind these two contrarian developments, this thesis mainly deals with the difficulties, barriers or problems

people with disabilities are exposed to on the labour market. Here, the main focus is laid on the increased demand of assistance, which should be covered by labour market political measures.

Accordingly, the influencing factors, difficulties, barriers and problems handicapped people face in respect to their professional participation, are examined. These problems are observed from the point of view of the labour market political measures mentioned above, as well as of the point of view of people who supportively stand aside this special target group, such as youth-coach (Jugendcoach), employment support (Arbeitsassistenz), juvenile employment support (Jugendarbeitsassistenz), vocational training assistance (Berufsausbildungsassistenz), job coach (Jobcoach) or individual support at the workplace (Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz).

Finally, this paper investigates the question in how far the already mentioned job market political measures may positively influence the professional participation of disabled people in the labour market.

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Stefan-Dieter Pack

Ausbildung

1991-1995	Ressavar Volksschule, Hartberg, Steiermark
1995-1999	Rieger Hauptschule, Hartberg, Steiermark
1999-2000	Bundeshandelsakademie, Hartberg, Steiermark
2000-2004	Landesfachschule für Keramik und Kachelofenbau, Stoob, Burgenland
2004-2006	Kolleg/Aufbaulehrgang für Keramik und Objektdesign, Stoob, Burgenland
2007-2011	Universität Wien, Bachelorstudium Bildungswissenschaft
seit 10/2011	Universität Wien, Masterstudium Bildungswissenschaft (Schwerpunkt: Inklusive Pädagogik bei speziellem Bedarf)

Berufstätigkeit und Praktika

10/2006-07/2007	Lebenshilfe Hartberg, TS/TWS Vorau Zivildienst
03/2009-12/2010	Wiener Assistenzgenossenschaft, 1030 Wien Persönlicher Assistent
12/2010-06/2013	Caritas Tageszentrum Süd, 1230 Wien Behindertenbetreuer
03/2012-09/2012	Wissenschaftspraktikum – Bibliothekspraktikum an der Fachbereichsbibliothek – Studierende beraten Studierende
seit 07/2013	Sozialwerke Clara-Fey Pädagoge