

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Erwerbstätige Arbeit von Menschen mit Behinderung in Österreich – im Spannungsfeld zwischen Bedarf und Anforderung. Motive und Beweggründe von Unternehmen der Pharmaindustrie Österreichs, Menschen mit Behinderung anzustellen.“

Verfasserin

Verena Jicinsky

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:
Studienrichtung lt. Studienblatt:
Betreuerin:

A 157
Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft
ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sabine Blaschke

Für David, Hanna und Emil,
Elisabeth und Gerhard

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, im August 2012

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG	1
1.1	Zielformulierung	1
1.2	Aufbau der Arbeit	1
2	BEGRIFFSBESTIMMUNG.....	3
2.1	Soziologie der Behinderten	3
2.2	Behinderung.....	3
2.2.1	Behinderung in der Behindertenpädagogik.....	4
2.2.2	Behinderung in der Behindertensoziologie	4
2.2.3	Behinderung in der Behindertenpolitik	4
2.2.4	Juristische Definitionen von Behinderung.....	5
2.3	Arten der Behinderung	5
2.4	Relativität von Behinderung	6
3	STATISTISCHE DATEN ZUR SITUATION VON BEHINDERTEN MENSCHEN	7
3.1	Mikrozensus-Erhebung	8
3.2	EU-SILC.....	9
4	ARBEITSMARKTTHEORIEN	11
4.1	Begriffe	11
4.2	Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt.....	12
4.3	Modelle.....	13
4.3.1	Neoklassisches Grundmodell	13
4.3.2	Information.....	14
4.3.3	Präferenzen	16
4.3.4	Humankapital	17
4.3.5	Macht.....	18
4.3.6	Institutionen	20
4.3.7	Soziale Netzwerke.....	23
4.3.8	Arbeitsorganisationen	24
5	ROLLE DER NICHTBEHINDERTEN MENSCHEN.....	26
5.1	Sozialisationsprozess	26
5.2	Einstellung und Stigma.....	27

5.3	Probleme der Einstellungsmessung	28
5.4	Interaktionsstörung und soziale Reaktion	28
5.5	Formen sozialer Reaktion auf behinderte Menschen	29
5.6	Reaktion auf Menschen mit Behinderung im interkulturellen Vergleich.....	31
6	ROLLE DER BEHINDERTEN MENSCHEN	32
6.1	Devianz	32
6.2	Behindertenrolle	33
6.2.1	Behindertenrolle nach Freidson	34
6.2.2	Behindertenrolle nach Haber/Smith.....	34
6.3	Stigma und Stigmatisierung	34
6.3.1	Funktion der Stigmatisierung	34
6.3.2	Stigma-Identitäts-These.....	35
6.4	Barrieren	37
6.4.1	System der Barrieren	38
6.4.2	Kommunikationsbarrieren.....	38
6.4.3	Umweltbarrieren	39
6.4.4	Beseitigung von Barrieren	39
7	ROLLENWANDEL	41
7.1	Möglichkeiten der Veränderung der sozialen Reaktion	41
7.1.1	Informationsstrategien	42
7.1.2	Kontakt	43
7.1.3	Rollenspiel	44
7.1.4	Einwirken auf persönlichkeitspezifische Merkmale	44
7.1.5	Veränderung des normativen Kontextes.....	44
7.2	Entstigmatisierung.....	44
7.3	Integration	45
8	STAATLICHE REGULIERUNGEN	47
8.1	Das österreichische Sozialsystem	47
8.2	Behindertenpolitik.....	48
8.3	AkteurInnen der Behindertenpolitik.....	49
8.4	Behinderteneinstellungsgesetz	50
8.4.1	Beschäftigungspflicht.....	50
8.4.2	Schutzbestimmungen	51
8.4.3	Förderungen	52

8.4.4	Wirkung des BEinstG	53
9	EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG.....	54
9.1	Ziel der empirischen Arbeit	54
9.2	Pharmabranche	55
9.2.1	Auswahl der Pharmabranche	55
9.2.2	Pharmaindustrie Österreichs	57
9.3	Methodik der empirischen Untersuchung	60
9.4	Firmenauswahl	60
9.5	Datenanalyse.....	62
9.5.1	Anstellung begünstigter Behinderter	63
9.5.2	Wege Behinderter ins Unternehmen	65
9.5.3	Arbeitsbereiche	66
9.5.4	Hindernisse bei der Beschäftigung Behinderter	68
9.5.5	Positive Faktoren der Beschäftigung behinderter Menschen	70
9.5.6	Integration behinderter MitarbeiterInnen	71
9.5.7	Persönliche Erfahrung mit behinderten Menschen.....	73
9.5.8	Werte der Unternehmenskultur	74
9.5.9	Mediale und gesellschaftliche Präsenz von Behinderung	77
9.5.10	Soziales Engagement	78
9.5.11	Beurteilung der Behindertenfreundlichkeit	79
10	FAZIT	81
11	LITERATURVERZEICHNIS.....	83
12	ANHANG.....	89
12.1	Gesprächsleitfaden.....	89
12.2	Zusammenfassung.....	92
12.3	Abstract	93

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AMS	Arbeitsmarktservice
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BGStG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
ebd.	ebenda
EU	Europäische Union
EU-SILC	EU-Statistics on Income and Living Conditions
ÖAR	Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Angst, Schuldgefühle und soziale Reaktion auf Behinderte	27
Abbildung 2: Leistungen des österreichischen Sozialsystems	47
Abbildung 3: Arzneimittelversorgungsstruktur	58
Abbildung 4: Pharmaproduktion in Österreich, Importe und Exporte	58

1 EINLEITUNG

Zentrale Aufgabe der Behindertenpolitik ist die gesellschaftliche und berufliche Eingliederung behinderter Menschen. Im Rahmen von Behindertengesetzen wird versucht, dem Integrationsanspruch behinderter Menschen gerecht zu werden und diesen bessere Chancen am Arbeitsmarkt einzuräumen. Statistische Daten verdeutlichen jedoch die schlechtere Arbeitsmarkteinbindung von Menschen mit Behinderung – soziologische Arbeitsmarkttheorien liefern dafür Erklärungsansätze. Vor allem Verhaltensweisen im sozialen Umgang zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen sowie verhaltensauslösende innere Prozesse sind von entscheidender Bedeutung. Daraus ergeben sich verschiedene Möglichkeiten der Einflussnahme auf die soziale Reaktion nichtbehinderter Menschen.

1.1 Zielformulierung

Die Integration behinderter Menschen kann aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden und umfasst verschiedene Standpunkte. In der öffentlichen Diskussion bzw. auch im überwiegenden Teil der Literatur wird das Thema aus Sicht der behinderten Menschen beleuchtet. Es ist verständlich, dass die initialen Impulse zur Thematisierung von den betroffenen Menschen ausgehen. Die gesellschaftlichen Bemühungen im Rahmen der Politik und diverser Institutionen zeigen die positive Absicht, sich dem Anliegen der Integration behinderter Menschen anzunehmen. Für mein Empfinden spielt die Betrachtungsweise aus der Sicht nichtbehinderter Menschen eine eher untergeordnete Rolle. Ziel der vorliegenden Arbeit ist daher, speziell auf die Meinungen und Erfahrungen der ArbeitgeberInnenseite einzugehen.

1.2 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit widmet sich zuerst der theoretischen Aufbereitung zum Thema der Eingliederung behinderter Menschen in die Gesellschaft mit Fokus auf deren Arbeitsleben. In Kapitel 2 wird der Begriff Behinderung umfassend erörtert. Die Situation von behinderten Menschen wird in Kapitel 3 anhand von statistischen Daten beschrieben. Im Vordergrund stehen dabei die Stellung behinderter Menschen am

Arbeitsmarkt im Vergleich zu nichtbehinderten Personen und die Zusammenhänge mit anderen Lebensbereichen. In Kapitel 4 werden ökonomische und soziologische Arbeitsmarkttheorien aufgegriffen und deren Relevanz für die Teilnahme behinderter Menschen am Erwerbsleben erklärt. Kapitel 5 befasst sich mit der Rolle nichtbehinderter Menschen im Interaktionsprozess zwischen Behinderten und Nichtbehinderten. Im Mittelpunkt stehen dabei das Zustandekommen von Einstellungen und die Abläufe im Inneren des nichtbehinderten Menschen beim Zusammentreffen mit einer behinderten Person. Der Fokus in Kapitel 6 liegt auf der Rolle der behinderten Menschen und den Schwierigkeiten und Herausforderungen, denen sie im Alltag begegnen. Kapitel 7 beschäftigt sich mit den Möglichkeiten zur Verbesserung des Zusammenlebens von behinderten und nichtbehinderten Menschen, und nennt die normale Beachtung behinderter Menschen durch Nichtbehinderte als gesellschaftliche Vision. In Kapitel 8 werden staatliche Regulierungen beschrieben, die dazu dienen, behinderte Menschen am Arbeitsmarkt zu unterstützen. Im Zentrum stehen dabei das Behinderteneinstellungsgesetz und dessen Wirkung.

Der empirische Teil der vorliegenden Arbeit (Kapitel 9 und 10) richtet seine Perspektive auf die Pharmabranche Österreichs; es wird der Umgang mit dem Behinderteneinstellungsgesetz beleuchtet und nach Beweggründen für bzw. gegen die Anstellung von Menschen mit Behinderung gesucht. Im Rahmen von Experteninterviews wird Fragen nach Einschränkungen hinsichtlich Tätigkeitsbereichen, Hindernissen im Zusammenhang mit der Beschäftigung behinderter Menschen, positiven Faktoren des Einsatzes behinderter Menschen in Unternehmen sowie integrationsfördernden Maßnahmen innerhalb von Unternehmen nachgegangen. In Kapitel 9 werden die Ergebnisse der qualitativen Befragung der einzelnen Unternehmen detailliert beschrieben und in Kapitel 10 die wesentlichen aus den Interviews gewonnenen Erkenntnisse zusammengefasst.

2 BEGRIFFSBESTIMMUNG

Im Zentrum der vorliegenden Arbeit steht die Integration von Menschen mit Behinderung an der Teilhabe des gesellschaftlichen Lebens. Dieses Kapitel widmet sich dem Begriff Behinderung in seinen verschiedenen Zusammenhängen.

2.1 Soziologie der Behinderten

„Soziologie ist die Wissenschaft vom Zusammenleben der Menschen. Forschungsgegenstand der Soziologie ist das Zusammenleben und Zusammenhandeln der Menschen sowie die hieraus resultierende soziale Wirklichkeit.“ (Cloerkes 1997: 2)

Das Zusammenleben mit anderen Menschen ist ein zentraler Aspekt des Menschseins; daraus resultierende Erfahrungen beeinflussen und prägen den Menschen. Begegnungen mit anderen Menschen finden in der Umwelt statt, wobei man zwischen materieller und kultureller Umwelt unterscheidet. Die materielle Umwelt wird mit den menschlichen Sinnen wahrgenommen, die kulturelle Umwelt bezeichnet die geistige und soziale Dimension des Zusammenlebens. Das Zusammenleben der Menschen unterliegt dynamischen Veränderungen, die sich sowohl in der materiellen Umwelt zeigen als auch kulturelle Entwicklungen mit sich bringen. (vgl. Cloerkes 1997: 2)

„Soziologie der Behinderten ist die Wissenschaft vom Zusammenleben der Menschen. Ihr spezieller Forschungsgegenstand ist die soziale Wirklichkeit von Menschen mit Behinderungen.“ (Cloerkes 1997: 3)

2.2 Behinderung

Definitionen von Behinderung finden sich in verschiedenen Wissenschaften und Zusammenhängen. Juristische und medizinische Definitionen zielen vor allem auf die funktionale Beeinträchtigung ab und legen in der Regel eine genaue Abgrenzung zwischen Behinderung und Krankheit fest. Den Soziologen hingegen interessieren die Auswirkungen auf die Lebensgestaltung; in ähnlicher Weise wird der Begriff in der Behindertenpädagogik betrachtet. (vgl. Cloerkes 1997: 3f.)

2.2.1 *Behinderung in der Behindertenpädagogik*

„Als behindert gelten Personen, die infolge einer Schädigung ihrer körperlichen, geistigen oder seelischen Funktionen soweit beeinträchtigt sind, dass ihre unmittelbaren Lebensverrichtungen oder ihre Teilhabe am Leben der Gesellschaft erschwert werden.“ (Bleidick 1992: 12)

2.2.2 *Behinderung in der Behindertensoziologie*

Soziologische Definitionen fokussieren die Eigenschaften und Auswirkungen eines Merkmals. Außergewöhnliche Merkmale ziehen Aufmerksamkeit auf sich und lösen zwangsläufig spontane Reaktionen aus. Man bezeichnet solche Merkmale als Merkmale mit Stimulusqualität. Ein Merkmal ist dann außergewöhnlich, wenn es von den sozialen Erwartungen abweicht. Die Bewertung einer Abweichung kann negativ, ambivalent oder positiv sein; völlige Gleichgültigkeit ist per Definition ausgeschlossen. Von einer Behinderung wird erst dann gesprochen, wenn eine Abweichung von den jeweiligen Normen und Erwartungen einer bestimmten Kultur negativ bewertet wird. Daraus ergibt sich folgende soziologische Definition: (vgl. Coerkes 1997: 6)

„Eine Behinderung ist eine dauerhafte und sichtbare Abweichung im körperlichen, geistigen oder seelischen Bereich, der allgemein ein entschieden negativer Wert zugeschrieben wird. ‚Dauerhaftigkeit‘ unterscheidet Behinderung von Krankheit. ‚Sichtbarkeit‘ ist im weitesten Sinne das ‚Wissen‘ anderer Menschen um die Abweichung. Ein Mensch ist ‚behindert‘, wenn erstens eine unerwünschte Abweichung von wie auch immer definierten Erwartungen vorliegt und wenn zweitens deshalb die soziale Reaktion auf ihn negativ ist.“ (Cloerkes 1988: 87)

2.2.3 *Behinderung in der Behindertenpolitik*

Die Definitionen von Behinderung stehen in engem Zusammenhang mit den Wertvorstellungen einer Gesellschaft und verändern sich dementsprechend in Anlehnung an den gesellschaftlichen Wertewandel über die Zeit. Definitionen von Behinderung, die im Rahmen der Behindertenpolitik verwendet werden, basieren auf einem medizinischen Ansatz und beziehen sich auf physische, geistige oder psychische Defizite betroffener Personen. Über viele Jahrzehnte hat diese Sichtweise

die Vorstellung geprägt, dass Menschen mit Behinderung als Opfer betrachtet wurden, die Fürsorge benötigen und denen man Mitleid entgegenbringt. Das Einbeziehen sozialer Beeinträchtigung als Folge physischer, geistiger oder psychischer Behinderung hat zu einem Begriffswandel geführt, der auch die Unzulänglichkeiten der Gesellschaft, auf die Bedürfnisse behinderter Menschen adäquat einzugehen, miteinbezieht. So hat sich auch der EUGH mit der Begriffsdefinition befasst und den Begriff Behinderung in dem Sinne ausgedehnt, dass Einschränkungen gemeint sind, die ein Hindernis für die Teilhabe am Berufsleben darstellen. (vgl. BMASK 2008: 2f.)

2.2.4 Juristische Definitionen von Behinderung

Rechtsnormen, die behinderte Menschen betreffen finden sich in Österreich in zahlreichen Bundes- und Landesgesetzen. Das Österreichische Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) schließt sich der Definition des Europäischen Gerichtshofes an und bezieht sich auf Beeinträchtigungen, die die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft erschweren; das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) nennt die Erschwernis der Teilhabe am Arbeitsleben als zentralen Punkt (Details zum BEinstG siehe Kapitel 8.4). In diversen Landesgesetzen werden die sozialen Felder der Beeinträchtigung näher genannt – das sind Erziehung, Berufsbildung, Persönlichkeitsentwicklung, Erwerbstätigkeit und die selbständige Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. (vgl. BMASK 2008: 4, 6)

2.3 Arten der Behinderung

Nichtbehinderte Menschen haben im Allgemeinen eine Normvorstellung eines Behinderten. Dieser sitzt im Rollstuhl, ist geistig und psychisch normal entwickelt, verfügt über funktionierende Sinne und kann seine Arme und Hände für alltägliche Verrichtungen einsetzen. Das Spektrum der Behinderungen ist jedoch weitaus größer und diese Vorstellung deckt somit nur einen kleinen Teil der Gruppe der Behinderten ab. (vgl. Bernard 1995: 38)

Behinderungen lassen sich nach der Art der Behinderung sowie dem Schweregrad unterscheiden. Für die Art der Behinderung gibt es folgende gängige Klassifizierung: (Bernard 1995: 179)

- bewegungsbehindert
- sinnesbehindert (hör- und sehbehindert)
- geistig behindert
- psychisch behindert
- auf sonstige Art behindert (chronisch erkrankt, sprachbehindert, atmungsbehindert, etc.)

2.4 Relativität von Behinderung

Behinderung ist in mehreren Zusammenhängen relativ, z.B. kann ein Mensch nach einem Unfall aufgrund der Unfallfolgen zeitlich begrenzt als behindert gelten. Darüber hinaus ist die subjektive Verarbeitung einer Behinderung von Mensch zu Mensch unterschiedlich; manche Menschen können ein und dieselbe Behinderung besser verkraften als andere. Entscheidende Punkte dabei sind die Auswirkungen auf das Privat- und Berufsleben, auch die Persönlichkeit spielt eine wichtige Rolle. Eine Behinderung kann sich demnach in verschiedenen Lebensbereichen wie Beruf, Schule, Freizeit oder Familie individuell unterschiedlich auswirken. (vgl. Neubert 1994)

3 STATISTISCHE DATEN ZUR SITUATION VON BEHINDERTEN MENSCHEN

Behinderung wird gesellschaftlich als Sonderproblem wahrgenommen, das quantitativ nur einen kleinen Teil der Bevölkerung betrifft (vgl. Bernard 1995: 42). Statistische Zahlen verdeutlichen jedoch, dass unter Berücksichtigung der Schweregrade leicht, mittel, schwer und schwerst behindert, etwa ein Viertel der Bevölkerung von Behinderung betroffen ist (aktuellere Statistiken sprechen von etwa einem Fünftel der Bevölkerung – siehe Kapitel 3.1. und 3.2.). Es gibt allerdings auch Personengruppen, die in der Statistik nicht enthalten sind, allerdings über Beeinträchtigungen verfügen, die ebenfalls mit Schwierigkeiten im Alltag verbunden sind. Als Beispiel können hier extrem klein- und großwüchsige Menschen sowie extrem magersüchtige oder dickleibige Personen genannt werden. (vgl. Bernard 1995: 44)

Die Verschleierung des quantitativen Ausmaßes von Behinderung sowie die Tabuisierung des Themas dienen dazu, das herrschende Norm- und Wertesystem aufrechtzuerhalten. Betrachtet man die gesamte Gesellschaft, kann man abgesehen von der Gruppe der Behinderten noch viele weitere Gruppen definieren, z.B. nach ethnischer Herkunft. So gesehen besteht die Gesellschaft aus einer Vielzahl von Gruppen, die sich nach unterschiedlichen Merkmalen einteilen lassen und entsprechend dieser Eigenschaften voneinander abweichen. Das bedeutet, dass Abweichung die Mehrheit der Gesellschaft betrifft und als etwas Normales angesehen werden sollte. (vgl. Basaglia 1972 bzw. Bernard 1995: 45f.)

Die Anzahl der begünstigten Behinderten nach dem BEinstG (siehe Kapitel 8.4) lag im Jahr 2007 bei 94.190 Personen (vgl. BMASK 2008: 8). Laut Homepage der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR), der Dachorganisation der Behindertenverbände Österreichs, betrug mit Stand 1. 1. 2009 die Anzahl der begünstigten Behinderten 94.066 Personen (vgl. ÖAR Website).

Der letzte Behindertenbericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) stammt aus dem Jahr 2008 und analysiert die Lage von Menschen mit Behinderung auf Basis von Daten des Jahres 2007. Auch der ÖAR bezieht sich fast ausschließlich auf die Daten des letzten Behindertenberichts. Aktuellere statistische Daten in Bezug auf behinderte Menschen gibt es nur vereinzelt; insofern basieren alle Daten in diesem Kapitel, falls nicht anders angegeben, auf den Erhebungen für das Jahr 2007.

Die Anzahl der Arbeitslosen mit Behinderung, die im Jahr 2007 beim Arbeitsmarktservice (AMS) vorgemerkt waren, betrug im Durchschnitt 31.392 Personen. Diese Zahl bezieht sich nicht auf begünstigte Behinderte, sondern eine Definition des AMS in Anlehnung an die Beschreibung in Kapitel 3.1. (vgl. BMASK 2008: 8). Ende 2011 waren beim AMS 7.313 begünstigte Behinderte als arbeitslos vorgemerkt und 35.078 arbeitslose Personen gehörten zum Kreis der Arbeitssuchenden mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen (vgl. BMASK 2011: 1).

Im Jahr 2008 bestanden in Summe 101.100 Pflichtstellen für begünstigte Behinderte in Österreich; davon waren 66.400 Stellen mit begünstigten Behinderten besetzt und 34.700 waren unbesetzt. Die Beschäftigungspflicht wurde damit zu 66% erfüllt. (vgl. MonitoringAusschuss.at 2011: 2)

Anhand der genannten Daten lässt sich erkennen, dass die Zahl der arbeitslos gemeldeten begünstigten Behinderten wesentlich geringer ist als die Zahl der offenen Pflichtstellen.

3.1 Mikrozensus-Erhebung

Das BMASK beauftragte die Statistik Austria mit der Durchführung einer Befragung zum Thema Menschen mit Beeinträchtigung im Rahmen der Mikrozensus-Erhebung. Die Definition der Beeinträchtigung ergibt sich daraus aus folgenden zwei Fragen: (BMASK 2008: 7)

- „Sind Sie im Alltagsleben auf Grund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eingeschränkt?“
- „Haben Sie diese Beeinträchtigung schon länger als ein halbes Jahr?“

20,5% der Befragten gaben an, dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigt zu sein; das entspricht etwa 1,7 Mio Menschen der Wohnbevölkerung in Privathaushalten, wobei die Beeinträchtigung mit dem Alter stark zunimmt. In der Altersgruppe der 20- bis unter 60-Jährigen sind es 16,3% der Männer und 14,7% der Frauen, die eine dauerhafte Beeinträchtigung angaben. (vgl. BMASK 2008: 9)

Laut Mikrozensus treten am häufigsten Beeinträchtigungen im Bereich der Beweglichkeit auf; 13% der Bevölkerung in Privathaushalten sind davon betroffen. An

zweiter Stelle stehen chronische Beeinträchtigungen, die von 7% der Bevölkerung angegeben wurden. Probleme beim Sehen treten bei 3,9% der Bevölkerung auf, 2,5% sind mit nervlichen und psychischen sowie Problemen beim Hören konfrontiert. Geistige Probleme oder Lernprobleme haben 1% der Bevölkerung, von Problemen beim Sprechen sind 0,8% betroffen. Darüber hinaus treten häufig Mehrfachbehinderungen auf; 7% der Bevölkerung gaben an, an mehr als einer Beeinträchtigung zu leiden. (vgl. BMASK 2008: 10)

Darüber hinaus wurden die Personen im Rahmen der Mikrozensus-Erhebung nach ihrer subjektiven Einschätzung hinsichtlich Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung gefragt. Am häufigsten wurden Probleme in der Freizeit angegeben; 21,2% der beeinträchtigten Personen haben Schwierigkeiten beim Betreiben von Sport, beim Reisen, beim Besuch kultureller Veranstaltungen oder bei der Ausübung von Hobbies. 16,1% der Personen nannten Probleme im öffentlichen Verkehr und 12,6% sind mit Problemen beim Wohnen konfrontiert. Probleme in der Arbeit tauchen bei 11,1% der beeinträchtigten Erwerbspersonen auf. Seltener wurden Probleme in der Kommunikation mit anderen Personen, mit der Einstellung anderer Personen dem Beeinträchtigten gegenüber sowie bei Aus- und Weiterbildung genannt. (vgl. BMASK 2008: 12)

3.2 EU-SILC

Die Europäische Union (EU) schreibt eine jährliche Erhebung zu den Einkommen und Lebensbedingungen der EU-Bürger vor (EU-SILC); diese wird in Österreich ebenfalls von der Statistik Austria durchgeführt. „Als behindert im engeren Sinn werden in EU-SILC alle jene bezeichnet, die bei der Befragung angaben, eine subjektiv wahrgenommene starke Beeinträchtigung bei der Verrichtung alltäglicher Arbeiten, die mindestens schon sechs Monate andauert, zu haben.“ „Als behindert im weiteren Sinn werden Personen bezeichnet, die bei der Befragung angaben, chronisch krank zu sein, aber keine starke Beeinträchtigung bei der Verrichtung alltäglicher Arbeiten zu haben.“ In Summe sind das nach EU-SILC in Österreich 1,6 Mio Personen zwischen 16 und 64 Jahren; davon sind 0,6 Mio behindert im engeren Sinn. Alle folgenden Zahlenangaben in diesem Kapitel beziehen sich auf behinderte Personen im engeren Sinn. (vgl. BMASK 2008: 9)

Im Bereich des Bildungsabschlusses gibt es große Unterschiede zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen. 38% der behinderten Personen haben maximal einen Pflichtschulabschluss; im Gegensatz dazu liegt der Prozentsatz bei der nichtbehinderten Bevölkerung bei 18%. Die Unterschiede bei den Abschlüssen einer Lehre bzw. einer mittleren Schule sind relativ gering. Starke Unterschiede liegen bei den Matura- und Universitätsabschlüssen vor (10% der behinderten Menschen versus 29% der nichtbehinderten Bevölkerung). (vgl. BMASK 2008: 16f.)

Die Beschäftigungsquote der behinderten Menschen beträgt 34%; das ist beinahe die Hälfte jener der Gesamtbevölkerung (67%). Die schlechtere Arbeitsmarkteinbindung behinderter Menschen spiegelt sich auch im Einkommen wider; der Anteil der behinderten Personen im Erwerbsalter (16 – 64 Jahre), die über ein monatliches Bruttoeinkommen von über 2.000 Euro verfügen, beträgt 33% und ist deutlich geringer als bei der nichtbehinderten Erwerbsbevölkerung (39%). Das bedeutet, dass behinderte Menschen vergleichsweise häufiger in den unteren Einkommenssegmenten zu finden sind und ihre Armutsgefährdung dementsprechend höher ist. Die finanziellen Möglichkeiten behinderter Menschen sind vergleichsweise schlechter und wirken sich vor allem im sozialen Bereich aus; vielfach fehlt das Geld für Urlaub und die Bewirtung von Freunden, was neben anderen Faktoren einen Grund für die schlechtere soziale Integration darstellt. Das zeigt sich auch an der Anzahl der sozialen Kontakte zu Freunden, Verwandten und Nachbarn sowie der Teilnahme an Vereinsaktivitäten, die bei behinderten Menschen deutlich geringer ausfallen. Darüber hinaus leben 31% der behinderten Menschen, die über 16 Jahre alt sind, in Einpersonenhaushalten; dieser Anteil liegt über dem der nichtbehinderten Personen. (vgl. BMASK 2008: 19ff.)

Die genannten Unterschiede tragen dazu bei, dass etwa fünf Mal so viele behinderte Menschen mit ihrer Lebenssituation unzufrieden sind. (vgl. BMASK 2008: 24)

4 ARBEITSMARKTTHEORIEN

Die geschichtliche Entwicklung der Arbeitswelt zeigt eine starke Verlagerung von der selbstständigen Arbeit hin zur Erwerbstätigkeit für eine/n ArbeitgeberIn. Daraus resultiert ein abhängiges Verhältnis für den größten Teil der erwerbstätigen Bevölkerung. Eine Folge davon ist die zunehmende Bedeutung von Arbeitsmärkten in unserer Gesellschaft. Die Arbeitsmarktmechanismen bestimmen dabei die Verteilung der Arbeit und den damit verbundenen Wohlstand der Arbeitsmarktteilnehmer. Es geht also sowohl um die Frage wie viele Menschen einen Arbeitsplatz erhalten als auch darum, wer Arbeit zu welchen Bedingungen bekommt. Arbeitsmärkte stehen im Zusammenhang mit sozialen, institutionellen und kulturellen Strukturen, die zu einer ungleichen Verteilung von Arbeitslosigkeitsrisiko, Lohnhöhe und Karriereaussichten führen. Beispiele für den genannten Zusammenhang sind das Bildungssystem, Familienstrukturen oder Werte und Normen der Gesellschaft. Die Arbeitsmarktsoziologie widmet sich verstärkt diesen besonderen Strukturen und ergänzt damit ökonomische Arbeitsmarkttheorien. (vgl. Abraham/Hinz 2005: 11ff.)

Ökonomische Theorien unterteilen das Wirtschaftssystem in den Gütermarkt, den Geldmarkt und den Arbeitsmarkt und gehen von einer identischen Funktionsweise der drei genannten Teilmärkte aus. Im Rahmen eines Modells werden alle Teilmärkte gleichzeitig betrachtet und dieses dient der Erklärung von volkswirtschaftlichen Phänomenen wie z.B. der Arbeitslosigkeit. Soziologische Theorien hingegen sehen Arbeitsmärkte als Teil des Gesellschaftssystems; Arbeitsmärkte sind demnach mit anderen gesellschaftlichen Bereichen wie dem Rechtssystem, der Machtverteilung, dem Geschlechterverhältnis oder sozialen Normen und Werten eng verknüpft. Die Verteilung der Arbeit vollzieht sich unter soziologischen Gesichtspunkten vielmehr im Rahmen von institutionellen und sozialen Bedingungen und ist nicht das Ergebnis des freien Spiels der Marktkräfte. (vgl. Hinz/Abraham 2005: 17f.)

4.1 Begriffe

Der Begriff Markt bezieht sich auf einen Ort, an dem Güter oder Dienstleistungen zwischen AnbieterInnen und NachfragerInnen getauscht werden. Ein Markt muss nicht an einen physischen Ort gebunden sein, sondern kann auch als abstrakter Raum verstanden werden. In kapitalistischen Gesellschaften werden angebotene Güter

meist gegen Geld getauscht. Ein charakteristisches Merkmal von Märkten ist die Konkurrenz, die sowohl auf der anbietenden als auch der nachfragenden Seite bestehen kann. Als Arbeitsmarkt bezeichnet man das Zusammenspiel von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Der/Die ArbeitnehmerIn verkauft dem/der ArbeitgeberIn Verfügungsrechte über seine/ihre Arbeitskraft, woraus ein Autoritätsverhältnis entsteht; der/die ArbeitnehmerIn ist an die Weisungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgerin gebunden. Im Rahmen von gesetzlichen und vertraglichen Regelungen werden inhaltlicher und zeitlicher Umfang festgelegt. Der/Die ArbeitnehmerIn erhält für seine/ihre Arbeitsleistung einen Lohn, der neben monetären auch nichtmonetäre Bestandteile umfassen kann. (vgl. dazu Swedberg 1994 bzw. Hinz/Abraham 2005: 19f.)

4.2 Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt

Als Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt werden Personengruppen bezeichnet, die in bestimmten soziodemographischen Merkmalen von der Mehrheit der ArbeitnehmerInnen abweichen. In der Soziologie werden jene Personengruppen als Minderheiten bezeichnet, die von den vorherrschenden sozialen Normen abweichen, über geringere soziale Macht verfügen als die Majorität und weniger als die Hälfte der Bevölkerung einer Gesellschaft darstellen. An der Häufigkeit und der Länge ihrer Arbeitslosigkeit lässt sich erkennen, dass sie schlechtere Arbeitsmarktchancen haben. Gleichzeitig sind sie in der Regel auch in anderen Lebensbereichen wie Bildung, Ansehen und sozialen Kontakten benachteiligt. (vgl. Newman 1973: 20)

Im Rahmen der Betrachtung von Minderheiten lassen sich verschiedene Aspekte beobachten: (vgl. Mühling 2005: 243f.)

- Manche Minderheiten weisen objektiv betrachtet eine geringere Produktivität auf bzw. können bestimmte Tätigkeiten gar nicht ausüben.
- Minderheiten unterliegen häufig Stereotypisierungen, die es für sie schwieriger machen, eine Arbeitsstelle zu finden, und ebenso zu Schwierigkeiten in der Interaktion mit KollegInnen am Arbeitsplatz führen können.
- Das Verhalten der Majorität gegenüber Minderheiten ist von gesellschaftlichen Werten und Normen geprägt.

- Der Staat versucht häufig durch Regulierungen die Beschäftigungschancen von Minderheiten zu verbessern; diese staatlichen Regulierungen können allerdings auch Folgen haben, die vom Gesetzgeber unbeabsichtigt sind.

4.3 Modelle

Dieses Kapitel gibt einen Überblick der Arbeitsmarkttheorien, wobei kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben wird. Vielmehr geht es darum, jene Modelle, die im Falle behinderter Menschen Anwendung finden, in das bestehende Feld der Arbeitsmarkttheorien einzubetten.

4.3.1 Neoklassisches Grundmodell

Zu Beginn wird das neoklassische Grundmodell beschrieben, dessen Annahmen den Ausgangspunkt sämtlicher hier genannter Arbeitsmarkttheorien bilden. Die nachfolgenden Modelle greifen einzelne Annahmen des Grundmodells heraus, um diese realitätsnäher zu betrachten und ausgewählte Aspekte in den Fokus zu nehmen.

Die Grundidee des neoklassischen Modells ist der Mechanismus, dass Märkte mit bestimmten gleichbleibenden Eigenschaften immer ein Gleichgewicht erreichen, d.h. dass Angebot und Nachfrage einander exakt abdecken. „Das von den ArbeitnehmerInnen angebotene Arbeitsvolumen entspricht der von den UnternehmerInnen nachgefragten Menge an Arbeit, ...“ (Hinz/Abraham 2005: 21). Das bedeutet, dass auf Basis dieses Modells keine Arbeitslosigkeit existiert, was nicht der Realität entspricht. Das Modell dient also dazu, auf abstrakte Weise einen grundlegenden Marktmechanismus zu skizzieren. (vgl. Hinz/Abraham 2005: 21)

Das Modell unterstellt folgende Annahmen: (Hinz/Abraham 2005: 21)

- „Auf dem Arbeitsmarkt handeln rationale, vollständig informierte Akteure ... Die Arbeitnehmer maximieren ihren Nutzen, der von Lohneinkommen und Freizeit abhängt, und die Unternehmer ihren Gewinn.“
- Am Markt herrscht vollständige Konkurrenz in dem Sinne, dass ausreichend viele AnbieterInnen und NachfragerInnen vorhanden sind und somit

Monopolsituationen ausgeschlossen sind; darüber hinaus hat ein/eine einzelner/einzelne AkteurIn keinen Einfluss auf den Gleichgewichtspreis.

- Die Löhne sind vollkommen flexibel und passen sich an jede Veränderung auf Angebots- oder Nachfrageseite an.
- Alle ArbeitnehmerInnen verfügen über die gleichen Fähigkeiten und erhalten den gleichen Lohn.
- „Die Akteure haben keine Präferenzen für bestimmte Tauschpartner.“
- „Es existieren keine institutionellen oder kulturellen Beschränkungen.“

4.3.2 *Information*

Es gibt einige Modelle, die auf dem neoklassischen Grundmodell aufbauen und den Informationsstand der AkteurInnen berücksichtigen. Das Grundmodell geht von der Annahme aus, dass sowohl ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen vollständig über den Arbeitsmarkt informiert sind, was nicht der Realität entspricht. Such- und Matchingtheorien versuchen die Tatsache der unvollständigen Information vor Abschluss des Arbeitsverhältnisses zu integrieren. (vgl. Franz 1999: Kap. 6)

ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen tauschen zwar vor Abschluss eines Arbeitsvertrages Informationen über ihr jeweiliges Angebot aus, dennoch erhält keine der beiden Parteien alle Informationen und es bleibt auch eine gewisse Unsicherheit darüber bestehen, ob die erhaltenen Informationen tatsächlich der Realität entsprechen. Der/Die ArbeitgeberIn kann z.B. vorab nach den Fähigkeiten sowie Stärken und Schwächen des/der potenziellen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin fragen und ihn/sie auch im Rahmen eines Aufnahmeverfahrens verschiedenen Tests unterziehen. Die Bewertung der tatsächlichen Arbeitsleistung wird ihm/ihr aber erst im Laufe des aufrechten Arbeitsverhältnisses möglich sein. Umgekehrt erhält auch der/die ArbeitnehmerIn vorab Informationen über den Arbeitsplatz und dessen Anforderungen sowie Karriereaussichten und Arbeitsklima. Ob diese Angaben zutreffend sind, wird sich allerdings auch erst nach Antritt der Stelle zeigen. (vgl. ebd.)

Im Rahmen des Auswahlprozesses für die Besetzung offener Stellen, greifen ArbeitnehmerInnen auf Indikatoren zur Bewertung von Fähigkeiten und Leistungsbereitschaft zurück. Da sie nicht über vollständige Informationen verfügen, bedienen sie sich beobachtbaren Merkmalen wie z.B. der bisherigen

Erwerbsbiographie und Bildungszertifikaten. Auf dieser Basis können allgemeine Rückschlüsse hinsichtlich Lernfähigkeit, Disziplin und Ausdauer gezogen werden. Aus dem Behindertenstatus ergibt sich häufig eine negative Bewertung der Leistungsbereitschaft der behinderten Person; pauschale Vorurteile auf Basis von Zuschreibungsprozessen führen somit zur Diskriminierung und Bevorzugung anderer Bewerbergruppen. (vgl. Rendenbach 1990: 128f.)

Die Suche nach einem Arbeitsverhältnis verursacht bei allen AkteurInnen Kosten in Form von Zeit und Geld, aber auch Anstrengung und persönliche Belastung sind häufig mit Suchprozessen verbunden. Auf ArbeitgeberInnenseite fallen z.B. Kosten für Annoncen oder Personalvermittlungsfirmen an. Auf ArbeitnehmerInnenseite zählt z.B. im Falle einer arbeitslosen Person der entgangene Lohn für den Zeitraum des Suchens zu den anfallenden Kosten. Beide Seiten müssen für die Suche Ressourcen aufwenden, ohne das Ergebnis der Suche zu kennen. (vgl. Hinz/Abraham 2005: 24f.)

Wenn ein/e ArbeitnehmerIn ein Stellenangebot erhält, muss er/sie entscheiden, ob er/sie dieses annimmt oder ablehnt und weitersucht. Seine/Ihre Entscheidung wird davon abhängen, wie hoch die Kosten für eine weitere Suche im Verhältnis zum erwarteten Gewinn sind. Das heißt, es geht um seine/Ihre Einschätzung im Hinblick darauf, ob er/sie ein besseres Angebot erhalten kann, und das Ausmaß der Besserstellung im Vergleich zum aktuellen Angebot. In der Regel gilt je höher Suchkosten sind, desto kürzer ist die Suchdauer. Die Höhe des Arbeitslosengeldes und der Sozialhilfe beeinflussen die Suchkosten auf ArbeitnehmerInnenseite und damit auch die Suchdauer. Ein/e ArbeitgeberIn muss bei jedem/jeder BewerberIn entscheiden, ob er/sie diesem/dieser ein Arbeitsverhältnis anbietet oder weitersucht. Auch er/sie wird Suchkosten und zu erwartenden Gewinn gegeneinander abwägen. Suchkosten und Suchdauer lassen sich mittels Höhe des Arbeitsentgelts für die offene Stelle beeinflussen. Allerdings ist zu beachten, dass ein hohes Arbeitsentgelt zwar dazu führen kann, dass schnell KandidatInnen für die offene Position gefunden werden können, dann jedoch Folgekosten in Form von höherem Lohn anfallen. Haben ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen einander gefunden und ein Arbeitsverhältnis begründet, wird die Dauer des Arbeitsverhältnisses auch davon abhängen, wie gut die Qualitäten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu den Anforderungen der Arbeitsstelle passen. Wenn es im Rahmen des Suchprozesses nicht gelungen ist, eine gute Übereinstimmung zu finden, wird es mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zur

Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommen. In diesem Sinne sind Such- und Matchingtheorien dazu geeignet, einen Teil des Zustandekommens von Arbeitslosigkeit zu erklären. (vgl. ebd.)

4.3.3 Präferenzen

Das neoklassische Grundmodell sieht vor, dass ArbeitnehmerInnen Einkommen und Freizeit gegeneinander abwägen und ihren Nutzen aus der Kombination der beiden Faktoren maximieren. Das würde bedeuten, dass ArbeitnehmerInnen bei sinkendem Lohn mehr Freizeit konsumieren und umgekehrt bei steigendem Lohn ihre Arbeitsleistung ausdehnen. In der Realität zeigt sich jedoch ein starker Zusammenhang zwischen Arbeitsleistung und sozialer Situation. Menschen, die einen geringen Lohn für ihre Arbeitsleistung erhalten, konsumieren nicht unbedingt mehr Freizeit als andere, da eine gewisse Menge an Einkommen notwendig ist, um für den eigenen Lebensunterhalt zu sorgen. Gerade behinderte Menschen finden sich vergleichsweise häufiger in den unteren Einkommenssegmenten (siehe Kapitel 3.2). Fair wage-Modelle zeigen, dass neben Einkommen und Freizeit auch die Kategorie Gerechtigkeit eine wichtige Rolle im Rahmen der Präferenzen von ArbeitnehmerInnen spielt. Sie gehen von der Annahme aus, dass ArbeitnehmerInnen ein Empfinden für einen angemessenen Mindestlohn als Ausgleich für ihre Arbeitsleistung haben. Wenn ihr Lohn unter diesen Wert sinkt, werden sie ihre Arbeitsleistung bzw. ihr Arbeitsangebot reduzieren oder zurückziehen. ArbeitnehmerInnen vergleichen ihre Leistung mit jener anderer Personen und wollen entsprechend ihrer Einschätzung fair entlohnt werden. Ebenso beurteilen ArbeitnehmerInnen die Verteilung der erzielten Gewinne zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen und verlangen auch hier eine Aufteilung, die ihrem Gerechtigkeitsverständnis entspricht. ArbeitnehmerInnen passen demnach das Ausmaß ihres Arbeitsangebotes an dieses Gerechtigkeitsempfinden an. Auch das Erlangen von Status findet Bedeutung im Rahmen der Betrachtung von Präferenzen. Ein höherer Status ergibt sich aus einer höheren Produktivität eines einzelnen im Vergleich zu seinen KollegInnen. Diese höhere Produktivität schlägt sich auch im Lohn nieder, allerdings in etwas geringerem Ausmaß verglichen mit dem Umfang der höheren Produktivitätsleistung. Der Grund hierfür liegt darin, dass MitarbeiterInnen mit niedrigerer Produktivität im Unternehmen gehalten werden müssen, damit produktivere MitarbeiterInnen ihren Status

aufrechterhalten können. Demnach akzeptieren statusniedrigere MitarbeiterInnen ihren geringeren Status, wenn sie dafür etwas über ihrer Produktivität bezahlt werden, und statushöhere MitarbeiterInnen verzichten auf einen Teil der Entlohnung, die ihrer Produktivität entsprechen würde, um im Gegenzug höheren Status zu genießen. (vgl. ebd. 29ff.)

Modelle zur Berücksichtigung von Gerechtigkeit und Status im Rahmen der Präferenzen von ArbeitnehmerInnen sind gut dafür geeignet, Lohnstrukturen sowie Mechanismen zu erklären, die – wenn sie versagen – zu Arbeitslosigkeit führen können.

4.3.4 Humankapital

Die Humankapitaltheorie von Becker liefert als zentralen Punkt die Idee, dass der Wert eines/einer Arbeitnehmers/ArbeitnehmerIn auf dem Arbeitsmarkt von seinem/ihrer Wissen und seinen/ihren Fähigkeiten abhängt. Wissen und Fähigkeiten stellen das Humankapital dar und werden durch Bildung und berufliche Weiterentwicklung erworben, was mit diversen Kosten wie Geld, Zeit und intellektueller Anstrengung verbunden ist. Das Humankapital kann in Jahren der Schulbildung, Berufsbildung und Berufserfahrung gemessen werden (vgl. ebd. 33f.). Im Bereich des Bildungsabschlusses gibt es große Unterschiede zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen; ein deutlich höherer Prozentsatz der behinderten Personen hat maximal einen Pflichtschulabschluss (siehe Kapitel 3.2).

Beckers Theorie behandelt nun die Frage nach den Rahmenbedingungen, die das Ausmaß des nachgefragten Humankapitals beeinflussen. Im Vordergrund steht die Annahme, dass AkteurInnen die Investitionskosten für den Aufbau des Humankapitals gegen den späteren Nutzen abwägen und so lange investieren wie der Nutzen die Kosten übersteigt. Sämtlichen Kosten werden im Modell Preise zugeordnet, das heißt, dass z.B. auch Bildungszeiten mit dem entgangenen Einkommen bewertet werden. Der Nutzen bezieht sich auf das erwartete Lebenseinkommen und hängt von der Einschätzung darüber ab, wie gut die Person ihre eigenen Chancen beurteilt, ihr Wissen auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich einzusetzen. In Bezug auf das Humankapital besteht Klarheit darüber, dass das erworbene Wissen mit der Zeit veraltet, aber dass es einen Zusammenhang zwischen der Quantität des Wissens und der Anstrengung

gibt, die mit dem Erwerb von weiterem Wissen verbunden ist; d.h. dass vorhandenes Wissen die zusätzliche Wissensaufnahme erleichtert. (vgl. ebd. 33f.)

Die Nachfrage nach Humankapital hängt jetzt einerseits von den zur Verfügung stehenden Ressourcen und andererseits von der Einschätzung des erwarteten Nutzens ab. Familien unterscheiden sich in Bezug auf finanzielle Ressourcen, die es ihren Kindern ermöglichen, Bildung zu erwerben. Die finanziellen Möglichkeiten von Familien, Schul- und Kursfelder zu bezahlen sowie die Lebenserhaltungskosten für in Ausbildung befindliche Kinder zu tragen, variieren beträchtlich. Daraus ergeben sich für Kinder aus ärmeren Familien geringere Bildungschancen, was sich in einer schlechteren Ausstattung mit Humankapital niederschlägt und schlechtere Arbeitsmarktpositionen nach sich zieht. In Bezug auf den erwarteten Nutzen bestehen vor allem zwischen Frauen und Männern große Unterschiede. Das ist darauf zurückzuführen, dass Frauen mit höheren Ausfallszeiten aufgrund von Schwangerschaft, Geburt und Kindererziehungszeiten rechnen, die ihr erwartetes Lebenseinkommen schmälern. Hier beginnt dann auch jener Kreislauf, der dazu führt, dass Frauen aufgrund erwarteter Ausfallszeiten mit einem geringeren Nutzen ihrer Bildung rechnen und deshalb weniger in Bildung investieren. Das hat wiederum zur Folge, dass Frauen am Arbeitsmarkt generell schlechter positioniert sind. Unterschiede hinsichtlich des erwarteten Nutzens gibt es auch zwischen InländerInnen und AusländerInnen. Da AusländerInnen bewusst ist, dass sie am Arbeitsmarkt tendenziell diskriminiert werden, erwarten sie ebenso einen geringeren Nutzen ihres Humankapitals und investieren daher weniger in Bildung. Die Diskriminierung ergibt sich aus der schlechteren Bezahlung für gleiche Arbeitsleistung aufgrund von Eigenschaften, die nicht mit der Produktivität in Zusammenhang stehen. (vgl. Hinz/Abraham 2005: 34ff.)

4.3.5 Macht

Soziologische Perspektiven auf den Arbeitsmarkt widmen sich verstärkt Machtunterschieden zwischen den AkteurInnen, die am Austausch von Arbeit und Lohn beteiligt sind. Als Machtquellen dienen in der Soziologie die beiden Faktoren Klassenunterschiede und soziale Zuschreibungen. Der Ausgangspunkt von Klassenunterschieden ist die Verteilung der Ressourcen Arbeit und Kapital. ArbeitnehmerInnen bieten ihre Arbeitskraft am Arbeitsmarkt an, um als Gegenleistung

Löhne zu erhalten, die sie für die Erhaltung ihrer Existenz benötigen. ArbeitgeberInnen verfügen über Kapital, das sie zu ihrer Gewinnmaximierung einsetzen möchten. Um das zu erreichen, sind sie grundsätzlich am geringstmöglichen Lohn interessiert. Da der Lohn für den/die ArbeitnehmerIn seine Lebensgrundlage darstellt, ist er/sie an einem höchstmöglichen Entgelt interessiert. Die beiden Parteien verfolgen also entgegengesetzte Interessen; das erzielbare Ergebnis dieses Interessenskonflikts wird maßgeblich von der Machtverteilung der AkteurInnen beeinflusst. Macht bezieht sich auf die Möglichkeit einer Partei, den Handlungsspielraum der anderen Seite einzuschränken bzw. zu eliminieren. Soziologische Theorien rücken den Zwangscharakter der Teilnahme von ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt in den Vordergrund, der sich eben daraus ergibt, dass ArbeitnehmerInnen Einkommen benötigen, um ihr Leben zu bestreiten. ArbeitgeberInnen, also die Kapitalseite, unterliegt nicht dieser Notwendigkeit und nimmt somit in der Basisannahme die mächtigere Position ein. (vgl. Hinz/Abraham 2005: 40)

Machtverhältnisse sind keine absolut stabilen Zustände, sondern unterliegen Veränderungen, die sich aus dem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel ergeben. Derartige dynamische Prozesse führen zu einer Umverteilung von Macht. Technologische Entwicklungen sowie die Komplexitätszunahme von Produktionsprozessen führen zu einer Differenzierung innerhalb der Gruppe der ArbeitnehmerInnen. Für viele Tätigkeiten, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeführt werden müssen, ist spezielles auf die Branche oder sogar den/die ArbeitgeberIn bezogenes Wissen gefragt, das den/die ArbeitgeberIn dazu motiviert, Arbeitskräfte, die über derartig spezifisches Humankapital verfügen, an sich zu binden, was die Machtposition dieser Personen, sogenannter ExpertInnen, deutlich verbessert. ArbeitnehmerInnen ohne spezifisches Fachwissen verfügen demnach über deutlich geringeres Machtpotenzial als ExpertInnen. Darüber hinaus gibt die Kapitalseite in modernen Gesellschaften, bedingt durch das Größenwachstum international operierender Unternehmen, einen Teil ihrer Macht an die Gruppe der Führungskräfte ab, deren Aufgabe es ist, definierte Bereiche eines Unternehmens zu leiten. Dies verdeutlicht den Wandel in der Verteilung der Macht zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. (vgl. Hinz/Abraham 2005: 41ff.)

Die Entstehung von Gewerkschaften hat zum Machtausbau der ArbeitnehmerInnenseite geführt. Die Aufgabe der Gewerkschaften ist es, die

Interessen der ArbeitnehmerInnen kollektiv gegenüber der ArbeitgeberInnenseite zu vertreten. Zum einen sorgen BetriebsrätInnen innerhalb von Betrieben für die Berücksichtigung allgemeiner Anliegen der ArbeitnehmerInnen und zum anderen spielen Branchengewerkschaften eine wichtige Rolle bei der Festsetzung der Löhne. Sie sorgen dafür, dass Produktivitätssteigerungen auch Lohnsteigerungen zur Folge haben. (vgl. ebd.)

Machtunterschiede am Arbeitsmarkt ergeben sich auch auf Basis sozialer Zuschreibungen bzw. Stereotypisierungen. Der Arbeitsmarkt ist in ein soziales Gesellschaftssystem eingebettet, das bei der Berufswahl beginnt und sich über die Vergabe von Arbeitsplätzen und Beförderungen sowie die Interaktion der Menschen in Arbeitsstätten fortsetzt. Soziale Zuschreibungen beziehen sich auf Erwartungen an das Verhalten bestimmter Personen und sind vor allem im Zusammenhang mit Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit besonders ausgeprägt. Die Basis sozialer Zuschreibungen ist in den Vorstellungen einer Gesellschaft verankert und betrifft z.B. die Wertigkeit von Frauen- und Männerarbeit. Im Allgemeinen genießen Männer in der Berufswelt einen höheren Status, der sich auch in den Strukturen von Arbeitsorganisationen sowie Berufsfeldern widerspiegelt. Ein gesellschaftlicher Wandel kann durch Aufzeigen einer Thematik insbesondere durch die Sozialforschung sowie das Auslösen einer öffentlichen Diskussion durch engagierte Menschen vorangetrieben werden, benötigt jedoch Zeit. (vgl. Steinberg 1990)

Gerade behinderte Menschen sind stark von Zuschreibungsprozessen betroffen. Diese Thematik stellt ein wesentliches Kernstück der vorliegenden Arbeit dar und wird in den Kapiteln 5 bis 7 ausführlich behandelt.

4.3.6 Institutionen

Die Entstehung, Veränderung und Abschaffung von Institutionen dienen der Regelung des Austausches auf dem Arbeitsmarkt und beeinflussen das Machtverhältnis der ArbeitsmarktakteurInnen. Institutionen beziehen sich auf festgeschriebene Verfahrensweisen, die im Rahmen von Austauschprozessen am Arbeitsmarkt berücksichtigt werden müssen, und beeinflussen so das Geschehen am Arbeitsmarkt. Es ist zu beobachten, dass Institutionen in dem Sinne starr sind, dass eine Veränderung nur nach intensiver gesellschaftlicher und politischer Diskussion möglich

ist; daher vollziehen sich Veränderungen tendenziell in kleinen Schritten. Institutionen sind Ausdruck gesellschaftlicher Wertvorstellungen und äußern sich zu einem großen Teil im Rechtssystem einer Gesellschaft. In Bezug auf den Arbeitsmarkt geht es hier vor allem um Kündigungsschutz- und Arbeitsschutzgesetze sowie – das Thema der vorliegenden Arbeit betreffend – um Gesetze, die das Arbeitsverhältnis von behinderten Menschen umrahmen. All diese Gesetze schränken den Spielraum der freien Gestaltung von Arbeitsverträgen ein. Auch die berufliche Professionalisierung in modernen Gesellschaften stellt eine Institution dar, die den Wettbewerb am Arbeitsmarkt beschränkt. Auf Basis des allgemeinen Schul- und Ausbildungssystems werden Abschlüsse zur Voraussetzung für die Vergabe von Arbeitsplätzen. Erst wenn es um spezifische Fähigkeiten geht, die nicht durch Zeugnisse nachgewiesen werden können, kommen unternehmensspezifische Tests zur Beurteilung der Qualifikation zur Anwendung. Auch in Bezug auf die Weiterentwicklung des Humankapitals bei bestehendem Arbeitsverhältnis gibt es institutionalisierte Normen, wie z.B. die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen unter Erfüllung gewisser Voraussetzungen. Vorherrschende Gesetze, Schul- und Ausbildung sowie Regelungen, die innerhalb von Unternehmen bestehen, bilden einen gemeinsamen Rahmen für die Austauschprozesse am Arbeitsmarkt und beeinflussen die Mobilität der MarktteilnehmerInnen. Die Mobilität bezieht sich auf den Arbeitsplatzwechsel sowohl zwischen Unternehmen als auch innerhalb eines Unternehmens in Hinblick auf Weiterentwicklungs- Veränderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Der Lebensverlauf eines Menschen besteht aus Phasen der Bildung, Erwerbstätigkeit, Familientätigkeit und Übergang in den Ruhestand. Institutionen regeln vor allem die Übergänge der genannten Lebensphasen. (vgl. Hinz/Abraham 2005: 46ff.)

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen beabsichtigen die Steuerung des Geschehens am Arbeitsmarkt. Auf der einen Seite gibt es Gesetze, die Arbeitsverträge und Arbeitsbedingungen sowie Eintritts- und Austrittsalter in das bzw. aus dem Erwerbsleben regulieren; auf der anderen Seite unterstützt die Möglichkeit von Lohnersatzleistungen bzw. anderen Transferzahlungen die Erwerbslosigkeit und beeinflusst die Erwerbsbereitschaft potenzieller Arbeitskräfte. Die finanzielle Förderung von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen dient dazu, den Übergang

von der Erwerbslosigkeit zur Erwerbstätigkeit zu erleichtern. ArbeitgeberInnen entscheiden über die Anzahl von Arbeitskräften, die sie anstellen wollen, und wählen diese unter meist zahlreichen BewerberInnen aus. Personen im erwerbsfähigen Alter entscheiden, ob und in welchem Ausmaß sie einer bezahlten Arbeit nachgehen wollen. Staatliche Regulierungen nehmen Einfluss auf diese Entscheidungsprozesse und können wie folgt typisiert werden: (vgl. Mühling 2005: 245f.)

- Mittels Geboten und Verboten beabsichtigt der/die GesetzgeberIn ein bestimmtes Verhalten der Arbeitsmarktteilnehmer zu erzwingen.
- Monetäre Anreize für erwünschtes Verhalten arbeiten nach dem Belohnungsprinzip.
- Allgemeine Vorgaben im Rahmen von Verfahrensregeln zielen auf die Lösung von Interessenskonflikten zwischen den AkteurInnen ab.

Wie bereits erwähnt, können neben dem vom Gesetzgeber beabsichtigten Verhalten auch unerwünschte Folgen auftreten:

- „Mitnahmeeffekte entstehen, wenn ein bestimmtes Ergebnis auch ohne die betreffende Maßnahme erreicht worden wäre, ...“ (vgl. Hartmann 2004: 17ff.)
- Substitutionseffekte bezeichnen Entlassungen von MitarbeiterInnen, für die der/die ArbeitgeberIn keine Lohnsubventionen erhält, zugunsten von anderen Arbeitskräften, für die der Staat finanzielle Unterstützung anbietet. (vgl. ebd.)
- Schutzbestimmungen für bestimmte Minderheiten am Arbeitsmarkt können zur Diskriminierung dieser Personen im Rahmen von Auswahlverfahren zur Besetzung offener Stellen beitragen; sie signalisieren dem/der ArbeitgeberIn eine mögliche geringere Produktivität bzw. geringere Fähigkeiten gegenüber der Majorität. (vgl. Mikl-Horke 2000: 301)
- Manche Schutzbestimmungen für Minderheiten, vor allem im Bereich des Kündigungsschutzes, nützen jenen Personen, die aktuell in einem erwerbstätigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Auf der anderen Seite werden erwerbslose Angehörige dieser Minderheit dadurch benachteiligt, dass diese Gesetze ein Hindernisgrund für die Anstellung sein können, da ArbeitgeberInnen befürchten, das Beschäftigungsverhältnis nur schwer lösen zu können. (vgl. Mühling 2005: 245)

Kapitel 8 widmet sich jenen Institutionen, die im Zusammenhang mit behinderten Menschen stehen und darauf gerichtet sind, Einfluss auf die Geschehnisse am Arbeitsmarkt zu nehmen.

4.3.7 Soziale Netzwerke

Für die Austauschprozesse von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen am Arbeitsmarkt ist es von entscheidender Bedeutung wer mit wem zusammentrifft. Soziale Netzwerke spielen in diesem Zusammenhang eine große Rolle; sie dienen der Informationsübertragung (vgl. Coleman 1988 sowie Bourdieu 1983). Behinderte Menschen sind vergleichsweise häufiger in den unteren Einkommenssegmenten zu finden; diese finanzielle Schlechterstellung wirkt sich vor allem im sozialen Bereich aus, was sich in einer geringeren Anzahl an sozialen Kontakten bzw. in einem kleineren sozialen Netzwerk widerspiegelt (siehe Kapitel 3.2). Die Position der AkteurInnen in Netzwerken und die daraus resultierenden Chancen auf Information und Unterstützung aus den sozialen Beziehungen werden als Sozialkapital bezeichnet. Das Sozialkapital hat einen bedeutenden Einfluss auf die Verwertung des Humankapitals; Netzwerkzugänge haben einen positiven Effekt auf den Erfolg der Jobsuche, das Lohnniveau und das Berufsprestige. (vgl. Coleman 1988 sowie Bourdieu 1983)

Die Teilnahme an Netzwerken beruht auf dem Prinzip der Gegenseitigkeit, d.h. man unterstützt andere Personen im Rahmen von Netzwerken in der Hoffnung auch selbst Hilfe in Anspruch nehmen zu können. Darüber hinaus kann die Weitergabe von Informationen den eigenen Status erhöhen und ein Gefühl der Wertschätzung vermitteln. (vgl. Hinz/Abraham 2005: 55)

Die Bedeutung von sozialen Netzwerken ist für beide Seiten, ArbeitnehmerIn wie ArbeitgeberIn, gleichermaßen wichtig. Sowohl bei der Jobsuche als auch bei der Rekrutierung kann das Ergebnis durch die Nutzung von Netzwerken qualitativ verbessert werden. Es ist unbestritten, dass viele Arbeitsplätze über soziale Beziehungen besetzt werden. Innerhalb von Netzwerken unterscheidet man starke von schwachen Beziehungen. Starke Beziehungen bezeichnen gute Freunde, die jedoch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit über ähnliche Informationen verfügen wie man selbst. Schwache Beziehungen meinen entfernte Bekannte, über die man

Zugang zu weiter entfernten Netzwerkbereichen erhält. Zur Beschreibung sozialer Netzwerke dient neben der Stärke der Beziehung auch die Position einer Person im Netzwerkgeflecht. Positionen, die Netzwerkteile miteinander verbinden, gelten als besonders stark. Diese Brückenfunktion verleiht der entsprechenden Person besonders gute Möglichkeiten zur Verwertung des eigenen Humankapitals; vor allem männliche Führungskräfte der oberen Führungsetage können von so einer Position profitieren. Für weibliche Führungskräfte hat sich hingegen gezeigt, dass ein guter persönlicher Kontakt zu statushöheren Personen im Unternehmen der Karriere förderlich ist. (vgl. Granovetter 1974 sowie Hinz/Abraham 2005: 51ff.)

4.3.8 Arbeitsorganisationen

Betriebe bzw. Unternehmen stellen Arbeitsorganisationen dar, in denen ArbeitnehmerInnen eingestellt, in ihrer Leistung bewertet, entlohnt, befördert und eventuell auch entlassen werden. Organisationen bündeln Ressourcen und erlangen dadurch im Rahmen der Arbeitsnachfrage eine bessere Machtposition gegenüber ArbeitnehmerInnen. ArbeitnehmerInnen werden in ein Hierarchie- und Machtsystem eingebettet, das auf Dauerhaftigkeit ausgerichtet ist. Arbeitsorganisationen stellen interne Arbeitsmärkte dar, innerhalb derer Anreizsysteme geschaffen werden, um MitarbeiterInnen zu motivieren und an das Unternehmen zu binden. Zur MitarbeiterInnenbindung können sowohl monetäre als auch nicht-monetäre Anreize gesetzt werden. Auf der einen Seite werden Stellenstrukturen etabliert sowie Lohnprofile und Karrierepfade festgelegt. Auch die innerbetriebliche Mobilität als Wettbewerb um freiwerdende Stellen bietet Anreize für betriebszugehörige MitarbeiterInnen und schließt AkteurInnen des externen Arbeitsmarktes aus. Der Vorteil für die Arbeitsorganisationen besteht in geringeren Kosten für die Stellenbesetzung. (vgl. Hinz/Abraham 2005: 57ff.)

Andererseits finden sich nicht-monetäre Anreize etwa im sozialen Bereich, wie der Integration von behinderten MitarbeiterInnen in Unternehmen. Bei einem hohen Anteil der berufstätigen Behinderten führte eine Krankheit oder ein Unfall zur gesundheitlichen Beeinträchtigung. In den meisten Fällen bestand ihr Beschäftigungsverhältnis bereits vor Eintritt des Ereignisses, das den Behindertenstatus mit sich gebracht hat. Wenn also eine Person ihren Behindertenstatus im Laufe der Betriebszugehörigkeit erwirbt, kann der/die

ArbeitgeberIn seiner/ihrer Belegschaft eine soziale Einstellung signalisieren, indem er/sie sich bemüht, solche MitarbeiterInnen im Unternehmen zu halten und gegebenenfalls, einen Arbeitsplatz zu finden, der mit der aufgetretenen Behinderung zu vereinbaren ist. Vor allem wenn der/die MitarbeiterIn über betriebsspezifisches Know How verfügt, liegt es deutlich im Interesse des/der Arbeitgebers/ArbeitgeberIn, das Fachwissen weiter im Unternehmen zu verwerten. (vgl. Mühling 2005: 249 u. 252)

5 ROLLE DER NICHTBEHINDERTEN MENSCHEN

Die soziale Reaktion ist die Gesamtheit der Einstellungen und Verhaltensweisen auf der informellen Ebene der zwischenmenschlichen Interaktion. Sie entsteht im Rahmen des Sozialisationsprozesses durch die Vermittlung von Werten und Normen, welche Einstellungen prägen. Die soziale Reaktion nichtbehinderter Menschen auf behinderte Menschen bewirkt eine Rollenzuschreibung. Menschen handeln überwiegend im Rahmen von Rollen; diese sind mit Erwartungen verbunden, an denen sich das Handeln orientiert. Auf diese Weise ist zwar der Auslöser für die Zuschreibung der Behindertenrolle ein sichtbares abweichendes Merkmal des behinderten Menschen, die Rollenerwartung resultiert allerdings erst aus der sozialen Reaktion des nichtbehinderten Menschen. (vgl. Cloerkes 1997: Kapitel 5)

5.1 Sozialisationsprozess

Behinderung ist in unserer Gesellschaft ein Tabuthema, das gerne verdrängt wird. Andererseits besteht für jedes Individuum die Gefahr, selbst eine Beeinträchtigung zu erleiden. Daraus resultiert ein Zwiespalt gegenüber behinderten Menschen. (vgl. Bernard 1995: 179)

Im Rahmen des Sozialisationsprozesses werden Werte und Normen vermittelt; diese sind prägend für Einstellungen. Werte und Normen dienen dazu, das Zusammenleben der Menschen in einer Gesellschaft zu regeln. Abweichungen von Werten und Normen werden als Bedrohung der Stabilität wahrgenommen. Der Sozialisationsprozess in Bezug auf das Erlernen der sozialen Reaktion gegenüber behinderten Menschen beinhaltet zwei wesentliche Aspekte. Zum einen werden Abweichungen mit Vorstellungen von böse oder schlecht verknüpft. Das beginnt bereits im Bereich der Märchen und Kindergeschichten und wird auch später noch in der Darstellung von Bösewichten in Literatur und Film verfestigt. Auch die Werbung leistet ihren Beitrag zur Idealisierung des perfekten Menschen. Zum anderen wird Krankheit mit Abwertung verbunden und als eine Art Strafe für unerwünschtes Verhalten dargestellt. Zum Beispiel werden Kinder häufig darauf hingewiesen, sich warm anzuziehen, um nicht krank zu werden oder erwachsenen Menschen wird kommuniziert, wie wichtig es ist, sich gesund zu ernähren, um Krankheitsrisiken vorzubeugen. (vgl. Cloerkes 1997: 86f.)

Interessant ist, an dieser Stelle anzumerken, dass auch behinderten Menschen im Rahmen des Sozialisationsprozesses die gleichen Werte und Normen vermittelt werden wie Nichtbehinderten, und sie daher gleichermaßen dazu neigen, andere behinderte Menschen zu stigmatisieren. (vgl. Cloerkes 1985: 248ff.)

Sozialisationsprozesse haben einen langen kulturhistorischen Hintergrund, bei dem der religiöse Glaube eine wichtige Rolle spielt; Krankheit wird von verschiedenen Religionen meist negativ bewertet. Darüber hinaus ist es ein jahrhundertealtes Muster der Menschheit, nach Ursachen und Erklärungen zu forschen. In diesem Zusammenhang ist die Schuldfrage für den unerwünschten Zustand der Behinderung maßgeblich; der behinderte Mensch ist an seiner Situation selbst schuld. Die Zurechnung von Schuld seitens der Nichtbehinderten erfüllt die Funktion, eigene Ängste zu entlasten und dient der Rechtfertigung negativer Beurteilungen des behinderten Menschen. Gleichzeitig führt dieser Prozess wiederum zu Schuldgefühlen beim nichtbehinderten Menschen und erzeugt so einen Kreislauf aus Stabilität und Instabilität der Gefühle beim nichtbehinderten Individuum. (vgl. Cloerkes 1997: 88f.)

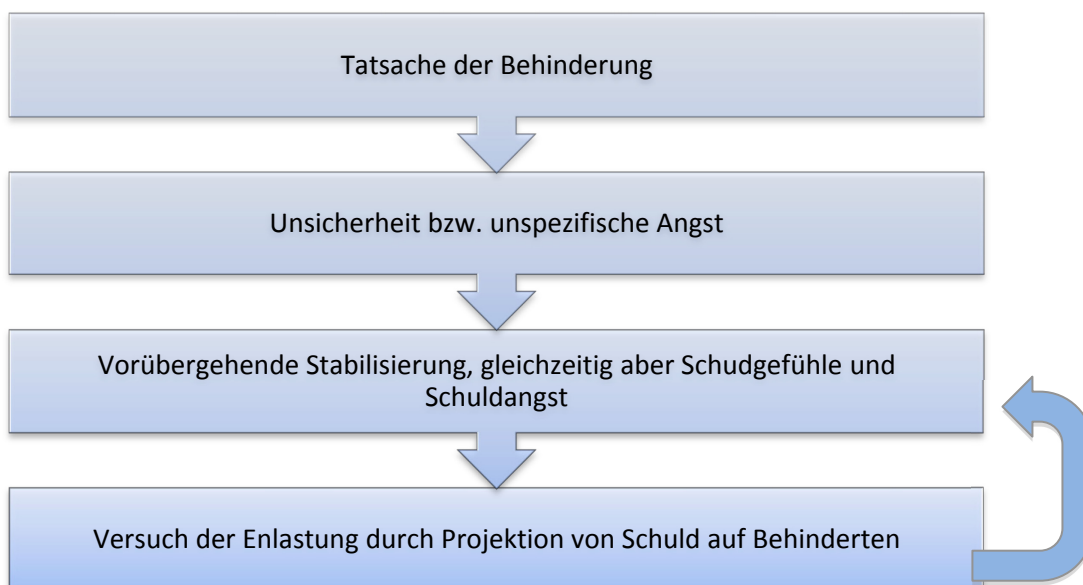


Abb. 1: Angst, Schuldgefühle und soziale Reaktion auf Behinderte (vgl. Cloerkes 1985: 313)

5.2 Einstellung und Stigma

Der Begriff Einstellung umfasst drei Komponenten. Die kognitive oder Wissenskomponente beinhaltet Vorstellungen, Überzeugungen und bewertende Urteile eines Individuums gegenüber einem Einstellungsobjekt. Auf der affektiven oder

Gefühlsebene handelt es sich um positive oder negative Gefühle und auf der konativen oder Handlungsebene geht es um die Verhaltensabsicht eines Individuums gegenüber einem Einstellungsobjekt. Vorurteile bezeichnen negative Einstellungen; ein Stigma ist ein Sonderfall eines sozialen Vorurteils und bezieht sich auf die negative Definition eines Merkmals oder einer Eigenschaft eines Individuums. (vgl. Cloerkes 1997: 76f.)

Die Einstellung gegenüber behinderten Menschen wird von mehreren Faktoren beeinflusst. Von hoher Bedeutung ist die Art der Behinderung; körperliche Behinderungen werden wesentlich günstiger bewertet als geistige und psychische Behinderungen. Eine wichtige Rolle spielt auch der Kontakt mit behinderten Menschen, wobei sich dieser nicht zwangsläufig positiv auf die Einstellung auswirken muss. Bezüglich des Einflusses von Persönlichkeitsmerkmalen finden sich in der Literatur unterschiedliche Ansichten; dieses Gebiet ist noch wenig erforscht. Der Einfluss demographischer Merkmale hat sich hingegen als gering erwiesen. (vgl. Bächtold 1984: 35f. sowie Cloerkes 1985: 167ff.)

5.3 Probleme der Einstellungsmessung

Bei der Messung von Einstellungen gegenüber behinderten Menschen ist es ganz wesentlich, dass man sich der Tatsache bewusst ist, dass aufgrund der Sensibilität des Themas Verfälschungstendenzen in Form von Falschantworten oder Reaktionen im Sinne der sozialen Erwünschtheit auftreten können (vgl. Cloerkes 1985: 144ff., 369ff.). In unserer Gesellschaft ist es erwünscht, eine positive Einstellung gegenüber behinderten Menschen einzunehmen. Darüber hinaus sind Einstellungs- und Verhaltensebene voneinander zu trennen; der Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten muss nicht immer konsistent sein. (vgl. Cloerkes 1985: 394ff.)

5.4 Interaktionsstörung und soziale Reaktion

Soziale Normen interpretieren Werte und geben uns Handlungsanweisungen für spezifische Situationen. Im Fall widersprüchlicher Normen stehen die Handlungsanweisungen zueinander in Konflikt. In Bezug auf behinderte Menschen steht also auf der einen Seite die negative Einstellung gegenüber diesen, die im Rahmen der Sozialisation vermittelt wurde, und auf der anderen Seite eine

gesellschaftliche Norm, die es verbietet, diese negative Einstellung offen zu zeigen. Dieser intrapersonale Konflikt führt zu Ambivalenzgefühlen und Verhaltensunsicherheit. (vgl. Cloerkes 1997: 89f.)

Das Zusammentreffen mit behinderten Menschen löst also beim Nichtbehinderten häufig Angstgefühle, affektive Erregtheit und Unbehagen aus. Auf dieser Basis kommt es zu Interaktionsstörungen in Form von Spannungen, Verhaltensunsicherheit und Ambivalenzgefühlen, was dazu führt, dass Menschen tendenziell versuchen, solche Situationen zu vermeiden. (vgl. Cloerkes 1985: 411ff.)

Typische negative Formen der sozialen Reaktion auf behinderte Menschen sind Anstarren, diskriminierende Äußerungen, Witze, Spott und Aggressivität. Andere Reaktionsformen wie Äußerung von Mitleid, Aufdrängen von Hilfe und unpersönliche Hilfe in Form von Spenden scheinen positiv, dienen allerdings ebenfalls der Abgrenzung (vgl. Cloerkes 1997: 79). Der nichtbehinderte Mensch empfindet einen Widerspruch zwischen den ursprünglich negativen Reaktionstendenzen und den offiziell erwünschten positiven Reaktionen, den es aufzulösen gilt. Gesellschaftlich erwünschtes Verhalten sieht vor, dass sichtbare Behinderungen höflich übersehen werden, woraus eine Art Scheinnormalität resultiert. Eine weitere Erklärung für die Interaktionsstörung liegt in dem Konflikt der unterschiedlichen Wahrnehmung mehrerer Merkmale des behinderten Menschen. Die negativ besetzte sichtbare Abweichung steht möglicherweise im Widerspruch zu anderen wahrgenommenen Merkmalen. Des Weiteren beeinflusst mangelnde Erfahrung im Umgang mit behinderten Menschen die erlebten Gefühle in einer solchen Begegnung. (vgl. Davis 1961)

5.5 Formen sozialer Reaktion auf behinderte Menschen

Die originäre Reaktion bezieht sich auf das ursprüngliche, spontane und affektive Verhalten. Diese erste Reaktion auf behinderte Menschen ist ablehnend und würde sich in Aggressivität äußern. Ein Ausleben der Aggression tritt in der Realität meist nur in Extremsituationen wie zum Beispiel im Krieg auf. Offiziell ist eine aggressive Reaktion gegenüber behinderten Menschen in unserer Gesellschaft verboten, und damit entstehen beim nichtbehinderten Menschen Schuldgefühle in Bezug auf die Tatsache, dass er derartige Gefühle der Ablehnung empfindet. Interessant ist, dass

bei kleinen Kindern die Neugierde überwiegt und sich die originäre Reaktion primär in Form von Anstarren, Ansprechen und Anfassen äußert, was nicht zu einer unmittelbaren Ablehnung des behinderten Menschen führt. Die offiziell erwünschte Reaktion beinhaltet die Akzeptanz und gleichberechtigte Anerkennung des behinderten Menschen. Sie steht im Widerspruch zu originären Einstellungen, die im Laufe der Sozialisation erworben wurden. (vgl. Cloerkes 1997: 91ff.)

Das in der Realität am häufigsten zu beobachtende Verhalten ist die überformte Reaktion. Dieses Verhalten ist in unserer Gesellschaft erwünscht, wird nach und nach erlernt und ist somit Teil des Sozialisationsprozesses. Die überformte Reaktion stellt einen Ausweg aus dem normativen Konflikt zwischen originärer und offiziell erwünschter Reaktion dar, ist gleichzeitig eine Norm der Gesellschaft und führt zu Scheinakzeptanz behinderter Menschen. Die überformte Reaktion ergibt sich daraus, dass die originäre Reaktion im Sinne der offiziell erwünschten Reaktion kognitiv überarbeitet wird. Der Unterschied zwischen offiziell erwünschter und überformter Reaktion liegt darin, dass bei letzterer eine Akzeptanz und gleichberechtigte Anerkennung des behinderten Menschen nur vorgegeben und nicht tatsächlich empfunden wird. Mitleid ist eine Form des Auswegs aus dem Konflikt, wird allerdings von den Betroffenen strikt abgelehnt. Ebenso wehren sich behinderte Menschen gegen aufgedrängte Hilfe, die zwar den Konflikt des Nichtbehinderten entlastet, allerdings auch Überlegenheit und damit verbundene Abwertung demonstriert. Unpersönliche Hilfe in Form von Spenden ist ein weit verbreitetes Verhalten; es vermeidet die direkte Konfrontation und beruhigt gleichzeitig das Gewissen. Alle überformten Reaktionen sind hilfreich für den nichtbehinderten Menschen, seinen normativen Konflikt aufzulösen, drängen allerdings auf der anderen Seite der Interaktion den Behinderten in eine Behindertenrolle und führen zu Desintegration. (vgl. ebd.)

Die Scheinakzeptanz basiert auf der Irrelevanzregel; diese gibt für den korrekten und höflichen Umgang mit behinderten Menschen vor, dass man so zu tun habe, als existiere deren Abweichung nicht. Häufig ist es so, dass die Tatsache der Behinderung auffällig ins Auge springt und die gesamte Aufmerksamkeit des Nichtbehinderten auf sich zieht. Sich in diesem Fall an die Irrelevanzregel zu halten, erzeugt eine innere Spannung und Verhaltensunsicherheit. Je weniger Erfahrung man

in Begegnungen mit behinderten Menschen hat, umso größer ist die Verhaltensunsicherheit. (vgl. Davis 1961: 123, sowie Goffman 1961: 20f.)

Im Zentrum des Nichtbehinderten Menschen stehen die Schuldgefühle rund um die widersprüchlichen Gefühle basierend auf widersprüchlichen Normen im Zusammenhang mit der Einstellung gegenüber behinderten Menschen. Dieser innerliche Konflikt kann auch durch Scheinakzeptanz nicht endgültig aufgelöst werden und erzeugt letztlich beim behinderten Menschen das Gefühl der Ablehnung. (vgl. Mitscherlich 1963: 116)

5.6 Reaktion auf Menschen mit Behinderung im interkulturellen Vergleich

Studien zum interkulturellen Vergleich der sozialen Reaktion auf behinderte Menschen haben gezeigt, dass der normative Konflikt des Nichtbehinderten interkulturell große Ähnlichkeit aufweist. Interessant ist jedoch das Ergebnis, dass im Bereich der sozialen Reaktion sowohl interkulturell als auch intrakulturell zahlreiche Verschiedenheiten festgestellt werden konnten. (vgl. Cloerkes 1997: 105)

Die Art der Behinderung beeinflusst die soziale Reaktion auf Basis der wahrgenommenen Belastung für das Umfeld. Konkret geht es dabei um den Hilfe- und Pflegebedarf und dessen Verteilung auf Angehörige und öffentliche Institutionen; diese Verteilung ist interkulturell unterschiedlich. Wenn also Einstellung und Verhalten gegenüber behinderten Menschen unterschiedlich sind, kann man daraus schließen, dass ein Spielraum zur Veränderung der sozialen Reaktion besteht. (vgl. Cloerkes 1997: 96, 108)

6 ROLLE DER BEHINDERTEN MENSCHEN

Das Verhalten der behinderten Menschen selbst spielt ebenfalls eine entscheidende Rolle für den Interaktionsprozess zwischen Behinderten und Nichtbehinderten. Damit behinderte Menschen einen positiven Beitrag im Interaktionsprozess leisten können, ist es wichtig, dass sie selbstbewusst auftreten können, über gute kommunikative Fähigkeiten verfügen, die eigene Behinderung verarbeitet haben und über Kenntnisse bzgl. Mechanismen der Vorurteilsprozesse und der Interaktionsdynamik verfügen. (vgl. Yüker 1988: 274)

Stigmatisierung bezeichnet das Verhalten auf ein wahrgenommenes Stigma. Ein Stigma ist ein Merkmal, das Aufmerksamkeit erregt und negativ besetzt ist. Die Stigmatisierung erfüllt mehrere Funktionen; auf der individuellen Ebene geht es vor allem darum, soziale Situationen zu strukturieren und durch eine selektive Wahrnehmung das Individuum zu entlasten. Die beschriebene soziale Reaktion steht also im Zusammenhang mit den hier beschriebenen Funktionen der Stigmatisierung. (vgl. Cloerkes 1997: 146ff.)

6.1 Devianz

Devianz oder abweichendes Verhalten bezeichnet „die Verletzung sozialer Normen als allgemein bekannte und (überwiegend) akzeptierte Regeln des Zusammenlebens“ (Cloerkes 1997: 136). Ausgehend von einer Behinderung muss nicht unbedingt ein abweichendes Verhalten des Behinderten vorliegen, allerdings besteht ein Zusammenhang zwischen Behinderung und Abweichung in dem Sinne, dass der behinderte Mensch anders ist und von sozialen Normen abweicht. Zur Erklärung von Devianz greife ich folgende Ansätze auf. (vgl. ebd.)

Struktureller Ansatz

Der strukturelle Ansatz zur Erklärung von Devianz geht von vollkommener Klarheit und Objektivität aus; Normen und deren Verletzung sind ganz klar und objektiv erkennbar. (vgl. Cloerkes 1997: 137)

Prozessualer Ansatz

Der prozessuale Ansatz geht von verschiedenen Prinzipien aus, die den Menschen beschreiben. Der Sozialisationsprozess ist demnach nicht auf einen Lebensabschnitt begrenzt, sondern vollzieht sich ein Leben lang in den Interaktionen mit anderen Menschen. Insofern unterliegen Werte, Einstellungen und Verhalten einer ständigen Dynamik. Ein Individuum interpretiert andere Menschen aus seiner eigenen Sicht, die auf den eigenen Erfahrungen und erlernten Inhalten aufbaut. Ebenso hat ein Individuum seine eigene Vorstellung von sich selbst und auch darüber, wie andere Menschen es sehen. Neben den sozialen Situationen wird auch die Umwelt mit ihren Objekten interpretiert und erhält dadurch ihre Bedeutung. (vgl. Krappmann 1969: 20f.)

Der prozessuale Ansatz basiert also auf der Wahrnehmung und den Abläufen, die innerhalb eines Menschen vorgehen. Devianz wird von den nichtabweichenden Menschen definiert, also von den Nichtbehinderten, und beruht auf deren Zuschreibungen. Devianz entsteht demnach aus subjektiven Einschätzungen heraus. (vgl. Krappmann 1969: 20f.)

6.2 Behindertenrolle

Wir leben in einer Leistungsgesellschaft, in der sich die Werte und Einstellungen am gesunden und voll handlungsfähigen Menschen orientieren. Eigenschaften wie Mobilität, Flexibilität, Intelligenz und Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sind in unserer Gesellschaft sehr hoch bewertet (vgl. Bächtold 1984: 35f.). Behinderte Menschen stoßen dabei unweigerlich an ihre Grenzen. Diese Abweichung von den gesellschaftlichen Erwartungen ist mit einer negativen Bewertung verbunden und drängt behinderte Menschen in eine Behindertenrolle. Dadurch wird ihnen die Chance genommen, im Laufe ihres Lebens ihre eigene soziale Rolle zu finden und auszufüllen. (vgl. Cloerkes 1997: 74f.)

Menschen handeln überwiegend im Rahmen von Rollen; diese sind mit Erwartungen verbunden, an denen sich das Handeln orientiert (vgl. Dahrendorf 1969: 33). Behinderte Menschen erlernen ihre Rolle im Laufe der Sozialisation. In den Interaktionen mit anderen Menschen erkennen sie deren Erwartungen und nehmen auch die Spannung wahr, die in verschiedenen Begegnungen steckt. Durch

Hilfestellung eigens geschaffener Institutionen wird die Behindertenrolle zusätzlich verstärkt. (vgl. Hohmeier 1975: 15ff.)

6.2.1 Behindertenrolle nach Freidson

Nach Eliot Freidson (1970) wird ein behinderter Mensch nicht offiziell für seine Behinderung verantwortlich gemacht. Er wird von einigen normalen Rollenverpflichtungen entbunden und gleichzeitig werden ihm neue Verpflichtungen auferlegt, wodurch ihm eine Sonderrolle zugeschrieben wird. Als neue Verpflichtung besteht zum Beispiel die Forderung danach, dass er sich im Zusammensein mit Nichtbehinderten an diese anpassen muss. (vgl. Freidson 1970: 205ff.)

6.2.2 Behindertenrolle nach Haber/Smith

Nach Haber/Smith wird die Behindertenrolle als positiv für alle Beteiligten gesehen; sie schafft Klarheit und erfüllt eine Schutzfunktion. Die Abweichung wird legalisiert, die Stellung des behinderten Menschen in der Gesellschaft ist klar definiert und die Behindertenrolle ist mit Erwartungen verbunden, die den/die Behinderten/Behinderte vor Überforderung schützen. (vgl. Weber 2002: 81)

6.3 Stigma und Stigmatisierung

Stigma bezeichnet eine Eigenschaft, die sich der Aufmerksamkeit aufdrängt und negativ beurteilt wird; Stigma bezieht sich demnach auf eine negative Einstellung. Stigmatisierung bezeichnet das Verhalten, das sich aus dem Stigma ergibt. Darüber hinaus werden häufig im Zusammenhang mit einem wahrgenommenen Stigma weitere negative Eigenschaften unterstellt, die den Stigmatisierungseffekt verstärken. (vgl. Hohmeier 1975: 7ff.)

6.3.1 Funktion der Stigmatisierung

Auf individueller Ebene dient die Stigmatisierung dazu, soziale Situationen zu strukturieren und Sicherheit für die jeweilige Situation zu schaffen. Das bedeutet für das Individuum, das es sein Verhalten an Normen für die gegebene Situation

ausrichten kann. Gleichzeitig werden durch eine selektive Wahrnehmung die Informationsverarbeitungsprozesse vereinfacht und das Gehirn entlastet. Eine weitere wichtige Funktion ist die Abgrenzung gegenüber behinderten Menschen und die daraus resultierende Stärkung der eigenen Identität. Auf gesellschaftlicher Ebene regelt die Stigmatisierung den Umgang zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen und verleiht den jeweiligen Gruppen unterschiedliches Machtpotenzial. In weiterer Folge dient das dazu, Ressourcen und Zugänge zu verteilen. Der Gruppe der behinderten Menschen werden zum Beispiel deutlich geringere Berufschancen zugestanden, mit denen Status, Einkommen und daraus resultierend Lebensstandard verbunden sind. (vgl. Hohmeier 1975: 10ff.)

6.3.2 Stigma-Identitäts-These

Die Stigma-Identitäts-These versucht den Zusammenhang zwischen Stigma und Identität zu erklären. Sie geht davon aus, dass es durch die Zuschreibung negativer Eigenschaften im Rahmen der Stigmatisierung zur Veränderung der Identität jener Menschen kommt, die stigmatisiert werden. (vgl. Wöhler 1982: 112)

Im Folgenden werden drei ausgewählte Ansätze vorgestellt.

Ansatz von Goffman

Die soziale Identität einer Person stützt sich auf die Zugehörigkeit zu einer Gruppe. Die Gruppe der behinderten Menschen ist durch die negative Beurteilung einer Eigenschaft gekennzeichnet. Ein behinderter Mensch identifiziert sich somit selbst mit einer stigmatisierten Gruppe und erfährt so Stigmatisierung, die sich auf seine persönliche Identität auswirkt. Nichtbehinderte Menschen haben auch Erwartungen an Behinderte in Bezug darauf, wie diese über sich selbst denken sollen. Konkret geht es dabei darum, dass behinderte Menschen sich weitgehend an die Welt der Nichtbehinderten anpassen sollen als Voraussetzung dafür, dass sie in die Gesellschaft aufgenommen werden. Da ihnen aber auch gleichzeitig kommuniziert wird, dass sie anders sind, werden sie nur scheinbar akzeptiert. (vgl. Cloerkes 1997: 152ff.)

Ansatz von Krappmann

Krappmann unterscheidet auch zwischen sozialer und persönlicher Identität. Im Rahmen der sozialen Identität soll sich ein Individuum an die Erwartungen anderer anpassen. Bezüglich der persönlichen Identität soll ein Individuum seinen eigenen Erwartungen gerecht werden und sich somit als einzigartig abheben. So unterliegt jeder einem Balanceakt zwischen der Erfüllung von Erwartungen anderer und der Entfaltung der eigenen Individualität mit dem Risiko, daran zu scheitern. (vgl. ebd.: 154f.)

Ansatz von Frey

Frey beschreibt in ähnlicher Weise zu Krappmann das Zustandekommen der Identität. Als externen Aspekt nennt er die Zuschreibungsprozesse durch andere Personen, im Rahmen derer einem Individuum verschiedene Eigenschaften von außen zugeschrieben werden. Der interne Aspekt der Identität deckt Selbstbild und Fremdbild ab; also die Art und Weise wie ein Individuum sich selbst sieht und wie es denkt, von anderen gesehen zu werden. Zuletzt besteht der Balanceaspekt darin, widersprüchliche Eigenschaften durch Informationsverarbeitung aufzulösen. (vgl. Frey 1983: 15)

Der Balanceaspekt dient der Bewältigung von Identitätsproblemen, um einerseits Kontinuität und Konsistenz sicherzustellen und andererseits ein positives Selbstbild zu erlangen bzw. zu erhalten. Kontinuität bezieht sich auf die zeitliche Dimension und meint, dass Menschen danach streben, ihre Identität als gleichbleibend und positiv zu erleben. Konsistenz bezeichnet die inhaltliche Ebene zu einem gegebenen Zeitpunkt und zielt darauf ab, die eigene Identität widerspruchsfrei wahrzunehmen. (vgl. ebd.: 54-72)

Jedes Individuum ist regelmäßig mit neuen Informationen konfrontiert. Diese werden mit bereits bestehenden Informationen abgeglichen. Im Falle widersprüchlicher Inhalte benötigt das Individuum Identitätsstrategien, um wieder Konsistenz herzustellen und sich selbst positiv zu erfahren. Wenn ein Mensch durch einen Unfall eine Behinderung erleidet, kommt es zu einem einschneidenden Identitätskonflikt. In den Begegnungen mit anderen Menschen werden ihm Eigenschaften eines Behinderten zugeschrieben;

auch die Erwartungen des sozialen Umfeldes verändern sich. Externe und interne Aspekte der Identität geraten in einen Konflikt und der behinderte Mensch ist gezwungen, eine Anpassung vorzunehmen. Um einer Identitätsanpassung auszuweichen, stehen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung. Eine selektive Wahrnehmung kann als Schutzmechanismus dienen, indem der behinderte Mensch unangenehme Informationen bewusst übersieht oder niedriger bewertet als angenehme Inhalte. Das bedeutet, dass der/die Behinderte die Realität nur zum Teil wahrnimmt und verzerrt, um ein positives Selbstbild zu erhalten. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, sich stigmatisierenden Einflüssen zu entziehen, indem man das soziale Umfeld wechselt hin zu Bezugsgruppen, in denen man positive Selbsterfahrungen macht. Die beschriebenen Mechanismen können als defensive Strategien eingeordnet werden. Eine offensive Möglichkeit ist es, aktiv auf das Fremdbild einzuwirken, indem man zum Beispiel andere Qualitäten oder besondere Leistungen hervorhebt oder auch in Diskussion geht mit dem Ziel, Vorurteile abzubauen und dem Gegenüber andere Blickwinkel zu eröffnen. Im Falle der erfolgreichen Anwendung von identitätserhaltenden Strategien sieht sich der behinderte Mensch selbst nicht als abgewertet oder stigmatisiert. Erst wenn die genannten Strategien versagen, ist es notwendig, die eigene Identität anzupassen. Insofern führt Stigmatisierung nicht zwangsläufig zu einer Veränderung der Identität, sondern erst dann, wenn Schutzmechanismen zur Bewahrung der Identität erfolglos angewendet werden. (vgl. ebd.: 71-79)

6.4 Barrieren

Eine körperliche Beeinträchtigung ist der Ausgangspunkt für die Klassifizierung eines Menschen als behindert. Darauf aufbauend entsteht eine gesellschaftliche Behinderung aus der Art der zwischenmenschlichen Beziehungen und der Beschaffenheit der physischen Umwelt. (vgl. Bernard 1995: 178)

Im Fokus der Betrachtung von Bernard steht die physische Beeinträchtigung vieler behinderter Menschen, die in Kombination mit der Beschaffenheit der Umwelt häufig Hindernisse für Behinderte darstellt. Da die Umwelt von uns Menschen gestaltet wird, bedeutet dies auch, dass die Gesellschaft für die Schaffung vieler Barrieren verantwortlich ist. (vgl. ebd.: 11f.)

6.4.1 System der Barrieren

Die Rollenzuschreibung wirkt als Ausschließungsmechanismus. Die Ausschließung findet auf drei Ebenen statt, wobei die Ebenen aufeinander aufbauen und die jeweils darunter liegende Ebene als Rechtfertigung für die Ausschließung auf der darüber liegenden Ebene dient. Auf der untersten Ebene geht es um die physische Ausschließung auf Basis der Beschaffenheit des Umraumes, der für zahlreiche behinderte Menschen mit unterschiedlichen Barrieren verbunden ist. Die mittlere Ebene ist die funktionale Ausschließung in Form einer erschwerten Teilhabe behinderter Menschen an alltäglichen Verrichtungen; dazu gehört auch die Arbeitswelt. Die oberste Ebene betrachtet die soziale Ausschließung im Rahmen der zwischenmenschlichen Interaktion und der gesellschaftlichen Teilhabe. Als Ergebnis der Ausschließung entstehen Sondergruppen, die Sondermaßnahmen bedürfen. Insofern tragen auch Sondermaßnahmen zur Verfestigung der Stigmatisierung bei. (vgl. ebd.: 47ff.)

6.4.2 Kommunikationsbarrieren

Bei Begegnungen zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen laufen im Inneren des Nichtbehinderten verschiedenste emotionale Vorgänge ab. Die Bandbreite reicht hier von Verlegenheit und Peinlichkeit über Angst und Abscheu bis hin zu Voreingenommenheit und schlechtem Gewissen. Daraus resultieren stereotype Verhaltensmuster wie Kommunikation über Dritte, wegschauen und Vermeidung der Kontaktaufnahme. Subtilere Diskriminierungsmechanismen, wie z.B. aufdringliche Zuwendung, basieren auf Sozialisationsprozessen, im Rahmen derer uns höfliche Umgangsformen antrainiert wurden. Nichtbehinderten Menschen gegenüber treten die beschriebenen Verhaltensmuster nicht auf, sondern ihnen begegnen wir mit einer gewissen Selbstverständlichkeit, die wir behinderten Menschen vorenthalten. (vgl. Bernard 1995: 38f.)

Physische Behinderungen werden so zu Kommunikationsbarrieren, die aufgrund des Stellenwertes von Interaktion und Kommunikation in unserer Gesellschaft eine gesellschaftliche Behinderung in Form von Stigmatisierung bedingen. Die Konfrontation des Nichtbehinderten mit Stigmatisierungsprozessen wiederum führt zu einer psychischen Behinderung des betroffenen Menschen. Bernard spricht auch von

der Entstehung einer Zweiklassengesellschaft; den sogenannten Normalmenschen und einer Sondergruppe der Behinderten. Die Sondergruppe der Behinderten wird auf Basis ihrer physischen Beeinträchtigung und ihrer Minderzahl durch Zuschreibungsprozesse von den Normalmenschen produziert. (vgl. ebd.: 40f.)

6.4.3 Umweltbarrieren

Die Zugänglichkeit der baulichen Umwelt sowie die Benutzbarkeit von Produkten und Dienstleistungen des täglichen Lebens stellen eine wesentliche Voraussetzung dafür dar, dass behinderte Menschen am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Der Zugang zur baulichen Umwelt steht in engem Zusammenhang mit der Mobilität. Jeder Mensch kann einmal von Mobilitätseinschränkungen betroffen sein. Beispielsweise sind ältere Menschen, schwangere Frauen oder Personen mit vorübergehenden Unfallfolgen häufig in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt. Unter dem Thema der Zugänglichkeit lassen sich aber auch wahrnehmungs- und sprachbedingte Barrieren betrachten. So haben z.B. sehbehinderte Menschen Schwierigkeiten bei der Verarbeitung von visuellen Informationen, und hörbehinderte Personen sind in der verbalen Kommunikation und der Wahrnehmung von Geräuschen eingeschränkt. (vgl. BMASK 2008: 26f)

6.4.4 Beseitigung von Barrieren

Die Probleme behinderter Menschen in den verschiedensten Bereichen wie Wohnen, Arbeitswelt, Kampf mit Behörden, soziale Ausgrenzung, etc. sind empirisch weitgehend erfasst. Obwohl in der Literatur zahlreiche Veränderungsstrategien definiert sind, gestaltet sich die Überwindung der Probleme in der Praxis schwierig und schreitet nur langsam voran. (vgl. Bernard: 179f.)

Um eine vollständige Integration behinderter Menschen zu erreichen, bedarf es demnach Maßnahmen auf physischer, funktionaler und sozialer Ebene. Am einfachsten gestaltet sich dabei die Umsetzung auf physischer Ebene indem die bauliche Umwelt an die Bedürfnisse behinderter Menschen angepasst wird. Auf funktionaler Ebene müssen Behinderte in nicht ausgesonderte Lebensbereiche zurückgeführt werden. Die Integration auf sozialer Ebene stellt die größte Herausforderung dar – behinderte Menschen müssten sich als gleichwertige

PartnerInnen in alle gesellschaftlichen Prozesse wie Politik und Kultur, in denen Interessen gegeneinander abgewogen werden, einbringen können. (vgl. Bernard: 50)

Integration muss alle Lebensbereiche der betroffenen Menschen umfassen – von der physischen über die funktionale bis hin zur sozialen Ebene. Behinderte Menschen sollten demnach die gleichen Möglichkeiten vorfinden wie Nichtbehinderte.

7 ROLLENWANDEL

Der Auslöser für die Zuschreibung der Behindertenrolle ist ein sichtbares abweichendes Merkmal des behinderten Menschen; die Rollenzuschreibung wirkt als Ausschlussmechanismus und wird von Bernard als vorrangige Ursache für die Desintegration behinderter Menschen gesehen. Daher ist es notwendig, sich in der Diskussion um die Integration Behinderter vermehrt der Interaktion und Kommunikation zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen zu widmen sowie Rollenbilder unserer Gesellschaft und Zuschreibungsmechanismen genauer zu betrachten. (vgl. Bernard 1995: 11)

7.1 Möglichkeiten der Veränderung der sozialen Reaktion

Ausgangspunkt der Diskussion über Möglichkeiten, die soziale Reaktion auf behinderte Menschen zu verändern, muss der Rahmen für einen möglichen Spielraum sein; hier gilt es, einige Grundaussagen festzuhalten. (vgl. Cloerkes 1997: 111)

- Die Grundhaltung gegenüber behinderten Menschen ist stabil und deutet auf einen geringen Spielraum für Veränderungen hin.
- Einstellungen, die über einen langen Zeitraum gefestigt wurden, sind schwer zu verändern.
- Der intrapersonale Konflikt des/der Nichtbehinderten auf Basis widersprüchlicher Normen spielt eine bedeutende Rolle für die soziale Reaktion.
- Die soziale Reaktion auf Behinderte wird vorwiegend von der Gefühlsebene geleitet, die schwer zu verändern ist; vor allem Maßnahmen, die die kognitive Ebene ansprechen, scheinen daher wenig erfolgversprechend.
- Die behinderte Person wird mit der negativ bewerteten Behinderung gleichgesetzt und einem allgemeinen Schema für diese Behindertengruppe zugeordnet.

Im Folgenden werden verschiedene Strategien vorgestellt, die Ansatzpunkte für die Veränderung der sozialen Reaktion auf behinderte Menschen liefern. Die Forschung hat gezeigt, dass sich vor allem die Kombination mehrerer Strategien positiv auf die Einstellung Nichtbehinderter auswirken kann. (vgl. ebd.: 127)

7.1.1 Informationsstrategien

Der kognitiven Komponente des Begriffes Einstellung (siehe Kapitel 5.2.) wird im Allgemeinen ein hoher Stellenwert beigemessen. Die Meinung, dass Einstellungen gut über Wissensvermittlung geformt werden können, ist weit verbreitet; kognitive Strategien werden daher bevorzugt eingesetzt. Es wird angenommen, dass ein Individuum bemüht ist, Konsistenz zwischen den drei Einstellungsebenen herzustellen. In diesem Sinne erreicht man die Verhaltensänderung dadurch, dass man eine Änderung auf der kognitiven Ebene herbeiführt und davon ausgeht, dass das Individuum seine Einstellung auf der affektiven und der konativen Ebene anpasst, um Widersprüche zu beseitigen. In der Literatur findet sich allerdings die Erkenntnis, dass die affektive Komponente eine entscheidende Rolle für die Bildung der Einstellung spielt. Dennoch vertraut man auf Kommunikationstechniken in der Art, dass man durch die Art der Gestaltung und Präsentation der Informationen sehr wohl das gewünschte Ergebnis erreichen kann. (vgl. Cloerkes 1997: 111-119)

Die Einstellung eines Menschen kann auf der kognitiven Ebene nur dann beeinflusst werden, wenn das Individuum bereit ist, seine Einstellung beeinflussen zu lassen. Die Bereitschaft, sich kognitiv beeinflussen zu lassen, ist umso höher je besser die wahrgenommenen Informationen zu den bereits vorhandenen Einstellungen passen. Das bedeutet, dass man jene Menschen mit Informationsstrategien erreichen kann, die bereits eine positive Tendenz haben, sich dem Thema der Integration behinderter Menschen zu öffnen. (vgl. ebd.)

Informationsstrategien können aber auch negative Effekte haben. Bei Einstellungen, die mit starken Gefühlen verbunden sind, ist der Widerstand gegen eine Beeinflussung in die der Einstellung entgegengesetzte Richtung sehr groß. In diesem Fall besteht die Gefahr, dass negative Einstellungen gegenüber behinderten Menschen nicht vermindert sondern verstärkt werden. (vgl. ebd.)

Im Rahmen der Informationsvermittlung gibt es verschiedene Möglichkeiten, Botschaften zu transportieren. Um Einstellungen gegenüber behinderten Menschen positiv zu beeinflussen, ist es wichtig, klar zwischen der Behinderung und der Person mit der Behinderung zu trennen. Die Behinderung sollte als eines von mehreren Merkmalen der behinderten Person angesprochen werden, und die Person sollte jedenfalls in ihrer Gesamtheit positiv dargestellt werden. Sehr entscheidend für die

Wirkung der Kommunikation ist die Glaubwürdigkeit des Kommunikators. Informationen, die von behinderten Menschen selbst kommen, sind glaubwürdiger. Ebenso können aber auch bekannte Persönlichkeiten, die ein hohes Ansehen genießen, erfolgreich als MeinungsführerIn eingesetzt werden. Um eine ungünstige Wirkung der Kommunikation zu vermeiden, sollten Informationen weder Ängste schüren noch Schuldgefühle ausnutzen. (vgl. ebd.)

Empirische Ergebnisse zur Wirkung von Informationsstrategien über Massenmedien zeigen eine geringe Effektivität. In Kombination mit anderen Strategien kann die Wirkung jedoch verbessert werden. (vgl. ebd.)

7.1.2 Kontakt

Direkter Kontakt mit behinderten Menschen spielt eine wichtige Rolle für die Entwicklung der Einstellung gegenüber diesen. Es besteht eine Tendenz dahingehend, dass Menschen einander mögen, wenn sie häufig miteinander interagieren. Häufiger Kontakt führt jedoch nicht notwendigerweise zu positiven Einstellungen gegenüber behinderten Menschen. Darüber hinaus ist die Wahrscheinlichkeit, dass Personen einander mögen, höher, wenn diese miteinander vertraut sind. Diese Erkenntnis basiert auf der Tatsache, dass es anstrengender ist, nicht vertraute Situationen zu bewältigen, als den bequemen Weg der Vertrautheit zu wählen. (vgl. Homans 1968: 125f.)

Für eine positive Beeinflussung der Einstellung über Kontakt ist es förderlich, dass der Kontakt zum einen auf Freiwilligkeit basiert, und zum anderen positive Gefühle beim nichtbehinderten Menschen sowohl vor als auch während des Kontaktes vorhanden sind. Berufliche Kontakte sind meist nicht freiwillig. Untersuchungen zu beruflichen Kontakten haben gezeigt, dass sich die Einstellung von medizinischem Personal nicht von der Einstellung anderer Personen, die keinen beruflichen Kontakt zu behinderten Menschen haben, unterscheidet. Menschen, die jedoch im sozialen Bereich tätig sind, haben vergleichsweise günstigere Einstellungen. (vgl. Cloerkes 1997: 121-124)

7.1.3 Rollenspiel

Rollenspiel bedeutet, dass nichtbehinderte Menschen in einem bestimmten Rahmen für eine gewisse Zeit nacherleben können, was es beispielsweise bedeutet blind zu sein, nichts zu hören oder im Rollstuhl zu sitzen. Dabei haben die Personen die Möglichkeit, zu erkennen und nachzuempfinden, welche Konsequenzen eine Behinderung nach sich zieht. Rollenspiele können die Empathie der teilnehmenden Personen fördern und sich so positiv auf die Einstellung gegenüber behinderten Menschen auswirken. (vgl. ebd.: 126)

7.1.4 Einwirken auf persönlichkeitspezifische Merkmale

Das Einwirken auf persönlichkeitspezifische Merkmale mit Hilfe von Methoden wie Gruppentherapie oder Training von Selbst-Einsicht kann zu Einstellungsänderungen führen. Wichtige Bedingung ist jedenfalls auch hier, dass die betreffenden Personen bereit sind, ihre Einstellung kritisch zu hinterfragen. (vgl. Allport 1971: 487ff.)

7.1.5 Veränderung des normativen Kontextes

Werte und Normen einer Gesellschaft unterliegen einem Wandel, der sich generell langsam vollzieht. Möglichkeiten einen Wandel aktiv voranzutreiben sind z.B. die Verbesserung und Neugestaltung von Rechtsnormen, die Stärkung der Kompetenz zur Bewältigung widersprüchlicher Normen im Rahmen der Sozialisation und die öffentliche Diskussion und kritische Betrachtung von Werten unserer Gesellschaft. (vgl. Cloerkes 1997: 129ff.)

7.2 Entstigmatisierung

Für die Entstigmatisierung behinderter Menschen ist es erforderlich an mehreren Seiten zu arbeiten, um das Ziel der Integration in die Gesellschaft zu erreichen. Einerseits müssen betroffene Menschen nicht nur medizinisch sondern auch persönlich unterstützt werden in dem Bestreben, mit ihrer Behinderung zu Recht zu kommen und ihre Identität zu stärken. Andererseits ist es erforderlich, die Gesellschaft für Behinderung zu sensibilisieren und Zuschreibungsprozessen entgegen zu wirken.

Wie in Kapitel 6.3.2. beschrieben, sind behinderte Menschen durchaus in der Lage, ihre Identität vor negativen Zuschreibungen zu schützen. Das befreit die Gesellschaft allerdings nicht davon, sich mit Stigmatisierungsprozessen auseinanderzusetzen und sich darum zu bemühen, nach Wegen und Mitteln der Entstigmatisierung zu suchen. (vgl. Cloerkes 1997: 174ff.)

Jede Stigmatisierung bedroht die Identität eines Individuums und stellt dieses vor Probleme, denen es mit identitätserhaltenden Strategien entgegentreten muss. Zuschreibungen können selektiv wahrgenommen, überspielt, heruntergespielt und geleugnet werden; die stigmatisierte Person kann sich für ihre Abweichung entschuldigen, andere Qualitäten hervorheben, unangenehme Interaktionen abbrechen und nach anderen Bezugsgruppen suchen. Wenn diese Strategien versagen, nimmt die Identität der stigmatisierten Person Schaden, der sich auf verschiedene Weise äußern kann. Anstatt selbstbestimmt zu sein, ist das Individuum fremdbestimmt, passt die Bewertung der eigenen Person an die der Außenwelt an, zieht sich in eine Gruppe ihresgleichen zurück und fügt sich der Isolation. Deshalb ist es umso wichtiger, die soziale Integration behinderter Menschen zu fördern und damit einen positiven Beitrag zu deren persönlicher Entwicklung zu leisten sowie den Blickwinkel nichtbehinderter Menschen für die Vielfalt menschlicher Bedürfnisse zu öffnen. Dem Dialog kommt hierbei eine entscheidende Rolle zu; dieser kann verbal und nonverbal stattfinden. Wichtig ist, dass es sich um qualitative Kontaktsituationen zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen handelt, die Raum für positiven Austausch von Empfindungen und Ansichten schaffen, Beobachtungen zulassen oder gemeinsames Arbeiten an einem Gegenstand ermöglichen. Der Dialog bietet demnach Chancen für beide Seiten; stigmatisierte Personen können eine Beschädigung ihrer Identität vermeiden und die stigmatisierenden Personen können ihre Einstellungen, Erwartungen und Bewertungen kritisch hinterfragen und differenzieren. (vgl. ebd.: 176-184)

7.3 Integration

In der Pädagogik versteht man unter Integration das gemeinsame Unterrichten von behinderten und nichtbehinderten Kindern. (vgl. Cloerkes 1997: 190)

In der Soziologie versteht man unter dem Begriff Integration die „Verbindung einer Vielheit von einzelnen Personen oder Gruppen zu einer gesellschaftlichen Einheit“. (Duden-Lexikon 1966: 393)

Integration kann man auch als einen Prozess beschreiben, in dem einem Menschen eine Position mit bestimmten Funktionen zugewiesen wird, was die Aufnahme in eine soziale Struktur bewirkt. (vgl. Endruweit 1989: 307f.)

Heinz Bach nennt als Kennzeichen der Integration die normale Beachtung behinderter Menschen durch Nichtbehinderte (vgl. Bach 1989: 28). In diesem Sinne geht es darum, dass behinderte Menschen anerkannt werden und eine Beziehungsfähigkeit Nichtbehinderter gegenüber Behinderten aufgebaut wird (vgl. Bonderer 1980: 61). Die Behindertensoziologie schließt sich dieser Sichtweise an und setzt Integration mit Entstigmatisierung gleich. Sie definiert Integration als einen Prozess, der auf Zuschreibungen verzichtet und Behinderung als etwas Normales ansieht. Integration bezeichnet die Eingliederung behinderter Menschen in soziale Strukturen Nichtbehinderter. Der Kontakt, der sich daraus ergibt, soll dazu dienen, bestehende Vorurteile abzubauen und eine respektvolle Einstellung hervorzubringen. Auf Seiten der behinderten Menschen verfolgt Integration das Ziel der bestmöglichen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben der Nichtbehinderten ohne dass sich die Behinderten dabei unwohl fühlen. (vgl. Cloerkes 1997: 194f.)

Bernard beschreibt die Integration als gesellschaftliche Vision, die zum Ziel hat, nicht mehr zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen zu unterscheiden, sondern vielmehr die Vielfalt der Menschen in ihren Eigenschaften als normal wahrzunehmen, gegenseitiges Verständnis zu schaffen und die Bedürfnisse aller wertfrei zu berücksichtigen. Impulse für einen Wandel müssen von Gruppen und Institutionen ausgehen, deren zentrales Anliegen die Bedürfnisse behinderter Menschen ist. Politik und Medien sind gefragt, diese Impulse aufzunehmen und weiterzutragen. (vgl. Bernard 1995: 51-54)

Behinderte Menschen haben ebenso wie alle anderen verschiedene Eigenschaften und Fähigkeiten sowie Stärken und Schwächen, die ihre Persönlichkeit formen. Ziel muss es daher sein, dass man behinderten und nichtbehinderten Personen in gleicher Weise begegnet, sie in ihrer Gesamtheit wahrnimmt und Klischeebilder vermeidet. (vgl. BMASK 2008: 49)

8 STAATLICHE REGULIERUNGEN

Dieses Kapitel nimmt Bezug auf Kapitel 4.3.6., in dem Arbeitsmarkttheorien im Zusammenhang mit Institutionen beschrieben wurden, und geht näher auf staatliche Regulierungen in Österreich ein, die dazu dienen, behinderte Menschen am Arbeitsmarkt zu unterstützen.

8.1 Das österreichische Sozialsystem

Um gewisse Risiken abzufedern, denen Menschen im Laufe ihres Lebens begegnen können, wurde in Österreich ein umfangreiches Sozialsystem entwickelt. Dieses dient dem Schutz und der Sicherheit sowie der Hilfestellung zur Bewältigung diverser Risiken wie Krankheit, Behinderung, Arbeitslosigkeit, Auswirkungen von Unfallfolgen, Absicherung im Alter, usw. (vgl. BMASK 2008: 28)

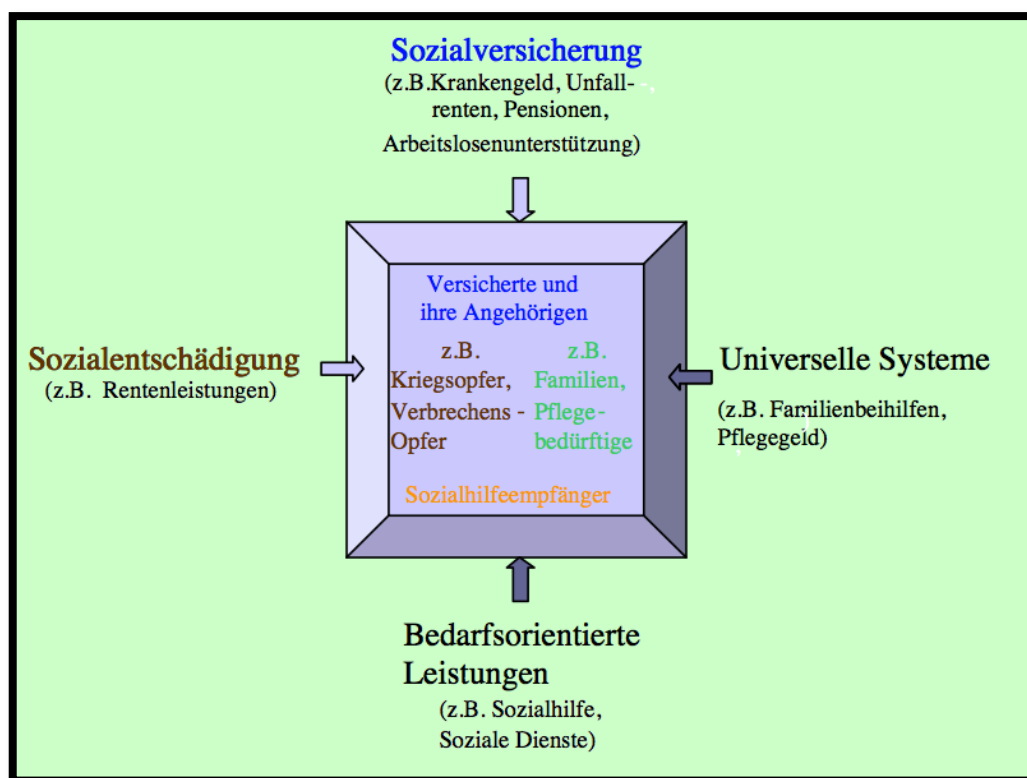


Abb. 2: Leistungen des österreichischen Sozialsystems (vgl. BMASK 2008: 28)

Die Sozialversicherung besteht aus den Bereichen Pensions-, Unfall- und Krankenversicherung. Universelle Systeme bieten Sozialleistungen, die unabhängig von den Einkommensverhältnissen sind – so z.B. Familienbeihilfe und

Kinderbetreuungsgeld sowie das Pflegegeld, das für Menschen mit Behinderung eine wichtige Rolle spielt. Bedarfsorientierte Leistungen der Sozialhilfe fallen in die Verantwortung der Länder und umfassen Geld-, Sach- oder Dienstleistungen und dienen der Sicherung des Lebensunterhaltes sowie der Unterstützung im Fall von Pflegebedürftigkeit und außergewöhnlichen Notständen. Leistungen der Sozialentschädigung zielen auf die finanzielle Abgeltung von Schäden sowie die Sicherung des Lebensunterhaltes in Form von wiederkehrenden Geldleistungen ab. Als Beispiele können hier Kriegsoffer, Heeresbeschädigte, Verbrechensoffer und Impfgeschädigte genannt werden. (vgl. ebd.: 29-36)

8.2 Behindertenpolitik

Die gesellschaftliche und berufliche Eingliederung bzw. Rehabilitation von behinderten Menschen ist eine zentrale Aufgabe der Sozialpolitik. Rehabilitation wird von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) wie folgt definiert:

„... die Summe jener aufeinander abgestimmten Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, körperlich, geistig und/oder seelisch Behinderte bis zum höchsten, individuell erreichbaren Grad geistiger, sozialer, beruflicher und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit herzustellen oder wiederherzustellen, damit sie einen angemessenen Platz in der Gemeinschaft finden.“ (vgl. ebd.: 37)

Historisch betrachtet sind in Europa zwei unterschiedliche Modelle der Behindertenpolitik entstanden. Das Prinzip des Sozialstaates beherrschte die mittel- und südeuropäischen Staaten – so auch Österreich –, wo behinderte Menschen als Sondergruppe gesehen wurden. Diese Einstellung führte zur Einrichtung von besonderen Institutionen und zur Entwicklung besonderer Maßnahmen. Das Prinzip der Chancengleichheit war vor allem in den nordeuropäischen Staaten verbreitet. Dort vertrat man die Ansicht, dass behinderte Menschen genauso zu behandeln sind wie alle anderen. Die zentrale Aufgabe der Behindertenpolitik bestand darin, behinderte Menschen beim Aufbau eines normalen Lebens zu unterstützen und ihnen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Im Laufe der Zeit kam es zur Vermischung der beiden Modelle. (vgl. ebd.: 85)

In den letzten Jahrzehnten wurde dem Thema der Gleichberechtigung in Österreich zunehmend mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Auch die Behindertenpolitik hat sich

damit befasst und im Jahr 1997 ein Diskriminierungsverbot in Artikel 7 der Österreichischen Bundesverfassung (B-VG) aufgenommen, das auch die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Lebensbereichen vorsieht. Darauf aufbauend wurde ein Behindertengleichstellungspaket ausgearbeitet, das mit 1. Jänner 2006 in Kraft getreten ist. (vgl. ebd.: 42)

Das Behindertengleichstellungspaket enthält das BGStG, eine Novelle des BEinstG (näheres zum BEinstG siehe Kapitel 8.4.) und eine Novelle des Bundesbehindertengesetzes, das die Einrichtung eines/einer Behindertenanwalts/Behindertenanwältin vorschreibt. (vgl. ebd.: 86 u. 89)

Das BGStG sieht ein Diskriminierungsverbot aus dem Grund einer Behinderung vor und bezieht sich auf unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung wie etwa durch Barrieren, Belästigung sowie die Anweisung zur Diskriminierung. Für bestimmte bauliche Barrieren wie z.B. im öffentlichen Verkehr gibt es Übergangsbestimmungen, die mit 1. Jänner 2016 auslaufen. Ansonsten ist im Falle baulicher Barrieren zu prüfen, ob unter Berücksichtigung der Möglichkeit von Förderungen der Aufwand zur Beseitigung der Barrieren unverhältnismäßig hoch ist. Förderungen bestehen z.B. für die Umgestaltung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen sowie Sanitäranlagen und die Errichtung von Rampen und Behindertenparkplätzen. (vgl. BMASK 2008: 87f. u. 96)

8.3 AkteurlInnen der Behindertenpolitik

Der Bundesbehindertenbeirat hat die Aufgabe, den/die BundesministerIn für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in allen Fragen der Behindertenpolitik zu beraten. Mittels Gutachten und Empfehlungen nimmt er zu den Interessen der behinderten Menschen Stellung und unterstützt den/die MinisterIn bei der Abstimmung diverser Maßnahmen zur Behindertenhilfe. Der/Die Behindertenanwalt/Behindertenanwältin berät und unterstützt behinderte Menschen in Diskriminierungsfällen und kann zu diesem Zweck Untersuchungen durchführen, Empfehlungen abgeben und Berichte veröffentlichen. (vgl. BMASK 2008: 78ff.)

Das Bundessozialamt dient als zentrale Anlaufstelle für behinderte Menschen und informiert diese hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten; zu diesem Zweck werden auch diverse Broschüren und

Informationsmaterialien publiziert. Die betroffenen Personen und deren Angehörige erhalten einen Überblick über die zuständigen Stellen für diverse Hilfsleistungen sowie unterstützende Informationen zu deren Erlangung. (vgl. ebd.: 81)

In Österreich gibt es eine Vielzahl von Organisationen, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen von behinderten Menschen zu vertreten. Sie spielen eine wichtige Rolle im Rahmen der staatlichen Behindertenpolitik, indem Vertreter des Dachverbandes der österreichischen Behindertenorganisationen eine beratende Funktion in diversen Gremien des Sozialministeriums wahrnehmen. (vgl. ebd.: 117)

8.4 Behinderteneinstellungsgesetz

Das BEinstG umfasst im Wesentlichen drei Bereiche – die Beschäftigungspflicht für DienstgeberInnen, das Schutzrecht für begünstigte Behinderte und finanzielle Förderungen. Begünstigte Behinderte sind Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens fünfzig von Hundert und der Fähigkeit, zumindest auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem Integrativen Betrieb tätig zu sein; damit besteht die Möglichkeit, sie am Arbeitsmarkt einzusetzen. Die Zuerkennung der Begünstigteneigenschaft führt das Bundessozialamt durch; Voraussetzung dafür ist ein Nachweis über die Einschätzung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit, der beispielsweise von einer Unfallversicherung oder auch dem Bundessozialamt unter Zuziehung eines ärztlichen Sachverständigen ausgestellt werden kann. (vgl. BMASK 2008: 146)

8.4.1 Beschäftigungspflicht

DienstgeberInnen, die 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 DienstnehmerInnen mindestens einen/eine begünstigten/begünstigte Behinderten/Behinderte einzustellen. Für jeden Pflichtplatz, der nicht mit einem/einer begünstigten Behinderten besetzt wird, ist eine Ausgleichstaxe zu entrichten, die in den Ausgleichstaxfonds fließt. Die Gelder des Fonds werden sowohl an behinderte Menschen direkt als auch an DienstgeberInnen vergeben, die behinderte Menschen beschäftigen (vgl. BMASK 2008: 147). „Die Ausgleichstaxe beträgt für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre, ab 1.

Jänner 2011 monatlich 226 Euro. Abweichend davon beträgt die Ausgleichstaxe für Dienstgeber, die 100 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, für jede Person, die zu beschäftigen wäre, ab 1. Jänner 2011 monatlich 316 Euro und für Dienstgeber, die 400 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, für jede Person, die zu beschäftigen wäre, ab 1. Jänner 2011 monatlich 336 Euro. Diese Beträge sind ab 1. Jänner 2012 und in der Folge mit Wirkung vom 1. Jänner eines jeden Jahres mit dem für den Bereich des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes festgesetzten Anpassungsfaktor zu vervielfachen.“ (BEinstG 2012: §9)

8.4.2 Schutzbestimmungen

Begünstigte Behinderte unterliegen einem erhöhten Kündigungsschutz; darüber hinaus gelten für sie je nach Kollektivvertrag oder Dienstrecht günstigere Urlaubsregelungen. (vgl. BMASK 2008: 146f.)

„Das Dienstverhältnis eines begünstigten Behinderten darf vom Dienstgeber, sofern keine längere Kündigungsfrist einzuhalten ist, nur unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen gekündigt werden“ (BEinstG 2012: §8). Vor Ausspruch der Kündigung muss die Zustimmung des Behindertenausschusses eingeholt werden. Dieser muss die Interessen der beiden Parteien gegeneinander abwägen. Auf der Seite des/der behinderten Dienstnehmers/Dienstnehmerin wird geprüft, ob ihm/ihr der Verlust des Arbeitsplatzes zugemutet werden kann. Auf DienstgeberInnenseite wird die Zumutbarkeit der Fortsetzung des Dienstverhältnisses beurteilt. Für alle Dienstverhältnisse die nach dem 31.12.2010 begründet wurden bzw. werden, ist die Zustimmung des Behindertenausschusses nicht einzuholen, „wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung noch nicht länger als vier Jahre bestanden hat, es sei denn die Feststellung der Begünstigteneigenschaft erfolgt innerhalb dieses Zeitraumes [...]“ (BEinstG 2012: §8). Diese Neuerung gilt seit dem Jahr 2011 und bedeutet, dass der Kündigungsschutz für jene Fälle deutlich gelockert wurde, in denen der Behindertenstatus bereits bei Anstellung einer behinderten Person bekannt war.

8.4.3 Förderungen

„Dienstgeber haben die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungsmaßnahmen nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften ausreichend kompensiert werden kann.“ (BEinstG 2012: §6). Förderungen werden aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds gewährt (vgl. ebd.).

Der Gesetzgeber sieht verschiedene finanzielle Unterstützungen vor, die in § 6 des BEinstG aufgelistet sind. Im Folgenden werden einige Fördermaßnahmen beispielhaft genannt:

- Zuschüsse für technische Arbeitshilfen und die behindertengerechte Adaptierung von Arbeitsplätzen
- Zuschüsse zu den Lohn- und Ausbildungskosten
- Zuschüsse zu den Kosten begleitender Hilfen im Arbeitsleben wie z.B. Arbeitsassistenten und persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Die Arbeitsassistenten dient dazu, behinderte Menschen beim Erwerb einer Beschäftigung zu unterstützen bzw. dem drohenden Verlust des Arbeitsplatzes entgegenzusteuern und Anregungen zur Förderung der beruflichen Integration zu geben. Konkrete Maßnahmen der Arbeitsassistenten sind z.B. die Klärung von Begabungen und Interessen, die Unterstützung von Bewerbungen sowie Gespräche mit Vorgesetzten (vgl. BMASK 2008: 171). Die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz bezieht sich auf Leistungen, die dazu dienen, den behinderten Menschen in seiner Mobilität rund um die berufliche Tätigkeit zu unterstützen – Beispiele sind die Begleitung am Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle sowie die Unterstützung bei der Körperpflege während der Dienstzeit. (vgl. ebd.: 173)

8.4.4 Wirkung des BEinstG

Die Schaffung von Gesetzen, die darauf abzielen, behinderten Menschen bessere Chancen am Arbeitsmarkt einzuräumen, kann als Sondermaßnahme für die Sondergruppe der behinderten Menschen angesehen werden. Obwohl hinter diesen Regulierungen die positive Absicht zur Förderung der Integration steht, muss deren Wirkung kritisch betrachtet werden.

Die Feststellung der Eigenschaft der begünstigten Behinderung bringt nicht nur Vorteile mit sich. Für manche DienstgeberInnen dient sie als Indikator für die Leistungsfähigkeit eines/einer potenziellen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin. Eine festgestellte Funktionsbeeinträchtigung sagt jedoch nicht notwendigerweise aus, dass sich diese auf die zu erbringende Leistung im Erwerbsleben auswirkt. (vgl. Badelt 1992: 12)

Auf ArbeitnehmerInnenseite ist mit dem Status eines/einer begünstigten Behinderten teilweise die Befürchtung verbunden, dass sich der erweiterte Kündigungsschutz nachteilig auf die Jobsuche auswirkt, vor allem da der besondere Kündigungsschutz von UnternehmerInnenseite häufig als wichtiger Grund der Nichteinstellung angeführt wird. (vgl. ebd.: 14 u. 19)

Die Bestimmungen zum besonderen Kündigungsschutz im BEinstG zielen darauf ab, Arbeitsverhältnisse behinderter Menschen nach Möglichkeit zu erhalten. In einer Studie zur Analyse des BEinstG konnte jedoch gezeigt werden, dass für die Gruppe der begünstigten Behinderten, die sich in einem Dienstverhältnis befinden, der besondere Kündigungsschutz nicht dazu führt, dass ihre Arbeitsplatzkonstanz höher ist als bei nicht begünstigten ArbeitnehmerInnen. (vgl. Badelt 1992: 19)

9 EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG

Die vorliegende empirische Untersuchung widmet sich der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in der Pharmabranche Österreichs.

9.1 Ziel der empirischen Arbeit

Im Rahmen dieser Arbeit soll kein Überblick über den mehr oder weniger erfolgreichen Einsatz des Behinderteneinstellungsgesetz in der österreichischen Pharmaindustrie geliefert werden, sondern der jeweilige Umgang mit diesem anhand vier ausgewählter Pharmakonzerne (siehe dazu Kapitel 9.4) untersucht werden. Ziel der empirischen Untersuchung ist es, deren spezifische Beweggründe, Menschen mit Behinderung anzustellen, zu beleuchten und zu untersuchen, ob die Verantwortlichen in diesem Zusammenhang einen ehrlichen Sinn für Chancengleichheit besitzen bzw. welche Rolle repräsentativen Zwecken zukommt. Haben Pharmaunternehmen aufgrund der Natur des Systems, in dem sie agieren, tatsächlich ein höheres Verständnis für soziale Anliegen bzw. sind sie sich ihrer sozialen Verantwortung auch innerhalb des eigenen Unternehmens bewusst? In diesem Sinne sollen entsprechende Faktoren herausgearbeitet werden, die Aufschluss über die Integration von Menschen mit Behinderungen in den ausgewählten Unternehmen geben. Oftmals sind entsprechende Werte (Integrität, Chancengleichheit, etc. – siehe Kapitel 9.2.1) in den Unternehmensleitsätzen verankert. Die Frage hierbei lautet jedoch, ob diese im Rahmen der Unternehmenskultur auch tatsächlich von den MitarbeiterInnen gelebt werden. Findet ein gezieltes Aufnahmeverfahren für diese Personengruppe statt und wie hoch ist die Bereitschaft Arbeitsplätze, die dem/der entsprechenden behinderten ArbeitnehmerIn gerecht werden, zu organisieren und zu adaptieren?

Diesen und weiteren Themen widmet sich der empirische Teil der Arbeit. Einer genauen vergleichenden Ergebnisanalyse, wird eine ausführliche Begründung der Branchen- und Unternehmensauswahl vorangestellt.

9.2 Pharmabranche

Für die empirische Untersuchung der vorliegenden Arbeit wurde die Pharmabranche ausgewählt. In diesem Kapitel wird zuerst die Branchenauswahl begründet und danach die Pharmabranche Österreichs allgemein beschrieben.

9.2.1 Auswahl der Pharmabranche

Prinzipiell dienen Arzneimittel der Wiederherstellung oder dem Erhalt der Gesundheit und somit einem in der Öffentlichkeit sehr hoch bewerteten Ziel. Obwohl die Pharmaindustrie einen leistungsfähigen Industriezweig mit eindrucksvollen Forschungserfolgen darstellt, ist das Image der pharmazeutischen Industrie in der Öffentlichkeit traditionell kein gutes. Betrachtet man die spezifischen Bedingungen der Nachfragesteuerung nach Arzneimitteln, ist das Misstrauen, das Pharmakonzernen und deren Kooperation mit Ärzten vielfach entgegengebracht wird, nicht ganz unverständlich. Die Nachfrage nach Medikamenten wird überwiegend durch die behandelnden Ärzte generiert, die besonders bei der Markteinführung von Arzneimitteln Ziel der Informations- und Werbestrategien der großen Pharmakonzerne sind. Konsumententscheidungen werden daher zum größten Teil von der Ärzteschaft getroffen, die entsprechende rezeptpflichtige und auch häufig freiverkäufliche Medikamente verordnet. Einen zweiten Faktor der Nachfragesteuerung nach Arzneimitteln stellen die Krankenversicherungen dar, die als zentrale Entscheidungsträger pharmazeutische Produkte auswählen oder gegebenenfalls ablehnen und somit gleichermaßen einen bedeutenden Einfluss auf den Arzneimittelmarkt ausüben. (vgl. Imabe: <http://imabe.org/index.php?id=866>)

Die Pharmaindustrie steht infolgedessen im Spannungsfeld zwischen zwei Verantwortungsbereichen. Neben der Verantwortung gegenüber ihren Geldgebern, trägt die Pharmaindustrie aber ebenso Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, indem sie eine Aufgabe von öffentlichem Interesse erfüllt und auf diese Art und Weise einen Beitrag zum Gemeinwohl leisten soll. Doch wie jedes Unternehmen sind Pharmakonzerne zunächst einmal Wirtschaftsunternehmen, die das von den Eigentümern eingesetzte Kapital bestmöglich investieren und somit zu einer möglichst guten Verzinsung bringen sollen. Diese Art des Führungskonzeptes hat sich weitgehend durchgesetzt und lässt UnternehmensführerInnen argumentieren, dass

hohe Preise eine vernünftige Entlohnung für ein hoch riskantes Geschäft (geringe Erfolgchancen bei hohen Forschungs- und Entwicklungsausgaben) und den hohen Nutzen für die Gesellschaft (Heilung bzw. Linderung von Krankheiten) darstellen. (vgl. Brink 2007: 29)

Arzneimittel sind moralisch sensible Produkte. Ihre Legitimation und Akzeptanz durch die Gesellschaft sind ebenso von Bedeutung wie der Ruf und die Integrität der AnbieterInnen. Auch Marketing und PR der Pharmakonzerne müssen die moralische Dimension ihrer Produkte berücksichtigen. Neben der Kommunikation der Produkteigenschaften muss auch auf die Integrität des Unternehmens Wert gelegt werden. (vgl. Schröder 2005: 1f.)

Das Bewusstwerden dieser Verantwortung hat mit der Jahrtausendwende eine neuartige Form von Wirtschafts- und Unternehmensethik ausgelöst, die Unternehmen dazu veranlasst hat, über ihre soziale Verantwortung gegenüber der Gesellschaft nachzudenken. Dieses Konzept ist bis heute unter dem Terminus Corporate Social Responsibility bekannt. (vgl. Brink 2007: 1)

Nach ausgiebiger Internetrecherche ergab sich folgendes Bild: österreichische Pharmakonzerne fühlen sich dieser sozialen Verantwortung verpflichtet und haben diese in ihren Unternehmensleitsätzen verankert. Zahlreiche ethische Prinzipien bilden häufig die Basis einer Unternehmenskultur mit hohen Ansprüchen an Qualität und Integrität, in der die Bedürfnisse aller Anspruchsgruppen berücksichtigt werden. Als Teil der Unternehmenskultur wird neben der erwähnten Integrität und den hohen ethischen Standards auch der Respekt für den einzelnen Menschen und seine Einzigartigkeit angegeben. Verschiedenste ArbeitgeberInnen betonen Vielfalt und Chancengleichheit; sie werben damit, unterschiedliche Bevölkerungsgruppen widerzuspiegeln und so ein möglichst heterogenes und integratives Arbeitsumfeld zu schaffen. Als besonderes Anliegen wird häufig Chancengleichheit im Unternehmen kommuniziert, unabhängig von Denk- und Arbeitsweise, Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder Ausbildung, um jedem/jeder MitarbeiterIn die Möglichkeit zu geben, seine/ihre Karriereziele zu verwirklichen.

Viele Unternehmen der Pharmabranche werben mit sozialem Engagement in verschiedensten Bereichen; dazu gehören Bemühungen um die Gesundheit von Menschen in Entwicklungs- und Schwellenländern genauso wie die Wahrnehmung

sozialer Verantwortung im Rahmen nationaler Initiativen. Mein Interesse für die Pharmabranche besteht darin herauszufinden, ob dieses anscheinende höhere Verständnis für soziale Anliegen auch mit dem Thema der Integration von Menschen mit Behinderung im Arbeitsmarkt korreliert.

9.2.2 *Pharmaindustrie Österreichs*

Die österreichische Pharmaindustrie ist in das hiesige Gesundheitswesen eingebettet, das sowohl Krankenversorgung als auch Prävention umfasst, also sämtliche Maßnahmen, die zur Erhaltung der Gesundheit und zur Vermeidung von Krankheit notwendig sind. Die Pharmaindustrie trägt dabei die Verantwortung für Entwicklung, Produktion und Vertrieb pharmazeutischer Produkte und repräsentiert damit einen eigenen Wirtschaftszweig, der einen bedeutenden Bereich der chemischen Industrie darstellt. (vgl. FCIO <http://fcio.at/.../Pharma-zeutika.aspx>)

Die gesamtstaatlichen Gesundheitsausgaben setzen sich aus den laufenden Gesundheitsausgaben sowie den Investitionen im Gesundheitsbereich zusammen und betrugen im Jahr 2010 in Österreich über 31 Mrd. Euro, was einem BIP-Anteil von 11% entspricht. Der höchste Anteil der Ausgaben entfiel mit 37,5% auf den stationären Bereich, die Ausgaben für den ambulanten Bereich betrugen 24,7% und 13,11% machten die Arzneimittelausgaben aus. Dieser Anteil der Arzneimittelausgaben an den gesamten Gesundheitsausgaben, also sämtlicher medikamentöser Konsum, der innerhalb der gegebenen Versorgungsstruktur erwirtschaftet wird, wird als Pharmaquote bezeichnet (vgl. Pharmig (a) <http://www.pharmig.at/.../Gesundheitsausgaben.aspx>). Die überaus komplexe Versorgungsstruktur Österreichs umfasst ÄrztInnen (AllgemeinmedizinerInnen und FachärztInnen) mit oder ohne Hausapotheke, Spitäler und Spitalsambulanzen, öffentliche Apotheken sowie andere medizinische/therapeutische Dienste. Die Arzneimitteldistribution verläuft über die Verteilerkette Pharmaunternehmen – Pharmagroßhandel – Apotheke – Patient. (siehe Abb. 3)

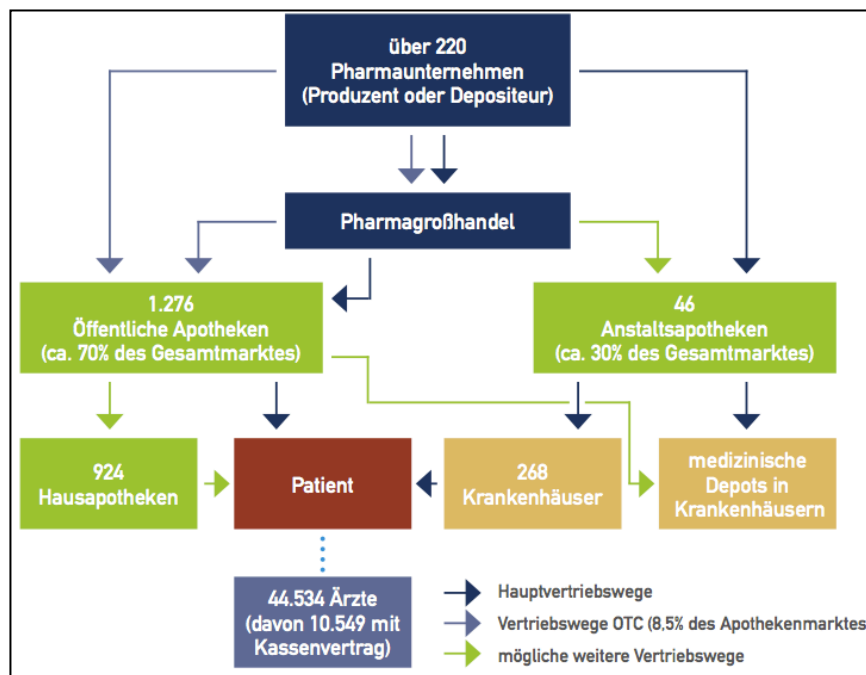


Abb. 3: Arzneimittelversorgungsstruktur (Pharmig (e): <http://pharmig.at/.../Arzneimitteldistribution.aspx>)

Die pharmazeutische Industrie in Österreich hatte im Jahr 2008 über 10.555 Beschäftigte; sie hat insgesamt Güter im Wert von 2.748,3 Millionen Euro hergestellt, was einer Bruttowertschöpfung von 1.179,6 Millionen Euro gleichkommt (vgl. Pharmig (b): <http://pharmig.at/.../Wertschöpfungseffekt.aspx>).

Sowohl die Produktion als auch die Importe und Exporte von Arzneimitteln steigen kontinuierlich an, woraus geschlossen werden kann, dass sich Österreich als ein besonders starker Wirtschaftsstandort für Arzneimittel auszeichnet. Der Export von Arzneimitteln übersteigt in Österreich deutlich deren Importe, er lag im Jahr 2010 in etwa 13,3% darüber. (siehe Abb. 4)

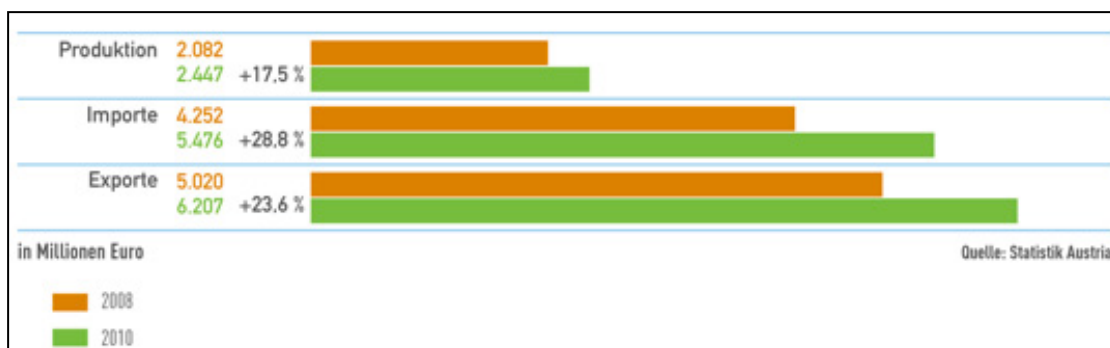


Abb. 4: Pharmaproduktion in Österreich, Importe und Exporte (Pharmig (c): <http://pharmig.at/.../Arzneimittelproduktion+in+Österreich.aspx>)

Trotz dieses überaus guten Resultats liegt Österreich in der Arzneimittelproduktion mit 260,- Euro pro Einwohner europaweit unter dem Mittelwert von 841,- Euro pro Einwohner. Im Jahr 2009 waren innerhalb Europas Deutschland, die Schweiz, Frankreich und Italien für den Großteil der Arzneimittelproduktion verantwortlich, wobei Irland (4.806,- Euro) und die Schweiz (3.465,- Euro) wertmäßig die höchste Produktion pro Einwohner verzeichnen konnten. (vgl. Pharmig 2012: 38)

Da sich aus der Sicht der Hersteller und Importeure der österreichische Arzneimittelmarkt in zwei Segmente, nämlich in den Krankenhausmarkt (intramuraler Bereich) und in öffentliche Apotheken sowie hausapothekenführende Ärzte (extramuraler Bereich), teilt, kann auch der Arzneimittelumsatz dementsprechend differenziert betrachtet werden. Im Jahr 2010 machten die Krankenhausumsätze ca. 30% des Gesamtmarktes aus und sind im Vergleich zum Vorjahr umsatzmäßig um 1,4% auf 936,1 Millionen Euro gestiegen. Die Apothekenumsätze konnten im selben Jahr auf 2.086,3 Millionen Euro steigen. Von den 232,1 Millionen verkauften Verpackungen wurden etwa 10% an Spitäler/Anstaltsapotheken und rund 90% an Apotheken im extramuralen Bereich ausgegeben. (vgl. ebd: 48)

Um eine möglichst hochwertige Gesundheitsversorgung zu gewährleisten hat sich der Großteil der Pharmaunternehmen Österreichs zum Verband der pharmazeutischen Industrie Österreich (Pharmig) zusammengeschlossen. Dieser stellt die freiwillige, parteipolitisch unabhängige Interessenvertretung der österreichischen Pharmaindustrie dar und ist wiederum Mitglied des internationalen Pharmaverbandes IFPMA (International Federation of Pharmaceutical Manufacturers & Associations). Der Pharmig-Verband hatte im April 2011 etwa 120 Mitglieder, die gemeinsam den Medikamenten-Markt beinahe zur Gänze abdecken. Aufgaben der Pharmig sind neben der Stärkung von Patientenrechten, was sowohl Anhörungs- und Mitspracherechte im Gesundheitswesen als auch den Zugang zu objektiver Arzneimittelinformation der pharmazeutischen Industrie sowie die finanzielle Absicherung von Selbsthilfegruppen durch die öffentliche Hand beinhaltet, auch die Effizienz und Transparenz im Gesundheitswesen. Forderungen des Pharmig-Verbandes sind die Einbindung der Pharmaindustrie als Experte/Expertin in gesundheitspolitische Entscheidungsprozesse, die Verringerung der Spitalslastigkeit, eine schlankere Verwaltungsstruktur und der Abbau der Gesundheitsbürokratie. Durch ein Zusammenwirken aller PartnerInnen im Gesundheitswesen soll außerdem eine

forschungs- und bildungsfreundliche Politik geschaffen und eine faire Preisgestaltung für Arzneimittel erreicht werden. (vgl. Pharmig (d): <http://pharmig.at/.../Ziele.aspx>)

9.3 Methodik der empirischen Untersuchung

Im Rahmen des qualitativen Forschungsansatzes wurde mittels Experteninterviews der Einsatz begünstigter Behinderter in Unternehmen der Pharmabranche Österreichs untersucht (siehe Kapitel 9.1). Zu diesem Zweck wurde ein Interviewleitfaden (siehe Anhang) erstellt. Dieser gliedert sich in zwei Teile: für jene Unternehmen, die begünstigte Behinderte beschäftigen, wurden fünfzehn Fragen vorbereitet, auf die die Interviewpartner in freier Rede antworteten. Zur Klärung einzelner Aspekte der gegebenen Antworten bzw. um auf einzelne Inhalte näher einzugehen, wurden zahlreiche Zwischenfragen gestellt. Für jene Unternehmen, die keine begünstigten Behinderten beschäftigen, wurden die Fragen auf elf reduziert, da einzelne Fragen auf den konkreten Umgang mit behinderten Menschen im Unternehmen abzielten und somit obsolet waren. Alle Gespräche wurden elektronisch aufgezeichnet und transkribiert; zur Länge der Gespräche siehe Kapitel 9.5.

Zwecks Auswertung der Interviews wurde das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse in Anlehnung an Gläser/Laudel 2009 (Kapitel 5) herangezogen. Im Rahmen der Extraktion wurden Daten aus den Protokollen entnommen und durch Zuordnung zu Kategorien, die sich in der Untergliederung des Kapitels 9.5 widerspiegeln, zusammengezogen. Die Inhalte aller Personen einer Firma wurden grundsätzlich zusammengefasst; in Fällen von Widersprüchlichkeiten oder persönlichen Erfahrungen finden sich die Aussagen einzelner Personen in anonymisierter Weise wieder (siehe Kapitel 9.5).

9.4 Firmenauswahl

Die österreichische Pharmabranche besteht aus etwa 220 Unternehmen, die rund 10.000 Menschen beschäftigen. 50% der Firmen sind Kleinunternehmen mit maximal neun MitarbeiterInnen, 40% der Unternehmen beschäftigen 10 – 250 MitarbeiterInnen und 10% sind Großunternehmen mit mehr als 250 MitarbeiterInnen. (vgl. Pharmig (f): <http://pharmig.at/.../Pharma-Unternehmen+in+Österreich.aspx>)

Für die vorliegende empirische Untersuchung habe ich die Unternehmensgröße gemessen an der MitarbeiterInnenanzahl als Auswahlkriterium herangezogen, da ich vermute, dass Großunternehmen im Allgemeinen über mehr Ressourcen verfügen, sich mit einer größeren Bandbreite an Themen auseinanderzusetzen. Darüber hinaus gibt es in Großunternehmen eine größere Vielfalt an Organisationseinheiten mit unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, wo Menschen mit Behinderung entsprechend ihrer Fähigkeiten eingesetzt werden können.

Um eine Liste aller Großunternehmen der österreichischen Pharmabranche zu erhalten, habe ich den Verband der pharmazeutischen Industrie Österreichs (Pharmig) kontaktiert. Der Verband konnte mir allerdings unter Berufung auf den Datenschutz keine Liste der Großunternehmen zur Verfügung stellen, da der Verband Detaildaten für sämtliche Branchenstatistiken von den einzelnen Unternehmen der Branche erhält und diese nicht an Dritte weitergeben darf. Aus der Abteilung für Kommunikation und Public Relations habe ich jedoch ein Email erhalten, in dem mir die Namen der bekanntesten Pharmafirmen aufgezählt wurden; die Liste enthielt 13 Firmennamen. Meine Recherchen auf diversen Internetseiten der Unternehmen bzw. Anrufe bei den genannten Firmen haben ergeben, dass sechs der Firmen in Österreich nicht zu den Großunternehmen zählen und zwei der aufgelisteten Firmen zum selben Konzern gehören. Somit blieben sechs Unternehmen, die das Kriterium des Großunternehmens erfüllten. Von einem/einer Bekannten, der/die in der Pharmabranche tätig ist, wurden mir weitere vier Unternehmen genannt, die nach meinen Recherchen zu den Großunternehmen der österreichischen Pharmabranche gehören.

Ergebnis meiner Recherche waren also zehn Großunternehmen, die in unterschiedlicher Form von mir kontaktiert wurden. Zur Hälfte der Firmen konnte ich einen Kontakt über Beziehungen herstellen, die andere Hälfte habe ich direkt telefonisch angesprochen. Ziel war es, aus jedem Unternehmen zwei Personen zu interviewen, ein Mitglied des Betriebsrates und einen/eine VertreterIn der Personalabteilung. Dieser Personenkreis wurde ausgewählt, da die Anstellung von behinderten Menschen im Bereich der Personalagenden liegt, und üblicherweise auch der Betriebsrat als VertreterIn der Belegschaft in Personalthemen eingebunden ist.

Von den zehn kontaktierten Unternehmen haben fünf relativ rasch abgesagt und als Grund Zeitmangel angeführt. Ein Unternehmen hat die Entscheidung für oder gegen

die Teilnahme an der Studie mehrmals aufgeschoben und letztlich nach mehreren Wochen doch abgesagt. Von einem Unternehmen erhielt ich erst eine Zusage, wobei gewünscht wurde, das Interview telefonisch durchzuführen. Am vereinbarten Tag waren dann die involvierten Personen für mich telefonisch nicht erreichbar. Ich bat per Email um einen neuen Termin, der mir zwar schriftlich in Aussicht gestellt wurde, aber nicht mehr zustande kam, da die betreffenden Personen weiterhin telefonisch nicht erreichbar waren und letztlich auf schriftliche Anfragen nicht mehr reagiert haben. In Summe erhielt ich also Zusagen von drei Unternehmen, wobei zwei davon über Beziehungen kontaktiert wurden. Um den Unternehmenskreis für die vorliegende Studie doch noch zu erweitern, habe ich entschieden, ein weiteres Unternehmen anzusprechen, das zwar nicht das Kriterium eines Großunternehmens in Österreich erfüllt, allerdings weltweit zu den führenden Unternehmen der Pharmabranche zählt. Der Kontakt zum betreffenden Unternehmen wurde über Beziehungen hergestellt und die Firma hat ihre Teilnahme zugesagt.

In Kapitel 9.5 wird näher auf die vier Unternehmen eingegangen, die an der empirischen Studie teilgenommen haben.

9.5 Datenanalyse

Im Rahmen der Datenanalyse werden zum einen die Ergebnisse der einzelnen Unternehmen erörtert und andererseits die Firmen miteinander verglichen, wobei im Speziellen auch die Eigentümerstruktur als Vergleichskriterium herangezogen wurde. Bei den ursprünglich elf kontaktierten Firmen handelt es sich in sieben Fällen um Unternehmen, die Teil eines an einer Börse notierten Konzerns sind; demgegenüber stehen vier Unternehmen, die dieses Kriterium nicht erfüllen. Von jenen Firmen, die an der vorliegenden Untersuchung teilgenommen haben, erfüllen jeweils zwei das genannte Kriterium und zwei nicht.

Aufgabe der Unternehmensführung ist es, Maßnahmen im Sinne des Unternehmens und aller daran Beteiligten zu setzen. Die Unternehmenspolitik börsennotierter Unternehmen ist darauf ausgerichtet, den Marktwert des Unternehmens durch Gewinnmaximierung zu erhöhen. Die Interessen der Aktionäre könnten daher einen höheren Stellenwert haben als jene anderer Beteiligter wie z.B. der MitarbeiterInnen. Das Kriterium der Eigentümerstruktur wurde ausgewählt, um einen Vergleich

anzustellen, ob Unternehmen, die nicht an Interessen von Aktionären orientiert sind, ein größeres soziales Verständnis zeigen.

In Summe standen für die Studie sieben Interviewpartner zur Verfügung. Alle Firmen sowie Personen, die an der Untersuchung teilgenommen haben, werden wie folgt anonymisiert behandelt:

- Firma A: PersonalleiterIn, Betriebsrat/Betriebsrätin
- Firma B: VertreterIn der Personalabteilung
- Firma C: VertreterIn der Personalabteilung, Betriebsrat/Betriebsrätin, Behindertenvertrauensperson
- Firma D: zuständige Person für Personalagenden

Firma C und D sind Teil eines an einer Börse notierten Konzerns, Firma A und B erfüllen dieses Kriterium nicht. Firma D zählt in Österreich nicht zu den Großunternehmen.

Die Gespräche mit Personen der Firmen B und D dauerten jeweils etwa 20 Minuten, alle anderen Interviews etwa 30 Minuten.

9.5.1 Anstellung begünstigter Behinderter

Das BEinstG sieht vor, dass Unternehmen, die 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, dazu verpflichtet sind, auf jeweils 25 Beschäftigte eine/n begünstigte/n Behindert/n anzustellen bzw. für jeden Pflichtplatz, der nicht mit einem/einer begünstigten Behinderten besetzt wird, eine Ausgleichstaxe zu leisten. Im Interview wurden die Unternehmen nach der diesbezüglichen Erfüllungsquote gefragt. Firma A hat keine exakte Auskunft über die Erfüllungsquote gegeben, sondern ganz allgemein festgestellt, dass begünstigte Behinderte beim Unternehmen beschäftigt sind, die Quote allerdings sehr niedrig ist. Firma B hat 29% der Pflichtstellen mit begünstigten Behinderten besetzt; die Erfüllungsquote der Firma C liegt bei 35% und Firma D beschäftigt keine begünstigten Behinderten. Firma D nennt mehrere Faktoren, die dazu geführt haben, dass derzeit keine begünstigten Behinderten für Firma D tätig sind. Eine wesentliche Rolle spielt die Größe des Unternehmens (siehe Kapitel 9.5.4). Darüber hinaus liegen sehr selten Bewerbungen von behinderten Personen vor und in diesen wenigen Fällen konnte das Anforderungsprofil nicht erfüllt werden.

Firma A gibt an, dass sich das Unternehmen nicht aktiv mit der Anstellung begünstigter Behinderter beschäftigt und somit das Bestehen des BEinstG nicht dazu beiträgt, dass mehr behinderte Menschen im Unternehmen aufgenommen werden. Es ist zwar geplant, dass ein/e bestimmter/bestimmte MitarbeiterIn des Betriebsrates sich mit der Thematik auseinandersetzt, allerdings durch einen krankheitsbedingten langen Ausfall des/der genannten MitarbeiterIn das Thema derzeit ruht und keine anderen personellen Ressourcen zur Verfügung stehen.

Firma B erklärt ebenso wie Firma A, dass das BEinstG für das Unternehmen kein Anlass ist, sich aktiv um die Anstellung von begünstigten Behinderten zu bemühen.

Bei Firma C bestehen differenzierte Ansichten hinsichtlich des Ausmaßes, in welchem das BEinstG dazu beiträgt, dass sich Firma C mit der Thematik der Anstellung von begünstigten Behinderten beschäftigt. Der/Die VertreterIn der Personalabteilung gibt an, dass das BEinstG nicht der entscheidende Punkt für die Anstellung begünstigter Behinderter ist. Die Bemühungen der Firma C um begünstigte behinderte MitarbeiterInnen wurzeln vielmehr in der strategischen Ausrichtung des Unternehmens basierend auf den Schlagworten Diversität und Inklusion (siehe dazu auch Kapitel 9.5.8):

„...wir wollen Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen ... Religion, Einstellung, körperlicher Beschaffenheit, Geschlecht, Alter ... einfach eine unterschiedliche Kultur bei unseren MitarbeiterInnen haben, ... die auch irgendwo unsere Kunden repräsentieren sollen, ... weil es sind ja auch die Kunden unterschiedlichster Herkunft, Rasse, Religion, körperlicher Konstitution und so wollen wir auch unser Unternehmen gestalten.“

Der/Die Betriebsrat/Betriebsrätin denkt hingegen, dass Firma C nicht so viele begünstigte behinderte MitarbeiterInnen hätte, wenn es das BEinstG nicht gäbe, da es eine große Herausforderung ist, von vornherein jemanden anzustellen, der begünstigt behindert ist.

Im Allgemeinen zeigt sich, dass hier wenig Unterschied zwischen börsennotierten Unternehmen und jenen, die dieses Kriterium nicht erfüllen, besteht. Keines der vier untersuchten Unternehmen bemüht sich aktiv um die Anstellung begünstigter Behinderter, um dem BEinstG Rechnung zu tragen.

9.5.2 *Wege Behinderter ins Unternehmen*

Im Rahmen der Interviews wurde danach gefragt, wie es zur Anstellung von begünstigten Behinderten im Unternehmen kam. Firma A gibt an, dass die Mehrzahl der begünstigten behinderten MitarbeiterInnen den Status des/der begünstigten Behinderten erst im Laufe der Betriebszugehörigkeit erlangt haben. Meist handelt es sich hier um das Auftreten chronischer Krankheiten, auf Basis dessen der Status eines/einer begünstigten Behinderten in Anspruch genommen werden kann. Mit chronischen Krankheiten ist häufig eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit verbunden. Falls der/die MitarbeiterIn in so einem Fall seiner/ihrer ursprünglichen Tätigkeit nicht mehr nachgehen kann, bemüht man sich darum, einen internen Wechsel vorzunehmen, der für alle Beteiligten ein positives Ergebnis bringen soll.

Firma A hat kein spezielles Aufnahmeverfahren, im Rahmen dessen gezielt nach begünstigten behinderten Personen gesucht würde. Behinderte BewerberInnen werden ebenso wie alle anderen KandidatInnen in einem einheitlichen Auswahlverfahren betrachtet, bei dem die Beurteilung der Qualifikation im Vordergrund steht. Trotz Anwendung objektiver Methoden, die dazu dienen Entscheidungen zu untermauern, spielen laut Aussage des/der PersonalleiterIn subjektive Komponenten im Rahmen von Personalentscheidungen eine wichtige Rolle.

Firma B erklärt, dass alle begünstigten Behinderten, die im Unternehmen beschäftigt sind, erst im Laufe ihrer Betriebszugehörigkeit den Status eines/einer begünstigten Behinderten erlangt haben; Firma B rekrutiert aktiv keine behinderten Menschen. Da Firma B noch keine MitarbeiterInnen angestellt hat, die zum Zeitpunkt des Eintritts eine Behinderung aufwiesen, kann das Unternehmen keine Aussage darüber machen, wie es in so einem Fall vorgehen würde.

In Firma C ist die Situation ähnlich zu Firma A; ein Teil der begünstigten behinderten MitarbeiterInnen hat erst im Laufe der Betriebszugehörigkeit den Status eines/einer begünstigten Behinderten erlangt, der andere Teil hat sich für offene Jobs beworben und wurde aufgrund geeigneter Qualifikation und zum Unternehmen passendem Persönlichkeitsprofil eingestellt. Firma C plant zukünftig aktiv nach potenziellen behinderten MitarbeiterInnen zu suchen. Um eine entsprechende Strategie zu entwickeln, hat man bereits mit verschiedenen Kooperationen begonnen; etwa mit

Vereinen, die mit behinderten Menschen arbeiten und für diese Berufspraktika suchen. Daraus ergibt sich ein beidseitiger Nutzen – behinderte Menschen haben die Möglichkeit, sich das Unternehmen und dessen Arbeitsplätze von Innen anzusehen; Firma C kann dadurch die Barrierefreiheit der Betriebsstätten und der individuellen Arbeitsplätze (siehe dazu Kapitel 6.4) genauer unter die Lupe nehmen sowie der Unternehmenskultur (wie in Kapitel 9.5.1 beschrieben) Rechnung tragen.

In Bezug auf den Weg, auf dem begünstigte Behinderte ihren Arbeitsplatz erhalten haben, zeigt sich ein relativ einheitliches Bild; begünstigte Behinderte, die in Unternehmen beschäftigt sind, haben diesen rechtlichen Status im Sinne des BEinstG primär erst im Laufe ihrer Betriebszugehörigkeit erlangt. Als Folge daraus zeigt sich, dass jene Firmen, die eine größere Anzahl an begünstigten Behinderten im Unternehmen beschäftigen, gezwungen sind, sich in einem gewissen Ausmaß mit dem BEinstG und dem Einsatz von begünstigten Behinderten auf bestimmten Arbeitsplätzen auseinanderzusetzen.

9.5.3 Arbeitsbereiche

Firma A sagt, dass die Tätigkeiten, für die behinderte Menschen eingesetzt werden können, sehr stark von der Art und dem Grad der Behinderung abhängen. Im Falle der Firma A hatten die meisten begünstigten Behinderten bereits vor Eintritt der Behinderung ein aufrechtes Arbeitsverhältnis. Insofern musste geprüft werden, ob der/die betroffene KollegIn seine/ihre ursprüngliche Funktion weiterhin erfüllen kann oder ob nach einem anderen geeigneten Arbeitsplatz gesucht werden muss. Firma A gibt an, dass in den meisten Fällen die betroffenen MitarbeiterInnen ihren Arbeitsplatz behalten konnten; als eine Ausnahme wurde ein/e KollegIn im Produktionsbereich erwähnt. Daher sind die Arbeitsbereiche, in denen behinderte Menschen bei Firma A tätig sind, sehr vielfältig. Gleichzeitig gibt Firma A an, dass es im Unternehmen viele Bereiche gibt, in denen es nicht möglich ist, behinderte Menschen anzustellen. Als derartige Bereiche werden Tätigkeiten im Außendienst sowie Jobs, die mit viel Reisetätigkeit verbunden sind, genannt. Weiter wird angegeben, dass es im Allgemeinen schwierig ist, behinderte Menschen auf Laborarbeitsplätzen einzusetzen. Firma A nennt als Beispiel für den Einsatz eines/einer Behinderten eine/n MitarbeiterIn in der Forschung, was verdeutlicht, dass der Einsatz behinderter Menschen in Abhängigkeit von Art und Grad der Behinderung individuell betrachtet werden muss.

Im Einzelfall müssen mehrere Faktoren bei der Beurteilung der Eignung zur Ausführung einer bestimmten Tätigkeit berücksichtigt werden. Darunter fallen auch physische Anforderungen, wie z.B. die Verrichtung im Stehen oder Sitzen. Der/Die Betriebsrat/Betriebsrätin der Firma A gibt an, dass abgesehen von einem verhältnismäßig kleinen Teil gemessen an der Gesamtzahl der Arbeitsplätze die Einbindung behinderter MitarbeiterInnen primär von der Bereitschaft abhängig ist, Arbeitsplätze entsprechend zu organisieren und zu adaptieren. Ansonsten macht Firma A keine genaueren Angaben zu den Tätigkeitsbereichen der behinderten MitarbeiterInnen.

Firma B beschäftigt begünstigte Behinderte im Büro, im Lager und in der Produktion und erklärt, dass es gerade in einem pharmazeutischen Betrieb schwierig ist, behinderte Menschen zu integrieren, da sie häufig die körperlichen Voraussetzungen für gewisse Tätigkeiten nicht erfüllen.

Firma C beschreibt ebenso wie Firma A die Problematik des Einsatzes behinderter Menschen auf Laborarbeitsplätzen und schildert Details. Viele Labors müssen über Schleusen betreten werden, wo es meist notwendig ist, sich komplett umzuziehen. In den Labors darf weder gegessen noch getrunken werden und um zur Toilette zu gelangen, muss man das Labor wieder über die Schleuse verlassen. Gerade für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen ist daher so ein Arbeitsplatz kaum denkbar. Darüber hinaus erklärt Firma C, dass das Arzneimittelgesetz vorschreibt, dass Menschen, die bestimmte Krankheiten wie z.B. Hepatitis hatten oder haben, nicht im Produktionsbereich arbeiten dürfen. Diese Bestimmungen dienen auch dem ArbeitnehmerInnenschutz; dazu sei folgendes Beispiel genannt: für Menschen, die an einer Autoimmunerkrankung leiden, wäre es unverantwortlich, sie in Labors einzusetzen, in denen mit hoch infektiösen Stoffen gearbeitet wird. Aus den genannten Gründen setzt Firma C begünstigte Behinderte vorwiegend im administrativen Bereich ein.

Firma D erklärt ebenso wie Firma A, dass die Tätigkeiten, für die behinderte Menschen eingesetzt werden können, sehr stark von der Art und dem Grad der Behinderung abhängen. In einigen Fällen von Behinderung können Menschen nur einfache administrative Tätigkeiten ausführen; die zuständige Person für Personalagen der Firma D bezieht sich hier meiner Meinung nach auf geistige Behinderungen. In anderen Fällen, wie z.B. bei manchen physischen

Beeinträchtigungen, sind prinzipiell viele Tätigkeiten für Firma D vorstellbar, allerdings ist der Arbeitsalltag häufig für die Betroffenen auch körperlich anstrengend, und sie wollen daher einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, was für das Unternehmen wieder mehr Komplexität in die Zuordnung von Personen zu Arbeitsplätzen bringt. Firma D nennt wie auch Firma A den Außendienst, wo Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen kaum eingesetzt werden können.

Tätigkeitsbereiche, innerhalb derer behinderte Menschen eingesetzt bzw. nicht eingesetzt werden können, und etwaige damit verbundene Schwierigkeiten werden von allen Firmen ähnlich beschrieben. Es scheint auch zum Teil in der Natur der Pharmabranche zu liegen, dass gewisse Tätigkeitsbereiche, wie vor allem Arbeitsplätze in Labors und Produktion, nicht für behinderte Menschen geeignet sind. Eine sehr wesentliche Rolle für den Einsatz behinderter Personen spielt die Art der Behinderung. Aufgrund der Vielfalt an Behinderungsarten, die unter das BEinstG fallen, ergibt sich die Notwendigkeit, jede Stellenbesetzung mit einem/einer begünstigten Behinderten individuell zu analysieren.

9.5.4 Hindernisse bei der Beschäftigung Behinderter

Firma A erwähnt den erhöhten Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte, der im Bewusstsein von Entscheidungsträgern, die Personalentscheidungen treffen, vorhanden ist. Dieses Wissen kann dazu führen, dass im Rahmen einer Personaleinstellung Führungskräfte zögern, sich für einen behinderten Menschen zu entscheiden. Gleichzeitig äußert sich Firma A positiv darüber, dass der Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte etwas gelockert wurde, und betont das eigene Bemühen darum, den erhöhten Kündigungsschutz im Rahmen von Personalentscheidungen nicht als Argument zuzulassen.

Firma B nennt bei der Frage nach etwaigen Hindernissen im Zusammenhang mit behinderten MitarbeiterInnen die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten und -plätzen; erwähnt wird die allgemeine Zugänglichkeit sowie die Eignung von spezifischen Arbeitsplätzen für die Verrichtung der Tätigkeiten im Stehen und Sitzen. Auch der besondere Kündigungsschutz ist ein Kriterium, das gedanklich präsent ist.

Firma C sieht den Kern etwaiger Hindernisse in der baulichen Gestaltung von Arbeitsstätten und -plätzen, wobei einzelne Bereiche innerhalb einer Betriebsstätte

gesondert analysiert werden müssen und auch nicht jeder Bereich für sämtliche mögliche Beeinträchtigungen adaptiert werden kann. Die Barrierefreiheit gewisser allgemeiner Flächen wie Eingangsbereiche, Gänge, Sanitäranlagen, Kantine etc. bildet die Grundvoraussetzung für die Anstellung behinderter Menschen; bei den Bürobereichen der Firma C ist es durchaus so, dass einige barrierefrei gestaltet sind und andere nicht. Die barrierefreie Gestaltung von Laborbereichen ist wie in Kapitel 9.5.3 beschrieben vielfach nicht umsetzbar. Obwohl sich Firma C bemüht, viele bauliche Maßnahmen zu treffen, um den Erfordernissen körperlicher Behinderungen zu entsprechen, muss in jedem Einzelfall genau geprüft werden, wie die Art der Behinderung und die Voraussetzungen am konkreten Arbeitsplatz zusammenpassen könnten. Firma C meint darüber hinaus, dass die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen nicht nur im Zusammenhang mit behinderten Menschen zu sehen ist, sondern auch im Hinblick auf die zu erwartende Ausdehnung des Erwerbsalters, die in Zukunft vermehrt dazu führen wird, dass physische Einschränkungen aufgrund von Alterserscheinungen in die Überlegungen der Umraumgestaltung miteinbezogen werden müssen.

Die Behindertenvertrauensperson der Firma C äußert sich kritisch gegenüber staatlichen Regelungen und Institutionen, die zum Zweck der Einbindung von Anliegen behinderter Menschen geschaffen wurden, allerdings komplex strukturiert sind. Konkret meint er/sie dazu, dass in diesem Bereich eine komplizierte Gesetzgebung sowie ein schwer zu durchschauendes Geflecht an Institutionen bestehen. Darüber hinaus ist es schwierig kompetente Ansprechpartner zu finden, die bei der Ausarbeitung praxisnaher Konzepte unterstützend mitwirken.

Firma C hat ein umfangreiches Sicherheitssystem eingerichtet, das über das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz hinausgeht und sieht es als unternehmerische Verantwortung, speziell die Sicherheit der MitarbeiterInnen im Produktions- und Forschungsbereich im Auge zu behalten. Im Falle von MitarbeiterInnen mit chronischen Erkrankungen darf hier kein Risiko eingegangen werden. Daher bestehen für Laborbereiche Bedenken, die im Wesen der produzierenden pharmazeutischen Industrie liegen, wenn es um die Anstellung begünstigter behinderter Personen geht. (Siehe Kapitel 9.5.3)

Zum Thema des besonderen Kündigungsschutzes für begünstigte Behinderte meint Firma C, dass es für sie keine große Rolle spielt, da man sich letztlich von jedem/jeder

MitarbeiterIn trennen kann, falls das Arbeitsverhältnis absolut nicht mehr passt, was auch in Einzelfällen schon vorgekommen ist. Vor allem jetzt da der Kündigungsschutz deutlich gelockert wurde, wird dieser nicht als Hindernisgrund für die Anstellung begünstigter Behinderter gesehen.

Firma D meint, dass in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens die Möglichkeiten, behinderte Menschen einzustellen, erheblich variieren. Einerseits haben große Unternehmen häufiger offene Positionen zu besetzen, und andererseits verfügen sie über mehr Möglichkeiten, Aufgaben so zu organisieren, dass Tätigkeiten, die von einer bestimmten behinderten Person ausführbar sind, zusammengefasst werden können.

Es zeigt sich deutlich, dass Unternehmen, die aufgrund der Anzahl ihrer begünstigten behinderten MitarbeiterInnen intensiver mit Herausforderungen im Berufsalltag dieser Personengruppe konfrontiert sind, mehr Überlegungen im Zusammenhang mit der Einbindung behinderter Personen ins Unternehmen im Interview vorgebracht haben. Besonders eines der börsennotierten Unternehmen hat hier viele Details eingebracht.

9.5.5 Positive Faktoren der Beschäftigung behinderter Menschen

Firma A äußert im Interview die Meinung, dass Unternehmen vom Engagement behinderter MitarbeiterInnen profitieren können und meint dazu konkret:

„...wenn sie einem Behinderten eine Chance geben, dass sie das vielfach zurückkriegen im Sinne von Loyalität und im Sinne von Leistung und im Sinne von Motivation.“

Darüber hinaus gibt Firma A an, dass gerade in der heutigen Zeit, die von dem Bestreben nach Tempo und Leistung dominiert ist, Aspekte wertvoll sein können, die eine geschwindigkeitsreduzierende Wirkung haben und soziale Belange adressieren. In diesem Sinne können behinderte KollegInnen dazu beitragen, ein größeres Bewusstsein für Gemeinschaft zu schaffen und einen positiven Beitrag zum Arbeitsklima leisten.

Auch Firma D nennt in diesem Zusammenhang den Mehrwert für die Gemeinschaft innerhalb des Unternehmens in dem Sinne, dass Rücksicht im zwischenmenschlichen Umgang, ein offenes aufeinander zugehen sowie das Erkennen von Grenzen mehr ins

Bewusstsein der Belegschaft rücken. Ebenso wie Firma A denkt auch Firma D, dass behinderte Menschen häufig großes berufliches Engagement zeigen, was für Unternehmen grundsätzlich eine wertvolle Eigenschaft darstellt.

9.5.6 Integration behinderter MitarbeiterInnen

Firma A gibt an, grundsätzlich ein offenes Klima zu bieten und daher keine speziellen Maßnahmen zur Förderung der Integration behinderter MitarbeiterInnen zu treffen. Vielmehr liegt es im Verantwortungsbereich eines jeden Vorgesetzten, sein/ihr Team zu führen. Da bei Firma A die meisten begünstigten Behinderten diesen Status auf Basis einer chronischen Krankheit haben und diese Tatsache im Allgemeinen nicht bekannt ist, besteht keine Notwendigkeit integrationsfördernde Maßnahmen zu etablieren.

In der Zusammenarbeit zwischen behinderten und nichtbehinderten MitarbeiterInnen sieht Firma A keine speziellen Probleme sofern es gelingt, behinderte MitarbeiterInnen auf Arbeitsplätzen einzusetzen, deren Jobanforderungen sie erfüllen können. Aufgabe des Unternehmens ist es daher, darauf zu achten, dass behinderte MitarbeiterInnen in der Lage sind, ihre Tätigkeiten möglichst selbständig auszuführen, da es zu Spannungen kommen kann, wenn andere KollegInnen die mangelnde Leistungserbringung kompensieren müssen. Auch Firma C meint, dass die KollegInnenschaft eine Zeit lang damit zurechtkommt, Leistungsausfälle einer Person auszugleichen, auf lange Sicht gesehen allerdings eine andere Lösung gefunden werden muss.

Firma B hält ihre Antwort knapp und erklärt, dass es bei der Integration von begünstigten Behinderten keine Schwierigkeiten gibt.

Um die soziale Integration behinderter MitarbeiterInnen sicherzustellen, gibt es bei Firma C einige Ansprechpersonen, an die sich begünstigte Behinderte im Falle besonderer Anliegen wenden können; das sind die Behindertenvertrauensperson und ihre beiden Vertreter sowie der/die Betriebsarzt/Betriebsärztin. In regelmäßigen Abständen finden Zusammenkünfte der begünstigten behinderten MitarbeiterInnen statt, die von der Behindertenvertrauensperson initiiert werden und im Rahmen derer diverse Anliegen und Themen besprochen werden. Die Teilnahme ist freiwillig und so gibt es auch einige KollegInnen, die sich daran nicht beteiligen. Vielfach liegt der

Grund darin, dass sie keine sichtbare Beeinträchtigung haben und daher nicht als behindert wahrgenommen werden wollen. Darüber hinaus hat Firma C einen Arbeitskreis für „Chancengleichheit für Personen mit Handicap“ eingerichtet, wo im Bedarfsfall Probleme diskutiert und Lösungen erarbeitet werden. Teilnehmer des Arbeitskreises sind die Behindertenvertrauensperson, der/die Betriebsarzt/Betriebsärztin, ein/e VertreterIn des Betriebsrates, der Personalabteilung und des Bereiches, der für Sicherheitsfragen zuständig ist, sowie die betreffende Führungskraft. Zusätzlich werden immer wieder externe ExpertInnen eingeladen, z.B. von einem Verein, der Betriebsstätten im Hinblick auf Barrierefreiheit begutachtet. Firma C berichtet, dass es häufig Kleinigkeiten sind, die das Leben für behinderte Menschen schwer machen und die einem häufig nicht bewusst sind bzw. auffallen, wenn man selbst keine körperliche Beeinträchtigung hat. Im Rahmen einer Kooperation mit dem genannten Verein wird dieser bei geplanten Neu- und Umbauten beratend hinzugezogen. Firma C erzählt von einem weiteren Arbeitskreis auf globaler Ebene des Unternehmens, der sich damit beschäftigt, wie man den Gedanken der Inklusion mit einfachen Mitteln weiter vorantreiben könnte.

Auf die Frage nach der Zusammenarbeit zwischen behinderten und nichtbehinderten MitarbeiterInnen erklärt Firma C, dass es hier die gleichen Probleme in der gleichen Häufigkeit gibt wie auch zwischen nichtbehinderten KollegInnen; zwischenmenschliche Themen sind einfach Bestandteil des Zusammenlebens in einer Gesellschaft. Mitglieder des Betriebsrates kümmern sich in dem Sinne um die behinderten KollegInnen, indem sie immer wieder nachfragen, ob die Integration am Arbeitsplatz funktioniert.

Die Behindertenvertrauensperson der Firma C erwähnt im Zusammenhang mit der Integration begünstigter Behinderter im Arbeitsalltag die Rolle der behinderten Person selbst. Der Umgang der behinderten Person mit der eigenen Behinderung stellt vor allem auch für die behinderte Person selbst eine große Herausforderung dar. Gerade im Fall von chronischen Krankheiten geht der offiziellen Bekanntgabe bei dem/der ArbeitgeberIn häufig ein längerer Prozess der inneren Bewältigung voraus. Erst wenn die behinderte Person seine/ihre Behinderung offen kommuniziert, kann sich ein Unternehmen in adäquater Weise mit den Auswirkungen am Arbeitsplatz befassen und sich um Verständnis innerhalb der Belegschaft bemühen.

Für die Integration behinderter MitarbeiterInnen erscheint Firma D wichtig, dass darauf geachtet wird, dass die Arbeitssituation für beide Seiten passt – für den/die behinderten/behinderte KollegIn und das Unternehmen. Firma D denkt auch, dass es wichtig ist, die nichtbehinderten KollegInnen dahingehend zu schulen, welche Situationen sich im Arbeitsalltag ergeben könnten, wie man adäquat darauf reagiert und gegebenenfalls Hilfe anbietet.

Zum Thema der sozialen Integration behinderter MitarbeiterInnen zeigt sich anhand der zuvor beschriebenen Ausführungen ein deutlicher Unterschied zwischen börsennotierten Unternehmen und jenen, die dieses Kriterium nicht erfüllen. Die befragten börsennotierten Unternehmen legen demnach großen Wert darauf, die soziale Einbindung behinderter KollegInnen von UnternehmerInnenseite aktiv zu unterstützen.

9.5.7 Persönliche Erfahrung mit behinderten Menschen

Bei der Frage nach persönlicher Erfahrung mit behinderten Menschen nennt der/die PersonalleiterIn der Firma A zahlreiche Gespräche mit MitarbeiterInnen, die den Status eines/einer begünstigten Behinderten im Laufe ihrer Betriebszugehörigkeit erlangt haben. Daraus abgeleitet ergeben sich für die Person bestimmte Sichtweisen, die sich in Forderungen an die Unternehmenskultur wieder finden. Der/Die Betriebsrat/Betriebsrätin berichtet von der Erfahrung, dass Menschen mit augenscheinlichen Behinderungen meist nicht auf dieses Merkmal angesprochen werden wollen, weil es für sie eines von vielen persönlichen Merkmalen und somit Teil ihrer gesamten Persönlichkeit ist, und sie in ihrer Gesamtheit wahrgenommen werden wollen. Er/Sie erzählt auch, dass es ihm/ihr oft schwer fällt ein dominantes Merkmal auszublenden und sich auf die Person in ihrer gesamten Persönlichkeit zu konzentrieren; ein Grund dafür ist die mangelnde Übung im Umgang mit behinderten Menschen. Er/Sie bewundert den unbeschwerten Umgang von Leuten, die regelmäßig mit behinderten Menschen arbeiten und versucht sich an diesem Verhalten zu orientieren. (Siehe dazu Kapitel 5)

Der/Die VertreterIn der Personalabteilung der Firma B erklärt, dass er/sie darauf achtet, behinderte Menschen genauso zu behandeln wie Nichtbehinderte; erzählt allerdings von keinen konkreten Erfahrungen.

Der/Die VertreterIn der Personalabteilung der Firma C gibt an, dass einer/eine seiner/ihrer KollegInnen im Personalbereich den Status eines/einer begünstigten Behinderten hat, wobei es sich nicht um eine sichtbare Beeinträchtigung handelt. Er/Sie erklärt, dass mit dieser Person eine ganz normal funktionierende Zusammenarbeit besteht. Über Erfahrungen außerhalb des Unternehmens berichtet der/die VertreterIn der Personalabteilung, dass er/sie im Rahmen von Sozialstunden (siehe Kapitel 9.5.10) in einem Altersheim einen Ausflug mit Menschen im Rollstuhl begleitet hat.

Der/Die Betriebsrat/Betriebsrätin der Firma C erzählt von einem/einer FreundIn, der/die im Rollstuhl sitzt und nicht als behindert wahrgenommen wird, sobald er/sie an einem Tisch sitzt. Der/Die Betriebsrat/Betriebsrätin ist der Meinung, dass man Hilfestellung anbieten sollte, wo Bedarf besteht, aber nicht darüber hinaus, um der behinderten Person eben nicht das Gefühl der besonderen Hilfsbedürftigkeit zu vermitteln. Er/Sie meint dazu:

„...die freuen sich, wenn man nachfragt – geht es dir gut? – und wenn die sagen – ja, es geht mir gut – dann ist es auch erledigt.“

Die zuständige Person für Personalagenden der Firma D ist mit dem Thema Behinderung aufgewachsen, da es in seinem/ihrer Umfeld eine geistig behinderte Person gibt. Er/Sie meint, dass diese Erfahrung für ihn/sie prägend war und eine allgemein offene und tolerante Einstellung bewirkt hat; zudem findet ein bewussterer Umgang mit Beeinträchtigungen statt. Er/Sie äußert in diesem Zusammenhang:

„... genauso wie in einem gesunden Menschen muss man in einem behinderten Menschen seine Talente und seine Vorzüge suchen und ihm helfen, das zu entdecken ... und das ist auch in Betrieben eine Herausforderung.“

9.5.8 Werte der Unternehmenskultur

Bei der Frage nach Werten und Normen der Unternehmens- und Personalpolitik, die im Zusammenhang mit der Thematik behinderter MitarbeiterInnen gesehen werden, nennt Firma A Respekt, Vertrauen, Empathie und Leidenschaft. Vertrauen bezieht sich darauf, dass behinderte Menschen genauso gute Arbeit leisten können wie Nichtbehinderte. Respekt gegenüber behinderten Menschen und

Einfühlungsvermögen in die Welt Behinderter sowie eine gewisse Leidenschaft, um sich mit dem Thema der Integration behinderter Menschen aktiv auseinanderzusetzen, lassen sich in die Unternehmenspolitik integrieren.

Firma A erwähnt, dass viele Unternehmen Leitbilder plakatieren, hier jedoch genauer hingesehen werden muss, inwieweit festgeschriebene Werte auch gelebt werden. Firma A setzt hohe Ansprüche in Bezug auf die Umgangsformen im Arbeitsalltag und investiert auch Ressourcen in die Vermittlung von Unternehmenswerten, einerseits in Form visualisierter Botschaften und andererseits im Rahmen der verbalen Kommunikation. Einmal pro Jahr findet ein Unternehmenstag statt, an dem Führungskräfte aktuelle Themen vortragen und mit der Unternehmensphilosophie verknüpfen. An Informationsständen hat man die Möglichkeit, Leute kennenzulernen und Werte des Unternehmens in spielerischer Form zu erkunden. Dieser Tag dient somit einerseits der Information als auch als internes Marketinginstrumentarium. Im Bereich von Unternehmenswerten gibt es jedoch keine definierten Ziele, deren Umsetzung gemessen würde.

Weitere Schlagworte des Unternehmensleitbildes der Firma A sind Diversität und Inklusion (Einschließung). Als Diversität wird die Vielfalt in Richtung Religion, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Behinderung versus Nichtbehinderung, etc. verstanden. Vor allem aber die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Analyse der Gehälter von Männern und Frauen stehen aktuell bei Firma A im Vordergrund. Hier wird ein starker Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Aktualität des Themas der beruflichen Chancengleichheit für Frauen und Männer und der Entlohnungsunterschiede auf Basis des Geschlechts gesehen, was sich eben in der Diskussion innerhalb des Unternehmens widerspiegelt. Obwohl Firma A betont, dass unter dem Begriff der Diversität ein breites Spektrum an Themen gesehen wird, können nicht alle Themen gleichzeitig mit der gleichen Priorität behandelt werden.

Die beiden befragten Personen der Firma A können sich gut mit den Werten des Unternehmens identifizieren und sehen diese für sich selbst als etwas Selbstverständliches an. Der/Die Betriebsrat/Betriebsrätin betont, dass es ihm/ihr wichtig ist, respektvoll mit KollegInnen umzugehen und sieht sich selbst als jemand, der generell Menschen Vertrauen entgegenbringt. Empathie und Leidenschaft für Menschen sind eng mit seiner/ihrer Tätigkeit verbunden.

Firma B nennt Zusammenhalt und Loyalität als Werte, die im Unternehmen gelebt werden, allerdings keine Verankerung in Zielen oder einer Unternehmensphilosophie finden. Vielmehr liegt es in der Verantwortung von Führungskräften auf die Teamfähigkeit der eigenen MitarbeiterInnen zu achten. Für den/die VertreterIn der Personalabteilung der Firma B sind diese Werte insofern wichtig, da sie sich selbst als Bindeglied zwischen MitarbeiterInnen und Geschäftsführung sieht.

Als einen zentralen Wert des Unternehmens gibt Firma C Toleranz gegenüber Unterschiedlichkeiten in Bezug auf Einstellung, Arbeitsweise, Rasse, Geschlecht, Orientierung, etc. an. In diesem Zusammenhang wurde ein Plakat zum Thema Inklusion gestaltet, das in diversen Besprechungsräumen zu sehen ist; mittels einer bildlichen Darstellung wird veranschaulicht, dass nicht alle Menschen gleich sind. Um sicherzustellen, dass diese Unternehmenssicht auch im Berufsalltag Verankerung findet, mussten alle MitarbeiterInnen im vergangenen Jahr ein Inklusionstraining machen; im heurigen Jahr wird dieses für alle Führungskräfte abgehalten. Dabei geht es darum, sich mit dem Begriff der Inklusion sowie den Beweggründen der Thematisierung von Inklusion und daraus abgeleiteten Zielen der Firma C auseinanderzusetzen. Darüber hinaus finden regelmäßig MitarbeiterInnenveranstaltungen statt, im Rahmen derer Vorträge von Führungskräften der oberen Führungsetage zu aktuellen Themen und Zukunftsplänen zu hören sind; Inklusion bildet einen fixen Bestandteil der vorgetragenen Inhalte. Des Weiteren wurde laut Auskunft des/der Vertreter/Vertreterin der Personalabteilung das Thema Inklusion ab heuer in die MitarbeiterInnengespräche integriert. Jeder/Jede MitarbeiterIn sollte somit ein entsprechendes Ziel haben, das je nach Tätigkeit und Funktion unterschiedlich gestaltet ist. Das beginnt im kleinen Bereich bei der Mitarbeit an Projekten im Rahmen eines abteilungsübergreifenden Projektteams und reicht im Personalbereich bis hin zur Entwicklung einer Recruitingstrategie für begünstigte Behinderte.

Firma C legt auch Wert auf den Umgang, den MitarbeiterInnen innerhalb des Unternehmens miteinander pflegen und hat deshalb entsprechende Vorschriften festgelegt. Führungskräfte sind angehalten, diese zu beachten und im Team zu etablieren. Der/Die Betriebsrat/Betriebsrätin meint, dass es hier um Werte geht, die man eigentlich im Rahmen der Erziehung im Elternhaus gelernt haben sollte. Er/Sie

hält es trotzdem für eine gute Sache, dass die Firma C kommuniziert, dass sie auf einen respektvollen Umgang großen Wert legt.

Auf die Frage nach der persönlichen Beurteilung der transportierten Unternehmenswerte meint der/die VertreterIn der Personalabteilung, dass es sich seiner/ihrer Meinung nach um eine sehr nachhaltige Sichtweise handelt, und dass es ihm/ihr imponiert, dass Firma C einen ganzheitlichen Ansatz für die Ausrichtung des Unternehmens wählt und auch viel Energie dafür investiert.

Eine offene und ehrliche Kommunikation sowie Rücksichtnahme und bewusstes Eingehen auf andere Menschen sind Bestandteile der Firmenphilosophie von Firma D. Diese legt großen Wert darauf, dass Offenheit und ein respektvoller Umgang im Unternehmen gelebt werden. Die zuständige Person für Personalagenden der Firma D erklärt, dass es für ihn/sie wichtig ist für ein Unternehmen tätig zu sein, das wertschätzend mit MitarbeiterInnen umgeht.

Das Corporate Social Responsibility Konzept (siehe Kapitel 9.2.1) hat in viele Firmen Einzug gehalten. Man ist sich mehr und mehr der Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und bemüht sich auch innerhalb von Unternehmen um einen wertschätzenden Umgang. Die untersuchten Firmen sind in diesem Punkt unterschiedlich weit entwickelt, wobei sich keine Differenzierung auf Grund des Kriteriums der Eigentümerstruktur erkennen lässt und die Verankerung von Werten im Rahmen von Zielen noch in den Kinderschuhen steckt.

9.5.9 Mediale und gesellschaftliche Präsenz von Behinderung

Firma A empfindet die mediale und gesellschaftliche Präsenz von Behinderung im Allgemeinen sehr ruhig; nur rund um Weihnachten erhält das Thema mehr Aufmerksamkeit. Ansonsten wird die Integration von Behinderung im Alltag wenig wahrgenommen. Firma A erwähnt in diesem Zusammenhang als interessantes Beispiel für das Selbstverständnis von Vielfalt innerhalb einer Gesellschaft die Präsenz von farbigen Menschen im Fernsehen:

„...wer im öffentlichen Fernsehen Sendungen moderiert hat auch einen Einfluss darauf, wie sehr eben in dem Fall eine ethnische Zugehörigkeit in der Gesellschaft anerkannt wird.“

Firma A schlägt vor, dass Behinderung in ähnlicher Weise gesellschaftlich integriert werden könnte.

Firma B äußert, dass Öffentlichkeitsarbeit wichtig ist für gegenseitiges Verständnis und den Abbau von Berührungsängsten. Das Ausmaß der Thematisierung in der Öffentlichkeit wird allerdings als gering wahrgenommen.

Firma C empfindet die aktuelle mediale Präsenz von Themen im Zusammenhang mit behinderten Menschen als gering und nennt als Beispiel die Änderung im BEinstG betreffend der Lockerung des besonderen Kündigungsschutzes, die von den Medien kaum aufgegriffen wurde. Der/Die Betriebsrat/Betriebsrätin erinnert sich aber daran, dass das BEinstG zum Zeitpunkt des Inkrafttretens medial stark präsent war. Ansonsten werden gelegentliche Auftritte von VertreterInnen des österreichischen Behindertenverbandes in Radio und Fernsehen wahrgenommen.

Firma D empfindet den Umgang mit dem Thema Behinderung in der Öffentlichkeit als sehr vorsichtig in dem Sinne, dass Menschen, die in ihrem Umfeld nicht damit konfrontiert sind, sich ungern damit befassen.

9.5.10 Soziales Engagement

Zwecks Umsetzung der sozialen Verantwortung, die Firma A wahrnehmen möchte, ist Firma A eine Kooperation mit einer Non-Profit-Organisation eingegangen, die Sponsoren und Sozialunternehmer zusammenbringt. Als Sozialunternehmer bezeichnet die genannte Non-Profit-Organisation Menschen, die sich im Rahmen von Projekten für einen positiven gesellschaftlichen Wandel einsetzen. Firma A unterstützt im Rahmen dieser Kooperation Projekte, die im Zusammenhang mit Gesundheit stehen; als Beispiel wurde ein Projekt genannt, bei dem Frauen in Entwicklungsländern angeleitet werden, mögliche Knoten in der weiblichen Brust zu ertasten. Als Beispiel für ein österreichisches Projekt wird eine Person genannt, die mit Jugendlichen zum Thema Umgang mit Risiko arbeitet. Darüber hinaus organisieren manche Abteilungen um Weihnachten herum eigene Spendenaktionen, im Rahmen derer ausgewählte Familien finanziell unterstützt werden.

Firma B zeigt soziales Engagement durch die Unterstützung der Kinderkrebshilfe; ansonsten werden keine weiteren Aktivitäten genannt.

Firma C setzt umfangreiche soziale Aktivitäten. Um die gesamte Belegschaft mit in die Verantwortung zu nehmen, gibt es ein Programm, im Rahmen dessen Sozialstunden für verschiedenste Vereine, Organisationen, etc. geleistet werden können; MitarbeiterInnen sind auch angehalten, eigene Vorschläge und Ideen einzubringen. Die Firma C setzt dazu eine bestimmte Anzahl an Sozialstunden fest, für die jeder/jede MitarbeiterIn pro Jahr freigestellt wird. Die Aktivitäten sind vielfältig; es gibt groß angelegte Aktionen wie Flurbereinigung oder Friedhofsäuberung sowie Unterstützung bei Aktivitäten von Altersheimen oder der Feuerwehr. Weiteres Engagement besteht in der Kooperation mit Schulen, für die z.B. Geräte oder Laborutensilien finanziert werden. Soziales Engagement auf Unternehmensebene besteht auch in Form der Unterstützung von Patientenorganisationen, einer Patenschaft mit dem SOS-Kinderdorf sowie anlassbezogenen Spendenaktionen.

Soziales Engagement der Firma D in Österreich zielt vor allem auf die Belegschaft ab; im Sinne von Gesundheit für Körper, Geist und Seele gibt es Förderungen für sportliche Aktivitäten sowie die Möglichkeit, Lebensberatung bei einer externen Firma in Anspruch zu nehmen. Ansonsten bemüht sich Firma D um soziale Anliegen in Form von Spenden für verschiedene Organisationen.

Soziales Engagement gehört für die untersuchten Firmen zum guten Ton, ist allerdings unterschiedlich intensiv ausgeprägt; das Einbeziehen der Belegschaft in soziale Aktivitäten findet nur in einem Unternehmen statt.

9.5.11 Beurteilung der Behindertenfreundlichkeit

Auf die Frage, ob sich Firma A als behindertenfreundlich sieht, wurde das Selbstverständnis des Unternehmens im Hinblick darauf, behinderten Menschen offen zu begegnen, als positives Indiz genannt. Gleichzeitig räumt Firma A ein, dass das Unternehmen sich nicht aktiv mit dem Thema der Integration behinderter Menschen im Unternehmen beschäftigt. Als ein Grund wird genannt, dass es eine Vielzahl von Themen im Unternehmen gibt, die höhere Priorität haben. Die Priorisierung von Themen steht häufig im Zusammenhang mit erwarteten Ertragssteigerungen oder Kostenreduktionen. Insofern meint Firma A, dass die zu bezahlende Ausgleichstaxe zu niedrig ist, um dem Thema der Anstellung begünstigter Behinderter ausreichend Priorität zu verleihen.

Firma B erklärt, dass ihre Türen auch für behinderte Menschen offen stehen, sofern eine entsprechende Qualifikation der Person vorhanden ist und die vorliegende Behinderung mit der geforderten Tätigkeit zu vereinbaren ist.

Firma C sieht sich im Allgemeinen als behindertenfreundlich mit der Einschränkung, dass nicht alle Betriebsflächen barrierefrei zugänglich sind. Als Merkmale der Behindertenfreundlichkeit nennt Firma C, dass in der Firma wenig Berührungängste gegenüber behinderten Menschen bestehen, intern zahlreiche Ansprechpartner vorhanden sind und an einer Strategie zur gezielten Ansprache potenzieller begünstigter behinderter MitarbeiterInnen gearbeitet wird. Vor allem aber zeichnet sich Firma C dadurch aus, dass der in Kapitel 9.5.1 beschriebene Gedanke zum Thema Inklusion von der obersten Führungsebene getragen und gefördert wird. Der/Die Betriebsrat/Betriebsrätin sowie die Behindertenvertrauensperson meinen auch, dass Firma C ein sehr soziales Unternehmen ist, was sich im Bemühen um die bestehenden begünstigten behinderten MitarbeiterInnen äußert.

Firma D bezeichnet sich als aufgeschlossen gegenüber behinderten Menschen, aus den in Kapitel 9.5.1 genannten Gründen gibt es aber derzeit keine begünstigten behinderten MitarbeiterInnen.

10 FAZIT

Grundsätzlich konnte bei den in dieser Untersuchung befragten Unternehmen eine aufgeschlossene, positive Haltung hinsichtlich der Anstellung und Integration von begünstigten Behinderten festgestellt werden, die sich in der Praxis in den verschiedensten Bemühungen und Initiativen widerspiegelt. Andererseits liegt jedoch die Erfüllungsquote, durch das Behinderteneinstellungsgesetz vorgegeben, noch deutlich unter der 50-Prozent-Marke. Es scheint primär daran zu liegen, dass keines der Unternehmen sich aktiv um die Anstellung begünstigter Behinderter bemüht; in den meisten Fällen haben begünstigte Behinderte diesen Status erst im Laufe der Betriebszugehörigkeit infolge des Auftretens von chronischen Krankheiten bzw. Unfällen erlangt. Es besteht wohl anfänglich auf Unternehmensseite Skepsis hinsichtlich der Anstellung von begünstigten Behinderten, die sich aber aufgrund der Erfahrungen im Umgang mit betroffenen MitarbeiterInnen aufzulösen beginnt, wenn positive Einflüsse für das Unternehmen erkennbar werden.

Es ist festzustellen, dass sich Unternehmen mehr und mehr auch ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft (Corporate Social Responsibility) bewusst werden, was sich in der zunehmenden Auseinandersetzung mit Unternehmenskultur und Wertesystem niederschlägt. Daraus ergibt sich eine Vielzahl von Themen, die in den verschiedenen Unternehmen in unterschiedlicher Ausprägung Beachtung finden. Die Verankerung von Werten in der Praxis ist als Entwicklung zu sehen, die dazu führt, dass mehr und mehr Aspekte abgedeckt werden und das Wertegerüst mit Substanz gefüllt wird. Die Prioritätensetzung hinsichtlich der Themenauswahl ist in den Unternehmen unterschiedlich, was sich vermutlich auch darin erkennen lässt, dass einige der angesprochenen Unternehmen zu dem Thema Integration behinderter Menschen in Unternehmen nicht Stellung beziehen wollten. Bei den untersuchten Unternehmen ist daher weniger das Behinderteneinstellungsgesetz als vielmehr das Wertesystem (Diversität, Inklusion) als treibende Kraft zu sehen.

Als wichtige Hindernisse für die Anstellung von begünstigten Behinderten wurden Bereiche wie MitarbeiterInnensicherheit und Tätigkeitsfelder angeführt. In Erfüllung von ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen ist es z.B. nicht möglich, Menschen mit bestimmten chronischen Erkrankungen im Produktionsbereich einzusetzen oder Menschen, die an einer Autoimmunerkrankung leiden, in Labors zu beschäftigen, in

denen mit hoch infektiösen Stoffen gearbeitet wird. Für Personen mit eingeschränkter Mobilität ist es kaum möglich, im Außendienst tätig zu werden oder auf Laborarbeitsplätzen eingesetzt zu werden, bei denen der Zutritt durch spezielle Sicherheitsbestimmungen erheblich erschwert ist. Besondere Bedeutung kommt der Wahl eines geeigneten Arbeitsplatzes für den/die begünstigten/begünstigte behinderten/behinderte MitarbeiterIn zu. Es muss sichergestellt werden, dass die Jobanforderungen erfüllt werden können, und die Unterstützung durch nichtbehinderte KollegInnen nicht zu einem Dauerzustand wird.

Als positive Faktoren werden hohe Loyalität und Leistungsbereitschaft von begünstigten behinderten MitarbeiterInnen, denen seitens des Unternehmens Vertrauen entgegengebracht wird, angeführt sowie ein größeres Bewusstsein für Gemeinschaft innerhalb der Belegschaft, ein positiver Beitrag zum Arbeitsklima und Rücksicht im zwischenmenschlichen Umgang.

Im Zusammenhang mit einer Reihe von integrationsfördernden Maßnahmen werden positive Erfahrungen berichtet. Ansprechpersonen (Behindertenvertrauensperson, Betriebsarzt/Betriebsärztin), die sich um besondere Anliegen behinderter MitarbeiterInnen kümmern, Arbeitskreise, in denen im Bedarfsfall Probleme diskutiert und Lösungen erarbeitet werden, Hinzuziehen von externen Experten sowie Schulung von nichtbehinderten KollegInnen im Umgang mit behinderten MitarbeiterInnen sind Bausteine, die die soziale Integration fördern.

Hinsichtlich Behindertenpolitik wurden in Europa unterschiedliche Modelle entwickelt. Während in mittel- und südeuropäischen Staaten das Prinzip des Sozialstaates vorherrschte, hat man sich in Nordeuropa für eine Strategie der Chancengleichheit entschieden. Es wäre daher interessant zu untersuchen, welche Erfahrungen auf dem Gebiet der Beschäftigung von behinderten Menschen in nordeuropäischen Ländern gemacht und welche Erfolge dabei erzielt wurden.

11 LITERATURVERZEICHNIS

- Abraham, Martin / Hinz, Thomas (2005): Wozu Arbeitsmarktsoziologie?, in: Abraham, Martin / Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Allport, Gordon W. (1971): Die Natur des Vorurteils, Köln/Berlin: Kiepenheuer & Witsch
- Badelt, Christoph (1992): Geschützte Arbeit. Alternative Beschäftigungsformen zur beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen, Sozialpolitische Schriften, Band 2, Wien: Böhlau
- Bächtold, Andreas (1984): Soziale Reaktionen auf behinderte Jugendliche. Einstellungen und gesellschaftliche Hintergründe, Geistige Behinderung 23, 30-39
- Bach, Heinz (Hrsg.) (1989): Sonderpädagogik im Grundriß, Berlin: Marhold
- Basaglia, Franco (1972): Die abweichende Mehrheit. Die Ideologie der totalen sozialen Kontrolle, Frankfurt/Main: Suhrkamp
- Bernard, Jeff (1995): Behinderung: Kultur, Umraum, Gesellschaft, Wien: ÖGS - ISSS
- Bleidick, Ulrich / Hagemeister, Ursula (1992): Einführung in die Behindertenpädagogik. Band I: Allgemein Theorie der Behindertenpädagogik, 4., völlig überarbeitete Auflage, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz: Kohlhammer
- BMASK, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2008): Behindertenbericht 2008. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008, Wien: ders.
- Bonderer, Eduard (1980): Integrationsbegriffe in der Behindertenpädagogik. Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete, 49, VHN
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderheft 2, 183-198
- Coleman, James (1988): Social capital in the creation of human capital, in: American Journal of Sociology 94 (supplement): 95-120

Cloerkes, Günther (1997): Soziologie der Behinderten. Eine Einführung, Heidelberg: Universitätsverlag Winter

Cloerkes, Günther (1988): Behinderung in der Gesellschaft: Ökologische Aspekte und Integration, in: Koch, Uwe / Lucius-Hoene, Gabriele / Stegic, Reiner (Hrsg.): Handbuch der Rehabilitationspsychologie, Berlin/Heidelberg/New York/London/Paris/Tokyo: Springer

Cloerkes, Günther (1985): Einstellung und Verhalten gegenüber Behinderten. Eine kritische Bestandsaufnahme der Ergebnisse internationaler Forschung, 3., erw. Auflage, Berlin: Marhold

Dahrendorf, Ralf (1969): Homo sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle, Köln/Opladen: Westdeutscher Verlag

Davis, Fred (1961): Deviance disavowal: The Management of strained interaction by the visibly handicapped, Social Problems 9, 120-132

Duden-Lexikon (1966): Das große Duden-Lexikon in acht Bänden, Band 4, Mannheim

Endruweit, Günter / Trommsdorff, Gisela (1989): Wörterbuch der Soziologie, Stuttgart: Enke

Franz, Wolfgang (1999): Arbeitsmarktökonomik, Berlin u.a.: Springer

Freidson, Eliot (1970): Professions of medicine. A study of the sociology of applied knowledge, New York: Dodd, Mead & Company

Frey, Hans-Peter (1983): Stigma und Identität. Eine empirische Untersuchung zur Genese und Änderung krimineller Identität bei Jugendlichen, Basel: Beltz

Gläser, Jochen / Laudel, Grit (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, 3., überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag

Granovetter, Mark (1974): Getting a job, Chicago: University of Chicago Press

Goffmann, Erving (1967): Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität, Frankfurt/Main: Suhrkamp

Goffman, Erving (1961): Encounters. Two studies in the sociology of interaction, Indianapolis: Bobbs Merrill Company

Hartmann, Josef (2004): Lohnkostenzuschüsse und Integration schwer vermittelbarer Personen in den ersten Arbeitsmarkt. Eine Evaluation mit Daten aus Betriebsbefragungen, Bundesagentur für Arbeit, BeitrAB 284, Nürnberg

Hinz, Thomas / Abraham, Martin (2005): Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick, in: Abraham, Martin / Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Hohmeier, Jürgen (1975): Stigmatisierung als sozialer Definitionsprozess, in: Brusten, Manfred / Hohmeier, Jürgen (Hrsg.): Stigmatisierung 1. Zur Produktion gesellschaftlicher Randgruppen, 5-25, Darmstadt: Luchterhand

Homans, George Caspar (1968): Theorie der sozialen Gruppe, 3., Auflage, Köln/Opladen: Westdeutscher Verlag

Krappmann, Lothar (1969): Soziologische Dimensionen der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen, Stuttgart: Klett

Mikl-Horke, Gertraude (2005): Industrie- und Arbeitssoziologie, München: Oldenbourg

Mitscherlich, Alexander (1963): Auf dem Weg zur vaterlosen Gesellschaft. Ideen zur Sozialpsychologie, München: Piper

Mühling, Tanja (2005): Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt, in: Abraham, Martin / Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Neubert, Dieter / Cloerkes, Dieter (1994): Behinderung und Behinderte in verschiedenen Kulturen. Eine vergleichende Analyse ethnologischer Studien, 2., Auflage, Heidelberg: Universitätsverlag Winter

Newman, William M. (1973): A study of minority groups and social theory, New York: Harper & Row

Rendenbach, Ingo (1990): Ökonomie der Schwerbehindertenbeschäftigung. Eine marktorientierte Perspektive, Frankfurt a. Main/New York: Campus

Steinberg, Ronnie (1990): Social construction of skill: Gender, power, and comparable worth, in: Work and Occupations 17: 449-482

Swedberg, Richard (1994): Markets as social structures, p. 255-282, in: Smelser, Neil J. / Swedberg, Richard (ed.): The Handbook of Economic Sociology, Princeton University Press: New Jersey

Wöhler, Karlheinz (1982): Behinderung als Systemerzeugnis, in: Albrecht, Günter / Brusten, Manfred (Hrsg.): Soziale Probleme und soziale Kontrolle, Opladen: Westdeutscher Verlag

Weber, Andreas (2002): Behinderte und chronisch kranke Menschen – „Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt?, Spuren der Wirklichkeit; 21, Münster: LIT

Yuker, Harold E. (1988): The effects of contact on attitudes toward disabled persons. Some empirical generalizations, in: Yuker, Harold E. (ed.): Attitudes toward persons with disabilities, 262-274, New York: Springer

Online-Quellen:

BEinstG, Gesamte Rechtsvorschrift für das Behinderteneinstellungsgesetz, Bundeskanzleramt, Rechtsinformationssystem, Fassung 2012
<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/10008253/BEinstG%2c%20Fassung%20vom%2018.06.2012.pdf> (Zugriff am 18.6.2012)

BMASK, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2011): Wichtige Arbeitsmarktdaten – Ende Dezember 2011, Sektion VI/6
http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/2/2/1/CH2411/CMS1325578677520/arbeitsmarkt_vorab_oesterreich_201112.pdf (Zugriff am 17.6.2012)

Brink, Alexander (2007): Corporate Social Responsibility in der Pharmaindustrie, Diskussionspapiere an der Universität Bayreuth, Jahrgang 4, 12
<http://pe.uni-bayreuth.de/file/DP/J04H12.pdf> (Zugriff am 18.07.2012)

FCIO, Chemische Industrie
<http://www.fcio.at/DE/fcio/Chemische%20Industrie/Branchen/Pharmazeutika/Pharmazeutika.aspx> (Zugriff am 24.07.2012)

Imabe, Der ethische Ruf der Pharmaindustrie (Imabe-Info 2/08)
<http://www.imabe.org/index.php?id=866> (Zugriff am 18.07.2012)

MonitoringAusschuss.at – Unabhängiger Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (2011), Stellungnahme: Arbeit und Beschäftigung <http://www.monitoringausschuss.at/sym/monitoringausschuss/Stellungnahmen> (Zugriff am 27.06.2011)

ÖAR – Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation <http://www.oear.or.at/barrierefrei-gestalten/barrierefreie-kommunikation/zahlen-und-fakten> (Zugriff am 17.6.2012)

Pharmig (a), Gesundheitsausgaben <http://www.pharmig.at/DE/Infothek/Rund%20um%20das%20Gesundheitssystem/Gesundheitsausgaben/Gesundheitsausgaben.aspx> (Zugriff am 17.07.2012)

Pharmig (b), Pharmaindustrie als Wirtschaftsfaktor <http://www.pharmig.at/DE/Infothek/Rund%20um%20die%20Pharmaindustrie/Pharmaindustrie%20als%20Wirtsch832/Wertschöpfungseffekt.aspx> (Zugriff am 17.07.2012)

Pharmig (c): Produktionsstandort Österreich <http://www.pharmig.at/DE/Infothek/Rund%20um%20die%20Pharmaindustrie/Produktionsstandort%20Österreich/Arzneimittelproduktion+in+Österreich.aspx> (Zugriff am 17.07.2012)

Pharmig (d): Ziele der Pharmig <http://www.pharmig.at/DE/Der%20Verband/Über%20uns/Ziele/Ziele.aspx> (Zugriff am 18.07.2012)

Pharmig (e): Arzneimitteldistribution <http://www.pharmig.at/DE/Infothek/Rund%20um%20die%20Pharmaindustrie/Arzneimitteldistribution/Arzneimitteldistribution.aspx> (Zugriff am 24.07.2012)

Pharmig (f): Pharmaindustrie in Österreich <http://www.pharmig.at/DE/Infothek/Rund%20um%20die%20Pharmaindustrie/Pharmaindustrie%20in%20%C3%96sterreich/Pharmaindustrie%20in%20%C3%96sterreich.aspx> (Zugriff am 24.07.2012)

Pharmig (2012): Daten & Fakten 2012, Arzneimittel und Gesundheitswesen in Österreich

http://www.pharmig.at/uploads/214523_Daten_Fakten_online_8051_DE.pdf (Zugriff am 17.07.2012)

Schröder, Erich (2005): Ethische Aspekte für Marketing und PR in der Pharmaindustrie

<http://pr-healthcare.de/uploads/Pharma-Ethik.pdf> (Zugriff am 18.07.2012)

12 ANHANG

12.1 Gesprächsleitfaden

1. *Das Behinderteneinstellungsgesetz sieht vor, dass Unternehmen, die 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, dazu verpflichtet sind, auf jeweils 25 Beschäftigte eine/n begünstigte/n Behinderte/n anzustellen bzw. eine Ausgleichstaxe zu leisten.*

Wie hoch ist die diesbezügliche Erfüllungsquote in Ihrem Unternehmen?

In Abhängigkeit von der Antwort auf die erste Frage, unterscheidet sich der weitere Gesprächsleitfaden in einen Fall A und einen Fall B.

Im Fall A beschäftigt das Unternehmen zumindest einen begünstigten Behinderten.

Im Fall B beschäftigt das Unternehmen keinen begünstigten Behinderten.

Fall A

2. In welchem Ausmaß trägt das Behinderteneinstellungsgesetz dazu bei, dass sich Ihr Unternehmen mit der Thematik der Anstellung von begünstigten Behinderten befasst?
3. In welchen Arbeitsbereichen (Tätigkeitsfeldern) und Funktionen sind begünstigte Behinderte in Ihrem Unternehmen tätig?
4. Wie kam es zur Anstellung von Menschen mit Behinderung in Ihrem Unternehmen?
 - Sucht Ihr Unternehmen aktiv nach potentiellen MitarbeiterInnen mit Behinderung?
 - Bitte beschreiben Sie diesen Suchprozess.
 - Gibt es begünstigte Behinderte in Ihrem Unternehmen, die diesen Status erst im Laufe ihrer Betriebszugehörigkeit einnahmen?
5. Welche Faktoren waren bei Ihrer Entscheidung, Menschen mit Behinderung in Ihrem Unternehmen anzustellen, ausschlaggebend und wichtig?
6. Welche Art von Bedenken bestehen, wenn es um die Anstellung von Menschen mit Behinderung geht?

7. Inwiefern wird die soziale Integration von MitarbeiterInnen mit Behinderung in das Unternehmen gefördert?
8. Wie funktioniert nach Ihrem Wissen die Zusammenarbeit auf formeller Ebene sowie die Interaktion auf informeller Ebene zwischen behinderten und nichtbehinderten MitarbeiterInnen?
9. Welche Erfahrungen haben Sie mit Menschen mit Behinderung persönlich gemacht und in welcher Weise hat Sie das beeinflusst?
10. Welche Werte und Normen werden Ihrer Meinung nach im Rahmen der Unternehmenspolitik den MitarbeiterInnen des Unternehmens vermittelt und auf welche Weise geschieht das?
11. Wie beurteilen Sie persönlich die Bedeutung der Werte und Normen, die im Rahmen der Unternehmenspolitik kommuniziert werden?
12. Auf welche Weise ist die Integration von Menschen mit Behinderung in der Unternehmens- bzw. Personalpolitik Ihres Unternehmens verankert und wie wird die Umsetzung entsprechender Ziele sichergestellt?
13. Mediale Präsenz und öffentliche Diskussion zum Thema Menschen mit Behinderung begegnen uns immer wieder im Alltag. Wie beurteilen Sie das Ausmaß, mit dem das Thema in der Öffentlichkeit behandelt wird?
14. In welchen sozialen Bereichen engagiert sich Ihr Unternehmen in Österreich?
15. Ist Ihrer Meinung nach Ihr Unternehmen behindertenfreundlich und wie äußert sich das?

Fall B

2. In welchen Arbeitsbereichen (Tätigkeitsfeldern) und Funktionen sehen Sie Möglichkeiten, behinderte Menschen einzusetzen?
3. Wie werden Bewerbungen von Menschen mit Behinderung in Ihrem Unternehmen gehandhabt?

4. Was sind Ihrer Meinung nach positive Aspekte der Beschäftigung von behinderten ArbeitnehmerInnen?
5. Welche Art von Bedenken bestehen, wenn es um die Anstellung von Menschen mit Behinderung geht?
6. Welche Erfahrungen haben Sie mit Menschen mit Behinderung persönlich gemacht und in welcher Weise hat Sie das beeinflusst?
7. Welche Werte und Normen werden Ihrer Meinung nach im Rahmen der Unternehmenspolitik den MitarbeiterInnen des Unternehmens vermittelt und auf welche Weise geschieht das?
8. Wie beurteilen Sie persönlich die Bedeutung der Werte und Normen, die im Rahmen der Unternehmenspolitik kommuniziert werden?
9. Mediale Präsenz und öffentliche Diskussion zum Thema Menschen mit Behinderung begegnen uns immer wieder im Alltag. Wie beurteilen Sie das Ausmaß, mit dem das Thema in der Öffentlichkeit behandelt wird?
10. In welchen sozialen Bereichen engagiert sich Ihr Unternehmen in Österreich?
11. Ist Ihrer Meinung nach Ihr Unternehmen behindertenfreundlich und wie äußert sich das?

12.2 Zusammenfassung

Zentrale Aufgabe der Behindertenpolitik ist die gesellschaftliche und berufliche Eingliederung behinderter Menschen. Im Rahmen von Behindertengesetzen wird versucht, dem Integrationsanspruch behinderter Menschen gerecht zu werden und diesen bessere Chancen am Arbeitsmarkt einzuräumen. Statistische Daten verdeutlichen jedoch die schlechtere Arbeitsmarkteinbindung von Menschen mit Behinderung.

Die vorliegende Arbeit widmet sich zuerst der theoretischen Aufbereitung zum Thema der Eingliederung behinderter Menschen in die Gesellschaft mit Fokus auf deren Arbeitsleben. Der empirische Teil richtet seine Perspektive auf die Pharmabranche Österreichs; es wird der Umgang mit dem Behinderteneinstellungsgesetz beleuchtet und nach Beweggründen für bzw. gegen die Anstellung von Menschen mit Behinderung gesucht. Grundsätzlich konnte bei den in dieser Untersuchung befragten Unternehmen eine aufgeschlossene, positive Haltung hinsichtlich der Anstellung und Integration von begünstigten Behinderten festgestellt werden, die sich in der Praxis in den verschiedensten Bemühungen und Initiativen widerspiegelt. Positive Faktoren sind hohe Loyalität und Leistungsbereitschaft von begünstigten behinderten MitarbeiterInnen, denen seitens des Unternehmens Vertrauen entgegengebracht wird, sowie ein größeres Bewusstsein für Gemeinschaft innerhalb der Belegschaft, ein positiver Beitrag zum Arbeitsklima und Rücksicht im zwischenmenschlichen Umgang. Als wichtige Hindernisse für die Anstellung von begünstigten Behinderten wurden Aspekte wie MitarbeiterInnensicherheit in Produktionsbereichen und Labors sowie Tätigkeitsfelder angeführt. Beispielsweise ist es für Personen mit eingeschränkter Mobilität kaum möglich, im Außendienst tätig zu werden oder auf Laborarbeitsplätzen eingesetzt zu werden, bei denen der Zutritt durch spezielle Sicherheitsbestimmungen erheblich erschwert ist.

12.3 Abstract

Focus area of the state policy of disabled people is their social and occupational integration. Within the ruling of the relevant legal framework (“Behindertengesetz”) efforts are being made to meet the integrational requirements of disabled people and improve their chances on the labour market.

The first part of the present study deals with theories on the integration of disabled people into society with emphasis on working life. The empirical part focuses on the pharmaceutical industry in Austria – how they deal with the law of employment of disabled people as well as pros and cons hiring disabled people is being investigated.

It turned out that companies which were interviewed show an open and positive attitude towards employment and integration of people with limited disablement, which is clearly reflected by various initiatives. A number of positive factors are being mentioned like loyalty and performance of employees with limited liability who have been entrusted, a better sense of communality within staff, a positive contribution to working climate and more considerate interhuman relations. Some obstacles regarding the employment of disabled persons were also mentioned, such as occupational risks in production areas and laboratories as well as limitations regarding some job areas, e.g. persons with limited mobility can hardly work in field service or labs with impeded access due to safety measures.

Lebenslauf

Persönliche Daten:

Name: Jicinsky Verena
Geburtsdatum: 10.03.1973
Staatsbürgerschaft: Österreich

Ausbildung:

1992 bis dato Internationale Betriebswirtschaft, Universität Wien
Spezialisierung: Marketing
1983 bis 1992 AHS Baden
1979 bis 1983 VS Baden

Besondere Kenntnisse:

Sprachen: Englisch
Spanisch

Berufliche Erfahrung:

Juni 2002 bis dato Raiffeisen Kapitalanlage GmbH: Marketing, Controlling
April 2001 bis Mai 2002 Tele Atlas: Marketing
September 1999 Auslandspraktikum in Hong Kong bei Lego: Marketing
September 1995 Auslandspraktikum in Barcelona bei Herberts: Controlling