

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

**„Berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit
einer (Lern-) Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt
unter Berücksichtigung ihres individuellen
Unterstützungsbedarfes“.**

Verfasserin

Katja Maria Karlovits

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im Februar 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 297

Studienrichtung lt. Studienblatt: Bildungswissenschaft

Betreuer: Univ.- Ass. Mag. Dr. Helga Fasching

Kurzfassung Deutsch

Zielsetzung der vorliegenden Diplomarbeit ist die Beantwortung der Fragestellung welche individuellen Unterstützungsleistungen junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung während der ersten drei Jahre ihrer Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten haben. Damit verbunden, steht die Nachhaltigkeit einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Mittelpunkt. Zur Beantwortung der Fragestellung wurden sechs Interviews mit jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung geführt. Die gesamte Untersuchung ist rein qualitativ ausgerichtet. Als Erhebungsmethode wurde das problemzentrierte Interview gewählt, die erhobenen Daten wurden in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. In dieser Arbeit wurde deutlich, dass junge Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung wesentliche Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz und den damit verbundenen Anforderungen (Bewerbungsschreiben, Vorstellungsgespräche ausmachen) benötigen. Aus den geführten Interviews geht hervor, dass die Arbeitsassistenten eine bedeutende Rolle für die InterviewpartnerInnen bei der Arbeitsplatzsuche spielt. Durch ihre Unterstützung konnten vier der sechs InterviewpartnerInnen auf den ersten allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Kurzfassung Englisch

The aim of this thesis is to evaluate the current situation of the individual benefits/support services for young men and women with learning disabilities during the first three years of their employment. Main focus is the sustainability of placing candidates. Six interviews with young men and women with (learning) disabilities were basis for the analysis.

The entire investigation has been aligned qualitatively and the problem-centered interview was selected as inquiry method. The edifying data was evaluated following the qualitative content analysis after Mayring. The result of the interrogation was clear: young men and women with (learning) disabilities require fundamental support when looking for a job, also with the requirements involved when looking for such (application letter, arrange interviews, etc...). Four out of six interviewees could be

placed due to the supporting service and it could clearly be proven that the support services have been of great importance and play a vital role to the interviewees.

Danksagung

Ich möchte mich bei meiner Familie, vor allem bei meiner Mutter Anita Karlovits und meinem Freund Andreas Ohrenhofer für die Unterstützung während der Zeit des Studiums bedanken. Sie haben mir das Studium ermöglicht und bestärkten mich mit motivierenden Worten.

Für die fachkundige und freundliche Art sowie hilfreiche Unterstützung bei der Erstellung meiner Diplomarbeit und für die kompetente Betreuung möchte ich mich bei Frau Dr. Helga Fasching bedanken.

Ein Dankeschön auch an meine KollegInnen, Karina Schwarzbauer, Mag. Florian Stangl und Anna Watzke, die mir hilfreiche Tipps im Zuge des Schreibens und der Fertigstellung der Diplomarbeit gegeben haben.

Ebenfalls möchte ich mich bei Irma Seyringer für das Korrekturlesen dieser Arbeit bedanken.

Zuletzt möchte ich mich bei allen InterviewpartnerInnen bedanken, dass sie sich für die Durchführung der Interviews Zeit genommen haben.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
I Theoretischer Teil.....	11
1 Problem und Relevanz des Themas	11
1.1 Aktueller Forschungsstand.....	13
1.2 Forschungsvorhaben	16
1.3 Zielgruppe	17
2. Begriffsdefinitionen.....	18
2.1 Behinderung.....	18
2.1.1. Behinderung, Gesellschaft und Umwelt.....	19
2.1.2 Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.....	20
2.2 Behinderung nach der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (kurz ICF).....	21
2.3 Lernbehinderung, Lernschwierigkeiten und sonderpädagogischer Förderbedarf	23
2.3.1 Lernbehinderung und Lernschwierigkeiten	24
2.3.2 Sonderpädagogischer Förderbedarf.....	26
2.4 De-Kategorisierung von Behinderung	27
2.5 Resümee: Behinderung bedingt durch Gesellschaft und der eigenen Bewältigungsstrategie	29
3. Behinderung und das Recht auf berufliche Teilhabe	31
3.1. UN-Konvention: Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.....	32
3.2. Bedeutung der beruflichen Teilhabe für junge Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung.....	33
3.3. Ausgangspunkt für die berufliche Teilhabe – der österreichische Arbeitsmarkt	35
3.3.1 Arbeitsmarktsituation in Österreich.....	35
3.3.2 Arbeitsmarktsituation von jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung).....	37
3.3.3. Auswirkungen der dargestellten Arbeitsmarktsituation für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-)Behinderung.....	42
3.4 Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung in Österreich	44

3.4.1 Das duale System – Beschäftigung innerhalb des ersten Arbeitsmarktes	45
3.4.2 Integrative Berufsausbildung	46
3.4.3 Integrative Betriebe (vormals: Geschützte Werkstätte)	47
3.5 Barrieren bei der beruflichen Teilhabe bzw. in der Ausbildung von jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung	48
3.5.1 Geringe Qualifikation	49
3.5.2 Soziale Reaktionen bzw. Einstellungen und Vorurteile	50
3.5.3 Berufswahl und Geschlecht	51
3.5.4 Familiäre Situation	51
3.5.5 Arbeitsmarktlage	52
3.6. Barrieren aus Sicht der Unternehmen	53
3.7 Zusammenfassung	54
4 Inklusion vs. Exklusion und berufliche Teilhabe	56
4.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Integration und Inklusion	56
4.2 Von der Exklusion zur Inklusion in der beruflichen Teilhabe	59
4.3 Überlegungen zur Integration und Inklusion in der beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung	62
5. Unterstützungsangebote für die berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung	64
5.1 Unterstützung	65
5.2 Unterstützung und Assistenz – zwei Begriffe - ein Verständnis?	66
5.3. Außerbetriebliche Unterstützung	67
5.3.1 Arbeitsassistenz	68
5.3.2 Berufsvorbereitungsmaßnahmen	70
5.3.3 Andere außerbetriebliche Unterstützungsleistungen	71
5.3.4 finanzielle Unterstützungsleistungen	72
5.4 Innerbetriebliche Unterstützungsleistungen	73
5.4.1 Job-Coaching, Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz	74
5.4.2 Mentoring	75
5.5 Supported Employment – Unterstützte Beschäftigung	76
6. Überlegungen zur beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung	79
II Empirischer Teil	80
7. Empirischer Teil der Arbeit	80
7.1 Methodisches Vorgehen	80

7.2 Die Erhebungsmethode	81
7.2.1 Das problemzentrierte Interview	81
7.2.2 Erstellung des Interviewleitfadens	82
7.2.3 Interviewsituation	83
7.3 Die Auswertungsmethode	85
7.3.1 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	85
7.3.2 Auswertungsschritte in der Diplomarbeit	86
7.4 Validierung der erhobenen Daten	87
7.5 InterviewpartnerInnen	88
7.6 Fallgeschichten der InterviewpartnerInnen	89
7.6.1 Fallgeschichte Frau T.	89
7.6.2 Fallgeschichte Herr O.	91
7.6.3 Fallgeschichte Herr W.	92
7.6.4 Fallgeschichte Herr H.	93
7.6.5 Fallgeschichte Frau G.	94
7.6.6 Fallgeschichte Herr T.	96
8. Darstellung der Ergebnisse	97
8.1 Ausbildung	97
8.2 Berufswahlprozess	99
8.3 Arbeit	101
8.4 Barrieren	105
8.5 Unterstützung	108
8.6 Zukunftsperspektiven	113
9. Diskussion der Ergebnisse	117
9.1 Unterstützungsleistungen, welche die jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung im Prozess der beruflichen Teilhabe in Anspruch nehmen konnten	117
9.2 Zusammenhang zwischen schulischer Ausbildung und beruflicher Teilhabe	121
9.3 Faktoren, welche die nachhaltige berufliche Teilhabe der jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung positiv und negativ beeinflussen	123
9.4 Unterstützungsbedarf, welcher aus Sicht der jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung die nachhaltige berufliche Teilhabe fördert	126
10. Zusammenfassung und Ausblick	128
Literaturverzeichnis	132
Abkürzungsverzeichnis	142

Abbildungsverzeichnis	142
Tabellenverzeichnis	142
Curriculum Vitae	143
Eidesstattliche Erklärung.....	144
Anhang	145
I. Interviewleitfaden	145
II. Kurzfragebogen.....	150

Einleitung

Die gegenwärtigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen die berufliche Teilhabechancen von jungen Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung negativ.

Ein zentrales Anliegen für Politik und Forschung ist die erfolgreiche berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung. Daher ist es von besonderer Bedeutung sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen und zu versuchen relevante Ergebnisse in Bezug auf die Nachhaltigkeit einer erfolgreichen beruflichen Teilhabe aufzuzeigen. Es ist bekannt, aus der aktuellen Forschung und Literatur, dass junge Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung Schwierigkeiten bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz haben.

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich deshalb mit dem Thema „Berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung ihres individuellen Unterstützungsbedarfes“. Es soll der Frage nachgegangen werden, welchen individuellen Unterstützungsbedarf junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung bei ihrer beruflichen Teilhabe haben.

Viele junge Frauen und Männer haben mit unterschiedlichsten Barrieren (wie z.B. geringer Qualifikation, negativen sozialen Einstellungen) zu kämpfen. Diese Barrieren verschlechtern die Chancen auf einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt. Anhand von sechs geführten Interviews soll der individuelle Unterstützungsbedarf, welcher die nachhaltige berufliche Teilhabe positiv beeinflusst herausgearbeitet werden.

Im ersten Kapitel der Diplomarbeit wird die Relevanz des Themas erläutert, warum es wichtig ist, sich mit dem Problem der Teilhabe zu beschäftigen und es werden Ergebnisse, welche in der Literatur bezüglich beruflicher Teilhabe und Nachhaltigkeit der Vermittlungen bereits zu finden sind, dargestellt. Eine theoretische Abhandlung des in der Arbeit verwendeten Behinderungsbegriffes folgt im nächsten Kapitel. Des Weiteren wird die Arbeitsmarktsituation von jungen Frauen und Männern mit (Lern-) Behinderung im dritten Kapitel erläutert.

Ein weiteres Kapitel soll bereits bestehende Unterstützungsleistungen bzw. –angebote in Österreich darstellen, um einen Überblick zu bekommen, wie sich das Feld der Unterstützungsleistungen gliedert.

An diese theoretische Auseinandersetzung soll der eigene empirische Teil anschließen. Darin wird der qualitative Untersuchungsablauf – die Erhebungssituation, der Auswertungsteil, vor allem die Auswertungsschritte – näher beschrieben und die Ergebnisse vorgestellt und diskutiert. Für dieses Forschungsvorhaben wurde zur Durchführung der Interviews das Problemzentrierte Interview nach Witzel (2000) gewählt. Die Auswertung erfolgte mittels Qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2007). Beide Methoden werden in Kapitel sechs näher erläutert. Die Diskussion der Ergebnisse und der bilden den Abschluss der Arbeit.

I Theoretischer Teil

1 Problem und Relevanz des Themas

Arbeit hat einen hohen Stellenwert in der Gesellschaft. Nicht nur für Menschen ohne Behinderung, auch für Menschen mit Behinderung hat Arbeit eine zentrale Bedeutung. Die berufliche Teilhabe bedeutet nicht nur Einkommenserwerb, sondern bietet den Menschen einen strukturierten Tagesablauf und den Kontakt zu anderen Menschen. „Unzweifelhaft bleibt der Arbeit jedoch eine beträchtliche Bedeutung erhalten: Menschen definieren sich sehr stark über die jeweilige Tätigkeit, über ihren Beruf; der Arbeit kommen mannigfaltige Funktionen von Existenzabsicherung über Sinnerleben, Zeitstrukturierung und Gewährleistung von Sozialkontakten bis hin zur Identitätsbildung zu“ (Stein/Orthmann-Bless 2009, S. 16). Daher sollten Menschen mit Behinderung nicht vom Erwerbs- und Gesellschaftsleben ausgeschlossen werden. „Teilhabe am Arbeitsleben ist gerade für Menschen mit Behinderung eine wichtige Voraussetzung für ein gleichberechtigtes Miteinander in der Gesellschaft“ (Rauch 2005, S. 25).

Die derzeitige Arbeitsmarktsituation und das Wegfallen sogenannter Nischenarbeitsplätze sind kein positiver Aspekt für die berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit Behinderung, da diese oft eine niedrige Qualifikation aufweisen. „Menschen mit Beeinträchtigungen waren, in Abhängigkeit vom Grad ihrer Beeinträchtigung, schon immer auf Nischenarbeitsplätze angewiesen“ (Stein/Orthmann-Bless 2009, S. 17). Nischenarbeitsplätze, wie z.B. einfache Tätigkeiten in einem Büro oder Lager, wurden auf Grund von Technisierung wegrationalisiert und haben zur Folge, dass es immer schwieriger ist bzw. wird einen Arbeitsplatz zu finden (vgl. Biermann 2005, S. 175). Auf Grund dieser negativen Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt ist es von besonderer Bedeutung optimale Unterstützungsmöglichkeiten für junge Frauen und Männer mit Behinderung bei der beruflichen Eingliederung zu bieten, denn gerade diese Entwicklungen stellen eine wesentliche Hürde dar. „Menschen mit Behinderung benötigen deshalb bei ihren Bemühungen, sich beruflich zu qualifizieren oder eine Arbeitsstelle zu erhalten, vielfach umfassende Unterstützung“ (Biermann 2008, S. 9). Daher ist die Herausarbeitung von Barrieren, die sich bei der beruflichen Teilhabe ergeben von besonderer Bedeutung. Zusätzlich ist es wichtig, die unterschiedlichen

Unterstützungsangebote herauszuarbeiten, damit Barrieren der beruflichen Ersteingliederung, wie z.B. soziale Einstellungen oder Fragen der Qualifikation gegenüber jungen Menschen mit Behinderung, vermindert werden können. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass jeder Mensch einen individuellen Unterstützungsbedarf bei der beruflichen Eingliederung hat. „Neben dem subjektiven Erleben der Arbeitswelt ist ein wesentlicher Aspekt bei Bemühungen zur beruflichen Integration von Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung das Ausmaß an Hilfestellungen und Unterstützungen, die dem Betreffenden zuteilwerden“ (Klicpera/Schabmann 1998, S. [7]). Ziel bei der beruflichen Eingliederung von jungen Frauen und Männern mit Behinderung ist es, eine berufliche Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt zu erlangen.

Der Grundsatz „weg von der Betreuung, hin zur Unterstützung und Selbstbestimmung“ sollte dabei eine zentrale Rolle spielen. „Die behinderungserfahrenen Menschen selbst fügen sich nicht mehr bedingungslos in die Lebensumstände, die man für sie vorgesehen hat. Sie drängen auf Selbstbestimmung, sie fordern, das versorgende und beschützende Dach der traditionellen Hilfen verlassen zu können, ohne beim Leben außerhalb des bewährten Systems hilflos dazu stehen“ (Wacker, Wansing, Hölscher 2003). Folglich erscheint es relevant, den individuellen Unterstützungsbedarf für Menschen mit Behinderung herauszufinden, um eine erfolgreiche berufliche Integration und Teilhabe zu gewährleisten. „Eine optimale individuelle Unterstützung für Jugendliche mit emotionalen und sozialen Beeinträchtigungen erfordert somit eine Vielzahl von verschiedensten ineinandergreifenden Maßnahmen“ (Fasching/Niehaus 2008, S. [4]). Gerade diese Zielgruppe der jungen Frauen und Männer mit Behinderung mit geringer Qualifikation wird vom Erwerbsleben ausgeschlossen. „Mit dem amtlichen Stempel des Defizitären versehen (nämlich ohne Schulabschluss und als Haupt-, wenn nicht gar Sonderschüler), haben sie viel weniger Chancen auf dem Ausbildungsmarkt“ (Solga 2003, S. 22).

Des Weiteren sind junge Frauen und Männer mit Behinderung oft auf berufsvorbereitende Maßnahmen angewiesen (vgl. Fasching/Niehaus 2008, S. [7]). Berufsvorbereitende Maßnahmen ermöglichen den jungen Frauen und Männern mit Behinderung erste Berufserfahrungen zu sammeln und durch Praktika Einblicke in die Berufswelt und den gewählten Beruf zu erhalten, eine besondere Bedeutung haben hierbei auch Hilfestellungen bei der Arbeitsplatzwahl und Sicherung des

Arbeitsplatzes. „Sie benötigen Hilfe durch Arbeitsassistenten oder Integrationsfachdienste bei der Suche für einen konkreten Arbeitsplatz sowie bei Einarbeitung und zur Erhaltung des Arbeitsplatzes“ (ebd. 2008 S. [8]). Zu verhindern ist es, dass sie eine berufliche Karriere in Berufsvorbereitungsmaßnahmen verfolgen und einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten.

Bei der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt sind junge Frauen und Männer mit Behinderung einer Vielzahl von Barrieren ausgesetzt. Ausgehend von der bereits erwähnten schlechten Arbeitsmarktsituation, welche generell junge Menschen betrifft, haben junge Frauen und Männer mit Behinderung mit zusätzlichen Barrieren (z.B. negative soziale Einstellungen, geringe Qualifikation) zu kämpfen. Daher kommt dem individuellen Unterstützungsbedarf eine wesentliche Rolle zu.

Einen wichtigen Beitrag zur Identifizierung von Barrieren im Prozess der beruflichen Teilhabe liefert die WHO mit dem Modell der ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health). Im Modell der ICF werden erstmals Kontextfaktoren (Umweltfaktoren und personbezogene Faktoren) berücksichtigt, durch welche es gelingt, individuelle Barrieren ausfindig zu machen. Diese zu identifizieren, kann wesentlich dazu beitragen, die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu verbessern.

Die Berücksichtigung der Kontextfaktoren, welche in der ICF grundgelegt werden, kann für die berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit Behinderung eine wesentliche Rolle spielen. Eine Auseinandersetzung mit der ICF erfolgt im Kapitel 2.2.

1.1 Aktueller Forschungsstand

Die vorliegende Diplomarbeit behandelt das Thema „Berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit (Lern-) Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung des individuellen Unterstützungsbedarfes“. Positive Faktoren für die Nachhaltigkeit einer Vermittlung sollen herausgearbeitet werden. Bisher gibt es jedoch nur wenig Literatur, die sich mit der Nachhaltigkeit befasst. So schreibt Gerdes (2004): „Wie gut es den Diensten gelingt, tatsächlich die dauerhafte berufliche Integration ihrer Kundinnen und Kunden zu erreichen und damit die Qualität der Vermittlungserfolge langfristig zu sichern, wird von den IFD nicht

systematisch erfasst und ist bislang nicht ausreichend wissenschaftlich erforscht“ (ebd. S. [2]). Besonders Ergebnisse, hinsichtlich Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, die für den Erfolg einer dauerhaften beruflichen Eingliederung stehen, sind für die Forschung jedoch wichtig. Die bisherigen Studien beleuchten jedoch immer nur eine Sichtweise bzw. einen gewissen Zeitpunkt, d.h. in Verbindung mit Jugendlichen wurde der Schwerpunkt entweder auf den Übergang von der Schule ins Berufsleben gelegt oder Erhebungen zur aktuellen Situation von Jugendlichen mit Behinderungen, die im Berufsleben stehen. Wie sich aber die berufliche Teilhabe auf lange Sicht gestaltet, bleibt oft unberücksichtigt.

Gerdes selbst führte 2004 eine Untersuchung durch, die sich mit dem Thema der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt und der damit verbundenen gelungenen beruflichen Eingliederung befasst. „Das zentrale Anliegen der Untersuchung gilt der Erfassung der beruflichen Werdegänge von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen nach der Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt und das Aufdecken von Erfolgsmustern gelungener Integration“ (Gerdes 2004, S. [2]). Innerhalb dieser Untersuchung wurden Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung befragt und der Unterstützungsbedarf, den sie am Arbeitsplatz hatten, wurde erfasst. (vgl. ebd. S. [3]).

Spiess untersuchte 2004 die beruflichen Lebensverläufe von Personen, die eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung verlassen und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Arbeit gefunden haben (vgl. Spiess 2004, S. [1]). Spiess betont hier den Bedarf an längerfristigen Unterstützungsangeboten für die erfolgreiche berufliche Eingliederung. „Ist die Person zwar beruflich integriert, sozial aber isoliert, wird das Arbeitsverhältnis sehr wahrscheinlich nicht zufriedenstellend und von anhaltender Dauer sein“ (ebd. 2004, S. [5]). Das Thema der Nachhaltigkeit kommt auch hier sehr gut zum Vorschein, jedoch handelt es sich in der Untersuchung von Spiess nicht um junge Frauen und Männer mit Behinderung.

Doose untersuchte in seiner Verbleibs- und Verlaufsstudie 2007 die Lebens- und Arbeitssituation von Menschen mit Schwierigkeiten fünf Jahre nach erfolgter Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. „Ziel der Untersuchung ist es, die langfristige Entwicklung der Lebens- und Arbeitssituation der von den Integrationsfachdiensten und Werkstätten für Menschen mit Behinderung vermittelten Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erforschen“ (Doose 2007, S. 216). Er versuchte nicht nur den IST-Stand bezüglich Arbeits- und Lebenssituation

zu ergründen, sondern bezog sich auch auf die Veränderungen während der fünf Jahre (vgl. ebd 2007, S. 216).

Erwähnenswert ist hier noch ein Projekt, das in Tirol durchgeführt wird: „Berufliche Integration von Menschen mit besonderem Förderbedarf“. Ziel dieser Untersuchung ist es, Faktoren herauszuarbeiten, die sich gegen die Diskriminierung und Ungleichheit in der Arbeitswelt, mit besonderem Blick auf Menschen mit Behinderung, richten (vgl. Norz 2006, S. [3]). Menschen mit besonderem Förderbedarf werden zu ihren Erfahrungen befragt. „Um Betroffene selbst zu Wort kommen lassen, wurde eine qualitative Befragung von Menschen mit besonderem Förderbedarf durchgeführt, deren Ergebnisse in diesem Bericht dargestellt werden“ (ebd. 2006, S. [3]). Die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung soll durch dieses Projekt verbessert werden.

Des Weiteren gibt es noch andere Studien (Schaffner 2006, Wetzel und Wetzel 2001), die sich mit dem Thema Übergang Schule Beruf befassen. Meist handeln diese Studien von einer aktuellen Übergangssituation und berücksichtigen die Nachhaltigkeit kaum.

Auch Schaffner (2006) schreibt: „Diese Untersuchungen sind aber häufig sehr statisch und auf die jeweilige Situation bezogen und berücksichtigen die Eigenaktivität im Wechselspiel von äußeren und inneren Anforderungen über eine längere Zeit kaum.“

Sie beschäftigte sich 2006 im Rahmen ihrer Dissertation mit dem Thema „Junge Erwachsene zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt - Biografische Bewältigung von diskontinuierlichen Bildungs- und Erwerbsverläufen“. Schaffner untersuchte den Übergangsprozess von der Schule ins Erwerbsleben und arbeitete diskontinuierliche Verläufe heraus. „Ziel war es, die bildungs- und erwerbsbiografischen Verläufe zu untersuchen“ (Schaffner 2006, S. 111). Die Ergebnisse sollten einen Ansatz zur Verbesserung der Praxis darstellen.

Wetzel und Wetzel führten 2001 eine internationale Vergleichsstudie zum Thema „Betreuung behinderter Jugendlicher an der Schnittstelle von Schule und Beruf“ durch. Ziel der Untersuchung ist es, „spezifische oder allgemeine nationale Maßnahmen zur Verbesserung des Übertritts in das Erwerbsleben in exemplarisch ausgewählten Ländern herauszufinden“ (Wetzel/Wetzel 2001, S. 79). Aus dieser Vergleichsstudie sollten auch Lösungsansätze für die Verbesserung der Probleme im Übergangsbereich entstehen.

Salfinger und Klicpera führten 2001 eine Untersuchung zum Thema „Berufswahl von Jugendlichen mit Behinderung durch“. Es sollten Personen befragt werden, die maßgeblich bei der Berufswahl Jugendlicher mit Behinderung beteiligt sind und ihnen notwendige Hilfestellungen zu diesem Zeitpunkt geben (vgl. ebd. S. 2). Wesentliche Ergebnisse dieser Untersuchung waren, dass mehr Informationen zu Unterstützungsleistungen hinsichtlich der Berufsausbildung von Jugendlichen mit Behinderung wünschenswert wären und daher Hilfestellungen bei der Berufswahl so früh wie möglich anzusetzen wären (vgl. ebd. S. 6).

Die Literaturrecherche zum Thema Nachhaltigkeit in der beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männern ergab, dass in diesem Bereich noch weitere Untersuchungen notwendig wären, weil dieses Thema bislang kaum Berücksichtigung gefunden hat. „Eine kontinuierliche individuelle Betreuung über den Übertrittszeitraum hinweg (>>Zeit danach<< sollte zur Arbeitserhaltung gegeben sein“ (Egger-Subotitsch 2005, S. 63).

1.2 Forschungsvorhaben

Die berufliche Teilhabe ist ein wesentlicher Aspekt für die gesellschaftliche Partizipation von Menschen mit Behinderung. Anzustreben ist eine dauerhafte berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Dies wurde im Kapitel 1 näher erläutert.

In dieser Diplomarbeit steht die Nachhaltigkeit der beruflichen Eingliederung von jungen Frauen und Männern mit (Lern-) Behinderung im Vordergrund. Die individuellen Unterstützungsleistungen, welche jungen Frauen und Männern mit (Lern-) Behinderung bei der beruflichen Eingliederung zu Teil wurden, sollen erfahrbar gemacht werden. Des Weiteren soll eruiert werden, inwiefern der zu Teil gewordene Unterstützungsbedarf eine langfristige berufliche Integration für die jungen Frauen und Männer ermöglichte.

Aus den angeführten Überlegungen ergibt sich nachfolgende Fragestellung:

- Welchen individuellen Unterstützungsbedarf erfahren junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung im Prozess der beruflichen Teilhabe?

In diesem Zusammenhang ergeben sich weitere Subfragestellungen:

- Besteht ein Zusammenhang zwischen schulischer Ausbildung und erfolgreicher beruflicher Teilhabe?
- Welche Unterstützungsleistungen sind für die nachhaltige berufliche Teilhabe förderlich bzw. hemmend?
- Welcher zusätzliche Unterstützungsbedarf fördert aus Sicht der jungen Frauen und Männer die nachhaltige berufliche Teilhabe?

1.3 Zielgruppe

Die Zielgruppe der Untersuchung umfasst junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung, die mindestens drei Jahre auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind und von der Arbeitsassistenz vermittelt wurden. Es wurden sechs Interviews durchgeführt, um herauszufinden, welcher individuelle Unterstützungsbedarf die nachhaltige berufliche Eingliederung von jungen Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung fördert. Eine genauere Darstellung der InterviewpartnerInnen erfolgt im empirischen Teil dieser Arbeit.

2. Begriffsdefinitionen

Um Unklarheiten in Bezug auf die Wahl von Begrifflichkeiten zu verhindern, soll in diesem Kapitel vorweg geklärt werden, wie die einzelnen Begriffe verstanden und in welchem Kontext sie verwendet werden. Die Klärung verschiedenster Begriffe ist sehr wichtig, damit die Leser von einem einheitlichen Begriffsverständnis ausgehen können. Selbst in der Literatur werden Begriffe wie Behinderung und Beeinträchtigung synonym verwendet. Pinetz und König (2009) schreiben: „Eine Einigung auf einen einheitlichen Begriff scheint derzeit noch nicht in Sicht“ (ebd. S. 187). Verschiedene Bezeichnungen wie Behinderung, Beeinträchtigung, Funktionseinschränkung oder Schädigung findet man in den unterschiedlichsten wissenschaftlichen Disziplinen. Auf Grund von zahlreichen Begriffsdefinitionen von Behinderung und den Unterteilungen nach Arten der Behinderung ist es wesentlich, Begriffe die in der vorliegenden Arbeit verwendet werden, darzustellen. Wichtig für diese Arbeit ist der Begriff der Lernbehinderung, da sich die Hälfte der InterviewpartnerInnen mit diesem „Stigma“ auseinandersetzen muss.

„*Stigma*“: Der Begriff Stigma wird für eine Eigenschaft von Menschen verwendet, die „zutiefst diskreditierend ist“ (Goffman 1967, S. 11). Ein Stigma ist also ein unerwünschtes Merkmal, welches unmittelbar in den Blick fällt und von normativen Erwartungen abweicht. Normative Erwartungen sind aber kulturell unterschiedlich – was in einer Kultur als „angepasst“ gilt, kann in einer anderen Kultur als „nicht angepasst“ angesehen werden.

2.1 Behinderung

Was versteht man unter Behinderung? Behinderung allgemein in eine Definition zu bringen ist schwierig, da Behinderung von Mensch zu Mensch verschieden ist. Menschen mit Behinderung sind eine heterogene Gruppe, Behinderungsarten sollen individuell und in Zusammenhang mit den nach der ICF (Kapitel 2.2) dargestellten Kontextfaktoren gesehen werden. Des Weiteren besteht eine Vielzahl von verschiedenen Behinderungsarten – in dieser Diplomarbeit steht Lernbehinderung im Vordergrund, daneben existieren Begriffe wie körperliche Behinderung,

Sehbeeinträchtigung, Hörbeeinträchtigung, etc.. Vor allem aber ist das Bild das von Behinderung in der Gesellschaft transportiert wird, verbunden mit Beeinträchtigung, Hilfebedürftigkeit, Einschränkungen und Sichtbarkeit. In der Gesellschaft soll sich dieses Bild aber verändern, Menschen mit Behinderung sind ebenfalls Menschen, die Stärken haben und dadurch im gesellschaftlichen und beruflichen Leben mitwirken können.

Im Folgenden werden verschiedene Sichtweisen vom allgemeinen Behinderungsbegriff vorgestellt, damit dem Leser ein Überblick über verwendete Begriffsbeschreibungen geboten wird.

2.1.1. Behinderung, Gesellschaft und Umwelt

Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz ist seit 2006 gültig und besagt: „Ziel dieses Bundesgesetzes ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen“ (BGStG, Seite [1]). Auf Grund dieser Gesetzesvorlage soll es Menschen mit Behinderung erleichtert werden, aktiv an der Gesellschaft, ohne gesellschaftliche Zuschreibungen, teilzunehmen.

„Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten“ (Behindertengleichstellungsgesetz 2006 S. 2).

Behinderung nach dem Behindertengleichstellungsgesetz wird allgemein gehalten und ist folglich eine körperliche, geistige oder psychische Funktionsbeeinträchtigung, die ein Mensch im Laufe seines Lebens erworben hat oder diese schon von Geburt an hat und die länger als sechs Monate andauert.

Des Weiteren beschäftigt sich diese Definition mit der Teilhabe an der Gesellschaft. Die Teilhabe an der Gesellschaft kann auf Grund einer Behinderung erschwert

werden. Hier kommen die Einstellungen und sozialen Reaktionen gegenüber Menschen mit Behinderung zum Tragen, denn erst durch die Gesellschaft entstehen solche Reaktionen und durch die Gesellschaft kann ein Mensch behindert werden, an ihr aktiv zu partizipieren. Auch Cloerkes (2007) beschreibt Behinderung als

„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“ (ebd. S. 8).

Dies beschreibt bereits auch Bleidick (1999): „Das Bemühen, Behinderung zu definieren, auf den Begriff zu bringen, ist immer ein prekärer Versuch, Menschen auf eine Eigenschaft festzunageln, die ihnen tatsächlich erst durch die Vorurteile der Nichtbehinderten verliehen wird“ (ebd. S. 24). In der Praxis sollte darüber nachgedacht werden, wie man diese negativen Zuschreibungsprozesse verhindern könnte, damit betroffene Menschen von der Gesellschaft nicht auf Grund ihrer Behinderung bewertet bzw. in weiterer Folge ausgeschlossen werden.

2.1.2 Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz

Das Behinderteneinstellungsgesetz ist am 1.1.2006 in Kraft getreten und beinhaltet wesentliche Gesetzestexte zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Im Mittelpunkt des Zitates steht die Berufstätigkeit von Menschen mit Behinderung. Gleich wie im Behindertengleichstellungsgesetz wird Behinderung als eine „nicht nur vorübergehende körperliche, geistige oder psychische Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen“ gesehen, weiter heißt es aber „(...) die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren“ (BEinstG 2005, Seite 10). Wesentliche Inhalte aus dem Behinderteneinstellungsgesetz sind die Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderungen ab einer Betriebsgröße von

25 Personen, Diskriminierungsverbot gegenüber Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz, Gehaltsregelungen, etc.

Das Behinderteneinstellungsgesetz regelt das Arbeitsverhältnis bzw. Dienstverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Menschen mit Behinderung). Dass Menschen mit Behinderung im Betrieb gleichberechtigt behandelt werden, ist vorrangiges Ziel dieser Gesetzesvorlage.

Da sich die vorliegende Arbeit mit dem Thema der beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männer mit Behinderung beschäftigt, soll sich das Verständnis von Behinderung auf die Definition im Behinderteneinstellungsgesetz beziehen. Anzustreben ist eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsplatz, welche mit Hilfe und unter Berücksichtigung des Behinderteneinstellungsgesetzes verwirklicht werden soll. Des Weiteren soll Behinderung nach der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit dargestellt werden, weil diese Behinderung in Zusammenhang mit Kontextfaktoren sieht. Diese Kontextfaktoren beeinflussen die Teilhabechancen von jungen Frauen und Männer mit Behinderung.

2.2 Behinderung nach der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (kurz ICF)

In der ICF heißt es: „Funktionsfähigkeit ist ein Oberbegriff, der alle Körperfunktionen und Aktivitäten sowie Partizipation [Teilhabe] umfasst; entsprechend dient Behinderung als Oberbegriff für Schädigungen, Beeinträchtigungen der Aktivität und Beeinträchtigung der Partizipation [Teilhabe]“ (ICF 2005, S. 9).

ICF übersetzt bedeutet „Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit“ (vgl. ICF 2005, S. 4). Die ICF ist in ihrer gegenwärtigen Fassung seit 2001 gültig und versteht Behinderung als Einschränkung in allgemeinen Lebensbereichen, also in der Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Bereich. Dabei berücksichtigt sie Kontextfaktoren, die diese Einschränkungen hervorrufen.

„Sie bietet einen konzeptionellen Rahmen für Informationen, die auf die Gesundheitsversorgung des Einzelnen anwendbar sind, einschließlich Prävention und Gesundheitsförderung sowie für die Verbesserung der Partizipation [Teilhabe] durch die Beseitigung oder Verringerung von gesellschaftsbedingten Hindernissen sowie durch Schaffung oder Verbesserung der sozialen Unterstützung und anderer, die Teilnahme oder Partizipation [Teilhabe] in Lebensbereichen fördernder, unterstützender oder erleichternder Faktoren“ (ICF 2005, S. 12).

Umweltfaktoren können z.B. Einstellungen der Gesellschaft, Mobilitätsbarrieren, Regeln und Gesetze sein. Personbezogene Faktoren sind ethnische Herkunft, Alter, soziales Umfeld, etc. (vgl. ICF 2005, S. 22), diese werden aber in der ICF nicht klassifiziert. Die ICF versucht einheitliche Begriffe zur Verfügung zu stellen – wie Behinderung gesehen werden kann, damit ein fachlicher Austausch, z.B. zwischen wissenschaftlichen Disziplinen erleichtert wird. (vgl. ICF 2005, S. 9).

Sie sieht also Behinderung als Oberbegriff für Funktionseinschränkungen und Schädigungen, welche sich aus den Umweltfaktoren ergeben. Wenn eine Person eine körperliche Funktionseinschränkung erworben hat, sagt dies noch nichts über die tatsächliche Behinderung aus. Eine Person mit Behinderung wird in ihrem Leben erst dann behindert, wenn sie auf Grund ihrer Behinderung an diversen Lebensbereichen nicht aktiv teilnehmen kann. In der ICF heißt es, dass diese Behinderungen von der Gesellschaft bzw. vom Umfeld der Person mit Behinderung geschaffen werden (ICF 2005, S. 25). Daher ist es auch wichtig, dass die Bemühungen, Behinderung zu beseitigen, in der Gesellschaft ansetzen. Die ICF versucht nicht Behinderung als Eigenschaft einer Person zu sehen, sondern sieht Behinderung als ein Zusammenspiel von Umweltfaktoren und personbezogenen Faktoren. Die Umwelt bzw. Gesellschaft von Menschen mit Behinderung wird in die Definition mit einbezogen. „Dadurch wird nachhaltig anerkannt, dass die erschwerte Partizipation am Leben der Gesellschaft die „eigentliche Behinderung“ darstellt und zum zentralen Ansatzpunkt der rehabilitativen Hilfen werden muss“ (Lindmeier 2007, S. 166). Diese (bzw. die Gesellschaft) kann hemmende Faktoren, aber auch fördernde Faktoren schaffen, welche es Menschen mit Behinderung erschweren oder verbessern, an der Gesellschaft teilzunehmen. Ersichtlich wird dies an der Abbildung 1:

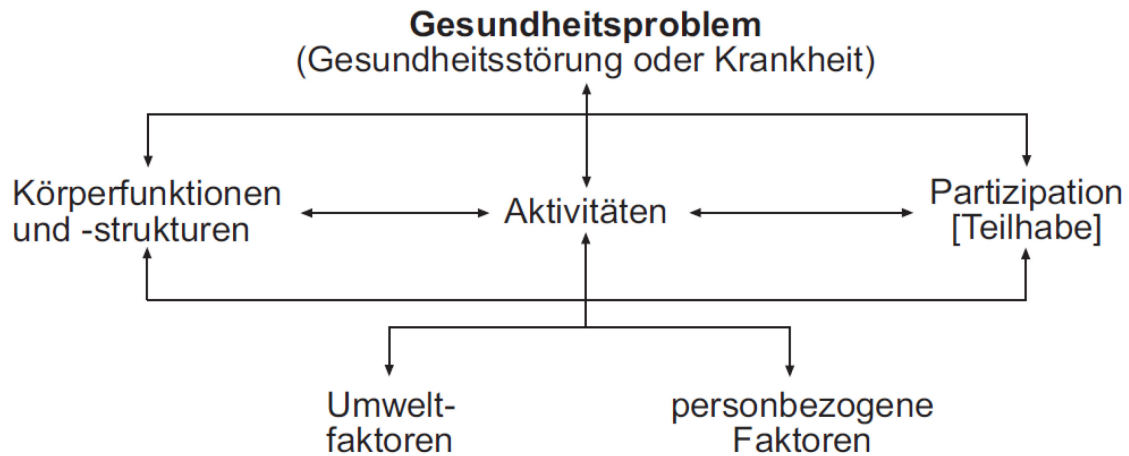


Abb. 1: Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF (ICF 2005, S. 23).

Aus Abbildung 1 ist zu entnehmen, dass Behinderung in Zusammenhang gesehen wird, mit Aktivität, Partizipation, Umweltfaktoren, personbezogene Faktoren. Diese beeinflussen sich in einem Wechselspiel - eine Komponente kann eine andere verändern (vgl. ebd. S. 23). Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderungen sollen so geschaffen werden, dass ihnen die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe ermöglicht wird. Die Bereitstellung unterschiedlicher individueller Unterstützungsleistungen und -angebote könnten Störfaktoren minimieren und die beruflichen Teilhabechancen erhöhen.

2.3 Lernbehinderung, Lernschwierigkeiten und sonderpädagogischer Förderbedarf

Drei der InterviewpartnerInnen haben die Allgemeine Sonderschule besucht und wurden erhielten sonderpädagogischen Förderbedarf in der Schule, zwei der befragten Personen gaben an, Probleme auf Grund schlechter schulischer Leistungen bei der Arbeitssuche gehabt zu haben. Daher soll im Weiteren auf Lernbehinderung, Lernschwierigkeiten und sonderpädagogischer Förderbedarf eingegangen werden. Eine Unterscheidung in Lernbehinderung und Lernschwierigkeiten ist hier von großer Bedeutung, da es einen Unterschied macht, ob junge Frauen und Männer mit Behinderung nach dem Sonderpädagogischen Förderbedarf (kurz SPF) unterrichtet werden oder schulische Lernschwierigkeiten

aufweisen. Mit der folgenden Unterteilung soll daher nicht eine Klassifikation in zwei Gruppen angestrebt werden (Lernbehinderung und Lernschwierigkeiten), wesentlich ist aber dass junge Frauen und Männer mit Lernbehinderung bzw. –schwierigkeiten einen unterschiedlichen individuellen Unterstützungsbedarf haben, sei es in der Schule oder bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz.

2.3.1 Lernbehinderung und Lernschwierigkeiten

Ursprünglich kommt der Begriff der Lernbehinderung aus der Schule und definiert ungenügende Lernleistungen. In der Literatur werden Begriffe wie Lernbehinderung, Lernbeeinträchtigung, Lernschwäche oder Lernstörung, nebeneinander verwendet. „Die Zuschreibungen „geistig behindert“ bzw. „lernbehindert“ sind, wie in verschiedenen Untersuchungen gezeigt werden konnte, gerade im Grenzbereich zwischen Lern- und geistiger Behinderung oft nicht trennungsscharf“ (Doose 2007, S. 49). Lernbehinderung ist aber nicht nur ein schulischer Begriff geblieben, welche die Ausführungen im Weiteren bestätigen. „Eine Lernbehinderung liegt dann vor, wenn schwerwiegende, anhaltende und umfängliche Defizite bei der Bewältigung von intellektuellen Leistungsanforderungen festgestellt werden“ (Nestler/Goldbeck zit. n. Grünke 2004, S. 65). So soll Lernbehinderung auch in der vorliegenden Arbeit als „Behinderung“ verstanden werden, die sich nicht nur auf den schulischen Bereich bezieht, sondern sich defizitär im weiteren Leben bzw. während der Arbeitssuche, auswirkt. Junge Frauen und Männer mit Lernbehinderungen sind mit den Leistungsanforderungen, welche die Gesellschaft erwartet bzw. stellt, oft überfordert und benötigen bei deren Erledigung Unterstützung. Des Weiteren gestaltet sich die Suche nach einem Arbeitsplatz erheblich schwieriger, weil sie den amtlichen Stempel der Lernbehinderung aufgedrückt bekommen und dies sich nachteilig in ihrem Lebenslauf auswirken kann. „Für die Gruppe der Jugendlichen mit Lernbehinderung gilt, dass ihre Behinderung sich somit als Ausdruck und Folge einer längeren Kette von Benachteiligungen darstellt, die bei den sozialen Lebensbedingungen in Kindheit und Jugendalter beginnen, sich in einer schlechteren bzw. ungenügenden Ausbildung fortsetzen und weiters zu dem hohen Risiko führen, arbeitslos zu werden“ (Fasching 2004, S. [6]). Auf Grund ihrer Lernbehinderung erfahren jungen Frauen und Männer bei der Arbeitssuche negative soziale Einstellungen, welche die

berufliche Teilhabe erschweren. Es wird angemerkt, dass Lernbehinderung nicht nur ein schulischer Begriff ist, sondern auch im Berufsleben als negativer Aspekt angesehen wird, weil ungenügende schulische Leistungen die Möglichkeiten zur beruflichen Teilhabe minimieren.

SchülerInnen, denen eine Lernbehinderung zugeschrieben wird, werden meist nach dem Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule unterrichtet. Der Großteil dieser SchülerInnen befindet sich laut Statistik in der Allgemeinen Sonderschule. Von 28.056 SchülerInnen, welche einen Sonderpädagogischen Förderbedarf im Schuljahr 2007/2008 hatten, besuchten 13.148 die Allgemeine Sonderschule (siehe Abbildung 2).

Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf										
Schultypen zusammen	28.056	890	1.952	5.309	4.689	1.874	2.739	2.167	1.690	6.746
Volksschulen	5.906	213	429	656	1141	373	883	398	248	1565
Hauptschulen	8.437	383	812	839	1951	495	1225	435	323	1974
Sonderschulen	13.148	250	681	3.729	1.453	987	550	1.310	1.119	3.069
Polytechnische Schulen	565	44	30	85	144	19	81	24	-	138

Abb 2: Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf – Statistik Austria; Schuljahr 2007/2008

Die Zahlen aus der Abbildung 2 sprechen für sich, und auf Grund des Sonderpädagogischem Förderbedarfs kann es wesentlich schwieriger werden, eine Lehrstelle bzw. einen Arbeitsplatz zu finden. Thimm verwies auf diese Problematik bereits Mitte der 70er Jahren: „Mit der Zugehörigkeit zur Sonderschule ist der Schüler in einem entscheidenden Punkt in seiner sozialen Existenz stigmatisiert: in der ersten, entscheidenden Konfrontation mit dem unsere Gesellschaft auszeichnenden Leistungsprinzip, wie es durch die Institution Schule vermittelt wird, hat er versagt (ebd. 1975, S. [8]). Die Arbeitsplatzsuche nach der Pflichtschule endet meist in einem schwierigen Prozess und oft finden sich Jugendliche mit Lernbehinderung in Berufsvorbereitungskursen wieder. Daher brauchen sie bei ihrer Suche individuelle Unterstützung, damit sie keine Endloskarriere in Berufsvorbereitungskursen bzw. –maßnahmen einschlagen.

Auch junge Frauen und Männer mit Lernschwierigkeiten benötigen bei ihrer Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz, Unterstützung. Im Gegensatz zu den jungen Frauen und Männern mit Lernbehinderung wurden sie nicht nach dem Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule unterrichtet. Sie durchliefen eine reguläre Schulausbildung bis zum neunten Schuljahr. In der Literatur werden meist die Begriffe Lernschwierigkeiten, Lernbehinderung, Beeinträchtigung im Lernen, Lernbeeinträchtigung, etc. synonym verwendet. „Lernschwachen Schülern“ wird oft auch der Begriff der Lernbehinderung zugeschrieben (vgl. Schröder 2005, S. 73).

In dieser Diplomarbeit soll eine Unterscheidung zwischen Lernbehinderung und Lernschwierigkeiten aufgestellt werden, da sich die jungen Frauen und Männer mit Behinderung hinsichtlich ihrer Schulausbildung unterscheiden. Eine Unterteilung in zwei Gruppen soll nicht angestrebt werden, aber eine Unterscheidung der Begrifflichkeiten wäre für das Bereitstellen von Unterstützungsangeboten und Hilfestellungen, auch im schulischen Bereich, eine sinnvolle Überlegung. „Das Kontinuum der schulischen Minderleistung reicht vom Nicht-Zurechtkommen mit einer Lehrmethode, etwa des Schriftspracherwerbs, über schlechte Noten in einzelnen oder in mehreren Fächern, Sitzenbleiben, Abgang von der Schule ohne Abschlusszeugnis bis zum umfangreichen Scheitern an den Leistungsanforderungen in fast allen Lebensbereichen“ (Schröder 2005, S. 100). Auf Grund dieser vielschichtigen Problemlagen wird der Begriff der Lernbehinderung in dieser Diplomarbeit verstanden als: „Scheitern an den Leistungsanforderungen“ und Lernschwierigkeit als: „Nicht-Zurechtkommen mit einer Lernmethode oder Schwächen in einzelnen Fächern“ (vgl. Schröder 2005, S. 100). Daher ist es wichtig sich mit diesen Themen zu beschäftigen, um individuelle Unterstützungsangebote anzubieten. Die Unterteilung soll nicht als negativer Aspekt angesehen werden.

2.3.2 Sonderpädagogischer Förderbedarf

Im Schulgesetz 2006 heißt es: „Ein Sonderpädagogischer Förderbedarf liegt dann vor, wenn ein Kind infolge physischer oder psychischer Behinderung dem Unterricht in der Volks- oder Hauptschule oder im Polytechnischen Lehrgang (Schule) ohne sonderpädagogische Förderung nicht zu folgen vermag“ (§ 8, Abs. 1). Ein Unterrichten nach dem Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule ist nicht nur dort,

sondern auch in Volksschulen, Hauptschulen und Polytechnischen Lehrgängen möglich. Die Entscheidung, ob ein/eine SchülerIn nach dem SPF unterrichtet wird unterliegt dem Bezirksschulrat und der Antragstellung der Eltern (vgl. ebd. 2006, §8a, Abs. 1).

Die Abbildung 2 des vorigen Kapitels zeigt, dass im Schuljahr 2007/2008 von 28.056 SchülerInnen, 13.148 SchülerInnen die Allgemeine Sonderschule besucht haben, d.h. 13.148 SchülerInnen haben den Status des Sonderpädagogischen Förderbedarfs „verliehen“ bekommen. Dass SchülerInnen nach Beendigung der Allgemeinen Sonderschule erhebliche Probleme bei der Arbeitsplatzsuche haben, ist wie schon erwähnt, ist zentrales Thema der Forschung und Literatur – ein Übertritt in ein Lehrverhältnis wird nicht erreicht, da der Hauptschulabschluss fehlt und der Status der Lernbehinderung auf Grund des SPF ersichtlich wird. „Die Chancen, nach Beendigung der Schulzeit in eine reguläre Berufsausbildung und sodann in eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt überwechseln zu können, sind für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf vergleichsweise gering und in hohem Masse abhängig von der Situation regionaler Lehrstellenmärkte“ (Hasemann/Felkendorff 2007, S. 11). Grund dafür ist die geringe Qualifikation und das Vorurteil, dass Jugendliche mit Lernbehinderung nicht mit den Leistungsanforderungen am Arbeitsplatz zu Recht kommen. Dies sind Vorurteile die fest in der Gesellschaft verankert sind, aber auch wenn SchülerInnen nach dem Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule unterrichtet worden sind, können sie am Erwerbsleben teilhaben. Ihre Stärken können durch Unterstützung aufgedeckt und gefördert werden, sodass eine berufliche Teilhabe möglich wird.

2.4 De-Kategorisierung von Behinderung

Nachdem der Behinderungsbegriff dargestellt wurde, soll im Folgenden die Diskussion über De-Kategorisierung dieses Begriffes aufgegriffen werden. Sie ist in der Literatur/Forschung und in der Politik zu finden und seit ca. Mitte der neunziger Jahre ein brisantes Thema (vgl. Biewer 2009, S. 44f). Es wird diskutiert, ob es notwendig ist, Begriffe wie Lernbehinderung, Sehbeeinträchtigung, Hörbeeinträchtigung, etc. zu verwenden oder ob die Verwendung der Begriffe vermieden werden soll. Ein wesentliches Argument führt Renner (2009) für die

Verwendung der Begriffe an: „Die Dekategorisierung, also das Vermeiden von Begriffen der Behinderung, ist jedoch verbunden mit einer selbstaufgelegten Sprachlosigkeit, die in der Konsequenz die eigenen Erkenntnis- und Handlungsmöglichkeiten sowohl in der Praxis als auch für die Wissenschaft einschränkt“ (S. 55). Auch Cloerkes (2007) greift dieses Thema auf und schreibt, dass eine Wissenschaft ohne Begriffe nicht auskommen könne (vgl. S. 8). Um sich in der Literatur, Forschung und Politik mit dem Thema Behinderung beschäftigen zu können, braucht es notwendigerweise Begriffe, die bestimmte Behinderungen bezeichnen. Es soll aber angemerkt werden, dass eine negative Zuschreibung zu Personen auf Grund einer Behinderung nicht erfolgen darf, dies wird von der Gesellschaft sehr oft praktiziert. Eine Einschränkung bzw. Behinderung einer Person, sollte nicht als negative Eigenschaft einer Person angesehen werden und die Person sollte nicht auf Grund der Behinderung beurteilt bzw. bewertet werden. „Der Behinderungsbegriff hatte in seiner Zuschreibung zu einzelnen Personen also direkte Auswirkungen auf die Teilhabemöglichkeiten und hatte damit diskriminierende (unterscheidende), selektierende und (vom Regelschulsystem) ausschließende Wirkung (Renner 2009, S. 49).

Um sich aber mit diesen Problemen, wie z.B. Anerkennung von Unterstützungsleistungen von Menschen mit Behinderungen in wissenschaftlichen Disziplinen und in der Forschung beschäftigen zu können und Lösungen für sie zu finden, ist es relevant, sie zu benennen. Behinderungsarten können trotz modernster Technik bestehen (z.B. Sehbeeinträchtigungen), es kann nur versucht werden, Lösungen zu finden, damit Problemlagen minimiert werden. (vgl. Renner 2009, S. 54). Um adäquate Hilfestellungen, z.B. für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen schaffen zu können, muss die Behinderungsart benannt werden. „„Auf der Ebene der unmittelbaren pädagogischen Arbeit ist es notwendig, auch diese wahrscheinlich nicht vorübergehende Fähigkeitseinschränkung zu benennen, um angemessene Angebote – wie Brailleschrift zum Lesen- und Schreibenlernen – machen zu können“ (Renner 2009, Seite 51). Eine Auseinandersetzung mit den verschiedensten Begriffen ist notwendig, die Diskussion über De-Kategorisierung von Begriffen erscheint eher als unwichtig, vielmehr sollten einheitliche Begriffe benannt werden, denn wissenschaftliche Disziplinen brauchen Fachausdrücke. Zu berücksichtigen dabei ist jedoch, dass jeder Mensch eine eigene Persönlichkeit ist und sich eine Behinderung bei jedem Menschen anders auswirken kann – Behinderung ist nicht

gleich Behinderung. „Auch hier sind Verallgemeinerungen insbesondere bei postulierten Einschränkungen der Entwicklungsmöglichkeiten zu vermeiden, Unsicherheiten explizit zu benennen sowie Potential und Begrenzungen als empirisch prüfende Hypothesen zu formulieren“ (Renner 2009, S. 55). Aber eben diese Verallgemeinerungen werden von der Gesellschaft getroffen und die Person auf ihre Behinderung hin bewertet bzw. reduziert, d.h. die Gesellschaft sieht immer zuerst was eine Person nicht kann und greift auf diese Benennungen zurück, um dieser Person einen negativen Aspekt zuzuschreiben.

Auch für die „Vergabe“ von gesetzlichen Unterstützungsleistungen in Bezug auf die berufliche Integration, welche Menschen mit Behinderung zustehen, ist eine Verwendung der Begriffe von Bedeutung. Unterstützungsleistungen werden auf Grund von Benachteiligungen in diversen Lebensbereichen, wie z.B. finanzieller Zuschuss auf Grund einer Behinderung, vergeben, dies wäre wesentlich schwerer, wenn es keine Bezeichnungen geben würde.

Angemerkt soll aber sein: Eine Behinderung darf nicht als negative Eigenschaft eines Menschen bezeichnet werden. Röhr (2009) schreibt zu diesem Thema „Wenn die Gesellschaft schon dafür sorgt, dass es solche begrifflichen Wirklichkeiten wie ‚Behinderte‘ und ‚Nicht-Behinderte‘ gibt, dann muss sie auch dafür sorgen, dass beiden gleichermaßen Möglichkeiten und Normalität zuteil werden können“ (S. 51). Dieses Zitat unterstreicht das Verständnis zur Verwendung der Begrifflichkeiten in dieser Diplomarbeit: Begriffe sollen für den sprachlichen Austausch zur Verfügung stehen, jedoch sollten Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderung geschaffen werden um ihnen die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe zu erleichtern und ein gleichberechtigtes Miteinander in der Gesellschaft möglich ist.

2.5 Resümee: Behinderung bedingt durch Gesellschaft und der eigenen Bewältigungsstrategie

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Behinderung 1) ein Konstrukt der Gesellschaft ist (Cloerkes 2007), 2) sich Behinderung aus einem Wechselspiel von den umweltbezogenen Faktoren und personbezogenen Faktoren (ICF 2005) ergibt und dennoch eine De-Kategorisierung für Wissenschaft und Literatur nicht vorteilhaft wäre. Durch De-Kategorisierung der Begrifflichkeiten würde sich eine gewisse

Sprachlosigkeit für wissenschaftliche Disziplinen auferlegen und für die weitere Forschung erhebliche Probleme ergeben (Cloerkes 2007, Renner 2009). Die medizinische Sichtweise von Behinderung rückt in den Hintergrund, die neue Sichtweise von Behinderung beruht auf dem Wechselspiel von Kontextfaktoren (Gesellschaft und Umwelt) (vgl. BMSK 2008, S.10).

Die Rahmenbedingungen müssen für junge Frauen und Männer mit Behinderung so gestaltet werden, dass eine berufliche Teilhabe möglich wird – dies mit Hilfe von Unterstützungsleistungen.

3. Behinderung und das Recht auf berufliche Teilhabe

„Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit“ (UN-Menschenrechtserklärung 2007, Art. 23, Abs. 1). Obwohl dieses Zitat besagt, dass jeder Mensch das Recht auf Arbeit hat, sind junge Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung von der aktiven beruflichen Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Ein Unterschied zwischen Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung in der beruflichen Teilhabe darf nicht gemacht werden, denn für beide gilt gleichermaßen, dass sie durch Erwerbsarbeit ihr Leben finanzieren müssen. Arbeit ist ein wichtiges Kernelement in der gesellschaftlichen Teilhabe und ermöglicht es diesen jungen Menschen mit einer (Lern-)Behinderung an der Gesellschaft aktiv teilzunehmen. Diese Teilnahme am Erwerbsleben bleibt vielen jungen Frauen und Männern mit (Lern-) Behinderung oft verwehrt, da sie mit verschiedensten Barrieren (z.B. geringe Qualifikation) zu kämpfen haben. Der Arbeit kommt dennoch ein extrem hoher Stellenwert zu, weil sich Menschen über den Statusfaktor Arbeit definieren. „Über Arbeit erfährt sich der Einzelne als Teil eines größeren Kollektivs, an dessen Aktivitäten er nicht nur über eine anerkannte Rolle partizipiert, sondern in dem er sein menschliches Bedürfnis nach produktiver und sinnhafter Zeitverwendung unmittelbar zum Ausdruck bringen kann. Die durch Arbeit erzeugten Ergebnisse versprechen nicht nur externen Nutzen, sondern sind auch Widerspiegelung eigenen Könnens und damit Ankerpunkt für individuelles Selbstwerterlebens und soziale Anerkennung“ (Bieker 2007, S.28). Werden Menschen von der aktiven Teilhabe am Erwerbsleben ausgeschlossen, erleben sie diese positiven Faktoren, welche Arbeit mit sich bringen kann, nicht. Daher ist Arbeit nicht nur ausschlaggebend für den Einkommenserwerb, sondern auch für die gesellschaftliche Teilhabe und für das eigene Selbstwertgefühl von großer Bedeutung.

Arbeit hatte nicht immer einen solchen Stellenwert. War es früher ein Privileg nicht arbeiten zu müssen – ist es heute ein Privileg arbeiten zu dürfen (vgl. Zwierlein 1997, S. 18). Der sich stetig wandelnde Arbeitsplatz und der Wegfall sogenannter Nischenarbeitsplätze, wie in Kapitel 1 beschrieben, ist für die Zielgruppe dieser Arbeit mit negativen Konsequenzen bei der Arbeitsplatzsuche verbunden. Auf Grund ihrer Behinderung und niedriger Qualifikation bilden sie das Schlusslicht am Arbeitsmarkt,

weil sie im Gegensatz zu Menschen ohne Behinderung schwieriger einen Arbeitsplatz erlangen. Für junge Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung bedeutet dies, dass sie anstatt einer Ausbildung nachzugehen, sich in Berufsvorbereitungsmaßnahmen oder –kursen wiederfinden und die Zeit der Arbeitslosigkeit überbrücken. Eine Ausbildung bzw. ein Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt sollte Berufsvorbereitungsmaßnahmen vorgezogen werden. Anzumerken sei aber, dass es junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung gibt, die dieses Vorbereitungsjahr noch benötigen, um sich auf die „Arbeitswelt“ vorbereiten zu können.

3.1. UN-Konvention: Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Im Jahr 2007 hat Österreich das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen unterschrieben. „Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“ (UN-Konvention 2007, S. 4). Menschen mit Behinderungen sollen an der gesellschaftlichen und beruflichen Teilhabe nicht gehindert werden und durch Unterstützungsleistungen soll es ihnen ermöglicht werden, an der Gesellschaft teilhaben zu können. Die UN-Konvention verzichtet auf eine Begriffsbestimmung von Behinderung, sie sieht die Behinderung in Zusammenhang mit den Barrieren, welche Menschen mit Behinderungen zu teil werden, wodurch diese Unterstützung benötigen. „Zu den Menschen mit Behinderung zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“ (ebd., S. 4). Menschen mit Behinderung sollen notwendige Rahmenbedingungen entgegengebracht werden, damit eine „volle“ gesellschaftliche und berufliche Teilhabe möglich wird. Die Unterzeichnerstaaten dieser Konvention verpflichten sich, diese notwendigen Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderung zur Verfügung zu stellen. „Die Vertragsstaaten treffen geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen Zugang zu der

Unterstützung zu verschaffen, die sie bei der Ausübung ihrer Rechts- und Handlungsfähigkeit gegebenenfalls benötigen“ (ebd., S. 11). Ein weiterer wichtiger Ansatz ist es, dass Staaten vom vorherrschenden Betreuungssystem (Fürsorge) von Menschen mit Behinderung absehen (vgl. Bielefeldt 2006, S.1).

Einen hohen Stellenwert für diese Diplomarbeit hat Artikel 27 der UN-Konvention 2007. Dieser Artikel beschäftigt sich mit Arbeit und Beschäftigung und darin ist festgehalten, dass Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt erlangen sollen und diesem Vorzug gegenüber Beschäftigungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung geboten werden soll, mit Hilfe individueller Unterstützung. „Für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern“ (UN-Konvention 2007, Artikel 27(g), S. 22). Österreich verpflichtete sich mit der Unterzeichnung die Rechte von Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen und ihnen notwendige Unterstützungsleistungen zukommen zu lassen, welche sie für eine volle gesellschaftliche und berufliche Teilhabe benötigen.

3.2. Bedeutung der beruflichen Teilhabe für junge Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung

Arbeitslosigkeit bei jungen Frauen und Männern mit (Lern-) Behinderung ist ein brisantes und aktuelles Thema in der Politik und Forschung geworden, weil es jungen Menschen mit Behinderung besonders schwer fällt, einen „sicheren“ Arbeitsplatz zu erlangen und somit die Möglichkeiten zur beruflichen Teilhabe oft nicht gegeben sind.

Arbeit hat eine unterschiedliche Bedeutung – Arbeit kann als Einkommenserwerb, als soziale Anerkennung und als Bedürfnisbefriedigung bezeichnet werden. Arbeit in eine Definition zu bringen, ist auf Grund der unterschiedlichen Bedeutungen ebenfalls schwierig. Sie beinhaltet menschliches Tun, Können, Wissen, etc.. Zwierlein (1997) betrachtet Arbeit als: „sei sie ideell oder materiell, eine planvolle organisierte und angestrengte menschliche Tätigkeit, die primär menschlicher Existenzsicherung und Bedürfnisbefriedigung dient“ (ebd. S. 18). Neben dem

bedeutenden Aspekt des Einkommenserwerbs steht die soziale Teilhabe an zweiter Stelle. Dass Arbeit diese Aspekte von Einkommenserwerb, sozialer Teilhabe und Bedürfnisbefriedigung miteinschließt, wurde schon erstmals in den 1930er Jahren von Jahoda, Larzarsfeld und Zeisel ergründet. Sie untersuchten im kleinen Dorf Marienthal die Auswirkungen langer Arbeitslosigkeit von Menschen, die in einer Textilfabrik gearbeitet hatten und nachdem diese in Konkurs ging, gekündigt wurden (Jahoda/Larzarsfeld/Zeisel 1975, S. 30ff). Da es die einzige Fabrik war, die Arbeitsplätze bot, waren viele Menschen von der Arbeitslosigkeit betroffen. Die Untersuchung von Jahoda, Larzarsfeld und Zeisel brachte Aspekte hervor, die die Notwendigkeit der Arbeit unterstreichen – Arbeit bringt Zeitstrukturierung, Arbeit schafft soziale Kontakte, Arbeit ermöglicht persönliche Bedürfnisbefriedigung und stabilisiert die eigene Persönlichkeit, weil Menschen dadurch das Gefühl haben, etwas Sinnvolles zu tun (vgl. Bieker 2005, S.15f). Diese Aspekte treffen auf alle Menschen zu, nicht nur auf Menschen mit Behinderung. Dennoch vermittelt Arbeit Menschen mit Behinderung eine aktive Rolle in der Gesellschaft. Sie sehen sich nicht als nutzlos, sondern erfahren sich als gleichwertige Mitmenschen, die ihren Beitrag im Arbeitsleben leisten. Zusätzlich können sie selber ein Einkommen erzielen, um persönliche Wünsche zu erfüllen und ihren notwendigen Lebensunterhalt damit zu decken. Sie können selbstbestimmt an der Umwelt teilnehmen. „Der Betreffende erfährt sich als Mensch, „der nicht nur Hilfen, Gelder, etc. (ver-)braucht, sondern selber auch etwas schaffen bzw. geben kann, nämlich seine Arbeitskraft“ (Bieker 2005, S. 16). Auch junge Frauen und Männer mit Behinderung benötigen das Gefühl des Gebrauchtwerdens, das aktive Teilnehmen an der Arbeitswelt und hoffen, eine Ausbildung absolvieren zu können. Die soziale Teilhabe erhöht sich auf Grund ihrer Erwerbstätigkeit. Sie können selber bestimmen, werden selbständiger, können sich ein eigenes Leben schaffen und sind nicht auf Eltern, Unterstützungsleistungen, etc. angewiesen. „Jugendliche streben Arbeit und Verdienst an, um anerkannt zu werden, um selbstbestimmter leben oder an der Konsumwelt teilnehmen zu können (eben das >>Dazugehören<<)“ (Egger-Subotitsch 2008, S. 59). Ständige Arbeitslosigkeit erhöht das Risiko des sozialen Ausschlusses und beinhaltet die Gefahr des „Sich-Arrangierens“. Damit ist gemeint, dass junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung Arbeitslosigkeit als eine Alltagssituation annehmen und sich nicht mehr um einen Beruf bzw. Arbeitsplatz bemühen. Dies führt zu persönlichen Belastungen und Einstellungen wie z.B. „ich kann es nicht, ich werde es sowieso nie schaffen, ich

kann die Leistungen, die erwünscht sind nicht erbringen“. Des Weiteren besteht bei jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung die Gefahr des auffälligen Verhaltens, welches sich ohne Job und Einkommen erhöht. „Die Notlage der Jugendlichen, die sich nicht selten in Aggression, Regression oder insgesamt in einem Kontrastverhalten zur Durchschnittsnorm äußert, wird nicht erkannt, sondern eher durch Umweltreaktionen verstärkt“ (Fasching/Felkenndorff 2005, S. 94).

Zusammenfassend dargestellt, bietet Arbeit:

- Absicherung der materiellen Existenz
- Kontaktmöglichkeiten und Interaktionsmöglichkeiten (mit KollegInnen)
- soziales Ansehen und soziale Absicherung
- Zeitstrukturierung.

3.3. Ausgangspunkt für die berufliche Teilhabe – der österreichische Arbeitsmarkt

Die zuvor behandelten Themen beschreiben die Schwierigkeiten einer beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-)Behinderung. Ausgangspunkt aller Bemühungen einer beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit (Lern-) Behinderung ist der österreichische Arbeitsmarkt. „Der Arbeitsmarkt, ist der ökonomische Ort („Markt“), an dem das Angebot und die Nachfrage nach Arbeitskräften zusammentreffen und (mehr oder weniger) ausgeglichen werden“ (Meyers Lexikon 1993, S. 280, Hervorhebungen im Original). Die weiteren Ausführungen werden zeigen, dass das Angebot an Arbeitskräften weitaus höher ist, als die Nachfrage nach Arbeitskräften.

3.3.1 Arbeitsmarktsituation in Österreich

Im Jahr 2008 lebten in Österreich rund 8.347.000 Personen. Zu beachten gilt hier, dass in dieser Zahl alle in Österreich lebenden Menschen berücksichtigt werden,

unabhängig vom Alter und Beschäftigungsstand. Dies bedeutet, dass sowohl Kinder, als auch ältere Menschen, die noch keiner bzw. mehr keiner Beschäftigung nachgehen, mit einbezogen sind.

Laut dem AMS-Bericht Arbeitsmarktlage 2008 waren insgesamt 4.003.871 Frauen und Männer im Jahr 2008 berufstätig (vgl. AMS 2008, S. 8). Die Anzahl der berufstätigen Personen in Österreich addiert mit der Anzahl der arbeitslosgemeldeten Personen ergibt die Anzahl derer, die als erwerbsfähig angesehen werden. Als erwerbsfähig gelten in Österreich demnach rund 4.213.871 Personen. Die nachfolgende Grafik (Quelle AMS), zeigt die Allgemeine Arbeitslosenquoten (saisonbereinigt) aus dem Jahr 2008.

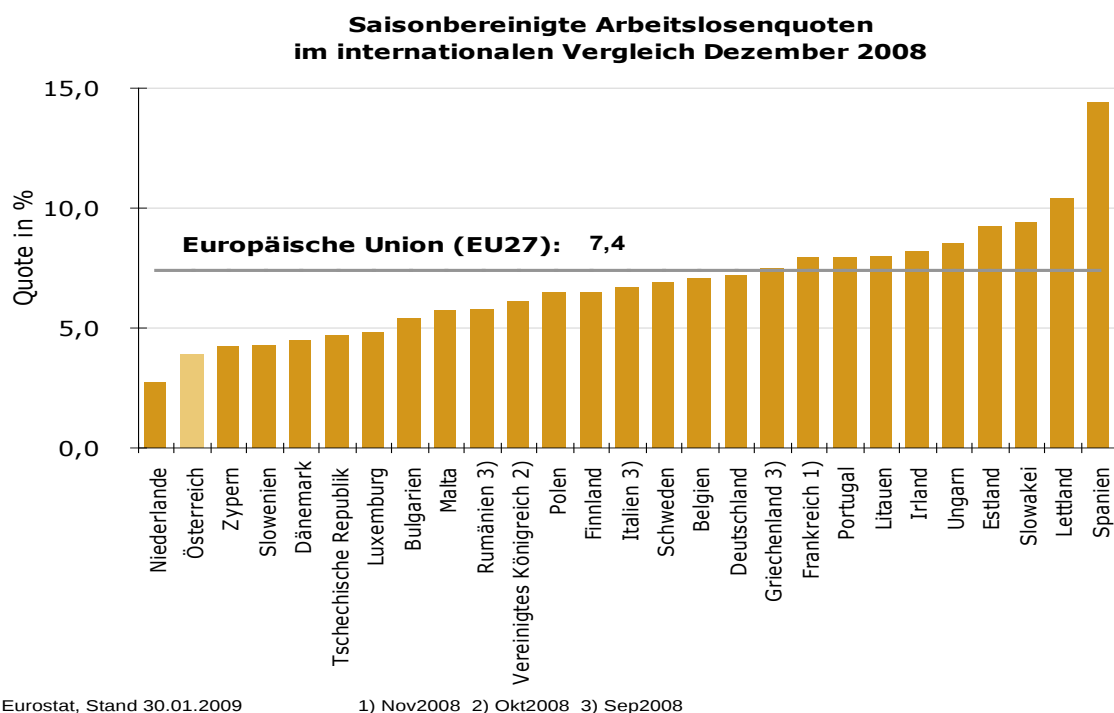


Abb. 2: Arbeitslosenquote 2008. Quelle AMS

Laut Statistik (Abb. 2) und den angegebenen erwerbstätigen Personen waren im Jahr 2008 rund 210.000 Menschen als arbeitslos gemeldet.

Im September 2009 liegt die Arbeitslosenzahl bei 234.505 vorgemerkten Arbeitslosen. Dies ergab eine prozentuelle Steigerung zum Vorjahresmonat September 2008 von 27,9% (vgl. BMASK 2009a, S. 1 und AMS 2009), d.h., es sind um 51.155 Personen mehr gegenüber dem Vorjahr arbeitslos gemeldet. Ein möglicher Grund für den Anstieg der Arbeitslosenzahlen könnte die Wirtschaftskrise

sein, die sich im Herbst 2008 abzeichnete (vgl. BMASK 2009a, S. 1). „Bereits im Vorjahr geriet die konjunkturelle Dynamik ins Stocken, als die von den Finanzmarkturbulenzen ausgehenden Impulse zunehmend die Realwirtschaft beeinträchtigten“ (Altenberger/Städtner/Wagner-Pinter 2008, S. 1).

Aus den vorher dargelegten Zahlen wird ersichtlich, dass Beschäftigungszahlen zurückgehen und Arbeitslosenzahlen steigen. Diese Auswirkungen haben auf junge Frauen und Männer mit geringerer Qualifikation verheerende Folgen. Ein Überschuss an qualifizierten Arbeitskräften verdrängt weniger qualifizierte Arbeitskräfte in die Arbeitslosigkeit. Auf Grund der Tatsache, dass sie über keine Ausbildung bzw. nur über eine geringe Qualifikation verfügen, bleiben sie daher eine gefährdete Gruppe auf dem Arbeitsmarkt.

3.3.2 Arbeitsmarktsituation von jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung)

Die Arbeitschancen von jungen Frauen und Männern haben sich seit 2008 sichtlich verschlechtert. 2008 lag die Arbeitslosenrate bei 47.600 Jugendlichen (vgl. Statistik Austria 2009, S. 13) „Im Berichtszeitraum 2009 gab es 6.600 mehr Jugendliche (15 bis 24 Jahre) ohne Arbeit als 2008 (54.200, 2008: 47.600)“ (Statistik Austria 2009, S. 13). Die Gruppe der Jugendlichen ist besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen. „Ein Rückgang der Arbeitslosigkeit war 2008 bei den Jugendlichen noch bis August zu beobachten, ab September 2008 – bedingt durch die einsetzende Krise (...) – war ein Anstieg in beiden Altersgruppen (<19-Jährige, 20- bis 24-Jährige) zu beobachten“ (BMASK 2009b, S. 32). Österreich liegt laut nachfolgender Abbildung 2 (Quelle: AMS), an zweiter Stelle und hat somit eine sehr geringe Arbeitslosenquote im europäischen Vergleich.

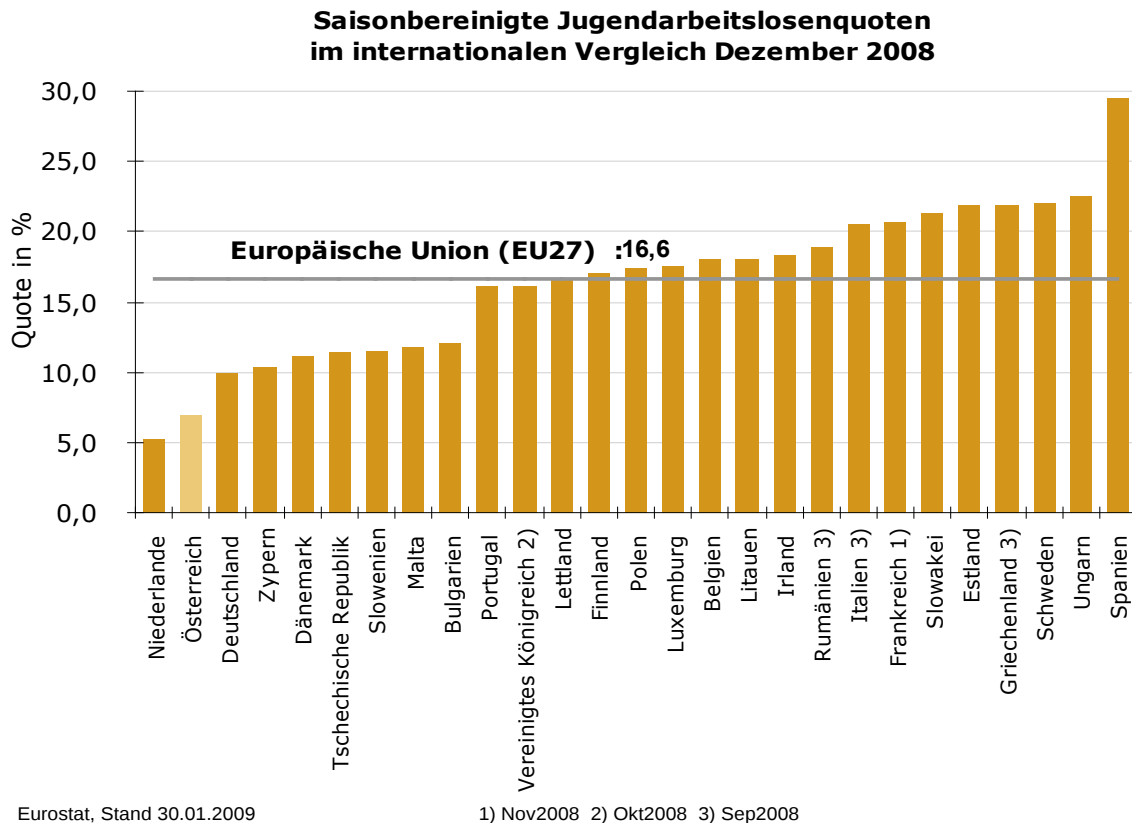


Abbildung 3: Jugendarbeitslosenquote, Quelle AMS

Dennoch beschreiben diese Zahlen und Fakten nicht die tatsächliche Arbeitsmarktsituation von jungen Frauen und Männern. Betrachtet man Beschäftigungsverhältnisse näher, wird ersichtlich, dass junge Frauen und Männer sich oft in prekären Arbeitsverhältnissen finden, die Dauer eines Arbeitsverhältnisses befristet ist oder sie nach ihrer Lehrausbildung keinen Job erhalten.

„Die Daten sagen nichts darüber aus, welcher Art die Beschäftigung der Jugend ist: ob es sich um gut bezahlte Jobs handelt, die eine persönliche und berufliche Weiterentwicklung sicherstellen, ob es eine duale Ausbildung ist, in der man nach der Ausbildung gute Weiterbeschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten hat, oder ob es sich um prekäre Beschäftigungsformen handelt, die weder eine längerfristige Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit garantieren noch Weiterbildungschancen eröffnen, die in der finanziellen Reichweite der Jugend liegen“ (Biffl 2009, S.1).

Bei der Recherche zu Daten und Fakten über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von jungen Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung ist aufgefallen, dass konkretes statistisches Datenmaterial zur Arbeitsmarktsituation über junge Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung nicht vorliegt. Es lässt vermuten bzw. ist in einigen Veröffentlichungen angeführt (Dornmayr 2006; Biffi 2006, Hollenweger/Hübner/Hasemann 2007; Egger-Subotitsch 2008), dass nicht zwischen Jugendlichen mit Behinderung und Jugendlichen ohne Behinderung unterschieden wird und somit keine genauen Zahlen vorliegen, wie viele junge Frauen und Männer mit (Lern-)Behinderung tatsächlich beschäftigungslos sind. Egger-Subotitsch (2008) schreibt: „...der Grund dafür liegt darin, dass SchulabgängerInnen seit 1994 nicht mehr dem AMS gemeldet werden, da diese Jugendlichen zum Teil in Kursen oder in Beschäftigungsprojekten oder schlichtweg zuhause untergebracht sind“ (ebd. S. 58). In diversen Veröffentlichungen (z.B. AMS Statistiken) ist von Jugendlichen mit geringem Qualifikationsprofil oder von Jugendlichen mit Vermittlungsschwierigkeiten die Rede. Unter diese Gruppe könnten auch junge Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung subsumiert werden bzw. fallen in diese Gruppe hinein, denn auf Grund ihrer Behinderung konnten sie keine adäquate Ausbildung erlangen. Hatten Jugendliche in der Schule mit einer Lernbehinderung zu kämpfen, wird dies nicht mehr eindeutig bei der Suche nach einem Lehr- bzw. Arbeitsplatz ausgewiesen. „Jugendliche, die auf der obligatorischen Schulstufe sonderpädagogisch gefördert wurden, gehen keineswegs automatisch oder nahtlos in die auf weiterführenden Bildungsstufen und im Erwerbsleben angewandten Behinderungsstatusgruppen über“ (Felkendorff/Hasemann 2007, S. 8f). Dennoch bedeutet es für sie, dass sie in der Schule schlechte Leistungen erbracht haben und auf Grund dieser Aspekte bei der Arbeitsplatzsuche hinter Jugendlichen mit besseren schulischen Leistungen gereiht werden. In weiterer Folge werden sie als Jugendliche mit geringer Qualifikation bezeichnet. Jugendliche, denen eine Lernbehinderung im Laufe ihrer Schulzeit zugeschrieben wurde, werden nicht als Jugendliche mit Behinderung im Erwerbsleben angesehen. Dies bringt zwar den positiven Aspekt, dass Jugendliche nicht als „behindert“ bezeichnet werden bzw. in zwei Gruppen geteilt werden, in Jugendliche mit Behinderung und Jugendliche ohne Behinderung. Dennoch konnten sie keine adäquate Ausbildung absolvieren und sind somit der erhöhten Gefahr der Arbeitslosigkeit ausgeliefert. Um Jugendlichen mit (Lern-)Behinderung die notwendige individuelle Unterstützung bzw. wirkungsvolle Maßnahmen anbieten zu

können, sollten genauere Daten über diese Zielgruppe vorliegen. Es müssten ihre Probleme und Benachteiligungen erkannt und statistisch ausgewertet werden.

Die Abbildung 3 auf der nächsten Seite beinhaltet die aktuellen Arbeitslosenzahlen von jungen Frauen und Männern mit und ohne gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. Diese wurde für die vorliegende Arbeit vom Arbeitsmarktservice Österreich erstellt und übersandt.

Auf Grund dieser in der Literatur beschriebenen Situation der beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung wurde beim AMS Wien recherchiert. Laut telefonischer Auskunft ist die Zielgruppe von jungen Frauen und Männern mit Lernbehinderung gegenüber der Gruppe von jungen Frauen und Männern mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen statistisch nicht eigens erfasst. In einem Gespräch mit dem jeweiligen Betreuer wird die Arbeitssituation von jungen Frauen und Männern mit Lernbehinderung abgeklärt und die für sie passenden Maßnahmen ergriffen.

Bestand		Frauen			
		akt. Monat	akt. Monat Vorjahr	Veränderung absolut	Veränderung in %
		2009/Okt.	2008/Okt.		
Jugendliche < 25 Jahre	mit gesundheitl. Verm.einschränkung	1.024	925	99	10.7%
	ohne gesundheitl. Verm.einschränkung	18.139	16.445	1.694	10.3%
	Behinderung	19.163	17.370	1.793	10.3%
Gesamt	mit gesundheitl. Verm.einschränkung	12.975	11.582	1.393	12.0%
	ohne gesundheitl. Verm.einschränkung	100.012	87.414	12.598	14.4%
	Behinderung	112.987	98.996	13.991	14.1%

Bestand		Männer			
		akt. Monat	akt. Monat Vorjahr	Veränderung absolut	Veränderung in %
		2009/Okt.	2008/Okt.		
Jugendliche < 25 Jahre	mit gesundheitl. Verm.einschränkung	1.532	1.292	240	18.6%
	ohne gesundheitl. Verm.einschränkung	20.557	16.596	3.961	23.9%
	Behinderung	22.089	17.888	4.201	23.5%
Gesamt	mit gesundheitl. Verm.einschränkung	21.585	18.288	3.297	18.0%
	ohne gesundheitl. Verm.einschränkung	110.951	85.491	25.460	29.8%
	Behinderung	132.536	103.779	28.757	27.7%

Bestand		Geschlecht			
		akt. Monat	akt. Monat Vorjahr	Veränderung absolut	Veränderung in %
		2009/Okt.	2008/Okt.		
Jugendliche < 25 Jahre	mit gesundheitl. Verm.einschränkung	2.556	2.217	339	15.3%
	ohne gesundheitl. Verm.einschränkung	38.696	33.041	5.655	17.1%
	Behinderung	41.252	35.258	5.994	17.0%
Gesamt	mit gesundheitl. Verm.einschränkung	34.560	29.870	4.690	15.7%
	ohne gesundheitl. Verm.einschränkung	210.963	172.905	38.058	22.0%
	Behinderung	245.523	202.775	42.748	21.1%

Abb. 4: Sonderaufstellung Arbeitsmarkt Oktober 2009/Oktober 2008 (Quelle AMS)

Nach derzeitigem Stand (Oktober 2009) sind beim AMS 1.024 Jugendliche bis 25 Jahre mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen arbeitslos gemeldet. Gegenüber dem Vorjahresmonat (Oktober 2008) sind das um 99 Personen mehr. Es konnte somit ein leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen verzeichnet werden. Das AMS

„orientiert sich nicht vorrangig an gesetzlich festgestellten Behinderungen gemäß Behinderteneinstellungsgesetz (begünstigte Behinderte), Landesbehindertengesetzen oder Opfernfürsorgegesetze, sondern berücksichtigt auch physische, psychische oder geistige Einschränkungen, sofern diese durch ärztliche Gutachten belegt oder sonst glaubhaft gemacht wurden und sich daraus maßgebliche Schwierigkeiten bei der Vermittlung oder nur eingeschränkte Berufsmöglichkeiten für die davon betroffenen Menschen ergeben...“ (BMSK 2008, S. 164).

Junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung werden nicht extra erfasst, sofern sich Vermittlungsschwierigkeiten ergeben, werden sie zu der oben genannten Zielgruppe dazu gezählt.

3.3.3. Auswirkungen der dargestellten Arbeitsmarktsituation für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-)Behinderung

Wie im vorigen Kapitel ausgeführt, gehen die beim AMS als offen gemeldete Stellen zurück und die Arbeitslosenzahlen steigen. Dies bedeutet für junge Frauen und Männer mit Behinderung, dass sie vermehrt von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Als möglicher Grund wurde im vorigen Kapitel die Wirtschaftskrise angegeben. Auf Grund der sich veränderten Wirtschaftslage sehen sich Unternehmer „gezwungen“ finanzielle Einsparungen zu treffen (vgl. Altenberger/Städtner/Wagner-Pinter 2009, S. 1). Die „Bereitschaft“ von Unternehmen junge Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung einzustellen, geht zurück. Für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung bedeutet kein Arbeitsplatz auch kein Einkommen. Mit erheblich weniger finanziellen Mittel müssen sie ihren täglichen Tagesbedarf abdecken. Junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung sind auf Eltern angewiesen.

Können diese keine Unterstützung bieten treten Zahlungsschwierigkeiten auf, eigene Wünsche müssen hintangestellt werden.

Des Weiteren beeinflussen die Entwicklungen neuer Techniken und der permanente Einsatz von Computern und Maschinen die Chancen von jungen Frauen und Männern mit (Lern-) Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Auf Grund des Einsatzes technischen Möglichkeiten und des Wegfallens sogenannter Nischenarbeitsplätze erhöht sich die Arbeitslosigkeit und die berufliche Teilhabe gestaltet sich schwieriger. Nach der Pflichtschulzeit bzw. vor Beendigung dieser, müssen sich junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung einen Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz zu suchen und haben oft Schwierigkeiten damit. Jugendliche die einen besseren Schulabschluss aufweisen, finden leichter einen Arbeitsplatz (vgl. Salfinger/Klicpera 2001, S. 1f). Der Druck unter Jugendlichen mit (Lern-) Behinderung einen Arbeitsplatz zu finden, ist sehr groß und ein Scheitern im Wettbewerbskampf ist die Folge. Sie finden sich in Berufsvorbereitungskursen wieder, denn sie werden von Jugendlichen mit besseren schulischen Leistungen vom regulären „Ausbildungsmarkt“ verdrängt. Im September 2009 waren 7.407 lehrstellensuchende Jugendliche beim AMS gemeldet, demgegenüber standen 4.234 offene Lehrstellen (AMS September 2009, S. 1). Jugendliche (mit Behinderung), welche sich im Zeitraum einer statistischen Erhebung im „Auffangnetz“ von Kursmaßnahmen befanden, werden in der statistischen Erfassung nicht berücksichtigt, somit ergibt sich ein gewisser Graubereich in vorhandenen Statistiken, weil nicht tatsächlich alle Jugendliche mit einbezogen werden. Die Problemlage, die sich hierbei stellt, ist, dass ein „Ausschluss“ aus der beruflichen Teilhabe, der gleichfalls einen „Ausschluss“ aus der gesellschaftlichen Teilhabe nach sich zieht.

Bieker (2005) sieht in diesem Zusammenhang die längerfristige Arbeitslosigkeit verbunden mit folgenden Risiken: „Benachteiligungen im täglichen Leben, finanzielle Einschränkungen, Dequalifizierung und Reduzierung des Aktivitätsniveaus, Entwicklung psychischer und somatischer Belastungssymptome, sozialer Rückzug und familiäre Belastungen und soziale Gefährdung“ (ebd. S 17f). Mit Dequalifizierung meint Bieker, dass fachliche Qualifikation, Routinen und Erfahrungen, Schlüsselqualifikationen (Kooperationsbereitschaft, Flexibilität, Ausdauer, Lernbereitschaft, Stressfaktoren zu verkümmern drohen (vgl. ebd., S. 17). Auch Doose (2007) nennt zusätzlich zwei weitere Risiken, welche mit einer langen Zeit der

Arbeitslosigkeit verbunden sein können – Schuldenprobleme und gesundheitliche Probleme (ebd., S. 68). Schuldenprobleme treten dann auf, wenn längere Zeit kein Einkommen erzielt wird, Sparbücher aufgelöst wurden und Mieten nicht mehr bezahlt werden können. Die Motivation einen Arbeitsplatz zu suchen bzw. Bewerbungen zu schreiben, kann auf Grund schlechter Erfahrungen und ständigen Absagen sinken. Es stellt sich nun die Frage, welche Möglichkeiten sich für Jugendliche mit Behinderung bieten, die keinen regulären Ausbildungsplatz bzw. einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt erlangen können. Dieser Frage soll sich das nachfolgende Kapitel widmen.

3.4 Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung in Österreich

Der österreichische Arbeitsmarkt bietet eine Vielzahl von Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung, die keine Lehrstelle am allgemeinen Arbeitsmarkt finden. Zu erwähnen seien hier verschiedene Kurs- bzw. Berufsvorbereitungsmaßnahmen, welche Jugendliche (mit Behinderung) auf Projektdauer, meist ein Jahr, besuchen. Diese unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Ziele in Aus- bzw. Weiterbildung. Damit jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung die notwendige Unterstützung und berufliche Teilhabe zugesichert werden kann, wurden finanzielle Anreize im Bereich Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen.

„Zu diesem Zweck wurden unter anderem das Angebot an staatlich finanzierten Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung stark erweitert, das bereits bestehende Sonderprogramm für die Ausbildung von Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren zunächst zwei Jahre verlängert, eine Offensive für die Vermittlung in eine Ausbildung für Pflege- und Betreuungsberufe gestartet und verschiedene finanzielle Entlastungen und Zuschüsse an ausbildende Betriebe gewährt“ (Fasching/Felkendorff 2005, S. 70).

Die Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung trägt wesentlich zur beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-)

Behinderung bei. Diese wurde im Herbst 2001 beschlossen. Ein neuer Schwerpunkt im Bereich Unterstützung von Jugendlichen konnte gebildet werden. „Ziel ist die Eingliederung und Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt sowie die Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze“ (BMSK 2008, S. 60). Diese Unterstützungen sollen es jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung erleichtern, einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zu erlangen. Nachfolgende Maßnahmen wurden geschaffen: Jugendarbeitsassistenten, Persönliche Assistenten am Arbeitsplatz, Clearing, Berufsausbildungsassistenten und Integrative Berufsausbildung (vgl. ebd. S. 58ff). Eine nähere Darstellung der Arbeitsassistenten, Jugendarbeitsassistenten, der Unterstützten Beschäftigung und der Berufsvorbereitungsmaßnahmen soll im Kapitel 5 erfolgen.

Junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung haben in Österreich die Möglichkeit eine reguläre Lehrausbildung (duales System) zu absolvieren, die integrative Berufsausbildung (verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung) aufzugreifen oder einer Beschäftigung in Integrativen Betrieben nachzugehen. Eine berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt sollte dennoch angestrebt werden.

3.4.1 Das duale System – Beschäftigung innerhalb des ersten Arbeitsmarktes

Das duale Ausbildungssystem ist eine Lehre in einem Betrieb, welcher befähigt ist Lehrlinge auszubilden – dies am ersten Arbeitsmarkt. Das duale Ausbildungssystem verbindet die praktische Ausbildung in einem Betrieb mit der theoretischen Wissensaneignung in der Berufsschule.

„Während die Ausbildung im Betrieb der Vermittlung berufsspezifischer Fertigkeiten und berufsspezifischer Kenntnisse gewidmet ist, konzentriert sich die Berufsschule auf die Vermittlung fachtheoretischen Wissens und die Erweiterung der Allgemeinbildung“ (Heckl/Dorr/Dörflinger/Klimmer 2006, S.19).

Diese Form der Lehrausbildung kann jeder Jugendliche nach Beendigung der neunjährigen Schulpflicht absolvieren. Die Dauer der Lehrausbildung ist abhängig vom gewählten Lehrberuf – in der Regel beträgt sie drei Jahre. Da es für

Jugendliche mit einer (Lern-) Behinderung besonders schwierig ist einen Lehrplatz zu finden, auf Grund geringer schulischer Qualifikation, und sie deshalb, wie schon erwähnt, einem Verdrängungswettbewerb ausgesetzt sind, wurden Maßnahmen getroffen, um ihnen eine Lehrausbildung zu ermöglichen. Diese Aufgabe kommt der integrativen Berufsausbildung zu.

3.4.2 Integrative Berufsausbildung

Mit der Integrativen Berufsausbildung ist es gelungen, jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung die Möglichkeit zu bieten, einen Beruf zu erlernen. Junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung, welche Schwierigkeiten haben eine reguläre Lehrausbildung zu beginnen, können diese Form der Ausbildung absolvieren. „Die integrative Berufsausbildung sieht entweder eine Verlängerung der gesetzlichen Lehrzeitdauer um ein Jahr (in Ausnahmefällen zwei Jahre) oder eine Teilqualifizierung durch Einschränkung auf Teile des Berufsbildes eines Lehrberufes vor. (Heckl/Dorr/Dörflinger/Klimmer 2006, S. 1). Die verlängerte Lehrzeit richtet ihr Hauptaugenmerk auf junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung, welche mit den Leistungsanforderungen einer regulären Lehre überfordert wären oder nicht in ein solches Lehrverhältnis vermittelt werden können. Somit wird ihnen die Chance zur Absolvierung eines Lehrberufes gegeben.

„Zielgruppe für diese Art der Ausbildung sind Jugendliche, die das Arbeitsmarktservice nicht in ein reguläres Lehrverhältnis vermitteln konnte und die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf (SPF) hatten, keinen oder einen negativen Hauptschulabschluss haben, Personen mit Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes oder Personen mit sonstigen in ihrer Person liegenden Beeinträchtigungen (Heckl/Dorr/Dörflinger/Klimmer 2006, S. 1)

Die Absolvierung dieser Lehrausbildung erfolgt in Betrieben der freien Wirtschaft oder in eigenen Integrativen Betrieben. Die Lehrausbildung am ersten Arbeitsmarkt wird angestrebt und erst dann, wenn kein Lehrplatz gefunden wird, werden

Jugendliche mit einer (Lern-) Behinderung an Integrative Betriebe vermittelt.¹ Anzumerken sei hier noch, dass mehr als ein Drittel der integrativen Lehrlinge Lernschwächen aufweisen (vgl. Heckl/Dorr/Dörflinger/Klimmer 2006, S. 57).

3.4.3 Integrative Betriebe (vormals: Geschützte Werkstätte)

Vermehrt wird die Beschäftigung von jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung in Integrativen Betrieben aufgenommen. Dies um der schwierigen Situation am Arbeitsmarkt zu entkommen und einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können.

„Um jenen Personen, die (noch) nicht oder noch nicht wieder auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden können, dennoch eine Möglichkeit beruflicher Teilhabe zu geben, wurde mit den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) ein Ersatzarbeitsmarkt geschaffen“ (Schüller 2005, S. 105).

Diese Integrativen Betriebe werden als sogenannter zweiter Arbeitsmarkt bezeichnet. Diese Beschäftigung sollte als Übergangssituation angesehen werden. „Die in integrativen Betrieben beschäftigten Menschen werden zumindest kollektivvertraglich entlohnt, sind in vollem Umfang sozialversichert und haben betriebliche Mitspracherechte wie andere ArbeitnehmerInnen auch“ (BMSK 2008, S. 188). Dennoch gelingt es jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung oft nicht aus den Integrativen Betrieben in den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln. „Die Transferquote in den ersten Arbeitsmarkt liegt bei jährlich nur etwa vier Prozent der Beschäftigten“ (Fasching/Felkendorff 2005, S. 88) Gründe dafür sind eben die schlechte Arbeitsmarktsituation, die Verdrängung gering qualifizierter Arbeitskräfte, der bestehende Wettbewerbskampf um Arbeitsplätze am allgemeinen Arbeitsplatz, etc..

¹ eine detaillierte Ausführung zur Integrativen Berufsausbildung findet sich in der Publikation des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (2006): „Die Integrative Berufsausbildung. Evaluierung von § 8b des Berufsausbildungsgesetzes.

Ein weiterer Grund den Fasching und Felkendorff (2005) anmerken ist, dass Integrative Betriebe geschulte MitarbeiterInnen verlieren, wenn diese in den ersten Arbeitsmarkt wechseln (vgl. ebd. S. 88).

3.5 Barrieren bei der beruflichen Teilhabe bzw. in der Ausbildung von jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung

Barrieren beeinflussen die berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung.

„Barrieren sind (vorhandene oder fehlende) Faktoren in der Umwelt einer Person, welche die Funktionsfähigkeit einschränken und Behinderung schaffen. Diese umfassen insbesondere Aspekte wie Unzulänglichkeit der materiellen Umwelt, mangelnde Verfügbarkeit relevanter Hilfstechnologie, negative Einstellungen der Menschen zu Behinderung, sowie Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze, die entweder fehlen oder die verhindern, dass alle Menschen mit Gesundheitsproblemen in alle Lebensbereiche einbezogen werden“ (ICF 2005, S. 123).

Für Menschen mit Behinderung bedeutet dies, dass sie ohne Einschränkung nicht am gesellschaftlichen und beruflichen Leben teilhaben können. Im gesellschaftlichen Bereich haben sich Veränderungen sichtbar vollzogen – Tonsignale bei Verkehrsampeln ermöglichen es sehbeeinträchtigten Personen das „gefahrlose“ Überqueren einer Straße, auch Niederflurstraßenbahnen werden vermehrt eingesetzt, damit die Mobilitätsbarrieren vermindert werden.

Neben diesen Alltagsproblemen, mit denen junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung zu kämpfen haben, ergeben sich, sofern sie den Wunsch nach beruflicher Teilhabe anstreben, auch im beruflichen Sektor Barrieren. Eine Kenntnis dieser Barrieren kann eine gezielte Unterstützung fördern. Die Frage, ob junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden können, lässt sich mit einem klaren Ja beantworten, wenn ihnen eine individuelle Unterstützung geboten wird (vgl. Gerdes 2007).

Barrieren, die bereits in der Literatur ausgewiesen werden, sind vor allem die Behinderung einer Person selbst (Vorurteile, Einstellungen, Meinungen), geringe Qualifikation bzw. niedriger Bildungsabschluss, familiäres und soziales Umfeld, Berufswahl junger Frauen und Männer mit (Lern-)Behinderung, Geschlecht, etc. (vgl. Montada 1997; Fasching 2004 und 2005; Cloerkes 2007).

Des Weiteren finden sich Jugendliche mit Behinderung mit den Angeboten, welche ihnen bei ihrer Arbeitsplatzsuche geboten werden, nicht zu Recht. Sie haben oft wenig Information darüber, welche Leistungen sie in Anspruch nehmen können und sind mit verschiedensten Institutionen konfrontiert, die ihnen Unterstützung anbieten wollen und können. „Die Jugendlichen werden von der einen zur anderen Organisation geschickt, müssen sehr spezifische Merkmale aufweisen, um in den einen oder anderen Fördertopf zu passen, und zunehmend Leistungsfeststellungen absolvieren“ (Egger-Subotitsch 2008, S. 62).

Daher ist es wichtig, Stärken von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung aufzudecken, Barrieren zu minimieren und Unterstützung dort anzubieten, wo sie gebraucht wird. Dadurch erhöhen sich die Chancen junger Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung einen Arbeitsplatz zu finden und können im Wettbewerbsstreit gegen Jugendliche ohne Behinderung zu bestehen.

3.5.1 Geringe Qualifikation

Viele Jugendliche mit (Lern-)Behinderung erwerben auf Grund ihrer Behinderung keine adäquate Ausbildung und weisen nur eine geringe Qualifikation auf. Ihre schulische „Erfolgslaufbahn“ endet meist mit dem Abschluss der Allgemeinen Sonderschule. Auf Grund dieser Problembereiche sind sie eine gefährdete Gruppe auf dem Arbeitsmarkt, da das Bildungsniveau in Zusammenhang mit den Arbeitschancen von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung steht (vgl. Fasching 2004, S. [4f]; Dornmayr/Lachmayr/Rothmüller 2008, S. 30f). Wie im Kapitel 4 noch aufgezeigt wird, spielt hier der inklusive Ansatz in der Berufsausbildung eine wesentliche Rolle für das Erlangen eines positiven Schulabschlusses und damit ist die Möglichkeit einer adäquaten Berufsausbildung verbunden.

3.5.2 Soziale Reaktionen bzw. Einstellungen und Vorurteile

Unter sozialen Reaktionen werden Verhaltensweisen verstanden, welche Menschen mit einer (Lern-) Behinderung entgegengebracht werden. Diese Verhaltensweisen können positiv oder negativ besetzt sein. Cloerkes (2007) beschreibt die soziale Reaktion als Gesamtheit der Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber Menschen mit Behinderung (vgl. Cloerkes 2007, S. 111).

„Die Bedeutung der Behinderung für die soziale Eingliederung eines Menschen ergibt sich daraus, dass ein Mensch mit einer Behinderung in den Augen seiner Umwelt in der Regel nicht einfach eine Person ist, die neben vielen anderen Merkmalen und Eigenschaften eine Behinderung aufweist“ (Tröster 1996, S. 188). Soziale Einstellungen und Reaktionen gegenüber Menschen mit einer (Lern-) Behinderung werden von der Gesellschaft vorgegeben und werden meist von drei wesentlichen Aspekten beeinflusst:

– *der Art der Behinderung, vom Zeitpunkt des Eintretens der Behinderung und von der Situation in der Gruppe.* (vgl. Cloerkes/Neubert 1996, S. 596).

Für die berufliche Teilhabe sind die Art der Behinderung und der Zeitpunkt des Eintretens der Behinderung ausschlaggebend:

Zur *Art der Behinderung* lässt sich folgendes anmerken: Die soziale Reaktion von Menschen ohne Behinderung gegenüber Menschen mit Behinderung hängt davon ab, welche Behinderung vorliegt und ob die Behinderung als solche erkannt wird (vgl. Cloerkes/Neubert 1996, S. 596). Menschen mit Hör- oder Sehbeeinträchtigungen werden im Gegensatz zu Menschen mit körperlicher Behinderung weniger mit negativen sozialen Reaktionen konfrontiert. Für die berufliche Teilhabe würde es bedeuten, dass eine Lernbehinderung, welche nicht sichtbar ist, zu keinen Problemen bei der Jobsuche führt – dem gegenüberzustellen sind die Ausführungen in Kapitel 4.1.2.

Der Zeitpunkt des Eintretens der Behinderung spielt eine wesentliche Rolle. Menschen, die bereits beruflich eingegliedert sind und eine Behinderung im Laufe des Lebens erwerben, haben weniger mit sozialen Reaktionen bzw. Einstellungen zu kämpfen. Die Behinderung kann beruflich dann eine Einschränkung darstellen, wenn

ein Job ausgeübt wird, der eine Tätigkeit verlangt, die auf Grund der Behinderung nicht mehr ausführbar ist.

3.5.3 Berufswahl und Geschlecht

Die Berufswahl von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung orientiert sich noch immer an den traditionell vermittelten Bildern. Frauen ergreifen häufiger einen typischen Frauenberuf (Sekretärin, Friseurin, Verkäuferin, etc.). Männer suchen vorwiegend im Handwerksbereich Arbeit. „Wesentliche Faktoren sind zum einen die Beschaffenheit und Tradition des Arbeitsmarktes und zum anderen die gesellschaftlichen Vorstellungen über Lebensentwürfe“ (BMASK 2009, S. 39). In der Gesellschaft ist es bis jetzt noch unüblich, dass Frauen typische Männerberufe (Handwerker, Elektriker, etc.) erlernen. Daher wählen wenige junge Frauen einen Ausbildungsberuf im handwerklichen Bereich und bei Berufsberatungen werden Frauen hinsichtlich typischer Frauenberufe beraten (vgl. Fasching 2005, S. 32, Fasching 2008, S. [3]). Diese Tendenzen lassen sich auch bei jungen Frauen mit einer (Lern-) Behinderung sehen. Des Weiteren sind junge Frauen mit einer (Lern-) Behinderung einer doppelten Diskriminierung bei der Arbeitsplatzsuche ausgesetzt. Laut dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz setzt im Bereich traditioneller Frauenberufe eine Trendwende ein. „Die Tatsache, dass Mädchen und junge Frauen auf dem Arbeitsmarkt stark benachteiligt sind, war für einige Beratungseinrichtungen ausschlaggebend, sich auf die Berufsorientierung von Mädchen in nicht-traditionellen Arbeitsbereichen zu spezialisieren“ (BMASK 2009b, S. 41). Eine erste Analyse wird sich daher wahrscheinlich erst in den nächsten Jahren erstellen lassen, ob junge Frauen mit einer (Lern-) Behinderung das Angebot nutzen und auch technische Berufe ergreifen.

3.5.4 Familiäre Situation

Die Familie ist für die berufliche Bildung von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung von zentraler Bedeutung. Die Unterstützung der Familie im

Prozess der Arbeitsplatzsuche beeinflusst die beruflichen Teilhabechancen von Jugendlichen mit einer (Lern-) Behinderung positiv (vgl. Leichsenring/Strümpel 2001, S. [6]). Der Bildungsstand und die finanzielle Situation innerhalb der Familie sind ebenfalls Kernaspekte der beruflichen Teilhabe (vgl. Dornmayr/Lachmayr/Rothmüller 2008, S. 31).

„Wo ungünstige emotionale Entwicklungsbedingungen vorherrschen, und wo die materielle Situation (Geldsorgen, unzureichende Wohnverhältnisse) und der berufliche Status in besonderem Maße unsicher sind, wird den Jugendlichen weder von ihrer Motivation noch von ihrer konkreten Lebensorientierung her Unterstützung gegeben, um eine erfolgreiche berufliche Integration zu ermöglichen (Fasching 2008, S. [2]).

Gerade finanzielle Sorgen innerhalb der Familie bestärken die Annahme eines prekären Arbeitsverhältnisses. Wichtig dabei ist Geld zu verdienen, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Durch diese instabilen Familienverhältnisse wird die Notwendigkeit einer adäquaten Ausbildung nicht gesehen und weitergegeben.

3.5.5 Arbeitsmarktlage

Dass die Arbeitsmarktlage ein wesentlicher Ausgangspunkt für die berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung ist, wurde vorhin schon näher beschrieben. Auf Grund dieser Veränderungen am Arbeitsmarkt (zu wenige Lehrstellen, Wegfallen der sogenannten Nischenarbeitsplätze, etc.) verändert sich auch die berufliche Situation von jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung (vgl. Biffel 2006, S. 6). Zu erwähnen sei hier noch, dass junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung wesentlich schwieriger einen Arbeitsplatz finden, wenn sie in Regionen wohnen, in denen es kaum Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten gibt. „Ihnen wird eine Ausbildung weit weg von der Familie oft nicht ermöglicht, da der Ablösungsprozess von der Familie vielfach noch nicht abgeschlossen ist oder sie noch die dafür notwendige Selbstständigkeit erlangt haben“ (Fasching 2004, S. [9]). Dies führt dazu, dass junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung lange Zeit arbeitslos sind, weil der Arbeitsmarkt im

ländlichen Raum keine berufliche Teilhabe ermöglicht. Ländliche Regionen haben zudem fast keine öffentlichen Verkehrsanbindungen was bedeutet, dass junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung Schwierigkeiten bei der Erreichung ihres Arbeitsplatzes haben, sofern sie keinen Führerschein besitzen. Ein selbstbestimmtes Leben ist in diesem Zusammenhang nicht gegeben, da sie nicht selbstständig zum Arbeitsplatz kommen können.

3.6. Barrieren aus Sicht der Unternehmen

Unternehmen haben oft große Bedenken mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Sie wissen sehr wenig über die Rechtslage bei Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und sind der Meinung: Menschen mit Behinderung können nicht gekündigt werden. „Zu den Entscheidungsbedenken gegenüber Behinderten tragen allerdings auch Schutzgesetze und –bestimmungen (Kündigungsschutz, Zusatzurlaub, Befreiung von Mehrarbeit) bei, die sich im Ganzen kostensteigernd auswirken“ (Montada 1997, S. 8). Betriebe sind häufig nicht über den wirklichen Kündigungsschutz informiert und vermuten entgegen der Rechtslage, dass wenn sie eine Person mit Behinderung aufnehmen, sie diese „nie wieder los werden“. Dem ist entgegenzuhalten, dass dieser besondere Kündigungsschutz erst nach sechs Monaten Beschäftigung wirksam wird und des Weiteren eine Kündigung einer Person mit Behinderung möglich ist. Das Bundessozialamt hat über die Kündigung zu entscheiden – es besteht jedoch die Möglichkeit, dass das Dienstverhältnis beendet wird. Dennoch sollte da Aufklärungsarbeit geleistet werden, um den Irrglauben, der in Betrieben und Unternehmen besteht, entgegengewirkt werden kann.

„Die Zustimmung zu einer Kündigung wird vom Behindertenausschuss dann erteilt werden müssen, wenn:

- der Tätigkeitsbereich des behinderten Arbeitnehmers weggefallen ist, und kein Ersatzarbeitsplatz für den Arbeitnehmer vorhanden ist;
- der behinderte Arbeitnehmer unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, und nicht absehbar ist, wann mit der Wiederherstellung der

Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist, und kein Ersatzarbeitsplatz für den Arbeitnehmer vorhanden ist;

- der behinderte Arbeitnehmer seine Pflichten gröblichst verletzt, und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen“ (BMSK 2008, S. 157).

Wenn junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung, z.B. ihre Arbeitszeiten nicht einhalten oder ihre Arbeit verweigern, hat der Betrieb das Recht eine Kündigung auszusprechen. Der Grund, welcher vom Betrieb genannt wird, wird dann vom Bundessozialamt überprüft. Sollten sich die Kündigungsgründe bewahrheiten, wird das Bundessozialamt der Kündigung zustimmen.

Des Weiteren verfügen Betriebe über sehr mangelnde Information von Förderungsmöglichkeiten und über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, S. [7]).

3.7 Zusammenfassung

Die schwierige Ausgangssituation in der beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung veranlasste die Arbeitsmarktpolitik Maßnahmen und Unterstützungen zu schaffen, damit eine berufliche Teilhabe dieser Zielgruppe ermöglicht wird.

Die Beschäftigung von jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt, stellt sich aber als schwieriges Unterfangen dar. Neben dem Aspekt, dass es weit mehr Arbeitssuchende Personen gibt als zur Verfügung stehende Arbeitsplätze, haben junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung mit Barrieren (vgl. Kapitel 3.4) zu kämpfen. Des Weiteren wissen Betriebe zu wenig über die Leistungsfähigkeit von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung. „Positive Erfahrungen werden nicht generalisiert, sondern häufig befürchtet, dass die Beschäftigung eines behinderten Menschen, dessen Leistungsfähigkeit man nicht aufgrund eigener Erfahrungen einschätzen kann, ein zu großes Risiko birgt (Schüller 2005, S. 105). Deshalb sollte in diesem Bereich noch

vermehrt Aufklärungsarbeit geleistet werden, um diese Vorurteile abbauen zu können.

4 Inklusion vs. Exklusion und berufliche Teilhabe

Berufliche Teilhabe für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung ist ein wesentliches Kriterium zur gesellschaftlichen Teilhabe. „Das Arbeitsleben steht nicht nur im engen Zusammenhang mit dem Einkommen, sondern ermöglicht darüber hinaus Zugang zu sozialen Beziehungen und vermittelt einen sozialen Status“ (Wansing 2005, S. 83). Daher ist anzumerken, dass berufliche und gesellschaftliche Teilhabe in einem Wechselspiel zueinanderstehen und Exklusionsrisiken verhindert werden sollen. Ausgehend vom Normalisierungsprinzip (Nirje) über Integration hin zu Inklusion hat sich sowohl die gesellschaftliche als auch die berufliche Situation von jungen Frauen und Männern mit Behinderung sehr verändert. Eine berufliche Teilhabe für junge Frauen und Männer mit Behinderung war vor ein paar Jahren nicht möglich, da diese von der gesellschaftlichen und beruflichen Teilhabe ausgeschlossen wurden. Auf Grund veränderter Sichtweisen begann man sich mit der Problematik, dass junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung von der beruflichen Teilhabe ausgegrenzt sind, zu beschäftigen. Folglich ist es vorrangig, dass eine Inklusion in allen Lebensbereichen von Menschen mit Behinderung angestrebt wird.

Daher sollen im Folgenden zwei wesentliche Ansätze, die zur beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit Behinderung beitragen, beschrieben werden – Inklusion und als Vorläufer der Begriff Integration. Da in der gängigen Literatur (z.B. Veröffentlichungen des AMS oder Bundessozialamtes) beide Begriffe, nämlich Integration und Inklusion verwendet werden, muss hier angeführt werden, dass sich das Verständnis in dieser Arbeit auf Inklusion bezieht.

4.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Integration und Inklusion

Integration kommt aus dem lateinischen „integratio“ und heißt Herstellung zu einem Ganzen. Im Handlexikon zur geistigen Behinderung schreibt Hinz (2002): Bei Integration „...geht es primär darum, Menschen mit Beeinträchtigungen ein Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen – realisiert über den Weg separierter Bildungswege“ (S. 173). Es wird versucht Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft zu integrieren, ihnen eine Ausbildung zukommen zu lassen, dies aber in Form von

Begleithilfen, teils in eigens dafür geschaffenen Einrichtungen. Das Prinzip bei Integration besteht darin, dass versucht wird, Menschen mit Behinderung ein Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen, jedoch zu den Bedingungen, die ihnen angeboten werden (z.B. Berufsausbildung in geschützten Werkstätten). Die berufliche Teilhabe und Integration wäre somit gegeben. Eine Unterstützung ist in diesem Konzept vorgesehen, jedoch beruht diese auf Hilfestellungen, um sich im System (in den Schulen und in der Berufswelt) anpassen zu können. Durch diese für sie geschaffenen Möglichkeiten wird ihnen eine Besonderung zugeschrieben. Die Gesellschaft wird dadurch in zwei Kategorien geteilt – in Menschen ohne Behinderung und Menschen mit Behinderung, die eine besondere Unterstützung brauchen. „Definitionen von Integration zeigen, dass es sich um eine Zwei-Gruppen-Theorie handelt, wobei es gilt, durch wechselseitiges Aufeinander-Zugehen Barrieren zu durchbrechen“ (Kühn/Rüter 2008, S.13f). Bei SchülerInnen mit Lernbehinderung wäre hier die allgemeine Sonderschule und für Menschen mit Behinderung, welche einer beruflichen Tätigkeit nachgehen wollen, die geschützten Arbeitsplätze in Werkstätten zu nennen. Die nun folgenden Ausführungen zeigen, dass das Konzept der Inklusion die Ansätze von Integration erweitert und Menschen mit Behinderung eine Teilhabe an der Gesellschaft und im Bildungssystem ermöglichen soll.

Inklusion kommt aus dem Englischen (inclusion) und bedeutet Einbeziehung. Erstmals in der Literatur zu finden ist der Begriff Inklusion ca. 1990 im englischen Sprachraum. Die im Jahr 1994 veranstaltete Weltkonferenz in Salamanca (Spanien) trug wesentlich zur Verbreitung des Begriffes Inklusion bei. Im Jahre 1996 wurde die Salamanca-Erklärung von einer UNESCO-Kommission übersetzt, wobei die Begriffe „inclusion“ aus dem englischen mit Integration und „inclusive school“ mit „integrativer Schule“ übersetzt wurden (vgl. Sander 2002, S. [2]; Biewer 2009, S.125). Ziel dieser Einführung des neuen Begriffes war es, Rahmenbedingungen und Möglichkeiten zu schaffen, damit Menschen mit Behinderung aktiv an der Gesellschaft teilhaben können, ohne sich anpassen zu müssen.

Hinz (2002) beschreibt den Unterschied folgendermaßen: „Im Unterschied zur Integration, die sich als Zielkategorie (Input-Prinzip) definiert, setzt Inklusion Lebenswelten (Familie, Kindergarten, Schule, Stadtbezirke, Wohnsiedlungen, Arbeitsstätten, etc.) voraus, in denen alle Menschen, mit oder ohne

Behinderung, willkommen sind und die so ausgestattet sein sollten, dass jeder darin, mit oder ohne Unterstützung, sich zurecht finden, kommunizieren und interagieren, kurz sich wohlfühlen kann“ (S. 355).

Hinz war es auch, der sich mit dem angloamerikanischen Konzept auseinandersetzte und Begrifflichkeiten wie Inklusion, verwendet (vgl. Biewer 2009, S. 125f) – auch Biewer bearbeitete beide Begriffspaare. Röhr schreibt 2009: „Inklusion setzt, mehr als es die Integration vermochte, auf die strukturellen Veränderungen in einer Gesellschaft, die dann auch Menschen mit Behinderungen ein Leben in derselben und nicht nur am Rande ermöglichen sollen“ (ebd., S. 72). Integration zielt darauf ab, Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft bzw. den vorherrschenden Normalitätserwartungen zu integrieren. Normen und Werte sollen so übernommen werden, wie sie innerhalb der Gesellschaft bestehen. Inklusion dagegen, sieht keine Unterschiede im menschlichen Dasein, sei es ohne oder mit Behinderung. Jeder Mensch ist in der Gesellschaft willkommen und trägt mit seinen Stärken und Fähigkeiten zum Gelingen dieser bei. Für beide Begriffe gibt es theoretische Erklärungen, welche Sichtweisen ein Begriff miteinschließt, und dennoch bestehen Inklusion und Integration in der Literatur nebeneinander, obwohl Inklusion den Begriff Integration ablösen sollte. „Auch hier gilt, dass der begriffliche Wechsel nicht unbedingt Änderungen inhaltlicher Konzepte nach sich zieht. Nicht selten werden auch die neuen Begriffe über die alten, wenig geänderten Inhalte gelegt“ (Biewer 2009, S. 126). Auch Sander (2002) merkt dazu an, dass „einige Autoren und Autorinnen unter Inklusion jedoch eine verbesserte, weiterentwickelte, von Fehlformen bereinigte Integration“ verstehen (ebd. S. [4]). Markowetz (2007) führt dazu an: „Solange aber Aussonderung stattfindet und Menschen mit Behinderungen ausgesondert sind, sind soziale Integrationsbemühungen zwingend notwendig und damit auch die Verwendung des Begriffs Integration angebracht und legitim“ (ebd. S. 223). Vor allem in der „beruflichen Integration“ geht es darum, Menschen mit Behinderung einen sicheren Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt anzubieten und Rahmenbedingungen so auszurichten, dass eine berufliche Teilhabe ohne Barrieren und Problemlagen möglich ist.

Hier stellt sich die Frage, warum man sich mit Begriffen wie Integration und Inklusion auseinanderzusetzen muss? Dazu sollen im nächsten Kapitel einige Überlegungen gemacht werden.

4.2 Von der Exklusion zur Inklusion in der beruflichen Teilhabe

Inklusion ohne Exklusion zu denken geht nicht. Wenn von Inklusion die Rede ist, muss es Ausschlussmomente gegeben haben. Menschen mit Behinderung wurden von den Gesellschaftssystemen, Bildungssystemen und der beruflichen Teilhabe ausgeschlossen. Wären sie davon nicht ausgeschlossen, würde man nicht über Inklusion sprechen müssen.

„Wenn von Inklusion und Exklusion von Menschen mit Behinderung und der Herstellung von Chancengleichheit die Rede ist, dann gelangen die Lebensbereiche Bildung und Arbeit in den Blickpunkt“ (Niehaus 2006, S. 178). Inklusion beginnt natürlich nicht erst bei der beruflichen Teilhabe, sondern sollte als Weg von Geburt an gesehen werden und muss alle Lebensbereiche miteinschließen. Der Fokus dieser Arbeit liegt bei jungen Frauen und Männern mit (Lern-) Behinderung, im speziellen auf ihrer beruflichen Teilhabe und daher soll das Hauptaugenmerk darauf gerichtet werden. Der Ausschluss aus dem Bildungssystem steht am Anfang des Ausschlusses vom Erwerbsleben und hat zur Folge, dass junge Frauen und Männer mit Behinderung eben nur eine geringe Qualifikation erwerben. Diese Exklusionsrisiken müssen schon während der Schulzeit verhindert werden. „Die frühe Selektion der Lernenden während der Volksschulzeit und die differenzierte Zuteilung zu verschiedenen Schultypen erfüllen die Erwartungen vergleichbarer Startchancen in den Beruf nicht“ (Pool Maag 2009, S. 259).

Bei der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt sollte Inklusion im Vordergrund stehen. Egger-Subotitsch (2008) schreibt von einem >>visionär-inkluisiven<< Ansatz. Jugendliche mit Behinderung sollten zur Gänze in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden, Defizite sollten durch finanzielle Anreize bzw. Leistungen ausgeglichen werden (vgl. ebd. 2008, S. 59). Dieser theoretische Ansatz könnte zur gelungenen Inklusion in die Arbeitswelt beitragen. Aber genau in diesem Punkt entstehen Spannungsfelder und Exklusionsmomente. (vgl. Kapitel 3.4. Barrieren in der beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit (Lern-)Behinderung). Als

Beispiel sollen hier die sozialen Vorurteile und Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung dargestellt werden. In Unternehmen herrscht teilweise noch immer das Bild von Menschen mit Behinderung, in dem sie als leistungsschwach, teilweise sogar als „faul“ (Jugendliche mit einer Lernbehinderung) und damit verbunden als finanzieller Nachteil gesehen werden. Trotz finanzieller Anreize (z.B. Lohnkostenzuschuss) ist es in solchen Unternehmen schwierig, dieses übermittelte und festgefahrene Bild von Menschen mit Behinderung zu verändern. Auf Grund der vorhandenen Bedingungen wird die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung erschwert. Weitere Ausführungen zu Barrieren finden sich im zuvor behandelten Kapitel 3.4. dieser Arbeit. Mit Hilfe von Praktika oder Schnuppertagen könnte versucht werden dieses Bild in Unternehmen zu ändern. Wenn junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung die Möglichkeit bekommen in Betrieben zu schnuppern bzw. Praktika zu absolvieren, können sie auch ihre Stärken zeigen und ein anderes Bild als das bestehende vermitteln.

Sander (2002) beschäftigte sich mit dem Weg von der Exklusion zur Inklusion und beschreibt 5 Phasen:

1. „Exklusion: Behinderte Kinder sind von jeglichem Schulbesuch ausgeschlossen.
2. Separation oder Segregation: Behinderte Kinder besuchen eigene abgetrennte Bildungseinrichtungen.
3. Integration: Behinderte Kinder besuchen mit sonderpädagogischer Unterstützung Regelschulen.
4. Inklusion: Alle behinderten Kinder besuchen wie alle anderen Kinder mit besonderen pädagogischen Bedürfnissen Regelschulen, die die Heterogenität ihrer Schüler und Schülerinnen schätzen und im Unterricht fruchtbar machen.
5. „Vielfalt als ‚Normalfall‘ (Wilhelm & Bintinger): Inklusion ist überall Selbstverständlichkeit geworden, der Begriff kann daher in einer fernerer Zukunft vergessen werden“ (ebd. S. [4]).

Würde man diese Phasen auf die berufliche Teilhabe umlegen, so würde dies folgendes Bild ergeben: In der ersten Phase werden junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung auf Grund ihrer geringen Qualifikation von der

Erwerbstätigkeit ausgeschlossen. In der zweiten Phase versucht man eine Beschäftigung in separaten Ausbildungs- bzw. Beschäftigungseinrichtungen (z.B. Werkstätten für Menschen mit Behinderung) für die Zielgruppe zu finden bzw. zu schaffen. Eine berufliche Tätigkeit wird angestrebt, jedoch in eigens dafür geschaffenen Einrichtungen. Die dritte Phase versucht junge Frauen und Männer mit einer Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt unterzubringen, jedoch sollte sich die Zielgruppe an die Gegebenheiten des Umfeldes anpassen. Eine Unterscheidung zwischen jungen Frauen und Männern mit (Lern-) Behinderung wird getroffen. In der Phase vier werden alle Unterstützungsangebote ausgeschöpft, um eine optimale berufliche Teilhabe gewährleisten zu können. Junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung werden am allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt und müssen sich nicht den gegebenen Vorstellungen anpassen, da Rahmenbedingungen so geschaffen werden, damit eine Teilhabe ohne Barrieren möglich wird. „Als Grundvoraussetzung damit dies gelingen kann, ist erforderlich, dass die notwendigen Ressourcen für die Unterstützung für Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf auch wirklich zur Verfügung stehen und nicht immer unter dem Deckmantel einer „Inklusion“ eine Nivellierung und Kappung der Unterstützungsressourcen geschieht“ (Doose 2007, S. 16).

Wären wir bereits in Phase fünf angelangt, bräuchten wir uns keine Gedanken über die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit Behinderung (auch allgemein über Menschen mit Behinderung) machen, da die Behinderung als natürliche Gegebenheit und nicht als Nachteil angesehen werden würde. Die berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit (Lern-) Behinderung würde sich automatisch ergeben, da kein Unterschied zwischen den Menschen mit und ohne Behinderung gemacht wird. Das Bild in der Gesellschaft hätte sich somit verändert, aber Unterstützungssysteme sollten weiterhin bestehen bleiben, damit bei Problemen jederzeit reagiert werden kann. In dieser Phase befindet sich die Gesellschaft aber noch lange nicht. Sander (2002) merkt an, dass sich diese zwischen Phase 2 und Phase 3 befindet.

4.3 Überlegungen zur Integration und Inklusion in der beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung

Solange das Denken in der Gesellschaft von einer Besonderung der Menschen mit Behinderung ausgeht, müssen wesentliche Konzepte erarbeitet werden, um dieser Art von Ausschluss vorbeugen zu können. Inklusion als Konzept, das zur Teilhabe in allen Lebensbereichen von Menschen mit Behinderung führen soll, hat erst dann eine Chance, wenn Gedanken, Meinungen, etc. der Gesellschaft verändert werden und ein barrierefreies Teilhaben gegeben ist. „Diese strukturellen Voraussetzungen waren und sind oft noch nicht gegeben, da davon ausgegangen wurde, dass Menschen mit einem höheren Unterstützungsbedarf am besten in Sondereinrichtungen betreut würden“ (Doose 2007, S. 52).

Inklusion bedeutet die Teilnahme an der Gesellschaft ohne Barrieren. Daher sollte der Zugang zu allen Lebensbereichen auch Menschen mit Behinderung gewährt werden ohne „Aussonderung“ in separierende Maßnahmen. Ausgangspunkt aller Bestrebungen ist die Inklusion im Bildungsbereich. „Die allgemeine Durchsetzung der Inklusion auf der vorzeitschulischen berufsbildenden Sekundarstufe II ist daher eine der zentralen behindertenpolitischen Aufgaben im Bildungsbereich für die kommenden Jahre“ (Fasching/Felkendorff 2005, S. 72). Würden junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung nicht vom regulären schulischen Bildungsweg ausgeschlossen werden, würden sich auch die beruflichen Teilhabechancen erhöhen. Eine schulische Ausbildung bzw. Berufsausbildung vermindert hohe Arbeitslosenquoten, da jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung mehr Berufsfelder zur Verfügung stehen würden und sie nicht auf Nischenarbeitsplätze angewiesen wären.

Diese Rahmenbedingungen sind in der Gesellschaft nicht überall gegeben. SchülerInnen mit einer Lernbehinderung werden teilweise noch immer an eine Sonderschule verwiesen. Junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung üben noch oft einen Beruf in Werkstätten für Menschen mit Behinderung aus oder werden in separierende Maßnahmen untergebracht, um einen Beruf ausüben zu können. Dieser Kritik muss sich die berufliche Integration aussetzen, da Kritiker schreiben, dass sie eher separierende Maßnahmen unterstützt, als die berufliche Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt zu fördern (vgl. Wacker/Wansing/Hölscher 2003, S.

110). Doose (2007) schreibt in diesem Zusammenhang von der Veränderung der Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung. Dienstleistungen sollen die Stärken von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung in den Blick nehmen und nicht von Defiziten ausgehen (vgl. ebd. S. 61). Diese Defizite werden aber besonders bei Menschen mit Behinderung immer angeführt und Fähigkeiten oft außer Acht gelassen – aber auch junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung haben Stärken, die sie in Unternehmen einsetzen können. Mit Hilfe individueller Unterstützung kann eine berufliche Teilhabe ermöglicht werden.

„Dies bedeutet vor Ort konkret den Zugang zu den einzelnen Lebensbereichen zu erkämpfen und mitzuwirken, dass die Lebensumwelt so gestaltet wird, dass alle Menschen von ihr profitieren, und die notwendigen Unterstützungsdienste vorhanden sind“ (Doose 2007, S. 52).

Diesem Verständnis entspricht das Konzept Inklusion. Rahmenbedingungen werden so geschaffen, dass Menschen mit Behinderung ohne Barrieren an der Gesellschaft teilhaben können.

Nach diesen theoretischen Ausführungen zu Integration und Inklusion soll sich das nächste Kapitel mit den bereits bestehenden Unterstützungsangeboten auseinandersetzen. Mit Hilfe von Diensten und Unterstützungsleistungen wird der Weg von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung ins Arbeitsleben erleichtert.

5. Unterstützungsangebote für die berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung

In einer Gesellschaft in der Arbeit eine große Bedeutung hat, ist es wichtig jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung, welche bei der Arbeitsplatzsuche Probleme haben, die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen, denn auch sie haben ein Recht auf berufliche Teilhabe. Im vorigen Kapitel wurde der Inklusionsbegriff näher betrachtet. Um die Inklusion von Menschen mit Behinderung (speziell für diese Arbeit von jungen Frauen und Männern mit Behinderung) auf beruflicher und gesellschaftlicher Ebene gewährleisten zu können, muss ihnen eine individuelle Unterstützung zur Verfügung stehen, damit ihre marginalen Chancen auf einen Arbeitsplatz gefördert werden. In Österreich gibt es eine Vielzahl von Unterstützungsleistungen für junge Frauen und Männer mit Behinderung zur Erlangung bzw. Erhaltung eines Arbeitsplatzes (vgl. BMSK 2007, S. 44). Dies wurde auch rechtlich geregelt. „Sowohl das Berufsausbildungsgesetz (BAG, BGBl. Nr. 142/1969) als auch die Gewerbeordnung (BGBl. Nr. 194/1994) treffen Vorkehrungen, um eine Benachteiligung zu vermeiden und eine besondere Rücksichtnahme auf die Interessen behinderter Menschen zu gewährleisten“ (BMSK 2008, S. 149). Auch die Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung, wie vorhin schon erwähnt, entwickelte maßgebliche Unterstützungsleistungen für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung. Verschiedene Leistungen, wie z.B. rechtliche und finanzielle Unterstützung, Kursmaßnahmen für Jugendliche mit Behinderung, werden bereitgestellt, um ihnen die berufliche Teilhabe zu erleichtern. Oftmals ist es für Jugendliche mit Behinderung, nicht leicht sich in diesem „Angebotsdschungel“ zu Recht zu finden bzw. wissen sie nicht, welche finanziellen Unterstützungen sie beantragen können. Daher sind Beratungsangebote speziell für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung im Bereich Berufsorientierung und Arbeit von besonderer Bedeutung – diese Funktionen übernehmen bis jetzt unter anderem die Arbeitsassistenzen, aber auch das AMS. Darüber hinaus ist es sinnvoll, sich mit dem individuellen Unterstützungsbedarf von jungen Frauen und Männer mit Behinderung auseinanderzusetzen, um diese bereits bestehenden Angebote ausbauen zu können. Da sich diese Arbeit mit dem individuellen Unterstützungsbedarf von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung beschäftigt, sollen bereits

bestehende Unterstützungsleistungen bzw. -angebote aufgegriffen werden, um im empirischen Teil daran ansetzen zu können.

5.1 Unterstützung

Der Begriff Unterstützung lässt sich mit folgenden Wörtern beschreiben – helfen und fördern (vgl. Theunissen 2007, S. 354). Bisherige Unterstützungssysteme waren so aufgebaut, dass junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung in „separierenden Maßnahmen“ untergebracht wurden und ihnen die Entscheidungen „abgenommen“ wurden, welche Ausbildungen sie absolvieren können. „Der Lebensweg von Menschen mit Behinderungserfahrung führte sie bislang oft relativ schnell in den Bereich der rundum organisierten Unterstützungsangebote, das heißt, in eine psychiatrische Anstalt oder in Einrichtungen der Behindertenhilfe“ (Wacker/Wansing/Hölscher 2003, S. 111). Es sollte von einer Unterstützung ausgegangen werden, die nicht Betreuung und Fürsorge in den Mittelpunkt stellt, sondern Selbstbestimmung. Jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung sollte die Möglichkeit gegeben werden selber zu entscheiden, welche Ausbildung sie absolvieren möchten und welche Hilfen sie dafür in Anspruch nehmen wollen. Die Individualität der jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung und der individuelle Unterstützungsbedarf sollten hierbei berücksichtigt werden. Wacker/Wansing und Hölscher (2003) schreiben in diesem Zusammenhang von einem langen Weg der, „weg von einer anbieterzentrierten und oft pauschalen Versorgung und hin zu einer personenbezogenen Hilfe nach Maß, welche die individuellen Unterstützungsbedarfe ziel- und passgenau deckt und die Kompetenzen und Ressourcen einer Person wirklich ernst nimmt“ (ebd. S. 198). Ein Umdenken in Organisationen, welche Unterstützungsangebote bereitstellen, muss sich vollziehen bzw. hat sich teilweise vollzogen. Mit der integrativen Berufsausbildung wurde für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung eine Ausbildungsmöglichkeit geschaffen, die ihre Probleme in den Blick nimmt. Mit dieser Ausbildungsform wurden Rahmenbedingungen so geschaffen, damit auch junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung einen Beruf erlernen können und sich ihre Chancen am allgemeinen Arbeitsmarkt erhöhen.

5.2 Unterstützung und Assistenz – zwei Begriffe - ein Verständnis?

Beide Begriffe, Assistenz und Unterstützung, werden in der Literatur für das Bereitstellen von Hilfeangeboten verwendet. Oberstes Prinzip ist, dass sie nicht vom Betreuungsbegriff ausgehen, sondern Hilfestellungen zur Erledigung diverser Aufgaben geben und dadurch ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht wird. „Begriffe wie Unterstützung oder Assistenz stehen heute für eine neue Kultur des Helfens, die sich von einem -> Paternalismus, einer ‚fürsorglichen Belagerung‘ (Keupp) oder Betreuungsphilosophie verabschiedet hat“ (Theunissen 2007, S. 354). Ein wesentlicher Ansatz ist, weg von der Betreuung hin zur Unterstützung in allen Lebensbereichen, damit ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht wird. Es wird ersichtlich, dass beide Begriffe für ein Hilfeangebot stehen und oft auch im gleichen Verständnis verwendet werden. Lawner (2005) führt aber an, dass zwischen diesen beiden Begriffen eine Grenze gezogen werden sollte, da sie unterschiedliche Leistungen erbringen. (vgl. ebd. S. 27). Unterstützung richtet sich auf professionelles Handeln und die Bedeutung der Assistenz sieht er als Hilfestellung bei der Ausführung verschiedenster Tätigkeiten im alltäglichen Leben (vgl. ebd. S. 28). So schreibt auch Frehe (2003): Unter Assistenz wird „jede Form der Hilfe für behinderte Menschen verstanden, mit der sie ein selbstbestimmtes Leben im Alltag führen können (ebd. S. 2).

Unterstützung soll also gesehen werden als Leistung, die sich der Stärken von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung annimmt, diese fördert und versucht eine Weiterbildung anzustreben, damit es ihnen gelingt ein selbständiges Leben, sowohl im beruflichen, als auch im gesellschaftlichen Bereich, zu führen. Assistenz hingegen bietet Hilfe bei der Erledigung diverser Aufgaben, nicht nur im alltäglichen Leben, sondern auch im beruflichen Bereich. Das würde bedeuten, dass junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung dann Assistenz benötigen, wenn sie am Arbeitsplatz eine Tätigkeit ohne Hilfe nicht ausführen können. Die Arbeitsassistenz bietet professionelle Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und führt Beratungen hinsichtlich möglicher Berufsfelder durch. Nach Lawner (2005) würde die Arbeit der Arbeitsassistenz also als professionelle Hilfestellung bezeichnet werden und daher eindeutig in den Bereich der Unterstützung fallen. Bezüglich der Begrifflichkeiten kann der Name „Arbeitsassistenz“ mitunter in Bezug auf seinen deutschen Gebrauch bzw. das

abweichende Assistenzverständnis für Verwirrung sorgen. Es scheint demnach angebracht, die Namensgebung für diese soziale Maßnahme auch in Österreich zu überdenken, wie dies vielerorts bereits geschieht. Vielleicht wäre eine einheitliche Namensgebung im deutschsprachigen Raum empfehlenswert. Hierfür würde sich die deutsche Bezeichnung „Integrationsfachdienst“ eignen, da er ein weiteres Angebotsspektrum abdecken würde. Die Ausführungen zeigen, dass eine klare Trennung beider Begriffe schwierig ist, weil jeder Mensch mit Behinderung eine individuelle Hilfestellung benötigt. Im Weiteren wird die Arbeit der Arbeitsassistenten dargestellt. Wie zu sehen sein wird, wird dieser Begriff in Österreich als professionelle Unterstützung im Bereich Arbeit verstanden. In Deutschland bezeichnet man die Dienstleistungen der Arbeitsassistenten als Integrationsfachdienst, wie weiter oben ausgeführt.

Auf Grund dieses vielschichtigen Angebotes an Unterstützungsleistungen sollen im Folgenden die Arbeitsassistenten, Job-Coaching, Persönliche Assistenz und Mentoring vorgestellt werden. Anzumerken ist, dass Unterstützungsleistungen in innerbetriebliche Unterstützung und außerbetriebliche Unterstützung gegliedert werden können. Innerhalb dieser Differenzierung bestehen wiederum weitere Angebote, wie oben erwähnt. Wobei die Arbeit der Arbeitsassistenten in beide Bereiche fallen kann. ArbeitsassistentInnen bemühen sich einerseits einen Arbeitsplatz für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung zu finden, andererseits übernehmen sie auch die Vermittlerfunktion zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, sowie zwischen Familienangehörigen und dem Unternehmen.

5.3. Außerbetriebliche Unterstützung

Unter außerbetriebliche Unterstützungsleistungen können die Arbeit der Arbeitsassistenten, Berufsvorbereitungsmaßnahmen, aber auch die Hilfestellung von Familienangehörigen subsumiert werden. Ziel der außerbetrieblichen Unterstützung ist es, jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung die notwendige und individuelle Unterstützung zukommen zu lassen, in Form einer professionellen Hilfe (Arbeitsplatzsuche, Weiterbildungsmöglichkeiten, etc.).

5.3.1 Arbeitsassistentenz

Da alle InterviewpartnerInnen dieser vorliegenden Arbeit Unterstützung bei ihrer Arbeitsplatzsuche und den Erhalt des Arbeitsplatzes von der Arbeitsassistentenz bekommen haben, soll ihre Arbeit vorgestellt werden.

Die Arbeitsassistentenz ist zu einer wichtigen Anlaufstelle für Menschen geworden, die Schwierigkeiten bei ihrer Arbeitsplatzsuche erfahren. Deshalb wurde die Arbeit der ArbeitsassistentInnen und der Anspruch auf Arbeitsassistentenz im Behinderteneinstellungsgesetz gesetzlich geregelt und eine finanzielle Unterstützung gewährleistet. „Die gesetzliche Verankerung der Arbeitsassistentenz erfolgte im Behinderteneinstellungsgesetz (§ 6 (2) lit. D BEinstG); demnach werden die „Kosten der begleitenden Hilfen am Arbeitsplatz, insbesondere Arbeitsassistentenz finanziell gefördert“ (BMSK 2002, S. 11).

Eine Begriffsdefinition von Arbeitsassistentenz erscheint schwierig, weil je nach Region dieser Begriff in unterschiedlichen Zusammenhängen verwendet und verstanden wird. „Während sich im angloamerikanischen Raum der Begriff „Supported Employment“ (= Unterstützte Beschäftigung) durchgesetzt hat, lassen sich in Deutschland unterschiedliche Termini vorfinden: Arbeitsbegleitung, begleitete Arbeit, Unterstützte Beschäftigung, Arbeitsassistentenz, Berufsbegleitung, Psychosoziale Betreuung, Nachsorge, Integrationsbegleitung, Case Management etc.“ (Schneider, 2001 S.70f). In Österreich wird die Arbeit der Arbeitsassistentenz folgend definiert: „Durch Arbeitsassistentenz werden Menschen mit Behinderung beraten und unterstützt, einen Arbeitsplatz zu finden oder zu sichern, der ihren persönlichen Fähigkeiten, Interessen und Wünschen entspricht“ (Integration:Österreich 2003, S. 36). Fasching und Felkendorff (2005) beschreiben Arbeitsassistentenz als: „Flächendeckende, individualisierte Unterstützung bei der Stellenakquisition und innerbetrieblichen Integration; Beratung und Unterstützung aller Beteiligten bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz, beim Berufseinstieg sowie bei Krisen oder Problemen am Arbeitsplatz“ (ebd. S. 85). In Österreich wird Job-Coaching oftmals synonym mit Arbeitsassistentenz verwendet. Die Begleitung und Unterstützung direkt am Arbeitsplatz zur Einarbeitung in Arbeitstätigkeiten wird als Arbeitsbegleitung bezeichnet (Integration:Österreich 2003, S. 36f). Daher ist eine Unterscheidung zwischen Arbeitsassistentenz und Arbeitsbegleitung wichtig, auch auf Grund der sich daraus

ergebenden unterschiedlichen Tätigkeiten von Arbeitsassistenten und Arbeitsbegleitung. Es besteht aber auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Arbeitsbegleitung im Rahmen der Arbeitsassistenten bei einigen Trägern, näheres dazu im Kapitel 5.3.1 Angebote der Arbeitsassistenten.

Dass es Barrieren in der beruflichen Integration gibt, wurde im Kapitel 3.4 näher erläutert. Die ArbeitsassistentenInnen sollen dabei helfen diese zu vermindern, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden und sie bei der Suche nach diesem zu unterstützen. Die Angebote der Arbeitsassistenten sind sehr unterschiedlich. Jedoch haben alle Stellen ein gemeinsames Ziel: „einen drohenden Verlust des Arbeitsplatzes abzuwenden, Hilfestellung bei der Suche nach geeigneter Beschäftigung zu geben und über Fördermaßnahmen zur Integration am Arbeitsplatz zu informieren“ (BMSK 2002, S. 11f). Dabei sollen sowohl die Wünsche der KlientInnen, als auch die individuellen Fähigkeiten dieser Personen berücksichtigt werden. In einem Beratungsgespräch soll abgeklärt werden, welche Unterstützung der/die KlientIn benötigt, um eine erfolgreiche berufliche Integration erreichen zu können. „Dazu wird in der ersten Beratungsphase vor der eigentlichen Integration in ein Arbeitsverhältnis ein differenziertes Fähigkeitsprofil gemeinsam mit den Jugendlichen entwickelt“ (ebd. 2004, S. 13). Es soll ein Arbeitsplatz gefunden werden, der sowohl den Fähigkeiten der jungen Person entspricht, aber auch die Möglichkeit der erfolgreichen beruflichen Integration bietet.

Die Angebote der Arbeitsassistenten sollten je nach Behinderungsart individuell ausgerichtet sein. Jeder Mensch braucht eine auf seine Fähigkeiten und Behinderungsart individuelle Unterstützung. ArbeitsassistentenInnen beraten nicht nur AssistenznehmerInnen, sondern unterstützen auch Unternehmen, MitarbeiterInnen der Unternehmen und Angehörige der AssistenznehmerInnen. „Der Beratungs- und Unterstützungsprozess umfasst die individuelle Berufsorientierung, die Erarbeitung eines individuellen Fähigkeitsprofils, die Arbeitsplatzakquisition, die betriebliche Qualifizierung und die weiterführende Beratung des Menschen mit Behinderung, des sozialen Umfeldes und des Betriebes“ (Fasching 2006, S. 189). Wichtig ist, dass nach erfolgreicher Vermittlung eine längerfristige Unterstützung gegeben sein sollte und die Nachhaltigkeit der Vermittlung stets überprüft wird. Dies wurde bislang eher vernachlässigt.

Derzeit gibt es ein Angebot an 278 Arbeitsassistentenstellen in Österreich (Quelle: <http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/68>). Wie jede Arbeitsassistentenstelle bzw. jede/jeder ArbeitsassistentIn arbeitet, ist natürlich unterschiedlich und wie vorhin schon erwähnt, sollte sich die Arbeit danach richten, welche Fähigkeiten und Wünsche die/der KlientIn hat.

5.3.2 Berufsvorbereitungsmaßnahmen

Berufsvorbereitungskurse, sind darauf spezialisiert jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung auf die Berufswelt vorzubereiten, notwendige Schlüsselqualifikationen zu vermitteln und soziale Benachteiligungen auszugleichen. Der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (wie z.B: Teamfähigkeit) kommt eine besondere Bedeutung zu, da es nicht immer ausreicht fachliches Wissen mitzubringen. Schlüsselqualifikationen lassen sich in vier große Kernbereiche einteilen: „Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Personalkompetenz“ (WKO 2003, S. 7). Fasching und Niehaus (2008) schreiben dazu:

„Personale Qualifikationen wie Lernbereitschaft, Selbstvertrauen, soziale Qualifikationen wie Kooperations- und Kommunikationsbereitschaft und kognitive Fähigkeiten sowie Werthaltungen im Sinne von Anpassungsbereitschaft und Dienstbereitschaft sind somit neben den fachlichen Qualifikationen notwendig, um eine berufliche Situation erfolgreich bewältigen zu können“ (ebd. S. [8]).

In Berufsvorbereitungsmaßnahmen sollen jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung diese Qualifikationen vermittelt werden, damit die berufliche Teilhabe erleichtert wird. Lilienthal und Behncke (2004) führen als wichtigste Kriterien Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit an.

„Selbst in vergleichsweise einfachen Arbeitsbereichen wie z.B. denen einer Küchenhelferin werden mittlerweile hohe Anforderungen an Planungsvermögen und Kommunikationsverhalten gestellt. Eine

KüchenhelferIn muss in der Lage sein, innerhalb eines Teams mit ihren KollegInnen beispielsweise kurz abzusprechen, wer welche Aufgaben übernimmt“ (ebd. S. [5]).

Berufsvorbereitungsmaßnahmen tragen, nach diesen Ausführungen, wesentlich zum Erfolg der beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung bei. Berufsvorbereitungsmaßnahmen sollten so ausgerichtet, dass sie Praktika organisieren, damit junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung ihre beruflichen Fähigkeiten unter Beweis stellen können und dadurch eine eventuelle Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt angestrebt werden kann. Dadurch kann eine Berufsvorbereitungsmaßnahmenkarriere verhindert werden, die berufliche Integration positiv verläuft und sie nicht als separierende Maßnahme gesehen werden.

5.3.3 Andere außerbetriebliche Unterstützungsleistungen

Neben Berufsvorbereitungsmaßnahmen und Arbeitsassistenz ist das familiäre Umfeld ausschlaggebend für den Erfolg der beruflichen Teilhabe. Familienangehörige können bei der Arbeitsplatzsuche, aber auch auf Grund der sich verändernden Lebenssituation durch einen Job, im Alltag unterstützende Maßnahmen ergreifen. Gelingt die Unterstützung durch die Familie nicht und entstehen dadurch gewisse Problembereiche, haben junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung die Möglichkeit psychosoziale Beratung in Anspruch zu nehmen. „Psychosoziale Beratung soll primär der emotionalen Entlastung dienen, die zunächst durch das Mitteilen der Probleme erfolgt“ (Fasching 2006, S. 190). Auf Grund der beruflichen Tätigkeit von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung können sich Probleme in der familiären Situation ergeben. Bungart und Putzke (2001) nennen verschiedene Konfliktsituationen, die entstehen können, wenn „die Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses zu Statusverlusten oder starken Veränderungen des Tagesablaufes bei Familienmitgliedern oder der Partnerin führen...“ (ebd. S. 143f). Um diesen Problemlagen entgegenzuwirken, sollten ArbeitsassistentInnen vor Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis, mit dem engsten

Familienrat und der zu vermittelnden Person selbst, Möglichkeiten und Chancen abklären.

5.3.4 finanzielle Unterstützungsleistungen

Zu den außerbetrieblichen Unterstützungsleistungen können auch finanzielle Anreize gezählt werden. Firmen wird bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein finanzieller Anreiz gewährt – die Dauer dieser Unterstützung hängt von der jeweiligen bewilligten Leistung ab. Das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2008) zählt zum förderbaren Personenkreis „Menschen mit einer körperlichen, seelischen, geistigen Behinderung oder einer Sinnesbehinderung, die auf Grund der Art oder des Ausmaßes ihrer Behinderung ohne Hilfsmaßnahmen einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können“ (BMSK 2008, S. 3). Das AMS geht dabei nicht von gesetzlich festgestellten Behinderungen aus, sondern

„es berücksichtigt vielmehr auch physische, psychische und geistige Einschränkungen, sofern diese durch ärztliche Gutachten belegt oder sonst glaubhaft gemacht wurden und sich daraus maßgebliche Schwierigkeiten bei der Vermittlung oder nur eingeschränkte Berufsmöglichkeiten für die davon betroffenen Menschen ergeben (Personen mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen nach AMS-Definition) (BMSAK 2009b, S. 56).

Für die berufliche Eingliederung von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung wurden verschiedene Konzepte erarbeitet: Aktion Zukunft Jugend, Arbeitsstiftung für Jugendliche: „Jugendstiftung“ (vgl. BMASK 2009, S. 44ff).

Des Weiteren werden durch die Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung verschiedene Leistungen finanziert: Jugendarbeitsassistenten, Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, Clearing, Berufsausbildungsassistenten und Integrative Berufsausbildung (vgl. BMASK 2009, S. 58ff). Wie im Kapitel 3 erwähnt, liegt einer der Schwerpunkte der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung in der Beschäftigung von Jugendlichen. Die Beschäftigung von jungen Frauen und Männern soll gefördert werden und dazu wurden verschiedenste Maßnahmen erarbeitet. „Das Maßnahmenpaket umfasst Integrationsbeihilfen mit befristeter

Übernahme der Lohnkosten als Anreiz zur Aufnahme junger behinderter Menschen, Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekte, Arbeits- und Bildungsassistenz sowie Studien- und Lehrlingsbeihilfen“ (NAP 2001, S. 15)². Durch diese finanziellen Anreize soll die Beschäftigungssituation von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung verbessert werden.

5.4 Innerbetriebliche Unterstützungsleistungen

Innerbetriebliche Unterstützungsleistungen zielen darauf ab, jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung die notwendige und individuelle Unterstützung direkt am Arbeitsplatz zu geben. Job-Coaching und die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz sind geeignete Maßnahmen, um jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung diese Unterstützung zukommen zu lassen. Beide unterscheiden sich in ihren Tätigkeiten, wie die folgenden Ausführungen zeigen werden. Bevor aber diese Tätigkeitsbereiche näher beschrieben werden, soll hier noch angeführt werden, welche generellen Ziele die innerbetriebliche Unterstützung verfolgt. Durch die innerbetriebliche Unterstützung besteht die Möglichkeit Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten am Arbeitsplatz so zu gestalten, dass diese der Leistung von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung angepasst werden. Arbeitsabläufe und Zusammenhänge in Unternehmen, werden von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung oft als undurchsichtig erlebt.

² Weitere Informationen zu finanzielle Leistungen sind in der Publikation des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz (2008) „Richtlinien Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung (RBI)“ oder im Nationalen Aktionsplan (2001) zu finden.

„Die Unterstützung der ArbeitsassistentIn besteht hierbei dann in der Herunterbrechung der Tätigkeiten in einzelne Teilschritte, deren Erlernen auf die Möglichkeiten der behinderten ArbeitnehmerIn abgestimmt ist“ (Lilienthal/Behncke 2004, S. [3]). Rahmenbedingungen werden so geschaffen, damit junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung die berufliche Teilhabe ermöglicht wird. Die Zusammenarbeit mit einem Job-Coach kann nach gewisser Zeit und je nach individueller Entwicklung der ArbeitnehmerIn reduziert werden. Die Bedürfnisse und Fähigkeiten der ArbeitnehmerIn sollten hierbei im Vordergrund stehen.

5.4.1 Job-Coaching, Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Neben Arbeitsassistenz besteht die Möglichkeit Job-Coaching als Unterstützungsleistung in Anspruch zu nehmen. In Österreich werden unter dem Begriff Job-Coaching (auch Arbeitsbegleitung) Tätigkeiten verstanden, welche einen Menschen mit Behinderung bei der Einarbeitung in Arbeitsagenden unterstützen sollen. „Die Aufgaben der Arbeitsbegleitung bestehen darin, die/den Arbeitsassistentennehmer/in in den Betrieb zu begleiten und mittels Training on the Job (Qualifikationen am Arbeitsplatz) einzuarbeiten“ (Integration:Österreich 2003, S. 36). Im Gegensatz dazu, übernimmt die Persönliche Assistenz Aufgaben, welche Menschen mit Behinderung ohne Hilfe nicht durchführen können. In Österreich gibt es aber keinen allgemein gültigen Rechtsanspruch darauf und somit auch keine finanziellen Zuschüsse. Wollen Menschen mit Behinderung eine persönliche Assistenz anstellen, müssen sie diese selbst bezahlen (vgl. Integration:Österreich 2003, S. 37). Persönliche Assistenz und Job-Coaching werden demnach zu den innerbetrieblichen Unterstützungsleistungen gezählt, da sie direkt vor Ort (am Arbeitsplatz) jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung zur Seite stehen. Durch ihre Unterstützung soll die erfolgreiche berufliche Teilhabe gewährleistet werden.

5.4.2 Mentoring

Mentoring setzt an das Job-Coaching Prinzip an. „Zielsetzung von Mentoring ist es, die innerbetrieblichen Unterstützungsressourcen zu aktivieren, um Menschen mit Behinderung die Eingewöhnung und Einarbeitung am Arbeitsplatz zu erleichtern und eine stabile Verankerung am Arbeitsmarkt zu ermöglichen“ (BMSK 2009c, S. 3). Der Unterschied zum Job-Coaching besteht darin, dass die Einarbeitung und Einschulung neuer MitarbeiterInnen, bereits angestellte Personen eines Unternehmens durchführen.

„Kollegiale Unterstützung hilft neuen Arbeitnehmerinnen – mit oder ohne Behinderung – nicht nur, die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes zu bewältigen und die soziale Integration zu fördern, sondern gibt der Arbeitnehmerin das Gefühl, als Kollegin anerkannt und wertgeschätzt zu sein und ist somit eine unschätzbare Stärkung für den betrieblichen Integrationsprozess (Bungart/Putzke 2001, S. 151).

Obwohl das Job-Coaching Modell einen erfolgreichen Verlauf der Integration von Menschen mit Behinderung aufweist, entstand das Mentoring in Betrieben aus folgendem Grund:

„Hinzu kommt, daß das durch einen Job Coach durchgeführte Training am Arbeitsplatz und die dadurch bedingte Präsenz des Job Coach oftmals die natürlichen Annäherungsprozesse der Arbeitskollegen an den neuen Mitarbeiter unterbunden wurden: wenn zwei unbekannte Personen gleichzeitig in einer neuen Umgebung auftreten, wird die Kontaktaufnahme zu einem von den beiden schwieriger als wenn nur ein „Neuer“ in Begleitung eines „alten Bekannten“ auftritt“ (Schartmann 1995, S [8]).

Die soziale Integration in den Betrieb und das Verhältnis zu ArbeitskollegInnen wäre weitaus weniger problematisch, wenn MitarbeiterInnen die Funktion des Einarbeitens von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung übernehmen.

Dieses Modell könnte man in Vergleich zur Lehrlingsausbildung setzen. Lehrlinge die einen Beruf ausüben, haben im Betrieb auch eine/n MitarbeiterIn, der sich um die

Lehrausbildung und Vermittlung von Lehrinhalten kümmert. Dabei berücksichtigt dieser auch die Stärken und Fähigkeiten des Lehrlings. Daher braucht es nicht unbedingt einer professionell ausgebildeten Fachkraft. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat folgendes Qualifikationsprofil erstellt, dass der/die MentorIn aufweisen sollte:

- Umfangreiches Wissen und berufliche Erfahrung
 - Führungsposition bzw. ausreichende Erfahrung
 - Soziale Kompetenzen
 - Vermittlungskompetenz: Fähigkeiten Wissen zu vermitteln und Lernprozesse zu begleiten
 - Kommunikationsfähigkeit und Beziehungsfähigkeit
 - Vertrautheit mit der gelebten Unternehmenskultur
 - Bereitschaft zur Sensibilisierung im Umgang mit Menschen mit Behinderung.
- (BMSK 2009c, S. 4)

Derzeit besteht die Möglichkeit zur finanziellen Unterstützung einer Mentorin/eines Mentors, jedoch ist diese Leistung auf sechs Monate befristet. Nach Ablauf der sechs Monate überprüft das Bundessozialamt den Fortschritt der in Anspruch nehmenden Personen und kann bei Bedarf diesen finanziellen Zuschuss weiter gewähren (vgl. BMSK 2009c, S. 5). Die Leistungen einer Mentorin/eines Mentors sind eine wesentliche Bereicherung für die bereits bestehenden Unterstützungssysteme, da die Hilfe direkt vom Betrieb kommt. MentorInnen wissen am besten über betriebliche Strukturen des Unternehmens Bescheid.

5.5 Supported Employment – Unterstützte Beschäftigung

Abschließend soll hier das Konzept Supported Employment – Unterstützte Beschäftigung - vorgestellt werden, da es als Basiskonzept für die berufliche Integration bzw. Teilhabe und der verschiedensten Maßnahmen wie Arbeitsassistenz, Job-Coaching, etc. angesehen werden kann. Das Konzept der „Unterstützten Beschäftigung“ ist in Amerika entstanden „um die berufliche Teilhabe

von Menschen mit Lernschwierigkeiten zu unterstützen, die ansonsten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als ‚nicht vermittelbar‘ galten“ (Doose 2007, S. 16). Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt sollte zentrales Anliegen aller Bemühungen sein und die Unterstützung für berufliche Tätigkeiten gegeben werden.

Doose (2007) stellt folgende Punkte zur erfolgreichen beruflichen Eingliederung vor:

- „individuelle Unterstützung statt Unterstützung in Gruppen,
- das Erstellen eines dynamischen individuellen Fähigkeitsprofils,
- Assessment in betrieblichen Realsituationen statt statusdiagnostische Tests und Assessment in außerbetrieblichen künstlichen Situationen,
- aktive individuelle Arbeitsplatzakquisition statt reaktive berufsgruppenbezogene Arbeitsvermittlung,
- direkte Unterstützung der Qualifizierung und Inklusion in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts durch Job-Coaching statt vorbereitender außerbetrieblicher Qualifizierung und Exklusion in Sondereinrichtungen,
- eine intensive Beratung und konkrete personelle Unterstützung durch eine IntegrationsberaterIn bzw. einen Job-Coach zur Aufnahme und Sicherung eines Arbeitsverhältnisses“ (ebd., S. 114).

Ein wesentlicher Aspekt der hierbei zum Tragen kommt ist die Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt durch Unterstützung bei der Berufswahl, Einarbeitungszeit und die Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung. Dabei sollte dem Prinzip „erst platzieren, dann qualifizieren“ folge geleistet werden. „Dies ist eine Umkehrung des gängigen Rehabilitationsparadigmas „erst qualifizieren, dann platzieren“ aus der Erkenntnis heraus, dass viele Menschen, insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten, besser in Realsituationen lernen und Probleme bei der Generalisierung von Gelernten haben“ (Doose 2007, S. 116). Die bisherige Vorgehensweise verfolgte den Ansatz erst qualifizieren, dann platzieren – d.h. junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung wurden auf eine Tätigkeit vorbereitet, welcher sie im Berufsleben nachgehen sollten und danach suchte man einen passenden Arbeitsplatz für diese Zielgruppe.

Hinz (2006) führt an, dass das Konzept der Unterstützten Beschäftigung zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt wesentlich beitrage, da sie eine bedarfsorientierte und flexible Vorgehensweise beinhalte und sie individuelle Wünsche und Bedürfnisse berücksichtigt (vgl. ebd., S. 9). Daher sollten alle Konzepte und Modelle, welche zur beruflichen Integration bzw. Teilhabe beitragen, die Wünsche und Bedürfnisse der jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung berücksichtigen und ihre Stärken und Fähigkeiten in den Vordergrund stellen.

6. Überlegungen zur beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung

Zusammenfassend lässt sich anmerken, dass junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung noch immer eine gefährdete Gruppe am Arbeitsmarkt darstellen. Die österreichische Bundesregierung hat mit der Beschäftigungsoffensive wesentlich zur beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung beigetragen. Dennoch ist eine weitere Auseinandersetzung mit diesem Thema relevant - dies bestätigen die aktuellen Arbeitslosenzahlen (vgl. Kapitel 3). Eine gewisse Grauzone lässt sich in diesen Zahlen nicht vermeiden, da sich nicht alle Jugendliche beim AMS als arbeitslos melden bzw. melden müssen. Des Weiteren werden Jugendliche, die sich in Schulungen befinden, nicht in die Arbeitslosenstatistik hineingenommen. Im Oktober 2009 befanden sich 18.348 Jugendliche im Alter von 19 bis 25 Jahren, in Schulungsmaßnahmen des AMS (Arbeitsmarkt 2009).

Eine strukturierte Übersicht hinsichtlich der finanziellen und betrieblichen Unterstützungsleistungen, welche Unternehmen bei der Anstellung von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung in Anspruch nehmen können, sollte jedem Unternehmen kostenlos zugeschickt werden. Eine weitere Überlegung wäre, verpflichtende Aufklärungsveranstaltungen für Unternehmen zu organisieren, um Vorbehalte gegenüber einer Beschäftigung von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung vermindern zu können. „Durch gezielte Information und Aufklärung sollten daher die Einstellungsbereitschaft von Unternehmen erhöht und bestehende Vorurteile abgebaut werden“ (BMSK 2008, S. 174). Auf Grund der verpflichtenden Aufklärungsveranstaltungen könnten vielleicht mehr Betriebe für die Beschäftigung von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung gewonnen werden. Eine kostenlose Beratung für Unternehmen, welche Menschen mit Behinderung anstellen wollen, gibt es bereits – diese ist jedoch nicht verpflichtend. Diese Leistung wird momentan vom Unternehmerservice erbracht.

II Empirischer Teil

7. Empirischer Teil der Arbeit

In diesem Abschnitt der Diplomarbeit soll die eingangs gestellte Fragestellung „Welchen Unterstützungsbedarf haben junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung während den ersten drei Jahren ihrer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsplatz“ beantwortet werden. Die Ergebnisse der qualitativen empirischen Untersuchung dargestellt.

7.1 Methodisches Vorgehen

Zu Beginn einer jeden Arbeit ist zu entscheiden, ob die Vorgehensweise der Erhebung quantitativ oder qualitativ ausgerichtet werden soll. Ziel dieser Diplomarbeit ist es den Unterstützungsbedarf, welchen junge Frauen und Männer mit Behinderung bei der beruflichen Teilhabe benötigen, herauszuarbeiten - dazu wurden sechs Interviews geführt. Da es sich um einen individuellen Unterstützungsbedarf handelt und dabei Sichtweisen der Befragten im Vordergrund standen, entspricht der gesamte Aufbau dieser Diplomarbeit einer qualitativen Herangehensweise.

Eine quantitative Vorgehensweise hätte dieses Ziel nicht erreichen können, da die Objektivität im Vordergrund steht. In quantitativen Untersuchungen wird versucht, die Subjektivität des Forschers und Befragten möglichst auszuschalten (Flick 2004, S. 14). Im Forschungsinteresse dieser Arbeit stehen jedoch die persönlichen Erfahrungen und Meinungen der InterviewpartnerInnen. Daher wird dieser Arbeit die qualitative Vorgehensweise zu Grunde gelegt.

Nachdem fest stand, dass sich diese Diplomarbeit an einer qualitativen Ausrichtung orientiert, war zu entscheiden, welche Erhebungsmethode und welche Auswertungsmethode verwendet werden. Die Durchführung der Interviews mit den jungen Frauen und Männern mit Behinderung erfolgte mittels dem problemzentrierten Interview nach Witzel (1982). „Qualitative Interviews eignen sich in besonderem Maße, Meinungen, Werte, Einstellungen, Erlebnisse, subjektive

Bedeutungszuschreibungen und Wissen zu erfragen“ (Reinders 2005, Seite 97). Die Auswertung der Interviews wurde anhand der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring - die Zusammenfassung - vorgenommen. Diese beiden Methoden werden in einem eigenen Kapitel nochmals näher erklärt. Im Folgenden soll näher auf die Erhebungsmethode eingegangen werden.

Zu berücksichtigen im qualitativen Forschungsprozess ist ein regelgeleitetes Vorgehen und eine genaue Dokumentation des Ablaufs.

7.2 Die Erhebungsmethode

In der qualitativen Sozialforschung gibt es eine Vielzahl von Interviewformen, z.B. das narrative Interview, das fokussierte Interview, das problemzentrierte Interview, etc.. Für die Durchführung der Interviews in der zu Grunde liegenden Arbeit wurde das problemzentrierte Interview nach Witzel (1982) gewählt, da diese Interviewform ein bestimmtes Problemthema in den Vordergrund stellt, jedoch die Fragestellungen sehr offen gehalten werden. Überdies eignet es sich besonders zur Befragung von Jugendlichen (vgl. Reinders 2005, Seite 96) und eine Problemzentrierung durch das Diplomarbeitsthema bereits gegeben war.

7.2.1 Das problemzentrierte Interview

Das problemzentrierte Interview geht auf Witzel (1982) zurück. Diese Vorgehensweise wurde gewählt, da das problemzentrierte Interview bestimmte Aspekte eines Themas in den Blickpunkt nimmt und konkretisiert, dennoch sehr offen geführt wird. „Darin werden anhand eines Leitfadens, der aus Fragen und Erzählanreizen besteht, insbesondere biographische Daten mit Hinblick auf ein bestimmtes Problem thematisiert“ (Flick 2004, S. 134f). Die Einstiegsfrage wird sehr offen gehalten und die InterviewpartnerInnen werden dazu „aufgefordert“ frei zu einem Thema zu sprechen. „Das Interview selbst wird mit der bereits erwähnten Einstiegsfrage begonnen, die im Sinne des narrativen Interviews nach Fritz Schütze (1997) darauf ausgerichtet ist, eine längere Erzählung zu initiieren“ (Scheibelhofer,

2007, S. 82). Zusätzliche Fragestellungen dienen dazu, weitere Informationen von den InterviewpartnerInnen zu bekommen, wenn interessante Themen im „ersten“ Erzählen ausgelassen wurden. Witzel beschreibt diese Fragen als spezifische Sondierungsfragen, in denen die Fragerichtung von/vom InterviewerIn bestimmt wird und neue Erzählanreize geschaffen werden sollen. (Scheibelhofer, 2007, S. 82). Nach Witzel sind der Kurzfragebogen, der Leitfaden, Tonbandaufzeichnungen und Postscriptum wesentliche Teile des Problemzentrierten Interviews (vgl. Witzel, 2000, S. [3], Flick, 2004, S. 135). Der Kurzfragebogen beinhaltet Fragen bezüglich Geschlecht, Alter, etc. Diese Fragen zu demographischen Daten werden dem Leitfaden hintenangestellt, um den Erzählfluss der InterviewpartnerInnen nicht zu beeinflussen. Eine Verwendung des Kurzfragebogens vor der Interviewführung könnte zur Folge haben, dass die InterviewpartnerInnen in ein „Frage-Antwort-Interview“ verfallen könnten und sie in ihrem Erzählfluss gehemmt werden (Scheibelhofer, 2007, S. 81).

Mit Postscriptum meint Witzel eine Art Reflexion der Interviewsituation, die nach den jeweiligen Interviews durchgeführt werden sollte. „Sie enthalten eine Skizze zu den Gesprächsinhalten, Anmerkungen zu den o.g. situativen und nonverbalen Aspekten sowie zu Schwerpunktsetzungen des Interviewpartners“ (Witzel, 2000, S. [4]). Diese Eindrücke können der/dem InterviewerIn auch in der Auswertungsphase als Unterstützung dienen, da die Notizen des Interviews Teile enthalten können, wie Gesten bzw. Mimiken, welche Tonbandaufzeichnungen nicht berücksichtigen können.

In der Erhebungssituation soll das Subjekt selbst – die Interviewperson – zu Wort kommen, um dabei Sicht- und Bedeutungsweisen sowie individuelle Lebensgeschichten aufzeigen zu können. Die Interviews sollten mit Tonband aufgenommen und anschließend voll transkribiert werden. Die Aufzeichnungen erlauben eine nachträglich genaue Auseinandersetzung mit der Interviewsituation und dem Kommunikationsprozess (vgl. Witzel, 2000, S. [4]).

7.2.2 Erstellung des Interviewleitfadens

Bei der Erstellung des Interviewleitfadens standen das Thema und die Fragestellungen, mit denen in der Diplomarbeit gearbeitet werden sollen, fest. Aus

den Überlegungen zum Thema wurden interessierende Bereiche, wie z.B. Barrieren, Unterstützungsbedarf, Berufswahlprozesse, zunächst auf einem Zettel notiert. Anhand dieser Themenbereiche wurde versucht, Fragen zu formulieren. In einem nächsten Schritt wurden die Fragen konkretisiert und den Themen zugeordnet, um einen Überblick zu bekommen. Als Einstieg wurde eine sehr offene Fragestellung gewählt: „Erzählen Sie mal, was machen Sie derzeit beruflich“?

Nach dem ersten Interview wurde der Interviewleitfaden dahingehend überarbeitet, dass Fragen verständlicher formuliert wurden oder fehlende Fragen, die sich aus dem ersten bzw. nachfolgenden Interviews ergaben, aufgenommen. Jedes Interview hatte seine eigenen Schwerpunktthemen, darum wurde der Interviewleitfaden zum Teil um Fragen erweitert bzw. in jedem Interview ergaben sich andere Zusatzfragestellungen, da das Interview sehr offen gehalten wurde. Im Anhang wird der Interviewleitfaden in seiner allgemeinen Version dargestellt.

Der Interviewleitfaden enthielt folgende Themenschwerpunkte:

- Fragen zur schulischen Vorgeschichte und beruflichen Werdegängen
- Fragen zur aktuellen Lebens- bzw. Arbeitssituation
- Fragen zur Lehrausbildung
- Fragen zu Barrieren bzw. Problemlagen bei der Arbeitssuche bzw. am Arbeitsplatz
- Fragen zum Berufswahlprozess
- Fragen zur Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Fragen zu Unterstützungsleistungen der Arbeitsassistentz, des Betriebes und der Familie

7.2.3 Interviewsituation

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte über Arbeitsassistentzstellen. Verschiedene Arbeitsassistentzstellen in Burgenland, Wien und Niederösterreich wurden angeschrieben, mit der Bitte mögliche InterviewpartnerInnen zu nennen, die erfolgreich auf dem ersten allgemeinen Arbeitsmarkt integriert wurden. Für diese Arbeit konnten InterviewpartnerInnen aus Wien und Niederösterreich gewonnen werden. Nachdem die Arbeitsassistentzstellen mögliche InterviewpartnerInnen

bekanntgegeben haben, wurde mit diesen persönlicher Kontakt aufgenommen, ihnen das Vorhaben erklärt und gefragt, ob sie bereit wären an einem Interview teilzunehmen. Aus zehn möglichen vorgeschlagenen InterviewpartnerInnen konnten sechs für ein Interview gewonnen werden. Vier der bekanntgegebenen möglichen InterviewpartnerInnen lehnten ein Interview ab. Eine Beschreibung der InterviewpartnerInnen erfolgt im Kapitel 6.4.

Die Hälfte der Interviews wurde bei den InterviewpartnerInnen zu Hause durchgeführt, die anderen fanden in Kaffeehäusern statt. Jedes Interview erfolgte nach vorheriger Terminvereinbarung. Vor jedem Interview wurde das Forschungsvorhaben jeder/jedem InterviewteilnehmerIn erklärt und um Erlaubnis gefragt, dass Interview auf Tonband aufnehmen zu dürfen. Des Weiteren bedankte ich mich bei jeder/jedem InterviewpartnerIn für die Teilnahme am Interview. Wurden die Interviews bei den InterviewpartnerInnen zu Hause durchgeführt, wurde Ihnen als Dankeschön eine Bonboniere überreicht, den anderen InterviewpartnerInnen wurde das Getränk im Kaffeehaus bezahlt. Alle sechs InterviewpartnerInnen äußerten sich zustimmend für eine Aufnahme des Interviews mit Tonband. Bei einem Interview wollte die Mutter eines Interviewpartners dabei sein und beantwortete teils auch Fragen, die gestellt wurden. Lediglich in zwei Interviews kam kein Erzählfluss zu Stande, es musste vermehrt nachgefragt werden und Antworten vielen kurz und bündig aus. Am Ende eines jeden Interviews wurde der Kurzfragebogen mit den InterviewpartnerInnen durchgegangen und allgemeine Daten zur Person erfragt. Die Interviews fanden in einem Zeitraum von ca. zwei Monaten statt (April 2009-Juni 2009). Die Kurzfragebögen zu den demographischen Daten wurden nach jedem Interview ausgefüllt.

Das Postscriptum, welches Witzel empfiehlt, wurde nach jedem Interview erstellt und die Interviewsituation, Mimiken und Gesten, Schwerpunktsetzungen der InterviewpartnerInnen, beschrieben. Zur Auswertung und Interpretation der Ergebnisse, wurden diese Aufzeichnungen herangezogen.

7.3 Die Auswertungsmethode

In der qualitativen Sozialforschung gibt es eine Reihe verschiedener Auswertungsmethoden. Wie bereits im Kapitel 6.2.1 erwähnt, ist die Anwendung der Qualitativen Inhaltsanalyse für die Auswertung der Problemzentrierten Interviews eine passende Auswertungsmethode – daher fand sie in dieser Arbeit Anwendung. Bevor in dieser Arbeit mit der Auswertung begonnen wurde, wurden Fallgeschichten – nach Transkription der Interviews - gebildet, um die Situation und die InterviewpartnerInnen im Ganzen darzustellen und der Kritik der Zerstückelung der gewonnen Daten, entgegenzuwirken. „Weniger qualitativ ist dieses Verfahren, weil die Einzelfälle nicht in ihrer spezifischen Ganzheit durch theoretische Begriffe beschrieben werden, sondern durch zergliedernde Kategorien analytisch gefasst werden“ (Lamnek 2005, S. 518). Mit den Fallgeschichten wurde ein Überblick über die Person und deren Lebenslauf geschaffen. Die Daten zu Schulbildung, besuchte Kursmaßnahmen und berufliche Tätigkeiten, wurden in einer chronologischen Reihenfolge in der Falldarstellung beschrieben.

7.3.1 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Die Auswertung der Interviews, welche anhand des Problemzentrierten Interviews durchgeführt wurden, erfolgt mittels Qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring. „Ziel der Qualitativen Inhaltsanalyse ist es, die manifesten und latenten Inhalte des Materials in ihrem sozialen Kontext und Bedeutungsfeld zu interpretieren, wobei vor allem die Perspektive der Akteure herausgearbeitet wird“ (Bortz/Döring 2006, S. 329).

Diesem Vorgehen wurde in der Auswertung der Interviews Folge geleistet. Die Sichtweisen der jungen Frauen und Männer mit Behinderung sollten im Vordergrund stehen. Anhand ihrer Aussagen wurde der individuelle Unterstützungsbedarf, welcher sich in der beruflichen Teilhabe ergibt, herausgearbeitet. Mayring beschreibt für die Bearbeitung der Interviews drei verschiedene mögliche Techniken: die Zusammenfassung, die Explikation und die Strukturierung (vgl. Mayring 2003, S. 58). Bei der Zusammenfassung wird das Material auf wesentliche Inhalte reduziert. Bei der Explikation wird zusätzliches Material herangetragen, um erklärungsbedürftige

Aussagen/Aspekte zu erläutern. Bei der Strukturierung werden wesentliche Inhalte aus dem Material herausgehoben und ein Querschnitt durch das Material gelegt. (ebd. 2003, S. 58).

Für die Auswertungsschritte in der Diplomarbeit wird die Zusammenfassung gewählt. Bei der Zusammenfassung werden die Inhalte der Interviews auf wesentlich relevante Aspekte reduziert und auf ein allgemeines und einheitliches Sprachniveau gebracht und gleiche Textpassagen werden zusammengefasst. Anhand des vorliegenden Textes sollen Kategorien gebildet werden. Diese Vorgangsweise wird als induktiv bezeichnet. „Eine induktive Kategoriendefinition hingegen leitet die Kategorien direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozeß ab, ohne sich auf vorab formulierte Theorienkonzepte zu beziehen“ (ebd. S. 75). Das mehrmalige Durchsehen und die Bearbeitung des Materials ermöglicht die Herausbildung von Kategorien. Nachdem paraphrasierte und abstrahierte Textpassagen Kategorien zugeordnet wurden, können im Anschluss Ergebnisse präsentiert und in einem nächsten Schritt die Interpretationen und Vergleiche aufgestellt werden.

7.3.2 Auswertungsschritte in der Diplomarbeit

Die Auswertungsschritte in der Diplomarbeit orientieren sich an der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2003, 2002).

In einem ersten Schritt wurden die Interviews, welche auf Tonband aufgenommen wurden, wortwörtlich transkribiert, d.h. Pausen, lachen, etc. wurden in die transkribierten Interviews ebenfalls aufgenommen – nach den Transkriptionsregeln, welche Mayring anführt (vgl. Mayring 2003, S. 49).

Nachdem die Interviews transkribiert wurden, wurden sie mehrmals durchgearbeitet und in einem induktiven und deduktiven Wechselspiel wurden Kategorien gebildet, d.h. die Kategorien wurden aus dem Text bzw. aus den Interviews und in Anlehnung an die Fragestellungen des Leitfadens und aus dem bisherigen Forschungsstand, erstellt. Es wurden die Fragestellungen der Diplomarbeit herangezogen, um zu erfassen, welche Teile bzw. Aussagen in den Interviews wichtig sind. Dem Punkt „Analyse der Entstehungssituation“ wurde gleich nach jedem Interview entsprochen. Ein Postscriptum, welches anwesende Personen, Gefühle und

Schwerpunktsetzungen der InterviewpartnerInnen enthält, wurde erstellt. Nachdem die Kategorien gebildet wurden, wurden Textstellen, welche für die Forschungsfrage interessant erschienen, z.B. Aussagen zu Barrieren, welche sich bei der beruflichen Teilhabe ergaben, farblich markiert und der Kategorie Barrieren, welche nochmals in personenbezogene Faktoren und umweltbezogene Faktoren unterteilt wurde, zugeordnet. Dieser Ablauf gestaltete sich so, dass aussagekräftige Zitate passenden Kategorien zugeordnet wurden. Die gewählte Form in der Auswertungsphase lehnt sich an die Zusammenfassung nach Mayring (2003) an.

In weiteren Schritten wurden gleiche Textpassagen aus der Kategorientabelle gestrichen und auf ein einheitliches Sprachniveau zusammengefasst. Jede einzelne Auswertung der Interviews wurde einer Gesamtzusammenfassung unterzogen und aus den gesamten Zusammenfassungen wurden innerhalb der Kategorien Vergleiche und Unterschiede aufgestellt und erste Ergebnisse gebildet. Diese werden im Kapitel 7 ausgewiesen.

7.4 Validierung der erhobenen Daten

Für diese Diplomarbeit wurden Interviews in Wien und Niederösterreich durchgeführt. Eine Interviewpartnerin kam aus Wien, die anderen fünf aus dem Bundesland Niederösterreich. Die Validierungstreffen wurden nach ca. zwei bis drei Monaten nach erfolgtem Interview abgehalten bzw. telefonischer Kontakt mit den InterviewpartnerInnen aufgenommen.

Ein Validierungstreffen der erhobenen Daten konnte für Wien organisiert werden, auf Grund des großen Einzugsgebietes der aus Niederösterreich kommenden InterviewpartnerInnen konnte kein Treffen veranstaltet werden. Die transkribierten Interviews – der niederösterreichischen TeilnehmerInnen – wurden auf dem Postwege den InterviewpartnerInnen übermittelt. Lediglich mit einem Interviewpartner konnte keine Validierung der Daten vorgenommen werden, da er telefonisch nicht mehr erreichbar war. Die Telefonnummer dürfte sich geändert haben. Die Validierungsergebnisse finden sich in den Darstellungen der Ergebnisse.

7.5 InterviewpartnerInnen

Bevor in diesem Kapitel der Diplomarbeit die Fallgeschichten und Ergebnisse der InterviewpartnerInnen dargestellt werden, soll ein kurzer Überblick über die InterviewpartnerInnen gegeben werden. Allgemeine Daten werden vorgestellt, die teilweise aus den Interviews herausgearbeitet und teilweise aus dem Kurzfragebogen entnommen wurden. Der Kurzfragebogen enthält biographische Daten zu Alter, Schulbildung und besuchte Kursmaßnahmen, welcher am Ende jeden Interviews ausgefüllt wurde.

Name	Alter	Behinderung	Schulbildung und Lehre	Arbeitssituation
Frau T	24	Psychische Beeinträchtigung	4 Jahre Volksschule, 5 Jahre Gymnasium, 3 Jahre Fachschule für wirtschaftliche Berufe	Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos gemeldet
Herr O	k.A.	Lernbehinderung	1 Jahr Volksschule, 9 Jahre Allgemeine Sonderschule Keinen Lehrberuf	Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos gemeldet.
Herr W	24	Lernbehinderung	9 Jahre Allgemeine Sonderschule, 1 Jahr Polytechnischer Lehrgang Lehrberuf Maler	Maler
Frau G	28	Lernbehinderung, motorische Einschränkung in der rechten Hand	2 ½ Jahre Volksschule, dann Sonderschule, Lehrberuf Herrenkleidermacherin	Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos gemeldet
Herr H	29	leichte körperliche Einschränkung	4 Jahre Volksschule, 4 Jahre Hauptschule, 1 Jahr Hauswirtschaftsschule Lehrberuf Gärtner	Gärtner
Herr T	25	Schulische	4 Jahre Volksschule, 4	Lagerarbeiter

		Schwierigkeiten	Jahre Hauptschule, 1 Jahr Polytechnischer Lehrgang Lehrberuf Koch	
--	--	-----------------	--	--

Tabelle 1: Darstellung der InterviewpartnerInnen

Aus dieser tabellarischen Aufstellung geht hervor, dass zum Zeitpunkt des Interviews drei InterviewpartnerInnen arbeitstätig sind, eine Interviewpartnerin über eine Stiftung eine befristete Arbeitsstelle hat. Das Durchschnittsalter der jungen Frauen und Männer mit Behinderung ist 25 Jahre. Die Hälfte der befragten Personen weist eine Lernbehinderung auf, eine Interviewpartnerin hat eine psychische Beeinträchtigung und zwei InterviewpartnerInnen haben eine körperliche Behinderung erworben. Die Hälfte der InterviewpartnerInnen durchlief eine reguläre Schulausbildung, die anderen drei InterviewpartnerInnen wurden von der Volksschule in eine Allgemeine Sonderschule versetzt.

7.6 Fallgeschichten der InterviewpartnerInnen

Die Informationen, welche sich aus dem Material ergaben, wurden chronologisch geordnet und der schulische und berufliche Werdegang der InterviewpartnerInnen dargestellt.

Demographische Daten werden ebenfalls in die Fallgeschichten aufgenommen.

7.6.1 Fallgeschichte Frau T.

Frau T. ist 24 Jahre alt und ist derzeit arbeitslos. Sie besuchte vier Jahre die Volksschule, fünf Jahre ein Gymnasium in Wien (die vierte Klasse musste sie wiederholen) und die HBLA - Fachschule für wirtschaftliche Berufe in Wien und machte dort ihren Abschluss. Nach ihrem Abschluss sammelte Frau T. in sehr vielen Bereichen Arbeitserfahrungen. So z.B. war sie zweimal als Sekretärin beschäftigt,

gleich nach dem Abschluss konnte sie eine Arbeitsstelle als Kindermädchen antreten, des Weiteren arbeitete sie als Verkäuferin in einem Shop und als Frühstückskraft in einem Hotel. Derzeit absolviert sie ein Praktikum in einem Baumarkt. Dieses Praktikum ist befristet und geht von der Stiftung SAM aus, über diese sie auch ihr „Gehalt“ bezieht. Des Weiteren begann Frau T. eine Ausbildung zur Tierenergetikerin, diese Ausbildung hat sie jedoch nicht abgeschlossen.

Frau T. hatte eine psychische Beeinträchtigung, wobei diese momentan stabilisiert wurde. Frau T. erwähnte dies im Interview jedoch nicht explizit. Sie erwähnte, dass sie sich schwer getan hat einen Job zu finden, weil sie zu schüchtern war und die Kommunikation mit den Leuten ein Problem darstellte. Die Arbeitsassistentin hat ihr dabei geholfen, Probleme die sie bei der Jobsuche gehabt hat, in den Griff zu bekommen. Sie nahm den sozialen Dienst in Anspruch.

Die erste Arbeitsstelle hat Frau T. gleich nach ihrem Abschluss in der Fachschule bekommen. Unterstützung bekommt Frau T. von ihrer Familie. Diese hilft ihr dabei einen Job zu finden, Bewerbungen schreibt Frau T. alleine.

Probleme hat Frau T. mit einer Werbeagentur gehabt. Sie war damals nur geringfügig angestellt, arbeitete jedoch mehr Stunden als vorgesehen, in der Woche. Diese Arbeitsstelle hat Frau T. dann auch gekündigt. Die Überstunden, die sie dort gemacht hat, wurden ihr nicht ganz abgegolten. Sie beließ es aber dabei, dass ihr nur ein Teil davon ausbezahlt wurde.

Barrieren bei der Job-Suche sieht Frau T. darin, dass sie nur einen Fachschulabschluss aufweist und keine Reifeprüfung abgelegt hat und Berufspraxis wichtig ist. Frau T. kann jedoch eine Vielzahl von Berufspraxen aufweisen, jedoch belaufen sich diese immer nur auf ca. ein bis zwei Monate.

Frau T. hat die Arbeit mit der Arbeitsassistentin als sehr unterstützend bezeichnet, wobei sie diese nur persönlich unterstützt hat – sie führten Gespräche.

Das Praktikum von Frau T. im Baustoffhandel geht noch bis Mitte Juni und dann wäre Frau T. wieder arbeitslos. Im Baustoffhandel würde sie noch sehr gerne weiterarbeiten, weil es ihr dort sehr gefällt, aber sie weiß, dass derzeit (zum Zeitpunkt des Interviews) niemand aufgenommen wird. Wenn dieses Praktikum beendet ist absolviert Frau T. eine Prüfung zur Sachbearbeiterin über SAM. Frau T. sieht dies aber eher nur als Zusatz, weil sie das in der Schule auch schon erlernt hat.

Frau T. bedeutet Arbeit sehr viel. Sie beschreibt die Zeit der Arbeitssuche als deprimierend und nervenaufreibend. Sie ist auch momentan wieder auf Arbeitssuche. Frau T. möchte bald wieder arbeiten, damit sie wieder Geld verdient und sich selbstständig machen kann. Sie würde gerne als Tierenergetikerin arbeiten, dies ist aber nicht ihr vorrangiges Ziel. Ihr Ziel ist es so schnell wie möglich einen Job zu finden – in einem Büro oder in einer Werbeagentur.

7.6.2 Fallgeschichte Herr O.

Herr O. ist derzeit arbeitslos. Er wohnt zu Hause bei seinen Eltern. Herr O. hat einen Bruder. Er besuchte ein Jahr die Volksschule und 9 Jahre die Allgemeine Sonderschule. Nach dem Abschluss der Allgemeinen Sonderschule kam er in einen Berufsvorbereitungskurs nach Wetzlas. Dieser dauerte 9 Monate. Des Weiteren absolvierte Herr O. eine Tischlerteilqualifizierungslehre. Erfahrungen konnte er auch als Landschaftspfleger sammeln. Eine längerfristige Arbeitsstelle hat Herr O. noch nie gehabt. Er besuchte ziemlich viele Berufsvorbereitungs- bzw. Projektmaßnahmen. Diese gingen vom AMS oder vom Land Niederösterreich aus. Die Arbeitsassistentin konnte Herrn O. in einen Tischlereibetrieb vermitteln.

Dieses Arbeitsverhältnis wurde jedoch auf Grund einer Verletzung seinerseits beendet. Welches Problem es damals gab, erwähnte Herr O. nicht, er wollte während des Interviews nicht näher auf dieses Thema eingehen. Die Mutter von Herrn O. erwähnte, dass sich dieses Problem in den Weihnachtsferien ergeben hat und sie die Arbeitsassistentin während dieser Tage nicht erreicht hat. Der Betrieb stellte dann Herrn O. vor vollendete Tatsachen und beendete das Dienstverhältnis. Seit dieser Anstellung war Herr O. in keiner Firma fix beschäftigt.

Herr O. wurde auch in ein Tagesheim vermittelt, dort lernte er den Bereich der Gärtnerei kennen.

Herr O. steht noch in Kontakt zur Arbeitsassistentin. Diese hilft ihm dabei einen Job zu finden, Bewerbungen zu schreiben und vermittelt Herrn O. Vorstellungsgespräche. Herr O. bezeichnet die Arbeit mit der Arbeitsassistentin als angenehm und ist froh darüber, dass er zur Arbeitsassistentin Kontakt hat. Herr H. (Arbeitsassistentin), begleitet Herrn O. zu jedem Vorstellungsgespräch. Herr O. sucht derzeit, gemeinsam mit der Arbeitsassistentin, einen Arbeitsplatz als Landschaftspfleger.

Bei der Arbeitssuche wird Herr O. jedoch nur von der Arbeitsassistentin unterstützt. Die Mutter von Herrn O. erwähnte, dass ihnen vermittelt wurde, dass sie das nicht machen müssen. Das größte Problem bei der Arbeitssuche ist, dass Herr O. keinen Führerschein hat. Er wohnt in einem kleinen Dorf, wo es keine öffentliche Verkehrsanbindung gibt und daher ist es für ihn besonders schwierig zu einem Arbeitsplatz zu gelangen.

Die letzte Arbeitsstelle, die Herr O. gehabt hat war als Landschaftspfleger in Sitzendorf, dies war ein Projekt vom AMS und vom Land Niederösterreich aus. Diese Arbeit hat ihm besonders gut gefallen. Herr O. verrichtete folgende Aufgaben: Rasenmähen im Sommer, Holzschneiden im Winter. Für die diversen Holzarbeiten hat Herr O. auch eine Einschulung bekommen.

Für die Zukunft wünscht sich Herr O. eine Arbeit im Bereich Landschaftspflege oder Forstwirtschaft zu bekommen. Für die Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz benötigt Herr O. jedoch die Hilfe der Arbeitsassistentin.

7.6.3 Fallgeschichte Herr W.

Herr W. ist 24 Jahre alt und arbeitet als Maler in einem Betrieb. Er wohnt alleine in einer Wohnung und ist bei einer Pflegefamilie aufgewachsen. Zu dieser hat er noch sehr engen Kontakt. Zu seinen eigenen Eltern hat er weniger Kontakt, ist aber dabei sie gerade kennen zu lernen.

Herr W. hat einen Allgemeinen Sonderschulabschluss und absolvierte danach ein Jahr die Polytechnische Schule. Des Weiteren machte er eine Anlehre als Tischler in Retz. Während dieser Zeit lernte er Herrn Sch. kennen, der ihm einen Platz in der Lehrlingsstiftung in Korneuburg anbot. Dort lernte er den Beruf des Malers. Sein Traumberuf war es Mechaniker zu werden, aber er konnte keine Lehrstelle finden. Herr W. ist stolz darauf, dass er eine Anlehre als Tischler gemacht hat und außerdem noch einen Abschluss als Maler. Er meint, dass es wichtig ist sehr viel zu können. Zwischen den Ausbildungen hat Herr W. nie lange einen Arbeitsplatz gesucht.

Herr W. betont auch, dass die Lehre in Eggenburg nicht einer Lehre in einem Betrieb gleich kommt, weil es in Eggenburg viel langsamer vorangegangen ist, er hat sich länger für Arbeiten Zeit lassen können. In einem Betrieb geht alles schneller voran.

Nach seinem Lehrabschluss fand Herr W. sofort Arbeit in einem Malerbetrieb. Dort war er jedoch nur 30 Stunden angemeldet und arbeitete aber 40 Stunden, dies hat er allerdings erst nach einiger Zeit bemerkt.

Auf Grund eines guten Erfolges bei der Lehrabschlussprüfung durfte Herr W. an einem Lehrlingswettbewerb teilnehmen, dort belegte er den dritten Platz. Durch diesen Erfolg wurde ein Malerbetrieb auf ihn aufmerksam und bot ihm eine Arbeitsstelle an.

Herr W. arbeitet seit 1 ½ Jahren in der gleichen Firma, welche ihm auch den Job angeboten hat und es gefällt ihm dort sehr gut. Es ist ein sehr familiärer Betrieb mit einem Chef, einem Lehrling und einem weiteren Maler.

Einen zusätzlichen Unterstützungsbedarf sieht Herr W. darin, dass er mehr Unterstützung beim Erlernen des Berufsschulstoffes gebraucht hätte. In der Firma selber bekommt er die Unterstützung von seinem Vorgesetzten. Wenn er etwas nicht kann, kann er jederzeit zu seinem Chef hingehen und dieser erklärt es ihm dann.

Herr W. kann sich auch vorstellen, weiterhin noch im Betrieb zu arbeiten. An die Zukunft denkt Herr W. noch nicht. Er ist froh eine Arbeit zu haben, sollte er jedoch irgendwann aufhören müssten, würde er am liebsten etwas mit Autos machen. Diesbezüglich hat er sich auch schon nach Weiterbildungen umgeschaut. Am liebsten würde er etwas mit Airbrush machen, diese Ausbildungen sind ihm jedoch zu teuer und eine finanzielle Unterstützung bekommt er nicht.

7.6.4 Fallgeschichte Herr H.

Herr H. ist 29 Jahre alt. Er wohnt in einem kleinen Dorf in Niederösterreich bei seinen Eltern in einem Haus. Sein Vater ist schon in Pension und hat auf Grund einer Krankheit eine körperliche Behinderung, seine Mutter ist berufstätig und arbeitet als Angestellte in einem Betrieb.

Herr H. besuchte 4 Jahre die Volksschule, 4 Jahre die Hauptschule und 1 Jahr die Haushaltungsschule. Nach der Schule absolvierte Herr H. in Hinterbrühl einen Berufsvorbereitungskurs, weil er nicht wusste, welchen Lehrberuf er ausüben sollte. Durch den Berufsvorbereitungskurs lernte er den Beruf des Gärtners kennen und entschied sich, diesen auch zu erlernen. Herr H. arbeitete in zwei verschiedenen Gärtnereibetrieben. Einen Arbeitsplatz musste er auf Grund von persönlichen Gründen aufgeben – auf die Frage welche Gründe es waren, antwortete er lediglich „persönliche Gründe“. Die Lehre zum Gärtner absolvierte Herr H. in Korneuburg in einem Landesjugendheim. Herr H. hat eine zusätzliche Ausbildung als Heimhelfer absolviert. Diese Ausbildung bezahlte er sich selbst. In diesem Beruf fand er allerdings keine Anstellung, als Grund gab er an, dass er ein Mann ist und in diesem Berufsfeld nur Frauen gesucht werden.

Zur Zeit des Interviews ist Herr H. in einer Baumschule tätig, dies schon seit 2004. Diese Arbeitsstelle suchte er selber, die Arbeitsassistenten nahm er zu dieser Zeit nicht mehr in Anspruch.

Herr H. erwarb eine körperliche Einschränkung auf Grund eines Arbeitsunfalles, der kleine Finger an der rechten Hand wurde ihm abgetrennt. Auf Grund dieser körperlichen Einschränkung ist es ihm auch nicht möglich, als Heimhelfer zu arbeiten.

7.6.5 Fallgeschichte Frau G.

Frau G. ist 28 Jahre und wohnt in Niederösterreich. Sie ist derzeit als arbeitslos gemeldet. Frau G. hat einen Behinderungsgrad von 30%. Auf Grund einer Krankheit (Epilepsie) in der Kindheit ist ihre motorische Fähigkeit in der rechten Hand leicht eingeschränkt.

Frau G. besuchte 2 ½ Jahre die Volksschule, dann kam sie in die Allgemeine Sonderschule. Nach ihrem Abschluss besuchte sie einen Berufsvorbereitungskurs in Hollabrunn, gleich danach absolvierte sie ein Arbeitstraining im Reinigungsbereich. Anfang 2000 begann sie eine Lehre als Herrenkleidermacherin und beendete die Lehre. In diesem Beruf findet Frau G. überhaupt keinen Job.

Nach ihrem Abschluss als Herrenkleidermacherin wechselte Frau G. oftmals den Arbeitsplatz. Sie konnte Erfahrungen in der Autokosmetik, als Küchenhilfskraft, in einer Gärtnerei und als Kellerhilfskraft und Erntehilfskraft in einem Kellereibetrieb sammeln. Derzeit ist Frau G. in einer Baumschule als Praktikantin tätig. Diese Arbeit gefällt ihr besonders gut. Sie könnte sich vorstellen für längere Zeit auch in diesem Betrieb zu arbeiten. Die Entscheidung, ob sie nach dem Praktikum bleiben kann, ist noch ausständig. Die Tätigkeiten Blumen jäten und Blumen umtopfen gefallen ihr sehr gut.

Probleme bei der Arbeitssuche sieht Frau G. darin, dass sie auf Grund ihrer Krankheit sehr langsam ist und Arbeiten nicht so schnell wie andere durchführen kann. Gemeinsam mit ihrer Schwester schreibt sie Bewerbungsschreiben. Frau G. gibt bei allen Vorstellungsgesprächen an, dass sie eine motorische Einschränkung in der rechten Hand hat.

Bis jetzt hat Frau G. nur die Hilfe der Arbeitsassistentz in Anspruch genommen. Die Zusammenarbeit beurteilt Frau G. sehr gut. Die Arbeitsassistentz unterstützt Frau G. bei Bewerbungsschreiben, beim Suchen nach freien Stellen und beim Telefonieren, wenn es darum geht einen Betrieb anzurufen. Des Weiteren hat ihr die Arbeitsassistentz in privaten Angelegenheiten weitergeholfen. Durch die Arbeitsassistentz hat Frau G. erfahren, dass es einen Heizkostenzuschuss gibt und einen Lohnkostenzuschuss.

Frau G. braucht während des Arbeitstages Unterstützung von KollegInnen bei der Verrichtung diverser Tätigkeiten, weil sie ihre rechte Hand nicht so gut belasten kann. Die Arbeitslosigkeit beschreibt Frau G. als eine furchtbare Zeit. Sie möchte unbedingt arbeiten. Die Ungewissheit nach Vorstellungsgesprächen ist für Frau G. auch sehr belastend.

Frau G. wünscht sich für die Zukunft eine längerfristige Anstellung, die nicht nur wieder ca. ein Jahr dauert. In welchem Bereich sie eine Arbeit findet ist ihr egal, sie will einfach nur arbeiten. Am liebsten wäre es ihr jedoch in einem Gärtnereibetrieb eine Arbeit zu finden, aber wenn etwas anderes kommt wird sie es auch nicht ablehnen.

7.6.6 Fallgeschichte Herr T.

Herr T. wohnt in Niederösterreich in einer eigenen Wohnung. Er besuchte 4 Jahre die Volksschule, vier Jahre die Hauptschule und ein Jahr den polytechnischen Lehrgang. Herr T. gab an, dass er schulische Schwierigkeiten hatte und dass ihm das Lernen nicht so leicht gefallen ist. Er wollte ursprünglich Mechaniker werden, bekam aber auf Grund schlechter Noten keinen Lehrplatz. Dort lernte er den Beruf des Tischlers und Koch kennen, und entschied sich dann eine Lehre als Koch zu machen. Die Ausbildung zum Koch absolvierte er in Korneuburg im Landesjugendheim. Nach Beendigung der Lehre ging Herr T. als Saisonarbeiter nach Tirol. Da ihm diese Arbeit zu stressig war beendete er das Dienstverhältnis und kam zurück nach Niederösterreich.

Da er nicht mehr als Koch arbeiten wollte, vermittelte ihn das AMS zu Verein Wohnen. Dort beschäftigte er sich mit Wohnungssanierungen. Über den Verein Wohnen kam er zum ADEG und fand eine Anstellung als Lagerarbeiter - zuerst probeweise – dann wurde er vom ADEG fix übernommen. Dazwischen absolvierte Herr T. noch einen Bewerbungstrainingskurs. Dieser ging auch vom AMS aus.

Bei ADEG war Herr T. zuerst über das Projekt Jugend und Arbeit angestellt, weil ADEG ihn sonst nicht genommen hätte. Zur Zeit des Interviews ist Herr T. regulär bei der Firma ADEG als Lagerarbeiter angestellt und absolviert den LKW-Führerscheinkurs. Zu seinen Aufgaben als Lagerarbeiter gehört das Schlichten des Leergutes, aussortieren und wegräumen. Da er zur Zeit des Interviews den LKW-Führerschein macht wurde sein Aufgabengebiet erweitert und er fährt gelegentlich mit dem LKW am Firmenareal. Dies macht ihm sehr viel Spaß und er wünscht sich, nach positivem Abschluss der Fahrprüfung auch außerhalb des Firmenareals fahren zu dürfen.

Probleme bei Bewerbungen hat Herr T. nie gehabt und war auch nie lange arbeitslos.

8. Darstellung der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die erhobenen Daten dargestellt. Zu Beginn der Darstellung werden die Kategorien erläutert. Zitate bilden den Abschluss einer jeweiligen Darstellung der Ergebnisse, um diese zu verdeutlichen.

8.1 Ausbildung

Die Kategorie **Ausbildung** beschäftigt sich mit dem Thema der Qualifikationen der InterviewpartnerInnen. Dazu wurde diese in zwei Unterkategorien geteilt. In Schulbildung und in zusätzliche Ausbildung, um einen ersten Einblick zu erhalten, welche Ausbildungen die jungen Frauen und Männer mit Behinderung abgeschlossen haben.

Die Unterkategorie „**Schulbildung**“ enthält Aussagen der InterviewpartnerInnen, welche sie zu ihrer schulischen Laufbahn gemacht haben.

Die Aussagen zur Schulbildung variieren sehr, da unterschiedliche Schultypen besucht wurden. Von den sechs InterviewpartnerInnen absolvierten drei InterviewpartnerInnen die Allgemeine Sonderschule, d.h. sie haben keine reguläre abgeschlossene Schulbildung, wobei ein Interviewpartner nach Abschluss der Allgemeinen Sonderschule in den Polytechnischen Schule wechselte und eine Interviewpartnerin nach Beendigung der Allgemeinen Sonderschule einen Lehrberuf erlernte. Lediglich ein Interviewpartner hat keine reguläre schulische Ausbildung abgeschlossen und auch keinen Beruf erlernen können. Drei von sechs InterviewpartnerInnen weisen eine allgemeine Schulbildung auf bzw. beendeten ihre Schulbildung in schulpflichtigen Schulen, d.h. sie besuchten die Volksschule, Hauptschule und absolvierten das neunte Pflichtschuljahr. Eine Befragte, welche zu den drei InterviewpartnerInnen gehört, die eine allgemeine Schullaufbahn aufweisen, besuchte eine Fachschule für wirtschaftliche Berufe und beendete diese mit einem positiven Abschluss. Ersichtlich wird, dass fünf der InterviewpartnerInnen einen Lehrberuf abgeschlossen haben bzw. eine von diesen fünf Befragten einen Abschluss in einer Fachschule absolviert hat.

„Die HBLA Strassergasse gemacht, die Fachschule gemacht, also das heißt Betriebswirtschaft, Rechnungswesen, Ernährung das waren so die Hauptschwerpunkte, also vom Service über Küche und ja hab ich so ziemlich alles durchgemacht“ (Interview I, Seite 3, Zeile 56-61).

„Ich war zwei Jahre in Hollabrunn im Jugendheim, ein Jahr Schulabschluss nachmachen, das zweite Jahr BVK-Kurs“ (Interview IV, Seite 1, Zeile 33-34).

In die Unterkategorie **„zusätzliche Ausbildung“** werden alle zusätzlich absolvierten Kurse, zusätzliche Lehrausbildungen und Berufsausbildungen aufgenommen. Auch Anlehren, welche die InterviewpartnerInnen in Organisationen bzw. vom jeweiligen Land geförderte Ausbildungen, vor Beginn einer Lehre absolviert haben, zählen hier dazu.

Aus den Interviews geht hervor, dass die Hälfte der InterviewpartnerInnen über eine zusätzliche Ausbildung zu ihrem erlernten Lehrberuf gemacht hat. Bei einem Interviewpartner handelt es sich um eine Anlehre zum Tischlergehilfen, welche er bei der Caritas in Retz absolvierte und danach seinen Lehrberuf erlernte. Eine Befragte absolvierte viele verschiedene zusätzliche Ausbildungen während der Zeit der Arbeitslosigkeit, in den Bereichen EDV, Tiergestützte Therapie, Sommelier-Kurs. Teils wurde sie in Kurse vom AMS vermittelt, teils suchte sie sich die Kurse selber aus. Ein Interviewpartner verfügt über eine zusätzliche Ausbildung als Pflegehelfer, welche er auf Grund von Problemen im erlernten Beruf absolvierte, aber nie eine Anstellung im Pflegebereich erlangen konnte. Keiner der InterviewpartnerInnen, welche eine zusätzliche Ausbildung abgeschlossen haben, arbeitet in diesem Bereich.

Die anderen drei InterviewpartnerInnen verfügen über keine zusätzliche Ausbildung, wobei einer von den drei InterviewpartnerInnen auch keine Lehre abgeschlossen hat und zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos gemeldet ist.

„Ich hab mich auch extra und bilde mich auch weiterhin fort. Ich hab den Jungsommelier gemacht, ich hab den ECDL in der Schule gemacht, dann hab ich nach der Schule hab ich den Universitätslehrgang für Tiergestützte Therapie

gemacht, dann hab ich kurz nach der Schule angefangen, hab da aber nur teilgenommen, da hat es dann auch nicht mit der Prüfung geklappt. Jetzt bin ich im Tierenergetikerkurs, ich richte mich jetzt eher so auf Tiere aber ich weiß schon, dass ich in etwas anderem ausgebildet bin und da wo ich ausgebildet bin, gibt's im Moment nichts, die wollen alle die Matura und ich hab keine Matura“ (Interview I, Seite 3, Zeile 61-68).

„Ja. Also ich hab die positiv abgeschlossen, da war es halt so wie es in Wien halt ist, da hast du jeden Montag Berufsschule gehabt so ein Berufsschulding na, das war halt ja, ja das hat mir recht getaugt mit Holz, am Anfang, na“ (Interview III, Seite 2, Zeile 57-59).

8.2 Berufswahlprozess

Die Kategorie **„Berufswahlprozesse“** beinhaltet alle Aussagen der InterviewpartnerInnen zu ihren Erfahrungen während der Zeit der Arbeitsplatzsuche. Alle Erfahrungen, welche die jungen Frauen und Männer mit Behinderung, im Zusammenhang mit der Entscheidung für einen Beruf gemacht haben, sollen erfasst werden. Dafür wurde die Kategorie in zwei Unterkategorien geteilt, in „besuchte Kursmaßnahmen“, die zur Berufsorientierung oder Arbeitsplatzsuche dienten und die Unterkategorie „Lehre“.

In der Unterkategorie **„besuchte Kursmaßnahmen“** werden alle Aussagen zusammengefasst, welche die InterviewpartnerInnen hinsichtlich der Kursmaßnahme, die sie absolvierten, getroffen haben. Unter Kursmaßnahmen werden Berufsvorbereitungskurse, Arbeitstrainings, etc. verstanden.

Alle sechs InterviewpartnerInnen haben Erfahrungen mit Kursmaßnahmen gemacht. Diese Erfahrungen sind sehr unterschiedlich, nur eine Interviewpartnerin ist mit den besuchten Kursen nicht zufrieden, weil sie angibt, den „Unterrichtsstoff“ der Kursmaßnahme schon in der Schule gelernt zu haben. Diese Interviewpartnerin hat auch die höchste abgeschlossene Schulbildung, eine Fachschule für wirtschaftliche Berufe. Die restlichen fünf InterviewpartnerInnen haben positive Aussagen über die

Kursmaßnahmen gemacht. Der Berufsvorbereitungskurs schnitt am besten ab, drei von sechs InterviewpartnerInnen konnten sich auf Grund des Besuches dieser Kurse für einen Ausbildungsberuf entscheiden. Zwei befragte Personen gaben an, sehr viele Kursmaßnahmen besucht zu haben. Die Mutter eines Interviewpartners gab an, dass die Suche nach einem Arbeitsplatz konkret nie da gewesen ist, weil ihr Sohn immer in den verschiedensten Projekten und Kursen untergebracht wurde. Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen, also vier von sechs gaben an, diese Berufsvorbereitungskurse gleich nach Beendigung der Schulpflicht bzw. nach Beendigung des Schulabschlusses absolviert zu haben, weil sie entweder nicht wussten, welchen Beruf sie erlernen sollten oder keinen Ausbildungsberuf finden konnten.

„Zuerst war ich im Verein Wohnen, das ist auch so eine Organisation, über das AMS geht das. Und dadurch das – durch das im Vereinen Wohnen arbeitet die Frau vom Lagerarbeiter, arbeite ich – als Lagerarbeiter – da hab ich einmal geschnuppert in der Arbeit und so bin ich hinein gekommen“ (Interview VI, Seite 1, Zeile 9-12).

„Derzeit war ich in einem Projekt in Sitzendorf an der Schmida, Landschaftspflege das hat nur ein Jahr gedauert“ (Interview II, Seite 1, Zeile 2-3).

„Es war noch nie so direkt die Suche nach einem Arbeitsplatz, weil er immer wieder in so eben Berufsvorbereitungskursen war. Nach dem Kurs da in Wetzlas, war er dann im Caritas Heim in Retz, da war das war ein Beruf – ja eine Ausbildung zum Tischlergehilfen mehr oder weniger, die hat glaube ich zwei, zweieinhalb Jahre gedauert“ (Interview II, Seite 1, Zeile 26-29).

Die Unterkategorie „**Lehre**“ beinhaltet alle Aussagen der InterviewpartnerInnen über ihren gewählten Lehrberuf. Des Weiteren sollen die Erfahrungen erfasst werden, die sie in diesen Bereichen, also bei der Arbeitssuche und während der Lehrzeit, gesammelt haben.

Die Interviews ergaben, dass vier von sechs InterviewpartnerInnen einen Lehrabschluss besitzen. Ein Interviewpartner machte keine Angaben zu dieser Kategorie, da er keinen Lehrabschluss gemacht hat und eine Interviewpartnerin schloss die Fachschule für wirtschaftliche Berufe mit einem positiven Abschluss ab und hat dadurch auch keinen Lehrabschluss. Die Lehrberufe, die abgeschlossen

wurden, sind sehr unterschiedlich: MalerIn, GärtnerIn, Koch/Köchin und HerrenkleidermacherIn. Wobei der Interviewpartner, welcher den Lehrberuf des Malers erlernt hat, lieber Mechaniker geworden wäre, so auch der Interviewpartner, welcher die Lehre als Koch abschloss.

Aus den Interviews geht hervor, dass alle InterviewpartnerInnen, welche eine Lehre abgeschlossen haben, diese in einer Stiftung oder in einem Lehrlingsheim absolviert haben. Kein Interviewpartner beendete seine Lehrzeit in einem Betrieb am allgemeinen Arbeitsplatz.

8.3 Arbeit

Die dritte Kategorie **„Arbeit“** beinhaltet alle Aussagen der InterviewpartnerInnen zu ihren Arbeitserfahrungen. Da junge Frauen und Männer mit Behinderung besondere Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche haben, wurde diese Kategorie in drei Unterkategorien geteilt, in „Arbeitserfahrungen“, „subjektive Erfahrungen während der Arbeitslosigkeit“ und „Arbeitsplatzverlust“. Eine Unterteilung in drei Unterkategorien war notwendig, um alle Aussagen zu den Erfahrungen der InterviewpartnerInnen sammeln zu können.

Die Unterkategorie **„Arbeitserfahrungen“** umfasst alle Äußerungen der InterviewpartnerInnen zum Thema Arbeitstätigkeiten, Arbeitserfahrungen. Damit sind sowohl Praktika, als auch der Lehrberuf gemeint, d.h. alle Erfahrungen, welche die jungen Frauen und Männer mit Behinderung z.B. am Arbeitsplatz, im Umgang mit anderen KollegInnen gemacht haben. Des Weiteren werden alle Tätigkeiten, die sie in verschiedenen Anstellungen erledigen konnten, zusammengefasst.

Alle sechs InterviewpartnerInnen weisen eine Reihe von Berufserfahrungen in den verschiedensten Berufssparten auf. Dadurch äußerten sich alle sechs Befragten zu dieser Unterkategorie, da sie eine Reihe von verschiedenen Berufstätigkeiten kennenlernten. Mindestens zwei Berufssparten wurden von allen InterviewpartnerInnen kennengelernt.

Zum Zeitpunkt des Interviews sind drei InterviewpartnerInnen arbeitslos gemeldet, wobei zwei Interviewpartnerinnen ein Praktikum absolvieren und ein Interviewpartner auf Arbeitssuche ist und zum Zeitpunkt des Interviews gerade in einem Projekt als Landschaftspfleger untergebracht war. Dieser Interviewpartner sammelte berufliche Erfahrungen in einer Tischlerei und einer Gärtnerei. Zu seinen Aufgaben zählten Rasenmähen im Sommer, Holz schneiden im Winter und während der Zeit im Projekt S. bekam er eine Einschulung fürs Bäume umfällen.

Ein häufiger Wechsel von Arbeitsplätzen war bei zwei Interviewpartnerinnen zu verzeichnen. Eine Interviewpartnerin sammelte Berufserfahrungen im Bürobereich, als Verkäuferin, als Servicekraft, als Kindermädchen und als Angestellte in einer Buchhandlung. Zu ihren Tätigkeiten im Bürobereich zählten einfache Büroarbeiten wie Ablage und Bestellungen aufgeben. Als Verkäuferin war sie für das Einsortieren der Artikel zuständig und konnte im Verkauf mithelfen. Des Weiteren arbeitete sie als Frühstücksservicekraft in einem Hotel. In einer Werbeagentur konnte sie mehr Erfahrungen als Sekretärin sammeln, ihr Aufgabengebiet reichte vom persönlichen Kundenkontakt, vorbereitende Buchhaltung, d.h. Belege einsortieren, Bestellungen aufgeben bis hin zur Warenauslieferung. Anzumerken ist, dass es sich um die Interviewpartnerin mit der höchst abgeschlossenen Schulbildung handelt.

Die zweite Interviewpartnerin ist zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos gemeldet und absolviert ein Praktikum in einer Gärtnerei. Auch sie konnte eine Reihe von Berufserfahrungen sammeln. So z.B. arbeitete sie in der Autokosmetik, als Keller- und Erntehilfskraft, als Küchenhilfskraft und als Gartenhilfskraft. Zu ihren Aufgaben in der Gärtnerei zählten Unkraut jäten und bei Regenwetter Blumen eintopfen.

Ein Interviewpartner konnte nach seinem Lehrabschluss Erfahrungen als Koch auf Saison sammeln. Während seiner Saisontätigkeit in einem anderen Bundesland bemerkte er, dass ihm die Arbeit als Koch nicht gefällt und beendete sein Arbeitsverhältnis. Bevor er eine Anstellung in einem Einzelhandelsgeschäft finden konnte, sammelte er Erfahrungen in der Wohnungssanierung. Zu seiner Tätigkeit im Einzelhandelsgeschäft im Leergut gehörte zum Anfang das Sortieren des Leergutes, also Flaschen und Kisten verschlichten. Zum Zeitpunkt des Interviews hatte sich sein Aufgabengebiet erweitert und er ist auch dafür verantwortlich leere und volle

Container am Firmenareal zu sortieren, dazu fährt er Montags und Mittwochs mit einem LKW, dies jedoch auch nur am Firmenareal, da er seinen Führerscheinkurs, welcher ihn berechtigt einen LKW zu fahren, gerade absolviert. Diese Arbeitsstelle hat der junge Mann schon seit drei Jahren.

Zwei Interviewpartner sind seit längerem, d.h. mindestens zwei Jahre in einer Firma, in ihrem Lehrberuf tätig. Herr W. ist als Maler in einem Malerbetrieb seit 2007 und Herr H. ist zum Zeitpunkt des Interviews seit vier Jahren in einer Gärtnerei beschäftigt.

Herr W. absolvierte vor seiner Lehre als Maler eine Tischleranlehre, sammelte in diesem Bereich aber keine Berufserfahrung. Zu seinen Aufgaben als Maler zählen die Baustellenbesichtigung, Fassadenarbeiten, das Vorbereiten der Baustelle und ganz im Allgemeinen Malerarbeiten. Herr H. sammelte nur Berufserfahrungen als Gärtner. Er kümmert sich um die Gartengestaltung. Zu seinen Tätigkeiten zählen Unkraut jäten, Spritzen und Bäume und Pflanzen einsetzen.

Ein häufiger Arbeitsplatzwechsel ist bei zwei InterviewpartnerInnen zu verzeichnen. Zwei von sechs InterviewpartnerInnen erledigen Aufgaben, die ihrem Lehrberuf entsprechen, die anderen vier Befragten erledigen meist nur Hilfsarbeitertätigkeiten.

„In der Früh komme ich um halb sieben in die Firma. Montag und Mittwoch fahre ich LKW manchmal auch öfter, und wenn ich nicht LKW fahre, dann sortiere ich Leergut, Kisten aussortieren, was von den Geschäften alles hineinkommt. Zusammenschlichten und fertig. Bis dreiviertel vier“ (Interview VI, Seite 6, Zeile 173-176).

„Ja, Baustellenbesichtigung, das mach ich dann eh mit dem Chef na, alles einteilen, das Auto einräumen, ja arbeiten halt, so schauen das es halt passt und“ (...) „Ja jetzt machen wir, jetzt haben wir ist in Horn die Landesausstellung, da haben wir zum Beispiel Fassaden gemacht, und allerhand, ja es ist halt alles was Malerarbeiten betrifft sagen wir einmal so na“ (Interview III, Seite 6, Zeile 200-205).

Die Unterkategorie **„Erfahrungen während der Arbeitslosigkeit“** beinhaltet alle Aussagen der InterviewpartnerInnen, welche ihre Zeit der Arbeitslosigkeit

beschreiben. Damit sind Gefühle, Einstellungen der jungen Frauen und Männer gemeint, welche sie während der Zeit der Arbeitslosigkeit erlebt haben.

Drei von den sechs Befragten haben zu Fragen nach dem Erleben der Zeit während der Arbeitslosigkeit keine Angaben gemacht, da sie keine längere Zeit ohne Arbeitsplatz waren. Ein Interviewpartner gab hierzu nur an, dass er höchstens ein paar Monate zu Hause war, die Zeit beschrieb er als fad und anstrengend. Die andere Hälfte der Interviewpartner beschrieb die Zeit als furchtbar, schwierig und anstrengend. Herr H. erlebte die Zeit der Arbeitssuche als schwierig, weil er viele Absagen bekam, die Arbeit bedeutet Herrn H. sehr viel, sie bereitet ihm ein gutes Gefühl. Frau T. gab an, dass es sehr frustrierend ist, dass sie alles macht um einen Arbeitsplatz zu bekommen und jetzt wieder in einer Stiftung ist, mit der Hoffnung, dass sie dadurch einen Arbeitsplatz findet.

Die Interviews ergaben, dass es für alle vier InterviewpartnerInnen, die eine lange Zeit der Arbeitslosigkeit kennen, frustrierend ist, wenn sie nur negative Antworten bzw. Absagen bekommen.

„Es ist halt sehr frustrierend, auch jetzt ist es frustrierend, dass ich immer nur schreibe und immer nur negative Antworten bekomme und eigentlich jetzt wieder einer Stiftung beigetreten bin, mit der Hoffnung, dass B. mich übernimmt und ich zumindestens einen Job hab, ja auch wenn ich den nicht ewig mach. Leider haben sie die Versprechungen, die sie da großartig getan haben nicht gehalten und S. ist sicherlich etwas, was ich sicherlich so schnell nicht mehr mache“ (Interview I, Seite 3, Zeile 47-53).

„Na ich hab überall angerufen dann, Absagen, Absagen, Absagen“ (Interview V, Seite 5, Zeile 156).

In der Unterkategorie „**Arbeitsplatzverlust**“ sollen die Gründe zusammengefasst werden, welche aus Sicht der jungen Frauen und Männer mit Behinderung ausschlaggebend für eine Kündigung waren und wie oft sie einen Arbeitsplatz verloren haben oder ob sie selbst einen Arbeitsplatz gekündigt haben. Die subjektiven Erfahrungen der InterviewpartnerInnen sind hier von besonderer Bedeutung.

Alle sechs InterviewpartnerInnen haben Erfahrungen mit Arbeitsplatzverlusten gesammelt. Eine Interviewpartnerin machte keine Angaben. Drei Interviewpartner verloren ihren Arbeitsplatz auf Grund persönlicher Verletzungen, wobei zwei keine Angaben machen wollten, warum ihr Arbeitsverhältnis beendet worden ist. Ein Interviewpartner erzählte, was der Grund für den Arbeitsplatzverlust war. Auf Grund von Verschlafen und nicht pünktlich zur Arbeit zu kommen musste Herr W. sein Arbeitsverhältnis beenden, durfte jedoch seinen Gesellenbrief noch absolvieren. Die Interviewpartnerin mit dem häufigsten Arbeitsplatzwechsel gab nur an, dass sie ihre Anstellung in einer Werbeagentur aufgab, weil es Probleme mit der Anstellung gegeben hat.

„Ich habe da, da war ich vorher auf einem Praktikum, also kurz vor Ende net und da habe ich dann einen Blödsinn gedreht, so verschlafen und das Ganze, das haben sie nicht ganz gut gefunden und da haben sie dann gesagt, dass ich gehen muss, das waren glaube ich zwei Wochen vor dem Gesellenbrief oder was, ja den Gesellenbrief habe ich zwar dort noch erlernen dürfen, also eh beim M.S. ja und dann war ich mehr oder weniger auf eigenen Füßen, aber ich habe dann gleich nach dem Gesellenbrief, habe ich dann gleich Bewerbungen rausgeschickt und war gar nicht so lange daheim, ich glaube zwei Wochen danach“ (Interview III, Seite 5, Zeile 134-141).

„Koch habe ich gelernt, dann war ich Saison in Tirol, aber dann habe ich gemerkt, dass nicht so ist“ (Interview VI, Seite 6, Zeile 196-197).

8.4 Barrieren

Die Kategorie „**Barrieren**“ nimmt alle Aussagen der InterviewpartnerInnen auf, welche sie zu Problembereichen der Arbeitssuche und Problemen am Arbeitsplatz gemacht haben. Da die jungen Frauen und Männer mit Behinderung mit den verschiedensten Barrieren zu kämpfen haben, wurde diese Kategorie in zwei Unterkategorien geteilt. In persönliche Barrieren und gesellschaftliche Barrieren. In der ICF werden diese beiden auch personenbezogene Faktoren und umweltbezogene Faktoren genannt.

Die Unterkategorie „**persönliche Barrieren**“ umfasst alle Aussagen der InterviewpartnerInnen zu Barrieren, mit denen sie bei ihrer beruflichen Integration zu kämpfen haben.

Alle sechs InterviewpartnerInnen gaben an, mit persönlichen Barrieren konfrontiert zu sein, diese Barrieren sind aber von InterviewpartnerInnen zu InterviewpartnerInnen sehr unterschiedlich. Frau T. hatte bzw. hat Schwierigkeiten in der Kommunikation, sie gibt an, dass sie sehr schüchtern ist und sich schwer tut, mit anderen Menschen zu kommunizieren. Herr W. gibt an, dass er auf Grund seiner geringen schulischen Leistungen Berufe nicht ausüben kann. Er wollte ursprünglich Mechaniker werden, dafür waren seine schulischen Leistungen nicht ausreichend. Bei Aufnahmetests schnitt er auch nicht so gut ab. Auch Herr T. sieht seine schlechten schulischen Leistungen ausschlaggebend in Bezug auf die Schwierigkeiten bei der Jobsuche. Herr H. kann auf Grund eines Arbeitsunfalles nicht in seinem zusätzlich „erlernten“ Beruf – Heimhelfer – arbeiten. Er verlor seine beiden kleinen Finger. Frau G. hat einen Behinderungsgrad von 30 % und gibt an, dass sie auf Grund einer Krankheit in ihrer Kindheit – Epilepsie – Schwierigkeiten bei der Jobsuche hat. Ihre motorischen und teils auch kognitiven Fähigkeiten sind eingeschränkt, ihre Arbeitsleistung wird dadurch vermindert. Des Weiteren gibt sie an, dass sie in Bezug auf Arbeitsplatzsuche sehr wählerisch ist und nicht jeden Job annehmen würde. Herr O. gibt als einzigen Grund an, dass er keinen Führerschein besitzt und so nicht zu den Arbeitsplätzen gelangen kann. Schulische Ausbildung bzw. eine Lehre hat Herr O. auch nicht.

Es wird hier ersichtlich, dass die Barrieren, mit welchen die InterviewpartnerInnen konfrontiert werden, sehr unterschiedlich sind. Lediglich zwei Interviewpartner sehen die Probleme in ihrer Qualifikation.

„Naja. (--) Da gibt's schon viele Sachen, Probleme die entstehen können, beispielsweise so wie es bei mir ist, ich bin ein bisschen langsamer als wie eine andere, weil ich einmal krank war als Kind, und dadurch hab ich auch motorische Einschränkungen in der rechten Hand“ (Interview IV, Seite 2, Zeile 54-57).

Die Unterkategorie „**gesellschaftliche Barrieren**“ nimmt alle Aussagen der jungen Frauen und Männer mit Behinderung auf, welche sie in Bezug auf Barrieren gemacht haben, mit denen sie bei ihrer beruflichen Integration konfrontiert wurden, wie z.B. Einstellungen (hier sind Einstellungen und soziale Reaktionen gemeint, welche den jungen Frauen und Männer mit Behinderung von der Gesellschaft bzw. Umwelt) entgegengebracht wurden.

Bei allen sechs InterviewpartnerInnen sind Schwierigkeiten seitens der Gesellschaft bei ihrer beruflichen Integration zu verzeichnen. Qualifikation spielt bei der Arbeitssuche eine große Rolle. So gaben zwei Interviewpartner an, dass sie eine Lehrstelle, ihren Wunschberuf – Mechaniker – nicht bekommen haben auf Grund der Tatsache, dass sie schlechte schulische Leistungen vorweisen mussten. Des Weiteren gaben zwei InterviewpartnerInnen an, dass sie Probleme bei einer Anstellung hatten, weil sie – sozusagen – ausgenutzt wurden. Herr W. gab an, dass er erst nach langer Zeit bemerkte, dass er nur 30 Stunden angestellt war, obwohl 40 Stunden ausgemacht waren. Das Geld für diese Arbeit wurde ihm immer bar auf die Hand gegeben. Frau T. gab an, dass sie sich auf eine Ausschreibung vom AMS beworben hat, welche nur geringfügig war. Sie bekam ein Arbeitsverhältnis, wusste aber nicht, dass sie nicht geringfügig arbeiten dürfe. Niemand hatte sie informiert, obwohl sie die Ausschreibung vom AMS bekam. Die Hälfte der InterviewpartnerInnen erzählte auch, dass es Probleme in der Zusammenarbeit mit dem AMS gegeben hat. Alle drei gaben an, dass sich das AMS wenig Zeit für einen nimmt und die Arbeitsplätze an die sie vermittelt wurden, lagen alle weit entfernt von ihrem Heimatort.

Eine Interviewpartnerin glaubt, dass ihre Behinderung ausschlaggebend für viele Absagen ist. Da sie eine motorische Einschränkung in der rechten Hand hat, ist ihre Arbeitsleistung vermindert und dies wirkt sich negativ auf die Suche aus, weil sie sehr viele Absagen bekommt, weil sie nicht zu 100% einsatzfähig ist.

Ein Interviewpartner meinte, dass er auf Grund seines Geschlechtes eine Anstellung nicht bekam. Er ließ sich zum Heimhelfer ausbilden. Er gab an, dass nur Frauen aufgenommen wurden und er keine Chance hatte eine Anstellung zu bekommen.

„...so, ja ich in der alten Firma na, wie machst du das jetzt, ist es mir auch nicht gut gegangen sagen wir einmal so, da habe ich alles bar auf die Hand bekommen, kein Konto nicht und“...

„Einen Vertrag schon, aber im Endeffekt bin ich dann drauf gekommen, dass ich eigentlich nur immer 30 Stunden angemeldet war net, das war natürlich ganz böse na, und da wo ich jetzt bin, bin ich halt doch 39 Stunden angemeldet...“ (Interview III, Seite 5, Zeile 168-174).

8.5 Unterstützung

Diese Kategorie beinhaltet alle Aussagen der jungen Frauen und Männer mit Behinderung, welche sich auf Unterstützungsleistungen beziehen, die sie im Laufe ihrer Arbeitsplatzsuche bekommen haben. Da die InterviewpartnerInnen verschiedenste Hilfen bzw. Unterstützungen in Anspruch genommen haben, wurde diese Kategorie in drei Unterkategorien geteilt, in außerbetriebliche Unterstützung, innerbetriebliche Unterstützung und zusätzlicher Unterstützungsbedarf.

Die Unterkategorie **„außerbetriebliche Unterstützung“** bezieht sich auf Unterstützungsleistungen, welche die InterviewpartnerInnen von der Familie, von Freunden, der Arbeitsassistenz erhalten haben, die zur Vermittlung eines Arbeitsplatzes beigetragen haben.

Fünf InterviewpartnerInnen erhielten bzw. erhalten bei der Arbeitsplatzsuche Unterstützung durch die Arbeitsassistenz. Eine Interviewpartnerin nahm nur den psychologischen Dienst in Anspruch. Während dieser Termine konnte sie mit der Arbeitsassistenz Gespräche über belastende Situationen während der Jobsuche sprechen. Diese Gespräche haben ihr sehr geholfen. Sie erwähnte auch, dass sie sich schwer tut mit anderen Menschen zu kommunizieren. Die Gespräche halfen ihr auch dabei, ihre Schüchternheit ein wenig abzulegen. Auch Herr W. und Herr T. erwähnten, dass ihnen die Gespräche mit der Arbeitsassistenz gut getan haben. Herr W. erwähnte zusätzlich, dass sie einem sehr geholfen haben, wenn man nicht mehr wusste, wie es weitergehen sollte, wenn er einmal viele Absagen bekommen hat. Seine Motivation wurde durch die Gespräche gesteigert. Hauptsächlich wurden

persönliche Dinge in den Gesprächen mit der Arbeitsassistentin besprochen, z.B. wie die familiäre Situation aussieht, wie die InterviewpartnerInnen mit dem Druck umgehen können, wenn sie wieder Absagen bekommen. Frau G. erhielt auch Unterstützung bezüglich Verhaltensweisen im Betrieb. Sie erzählte, dass die Arbeitsassistentin ihr dabei geholfen hat, aufkeimende Konflikte zu lösen.

„Ja, das wie gesagt (lacht) das ist ja schon wieder so lange her, --- ja,-- dass sich die so gekümmert haben und ich meine da war ich ihnen dankbar, dass du auch wenn du gesagt hast nein ich will nicht mehr oder den Willen aufgegeben hast, weil es dauernd schief gelaufen ist, da haben sie sich dann eh zusammengesetzt mit dir und haben geredet und dann ist es wieder gegangen ein Randl, ja sicher habe ich meine Tiefen auch gehabt, das ist eh normal, weil wenn es dann nicht immer so hinhaut wie es eigentlich hinhalten sollte, bist du natürlich voll im Keller, na“ (Interview III, Seite 8, Zeile 265-271).

„...weil man einfach dazwischen reden konnte ja und halt über die Probleme reden konnte und es war halt einfacher zu sagen okay, wie beim AMS, sie sind da gut und schön wir schicken sie einfach wo weiter, also das war einfach, also von I. war es war es viel einfacher und viel persönlicher, da hat man sich die Zeit genommen, da hat man fixe Termine gehabt und wurde nicht innerhalb von fünf Minuten abgefertigt, sondern da hat man sich auch die Zeit genommen und auch zwischendurch anrufen können und das war ein sehr gutes Service ja“ (Interview I, Seite 2, Zeile 36-42).

Den größten Teil der Unterstützungsleistungen durch die Arbeitsassistentin machten bzw. machen die Hilfestellungen bei Bewerbungsschreiben und Arbeitsplatzsuche aus. Diesen Unterstützungsbedarf haben fünf von sechs InterviewpartnerInnen in Anspruch genommen. Auf Grund der Tatsache, dass zum Zeitpunkt der Interviews drei Befragte arbeitslos sind, kommen die Unterstützungsleistungen der Arbeitsassistentin für sie wieder in Frage. Die Arbeitsassistentin sucht gemeinsam mit den AssistentennehmerInnen Stellenausschreibungen, formuliert Bewerbungen und Lebensläufe mit ihnen und ruft, wenn es notwendig ist, auch in Betrieben an, um einen Arbeitsplatz zu finden. Ein Interviewpartner benötigt auch Unterstützung bei Vorstellungsgesprächen. Die Arbeitsassistentin begleitet ihn zu diesen Gesprächen. Die Arbeitssuche, samt Bewerbungsschreiben und Ausmachen der

Vorstellungsgespräche steht im Vordergrund in der Zusammenarbeit von Arbeitsassistenten und InterviewpartnerInnen. Diese werden durchgehend, von allen InterviewpartnerInnen als sehr zufriedenstellend bezeichnet, im Gegensatz zu den Leistungen des AMS. Die Leistungen des AMS werden als unzureichend beschrieben, weil die InterviewpartnerInnen das Gefühl gehabt haben, für das AMS nicht so wichtig zu sein und die BeraterInnen sich wenig Zeit für sie genommen haben.

Für zwei Interviewpartner war der Berufsvorbereitungskurs sehr hilfreich. Durch diesen Kurs konnten sie sich entscheiden, welchen Beruf sie erlernen wollten. Ein Interviewpartner konnte von der Caritas Retz in die Lehrlingsstiftung nach Eggenburg vermittelt werden, so konnte er einen Beruf erlernen.

„Nein eigentlich nicht. Also wir haben da ein paar herausgesucht und der Herr H. ruft dann dort an, hat gesagt er ruft dann dort an wegen einem Termin, einmal vorstellen ja und dass ich“ (Interview II, Seite 4, Zeile 114-115).

„Weil ich nicht gewusst habe, was ich werden will“ ... „Mhm. Da habe ich dann gewusst, dass ich Gärtner werden will“ (Interview V, Seite 9, Zeile 295-300).

Familiäre Unterstützung bekommen alle sechs InterviewpartnerInnen. Die Unterstützungsleistungen reichen von Hilfen bei Bewerbungsschreiben bis hin zur Unterstützung im Haushalt. Hilfe bei Inserate suchen oder Bewerbungsschreiben nahmen alle sechs InterviewpartnerInnen von der Familie in Anspruch. So gab Frau G. an, dass ihre Mutter für sie kocht, wenn sie bei der Arbeit ist, damit sie keinen Stress mehr zu Hause hat. Frau G. benötigt aber auch zusätzlich Unterstützung bei Bewerbungsschreiben zu Hause, dabei unterstützte sie ihre Schwester. Die Mutter von Herrn O. hat angegeben, dass sie zwar schon aufmerksam auf freie Stellen schaut, aber ihr von der Arbeitsassistentin vermittelt wurde, dass sie sich um diese Sachen nicht zu kümmern braucht.

Die Hälfte der InterviewpartnerInnen, also drei von sechs, sind bereits von zu Hause ausgezogen und bewohnen eine eigene Wohnung. Die anderen drei Befragten wohnen noch zu Hause bei ihrer Familie. Die Unterstützung durch die Familie ist für alle sechs jungen Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung von besonderer

Bedeutung, in den meisten Familien der InterviewpartnerInnen herrscht ein enger Familienzusammenhalt.

„Sie haben Inserate auch gesucht haben, gefunden haben durch Zufall, meine Mutter liest halt auch in anderen Zeitschriften“ (Interview I, Seite 11, Zeile 272).

„Nein ich bin ein Pflegekind, und ja, sicher haben sie sich eingesetzt auch, aber wie gesagt, da gehört dann selber der Wille dazu net“ (Interview III, Seite 7, Zeile 217-218).

Zwei InterviewpartnerInnen erhielten im Laufe ihrer Arbeitssuche bzw. beim Erwerb eines Arbeitsplatzes finanzielle Unterstützung. Aufmerksam auf diese finanzielle Unterstützung machte sie die Arbeitsassistentin. In einem Fall beantragte eine Interviewpartnerin einen Heizkosten- und Lohnkostenzuschuss, in einem anderen Fall übernahm ein Projekt die Hälfte des Lohnes bei Anstellung.

„Doch schon auch, durch den Herrn H. habe ich erfahren, dass es einen Heizkostenzuschuss gibt und einen Lohnkostenzuschuss gibt, also in solchen Sachen auch geholfen“ (Interview IV, Seite 7, Zeile 204-206).

A: Bei der A. Ja eigentlich kurz habe ich mit dem Lagerarbeiter, mit dem Chef geredet und dann war ich eine Woche schnuppern. Dann habe ich ihm das vorgeschlagen mit dem Verein Wohnen, nein das Projekt Jugend und Arbeit war das und dann haben Sie das gleich angenommen, weil sonst glaube ich, hätten sie mich gar nicht genommen. Weil sie gar keinen gebraucht hätten.

Die Unterkategorie „**betriebliche Unterstützung**“ beschäftigt sich mit den Aussagen der InterviewpartnerInnen, welche sie zu Unterstützungsleistungen die sie direkt im Betrieb bzw. am Arbeitsplatz von ArbeitskollegInnen, Job-Coaches, ArbeitsassistentInnen, erhalten haben.

Betriebliche Unterstützung bekommen alle InterviewpartnerInnen von KollegInnen oder Vorgesetzten. Kein/e Interviewpartner/in erhielt bzw. erhält direkte Unterstützung am Arbeitsplatz von Job-Coaches oder der Arbeitsassistentin. Ein

Interviewpartner gab an, dass er nur während der ersten Arbeitswoche – eine Einschulungsphase - Unterstützung durch den Lagerleiter - bekam, eine weitere Unterstützung war dann nicht mehr notwendig. Der Lagerleiter setzte sich aber für ihn ein, damit er länger im Betrieb bleiben kann, denn die Anstellung war zuerst nur für ein Jahr befristet. Herr T. wurde aber dann auf Grund der Intervention des Lagerleiters übernommen.

Des Weiteren hielt bzw. hält die Arbeitsassistenten während der ersten Wochen eines Dienstverhältnisses telefonischen Kontakt mit den InterviewpartnerInnen, um nachzufragen, wie es ihnen bei der Arbeit geht oder ob Probleme bestehen. Ein Interviewpartner gab an, dass er von Anfang an keine Unterstützung im Betrieb benötigt hätte, weil er die Aufgaben alleine erledigen konnte. Dieser Interviewpartner hatte bereits bei Einstellung im Betrieb, Vorerfahrungen in einem anderen sammeln können. Ein anderer Interviewpartner erwähnte, dass er weiterhin Unterstützung von seinem Vorgesetzten bekommen kann, wenn er diese benötigt. Auf Grund einer motorischen Einschränkung in der rechten Hand benötigt eine Interviewpartnerin Unterstützung bei der Erledigung diverser Arbeitsaufgaben. Ihre Vorgesetzte oder eine Arbeitskollegin unterstützen sie dann bei den Arbeitstätigkeiten. Sie selbst bezeichnet die Unterstützungsleistungen durch ihre Arbeitskollegin und Vorgesetzte als ausreichend.

Alle InterviewpartnerInnen bezeichnen die Unterstützung durch ArbeitskollegInnen oder Vorgesetzten als ausreichend und sehr gut. Dies lässt sich daraus schließen, dass alle InterviewpartnerInnen nichts an den Unterstützungsleistungen die sie von ihren ArbeitskollegInnen oder Vorgesetzten bekommen haben verändern bzw. verbessern wollen. Alle der sechs Befragten geben an, sich jederzeit an ArbeitskollegInnen bzw. Ansprechpersonen in der Firma wenden zu können, um die notwendige Unterstützung zu erhalten.

Die Unterkategorie „**zusätzlicher notwendiger Unterstützungsbedarf**“ beinhaltet alle Aussagen der InterviewpartnerInnen zum individuellen Unterstützungsbedarf. Fehlende Unterstützungsleistungen aus Sicht der jungen Frauen und Männer mit (Lern-) Behinderung sollten herausgearbeitet werden.

Alle sechs InterviewpartnerInnen sind mit den ihnen zu Teil gewordenen Unterstützungsleistungen zufrieden. Besonders die Unterstützung durch die Arbeitsassistentin bei der Arbeitsplatzsuche stand im Vordergrund. Die Befragten gaben alle einheitlich an, dass die Unterstützung durch die Arbeitsassistentin bei der Arbeitsplatzsuche genau ihren Erwartungen entsprochen habe. Daher bewerten die InterviewpartnerInnen die Arbeit der Arbeitsassistentin als ausreichen und sehr gut. Fünf der sechs Befragten konnten keinen zusätzlichen Unterstützungsbedarf nennen.

Ein Interviewpartner erklärte, dass er sich mehr Unterstützung bei Erlernen des Berufsschulstoffes gewünscht hätte. Die Lernzeiten in der Lehrlingsstiftung waren für ihn zu kurz und er habe sich sehr schwer getan den Berufsschulstoff zu erlernen. Er gab an, dass zusätzliche Übungsstunden besser gewesen wären.

„Nein ich hätte es mir eigentlich jetzt nicht besser vorstellen können also so wie es jetzt rennt“ (Interview IV, Seite 5, Zeile 163-164).

8.6 Zukunftsperspektiven

Die Kategorie „**Zukunftsperspektiven**“ erfasst alle Aussagen der jungen Frauen und Männer mit Behinderung, welche sie betreffend ihrer Zukunft gemacht haben. Da unterschiedliche Äußerungen zum Thema Zukunftsperspektiven dahingehend gemacht wurden, dass einige mit der derzeitigen Situation zufrieden sind und andere sich einen (anderen) Arbeitsplatz wünschen, wurde diese Kategorie in „Weiterbildungen und Zukunftsvorstellungen“ und „Zufriedenheit am Arbeitsplatz und aktueller Arbeitssituation“ differenziert.

Die Unterkategorie „**Zufriedenheit mit Arbeitsplatz und aktueller Arbeitssituation**“ erfasst alle Aussagen der InterviewpartnerInnen, ob sie mit dem gewählten Beruf zufrieden sind und ob sie sich vorstellen könnten, länger im Betrieb zu arbeiten. Eine Bewertung der derzeitigen Arbeitssituation ist hier von besonderer Bedeutung.

Zum Zeitpunkt des Interviews ist die Hälfte der InterviewpartnerInnen arbeitslos gemeldet. Zwei von den Befragten, die momentan ohne Arbeit sind, machen zum Zeitpunkt des Interviews ein Praktikum. Frau G. ist über die Arbeitsassistentin in eine Gärtnerei vermittelt worden und Frau T. absolviert über eine Stiftung ein Praktikum in einem Baustoffhandel als Sachbearbeiterin. Frau T. ist mit der aktuellen Situation nicht zufrieden. Frau G. könnte sich vorstellen auch über das Praktikum hinausgehend in dieser Gärtnerei zu arbeiten. Herr O. ist arbeitslos und sucht gemeinsam mit der Arbeitsassistentin wieder einen Arbeitsplatz.

Die andere Hälfte der InterviewpartnerInnen ist seit längerer Zeit in einem aufrechten Dienstverhältnis, wobei zwei dieser Befragten in ihrem Lehrberuf tätig sind und ein Interviewpartner als Lagerarbeiter in einem Einzelhandelsunternehmen arbeitet. Diese drei Interviewpartner sind seit mindestens zwei Jahren im gleichen Betrieb beschäftigt. Allen drei Befragten macht die Arbeit, der sie zur Zeit des Interviews nachgehen Spaß und sie können sich vorstellen länger, in diesem Berufsfeld zu arbeiten.

„Ja, lange. Ich bin mindestens, ich bin fast zwei Jahre bei der Firma Sch. und vorher war ich in Korneuburg, dort war ich auch zwei Jahre und ja das war eigentlich nach der Lehrlingsstiftung“ (Interview III, Seite 1, Zeile 4-6).

„Bei A. selber bin ich seit 2007, aber 2006 war ich über das Projekt dort angestellt“ (Interview VI, Seite 6, Zeile 178).

„Im Moment bin ich so wie es ist nicht zufrieden, es ist sehr nervenaufreibend und geht schon wirklich an die Substanz“ (Interview I, Seite 12, Zeile 280-281).

Bei einem Treffen wurden die erhobenen Daten validiert, dabei ergaben sich bei zwei Interviewpartnerinnen Veränderungen.

Frau T. gab bei diesem Treffen an, dass ihre Anstellung als Sachbearbeiterin bis 31.12.2009 im Baustoffhandel verlängert wurde. Nach Angaben der Interviewpartnerin erfolgte dies jedoch nur, weil der Betrieb es verabsäumt hatte, ihr termingerecht von der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses über die Stiftung SAM

mitzuteilen. Bis 31.12.2009 ist Frau T. im Baustoffhandel für 38,5/h pro Woche beschäftigt – nicht mehr über die Stiftung SAM, sondern direkt bei Baustoffhandel angestellt. Mit der Situation ist Frau T. nicht glücklich, da sie weiß, dass sie mit Jahresende wieder ohne Job dastehen wird.

Frau G., die zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos gemeldet war, gab bei der Validierung der Daten an, dass sie seit 1.8.2009 als Küchenhilfskraft beschäftigt ist. Im ersten Monat (August 2009) war sie als Praktikantin angestellt und ab 1.9.2009 wurde sie für 30/h pro Woche angestellt.

Bei den anderen InterviewpartnerInnen änderte sich die berufliche Situation nicht, wobei über Herrn O. keine Auskünfte vorliegen, da er nicht erreicht werden konnte. Er war zum Zeitpunkt des Interviews ebenfalls arbeitslos gemeldet.

Die Unterkategorie **„Weiterbildungen und Zukunftsvorstellungen“** beinhaltet alle Aussagen, welche die InterviewpartnerInnen in Bezug auf Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb, aber auch außerhalb des Betriebes, getroffen haben. Damit sind Wünsche und Vorstellungen über die eigene berufliche Zukunft der jungen Frauen und Männer mit Behinderung gemeint. Diese Wünsche und Vorstellungen stehen im Vordergrund dieser Kategorie.

Fünf InterviewpartnerInnen machten Angaben zu ihren beruflichen Zukunftsvorstellungen.

Da drei der sechs InterviewpartnerInnen zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos gemeldet sind, ist es ihr vorrangiges Ziel, einen Arbeitsplatz zu finden und längere Zeit in einer Firma zu bleiben. Die Wünsche der „arbeitslosen“ InterviewpartnerInnen hinsichtlich Berufsfeld sind sehr unterschiedlich. Eine Interviewpartnerin möchte gerne in einer Gärtnerei arbeiten, ein Interviewpartner wünscht sich in der Landschaftspflege oder Forstwirtschaft einen Arbeitsplatz zu finden und die dritte Interviewpartnerin würde gerne in einem Büro arbeiten – am liebsten in einer Werbe- oder Grafikagentur. Ihr ist es auch wichtig, Geld zu verdienen, um sich ihren Traum von einer eigenen Firma zu erfüllen. Sie würde sich gerne als Tierenergetikerin selbständig machen, aber auf alle Fälle nebenberuflich mit Tieren etwas arbeiten.

Ein Interviewpartner kann sich vorstellen länger im Einzelhandelsbetrieb zu arbeiten, macht derzeit jedoch den LKW-Führerschein und möchte später einmal auch außerhalb des Firmenareals mit dem LKW fahren. Die Zukunftsvorstellungen von

Herrn W. wären es, als Airbrusher zu arbeiten, jedoch die Ausbildung kann er sich im Moment finanziell nicht leisten und eine finanzielle Unterstützung bekommt er nicht. Ein Interviewpartner machte keine Angaben zu seinen Zukunftsvorstellungen, er möchte auf jeden Fall weiter in der Gärtnerei, in welcher er zum Zeitpunkt des Interviews beschäftigt ist, arbeiten. Früher hätte er gerne als Pflegehelfer gearbeitet, aber auf Grund eines Arbeitsunfalls, bei dem er beide „kleine“ Finger verloren hat, kann er diesen nicht mehr ausüben.

„Ja das ist, ich weiß nicht (seufzt) ich meine ich tu gerne wie gesagt ja herum basteln, am Auto, was ich auch immer schon werden wollte war Lackierer und also Airbrushlackierer na, aber den Job, da einmal irgendwo reinzukommen das ist poah, da brauchst du schon sehr viel Arbeitserfahrung, musst damit gelernt haben, das ist schwer, ich habe mich umgeschaut auch und habe aber nichts gefunden und das ist halt das, da hab ich dann gesagt irgendwann einmal in den Jahren mach ich dann einmal einen Kurs beim WIFI oder was je nachdem was es da gibt, kostet aber auch und da hab ich dann noch einmal nachgefragt auch aber die zahlen sie dir nicht, also so Kurse, Aufbereitungskurse oder was, habe ich zwar nachgefragt aber es ist nie irgendwie eine Rückmeldung ja halt immer eine negative Rückmeldung“ (Interview III, Seite 9, Zeile 290-299).

„Ja, jetzt mache ich den LKW-Führerschein mit Anhänger und dann will ich LKW fahren“ (Interview VI, Seite 5, Zeile 135).

9. Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel der Diplomarbeit wird die Diskussion der Forschungsergebnisse vorgenommen. Die bereits bearbeitete Theorie soll mit den Ergebnissen der Interviews verknüpft und die Fragestellungen sollen beantwortet werden. Im Zentrum der Diskussion steht die Nachhaltigkeit einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, verbunden mit dem individuellen Unterstützungsbedarf, welchen junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung haben.

9.1 Unterstützungsleistungen, welche die jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung im Prozess der beruflichen Teilhabe in Anspruch nehmen konnten

Aus den geführten Interviews ergibt sich, dass alle ProbandInnen außerbetriebliche Unterstützung, wie die Angebote der Arbeitsassistent³, die Unterstützung durch die Familie und den psychosozialen Dienst in Anspruch genommen haben. Besondere Bedeutung hat in diesem Zusammenhang die Arbeitsassistent und die Unterstützung durch die Familie. Eine Unterstützung direkt am Arbeitsplatz, z.B. Hilfestellungen bei Arbeitsaufgaben, erhielten die InterviewpartnerInnen von KollegInnen und Vorgesetzten.

Alle sechs InterviewpartnerInnen haben bei der Arbeitsplatzsuche von ihrer Familie Unterstützung bekommen bzw. bekommen sie noch. Die Unterstützungsleistungen der Familie reichen von Arbeitsplatzsuche, gemeinsamen Bewerbungsschreiben bis hin zur Unterstützung im Haushalt. Die Familie unterstützt die jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung dahingehend, um ihnen die berufliche Teilhabe zu erleichtern und Schwierigkeiten (z.B. Überforderung), die sich dabei ergeben können, zu vermindern. Alle sechs InterviewpartnerInnen gaben an, dass die Unterstützung seitens der Familie eine große Bedeutung für sie hat.

³ Die Tätigkeiten der Arbeitsassistent können wie im Kapitel 5 ausgeführt, auch als innerbetriebliche Unterstützung angesehen werden. Die InterviewpartnerInnen erhielten hauptsächlich Unterstützung, welche zu den außerbetrieblichen gezählt werden können.

Auch Leichsenring/Strümpel (1997) schreiben, dass die Unterstützung durch die Familie die berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung positiv beeinflussen kann (vgl. ebd. S. [6]). Die Mutter eines Interviewpartners erwähnte, dass ihr von der Arbeitsassistentin vermittelt wurde, sich nicht um einen Arbeitsplatz kümmern zu müssen⁴. Hier lässt sich die Vermutung aufstellen, dass der Ablöseprozess zwischen Mutter und Sohn noch nicht richtig stattgefunden hat. „Der Impuls, den Jugendlichen schlimmere Erfahrungen zu ersparen ist mächtig, die Fantasie einen bleibenden Schonraum zu finden, bietet vielen Eltern mehr Sicherheit, als das Bild ihrer um Selbstbestimmung ringenden Töchter und Söhne, die ein Leben lang Unterstützung brauchen werden“ (EQUAL 2005, S. [11]). Diese Tatsache kann auch damit begründet werden, dass die Mutter beim Interview dabei sein wollte und teilweise auch Antworten vorformulierte. Während dieser Interviewführung zeigte dieser Interviewpartner auch wenig Selbstständigkeit.

Um diesem Problem des Ablöseprozesses entgegenzusteuern, wäre es sinnvoll, die Eltern hinsichtlich der Beschäftigungsmöglichkeiten und Leistungsfähigkeit der Kinder mit einer (Lern-) Behinderung zu informieren. Eine vernetzte Zusammenarbeit am Ende der Schulpflicht zwischen Schulen, ArbeitsassistentInnen und AMS wäre weiter auszubauen. In diesem konkreten Beispiel zeigt sich, dass auch die Unterstützung der Familie wichtig ist, um eine erfolgreiche berufliche Teilhabe gewährleisten zu können.

Neben den bereits angeführten Unterstützungsleistungen durch die Familie sollten sie noch Motivationsarbeit leisten können. Junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung werden durch die vielen Absagen enttäuscht und brauchen daher ein Auffangnetz, d.h. jemanden zum Reden. Dies bestätigen auch die Aussagen der InterviewpartnerInnen, die einheitlich Unterstützung durch die Familie angaben.

⁴ „Ja es hat uns immer – die haben uns immer so zu deuten gegeben, dass wir das nicht machen müssen, dass sie sich eh drum kümmern, ich meine wir haben schon wenn wir gehört haben dort ist eine Adresse oder so, das haben wir dann schon weitergegeben“ (Interview II, S. 5, Zeile 136-138).

In einigen Fällen kommt der finanziellen Absicherung eine große Bedeutung zu. Eine Probandin gab an, dass sie ohne finanzielle Unterstützung der Eltern nicht auskommen würde, da auch zur Zeit der Beschäftigung ihr Einkommen nicht so hoch war, um ein selbständiges Leben führen zu können. Dieses Problem lässt sich darauf zurückführen, dass junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung kein ausreichendes Einkommen erzielen, da die Beschäftigungsmöglichkeiten auf Grund des Verdrängungswettbewerbs und geringer Qualifikation sich auf Hilfsberufe beschränken (vgl. Stöpel 2005, S. 24).

Weitere wichtige Unterstützungsleistungen wurden von den ArbeitsassistentInnen gegeben. Die Tätigkeiten, welche die jeweiligen ArbeitsassistentInnen übernommen haben, reichen von der Arbeitsplatzsuche über das Führen persönlicher Gespräche, bis hin zur Vermittlerfunktion zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Daher geht die Arbeit der Arbeitsassistenten auch in den betrieblichen Bereich hinein. Die größte Bedeutung kommt daher der Arbeitsplatzsuche zu.

Die interviewten jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung geben an, dass sie ohne Arbeitsassistenten es nicht geschafft hätten, einen Arbeitsplatz zu finden. Sie haben bzw. hatten Schwierigkeiten eine Stellenausschreibung zu finden und im Folgenden ein Bewerbungsschreiben zu verfassen. Diese Unterstützungsleistung trifft nicht pauschal auf alle sechs interviewten jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung zu. Es sind vielmehr individuelle Unterstützungsleistungen, die zur beruflichen Teilhabe geführt haben. So benötigte beispielsweise eine Interviewpartnerin keine Unterstützung bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen, vielmehr haben ihr die Gespräche geholfen, die sie mit der Arbeitsassistentin und dem psychosozialen Dienst geführt hat. Bei einem Interviewpartner lässt sich keine Selbständigkeit bezüglich Arbeitsplatzsuche und Bewerbungsschreiben feststellen, ihm fällt es besonders schwer sich im „Angebotsdschungel“ zu Recht zu finden. Die Arbeitsassistentin musste in diesem speziellen Fall alle Vorstellungsgespräche vereinbaren und ihn zu diesen begleiten. Um hier der Arbeitsassistentin entgegenzukommen, wäre eine Zusammenarbeit mit den Eltern sinnvoll gewesen. So hätte diese z.B. die Begleitung zu Vorstellungsgesprächen übernehmen oder zusätzlich mit ihm zu Hause Bewerbungsschreiben erstellen können. Bei allen InterviewpartnerInnen, die anfangs selbst einen Arbeitsplatz gesucht haben, scheiterte dies.

Ersichtlich wurde, wie auch im theoretischen Teil behandelt, dass Unternehmen noch immer große Bedenken haben, junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung einzustellen. Oftmals wissen Betriebe wenig über gesetzliche Bestimmungen und Förderungsmöglichkeiten bei der Einstellung von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung und können die Leistungsfähigkeit dieser Personengruppe nicht einschätzen (vgl. Leischenring/Strümpel 1997, S. [7] und Schüller 2005, S. 105). Auf Grund der Vermittlung durch die Arbeitsassistenten konnten Hemmschwellen abgebaut und Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden. Alle InterviewpartnerInnen haben Erfahrungen mit Berufsvorbereitungskursen gemacht. Bis auf eine Interviewpartnerin gaben alle anderen an, mit den Leistungen und Angeboten der Berufsvorbereitungskurse zufrieden gewesen zu sein. Diese eine Interviewpartnerin merkte an, dass sie in diesen Kursen Inhalte vermittelt bekam, welche sie schon in der Schule erlernt habe. Zwei Interviewpartner betonten, dass sie ohne Besuch dieser Berufsvorbereitungskurse nicht gewusst hätten, welchen Lehrberuf sie absolvieren könnten. In der Literatur werden Berufsvorbereitungskurse oft als separierende Maßnahmen angesehen. Trotz dieser Kritik tragen sie zum Erwerb verschiedenster Schlüsselqualifikationen (z.B. Teamfähigkeit) bei. Da junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung, die nach Beendigung ihrer Schulzeit Probleme bei der Arbeitsplatzsuche haben, nicht wissen, welchen Beruf sie erlernen sollen und mit Anforderungen im Berufsalltag nicht klar kommen, sollen hier noch mal die Möglichkeit bekommen, diese Qualifikationen zu verbessern. Auch Doose (2007) sieht Berufsvorbereitungsmaßnahmen als Ziel, damit „entsprechende Voraussetzungen geschaffen werden können, wenn diese durch den bisherigen Schulbesuch nicht erreicht werden konnte“ (ebd. S. 92). Bei drei von sechs InterviewpartnerInnen war dies der Fall. Ein Interviewpartner gab an, dass er seit Beendigung der Allgemeinen Sonderschule immer wieder in Berufsvorbereitungskurse vermittelt wurde. Dass die Arbeitsassistenten auch mit Berufsvorbereitungskursen zusammenarbeiten sollte, wird durch diese Interviews ersichtlich. Drei InterviewpartnerInnen wurden vom Berufsvorbereitungskurs an die Arbeitsassistentenstellen vermittelt und arbeiteten gemeinsam mit ihnen daran, einen Arbeitsplatz zu finden. Durch diese vernetzte Zusammenarbeit ist es gelungen, sie beruflich einzugliedern.

Finanzielle Unterstützungsleistungen nahm lediglich ein Interviewpartner in Anspruch. Der Betrieb, in welchem Herr T. beschäftigt ist, erhielt im ersten Jahr der

Beschäftigung einen Lohnkostenzuschuss. Auf Grund der finanziellen Förderung wurde Herr T. eingestellt und auch nach Ablauf dieser im Unternehmen weiter beschäftigt. Aus dem Interview geht hervor, dass der Betrieb Herrn T. nicht eingestellt hätte, hätte es keine finanzielle Förderung gegeben. Finanzielle Anreize können die Beschäftigung von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung fördern. Auch Doose (2007) kam zum Ergebnis, dass „finanzielle Förderungen ein bedeutendes und wirksames Instrument für die Förderung der Einstellung von Menschen mit Lernschwierigkeiten ist“ (ebd., S. 341).

9.2 Zusammenhang zwischen schulischer Ausbildung und beruflicher Teilhabe

Aus den Interviews geht hervor, dass die Hälfte der InterviewpartnerInnen eine allgemeine Pflichtschule (Volksschule, Hauptschule) besucht und positiv abgeschlossen hat. Nach Beendigung dieser absolvierte eine Probandin die Fachschule für wirtschaftliche Berufe, ein Interviewpartner besuchte die Polytechnische Schule und ein Proband absolvierte die erste Klasse einer Hauswirtschaftsschule. Die andere Hälfte der InterviewpartnerInnen besuchte die allgemeine Sonderschule. Davon wechselte ein Interviewpartner im letzten Schuljahr in die Polytechnische Schule. Vier der befragten Personen konnten eine Lehrausbildung absolvieren. Davon besuchten davor zwei InterviewpartnerInnen die allgemeine Sonderschule und zwei die allgemeine Pflichtschule. Folgende Ausbildungen wurden gewählt: MalerIn, GärtnerIn, HerrenkleidermacherIn, Koch/Köchin. Lediglich ein Proband fand nach positiver Beendigung der allgemeinen Sonderschule keinen Lehrberuf.

Die Gruppe der jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung machten bereits am Beginn ihrer schulischen Ausbildung erste Erfahrungen mit „Aussonderung“ im bestehenden Schulsystem. Sie wurden nicht in eine allgemeine Pflichtschule integriert bzw. inkludiert.

Betrachtet man die Ergebnisse der Interviews lässt sich feststellen, dass vier InterviewpartnerInnen ihre Lehrausbildungen in Lehrlingsstiftungen absolviert haben. Während der Lehrzeit konnte kein/e InterviewpartnerIn auf den regulären Arbeitsmarkt wechseln. Als Grund für das Scheitern eines Dienstverhältnisses in der freien Wirtschaft gaben alle befragten Personen schlechte schulische Leistungen an.

Auf Grund dieser Ausführungen kann die Schlussfolgerung aufgestellt werden, dass schulischer Lernerfolg mit dem Erfolg einen Beruf am ersten Arbeitsmarkt zu erlernen, zusammenhängt. Schier (2005) schreibt, dass bei Jugendlichen mit einem besseren Schulabschluss, bessere Chancen auf eine berufliche Teilhabe bestehen (vgl. ebd. S. 149). Aus einer in Österreich durchgeführten Studie im Auftrag des AMS geht ebenfalls hervor, dass benachteiligte Jugendliche (nur mit Pflichtschulabschluss), schlechtere Arbeitschancen haben (vgl. Dornmayr 2006, S. 1). Ein Beispiel: Herr T. wollte ursprünglich Mechaniker werden, gab aber an, dass er die Aufnahmeprüfung nicht bestanden hat. Es wird hier die Vermutung aufgestellt, dass alle vier InterviewpartnerInnen keine Lehrstelle am allgemeinen Arbeitsmarkt, auf Grund schlechter schulischer Leistungen, gefunden hätten. Durch die Absolvierung der Lehre in der Lehrlingsstiftung konnten sie einen Lehrabschluss erlangen und mit Hilfe der Arbeitsassistentz in ein reguläres Dienstverhältnis vermittelt werden. Drei der InterviewpartnerInnen sind in einem aufrechten Arbeitsverhältnis und diese bestehen im Durchschnitt seit ca. drei Jahren. Kann kein Ausbildungsplatz in der freien Wirtschaft erlangt werden, sind diese Ausbildungsmöglichkeiten (Arbeitsstiftungen), obwohl sie separierenden Charakter haben, eine hilfreiche Unterstützung für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung. Sie haben die Möglichkeit einen Beruf zu erlernen und ein Wechsel auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz ist prinzipiell jederzeit möglich (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, S. [8]).

Aus den geführten Interviews geht hervor, dass die schulische Qualifikation die erfolgreiche berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung dann beeinflusst, wenn es um das Erlernen eines Berufes geht. Diese werden auf Grund ihrer schulischen „Misserfolge“ im Kampf um Lehrplätze von Jugendlichen verdrängt, die bessere schulische Lernleistung aufweisen. Nach Beendigung der Lehrzeit, konnte der Großteil aller interviewten jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung (vier von sechs) auf Grund gezielter und individueller Unterstützung seitens der Arbeitsassistentz einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt erlangen. Die geschaffenen Einrichtungen, welche eine Lehrausbildung, wenn auch nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt, für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung anbieten, sind eine hilfreiche Unterstützung im Prozess der beruflichen Integration.

9.3 Faktoren, welche die nachhaltige berufliche Teilhabe der jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung positiv und negativ beeinflussen

Drei der sechs jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung konnten nach Beendigung ihrer Lehrzeit in ein aufrechtes Dienstverhältnis, das bereits seit ca. drei Jahren besteht, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. Es handelt sich dabei jeweils um den gleichen Betrieb. In diesen Fällen trug die Arbeitsassistentin wesentlich zur Erlangung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses bei und auch der Unterstützung durch die Familie kommt eine große Bedeutung zu⁵.

Eine Interviewpartnerin gab beim Validierungstreffen an, dass sie einen Arbeitsplatz als Küchenhilfe erlangen konnte. Eine Aussage zur Nachhaltigkeit kann hier nicht getroffen werden, da sie zum Zeitpunkt des Validierungstreffens gerade das Probemonat abgeschlossen hat. Das Dienstverhältnis ging aber nach dem Probemonat in ein unbefristetes über.

Ein wesentlicher Faktor für die Probleme bei der beruflichen Teilhabe der jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung ist die Arbeitsmarktsituation. Die Nachfrage nach einem Arbeitsplatz ist weitaus größer als das Angebot (vgl. Kapitel 3.2.3). Es wird ersichtlich, dass diese Gruppe am Arbeitsmarkt mit erheblichen Problemen zu kämpfen hat. Im theoretischen Teil dieser Arbeit wurden als mögliche Gründe für die aktuellen Arbeitslosenzahlen die Wirtschaftskrise sowie der Verdrängungswettbewerb zwischen Jugendlichen mit unterschiedlichen Qualifikationen genannt. Solange weiterhin das Problem von zu wenigen Arbeitsplätzen besteht, werden junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung weiter eine gefährdete Gruppe auf dem Arbeitsmarkt bleiben. Des Weiteren wurden die familiäre Situation, Geschlecht, geringe Qualifikation und soziale Reaktion bzw. Einstellungen und Vorurteile seitens der Betriebe als mögliche Barrieren genannt (vgl. Montada 1997; Fasching 2004 und 2005; Cloerkes 2007).

⁵ Die Unterstützungsleistungen, welche die jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung von der Arbeitsassistentin und ihren Familien erhalten haben, wurden bereits im Kapitel 9.1 näher ausgeführt. Diese können als positive Faktoren angesehen werden.

Auf die Zielgruppe dieser Erhebung treffen vor allem die umweltbezogenen Faktoren (z.B. Vorbehalte, welche Betriebe gegenüber jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung haben) überwiegend zu. Geschlechtsspezifische Unterschiede betreffend der beruflichen Teilhaben konnten keine ausgemacht werden. In einem Fall gab ein Interviewpartner an, dass er gerne Heimhelfer geworden wäre. Er absolvierte einen Pflegehelferkurs, welchen er selbst bezahlte, fand aber keine Anstellung als Heimhelfer. Er glaube, als Mann keine Chance in diesem Bereich zu haben, da in diesem Sektor vorwiegend Frauen genommen werden. Dies würde auf das tradierte Bild der Gesellschaft passen. Frauen ergreifen typische Frauenberufe (Friseurin) und Männer typische Männerberufe im handwerklichen Bereich. „Wesentliche Faktoren sind zum einen die Beschaffenheit und Traditionen des Arbeitsmarktes und zum anderen die gesellschaftliche Vorstellungen über Lebensentwürfe“ (BMASK 2009b, S. 39). Interessant ist hier, dass diese Anmerkung von einem jungen Mann kommt. In der Literatur wird meist nur immer von den Problemen junger Frauen berichtet. Daher wurden auch Maßnahmen ergriffen jungen Frauen die Möglichkeit einer handwerklichen Ausbildung zu bieten (vgl. BMASK 2009b, S. 41). Besonders wichtig ist, dass das bestehende Bild in der Gesellschaft verändert werden muss. Auf Grund gezielter Aufklärungsarbeit in Schulen, Beratungseinrichtungen und Medien könnte das typische tradierte Rollenbild aufgebrochen werden.

Mangelnde Unterstützungsleistungen erhielten auch zwei Interviewpartner bei der Auswahl ihres „Traumberufes“. Beide wollten Mechaniker werden. Da ihre schulischen Lernleistungen jedoch nicht ausreichend waren und sie in dieser Zeit keine ausreichende Unterstützung bekamen, mussten sie diesen „Traumberuf“ aufgeben. Aufnahmetests konnten von beiden Interviewpartnern nicht erfolgreich absolviert werden. Daher ist es wichtig, jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung die notwendige Unterstützung am Übergang Schule-Beruf zu geben. Speziell in diesen beiden Fällen hätten durch gezielte Information und Beratung vielleicht Wege gefunden werden können, die eine Absolvierung einer Mechanikerlehre zu ermöglichen.

Eine junge Frau erwähnte, dass sie von Betrieben oft eine Absage bekommen hat, weil sie angegeben hat, dass ihre Leistung auf Grund motorischer und kognitiver Einschränkung vermindert ist. Sie bezeichnete dies als Grund, warum es für sie so schwierig war einen Arbeitsplatz bzw. Praktika zu finden. Durch die Hilfe der

Arbeitsassistenten konnten diese Barrieren vermindert und Praktika organisiert werden. Negative soziale Einstellungen und Vorurteile gegenüber jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung sind noch immer eine große Herausforderung für die berufliche Teilhabe. Ausreichende Aufklärungsarbeit muss hier noch geleistet werden. Wie im theoretischen Teil behandelt und zuvor kurz erwähnt, wissen viele Unternehmen nicht über die Rechtslage der Beschäftigung von jungen Frauen und Männern mit Behinderung Bescheid – erhöhter Kündigungsschutz und Behinderung werden meist als negatives Kriterium angesehen. Des Weiteren gab diese junge Frau an, dass sie gerne in einer Gärtnerei gearbeitet hätte, ihr es aber schwer fällt, sich Arbeitsabläufe zu merken und die Ausführungen der Tätigkeiten, auf Grund ihrer körperlichen Einschränkung langsamer vorangehe. Ein Praktikum in einer Gärtnerei scheiterte hinsichtlich dieser von ihr erwähnten Probleme. Es kann davon ausgegangen werden, dass sie mit Hilfe einer Arbeitsbegleitung (bzw. Job-Coaching), nach längerer Einarbeitungszeit und mit der Entwicklung diverser Hilfsmittel für den Arbeitsbereich (z.B. Liste des Arbeitsablaufes) selbständig weiterarbeiten hätte können (vgl. auch hierzu Lilienthal/Behncke 2004, S. [4f]). Diese Unterstützungsform des Job-Coaching nahm sie jedoch nicht in Anspruch und das Praktikum in der Gärtnerei scheiterte. Jedoch bekam sie nach dieser Erfahrung einen unbefristeten Arbeitsplatz als Küchengehilfin in einer großen Betriebsküche, wo die Arbeitsaufgaben auf Grund der Betriebsgröße sehr spezialisiert sind.

Tatsache ist, dass die Hälfte der InterviewpartnerInnen häufige Arbeitsplatzwechsel hinnehmen mussten. Erwähnenswert ist, dass der Großteil der InterviewpartnerInnen (vier von sechs) durch die Arbeitsassistenten in eine Beschäftigung vermittelt werden konnte. Es wird daher ersichtlich, dass Unternehmen durch eine entsprechende Sensibilisierung (z.B. seitens der Arbeitsassistenten) oftmals bereit sind, junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung anzustellen – besonders dann, wenn dies keine wesentlichen Nachteile für den Betrieb mit sich bringt. Durch finanzielle Zuschüsse könnten eventuell vorhandene Nachteile ausgeglichen werden.

Diese finanziellen Zuschüsse werden aber nur eine bestimmte Zeit gewährt und haben meist den Nachteil, dass am Ende des Förderzeitraumes junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung wieder gekündigt werden. Überlegenswert wäre, wie längerfristige finanzielle Unterstützungsleistungen erbracht werden können, um eine nachhaltige berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung erreichen zu können.

9.4 Unterstützungsbedarf, welcher aus Sicht der jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung die nachhaltige berufliche Teilhabe fördert

Würde man zur Beantwortung dieser Fragestellung auf die Antworten der jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung zurück greifen, wäre sie mit einem Satz beantwortet. Junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung sehen keinen zusätzlichen Unterstützungsbedarf.

Sie sehen die Arbeit der Arbeitsassistenten, d.h. die Hilfestellungen bei Bewerbungsschreiben und Vorstellungsgesprächen als ausreichend an⁶. Lediglich ein Interviewpartner äußerte hier einen persönlichen zusätzlichen Unterstützungsbedarf. Er hätte sich mehr Unterstützung hinsichtlich des Erlernens des Berufsschulstoffes gewünscht⁷.

Dass die Antworten hier so eindeutig ausfallen könnte darauf zurückgeführt werden, dass junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung nicht ausreichend über Unterstützungsmöglichkeiten informiert sind. Eine gezielte Information für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung oder Angehörige würde diesem Problem entgegenwirken. Junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung oder ihre Eltern könnten auf Grund dieser Informationen selbst entscheiden, welche Unterstützungsleistungen sie in Anspruch nehmen könnten.

Denn gerade sie, die Betroffenen selbst und/oder ihre Eltern, wissen über die Stärken und Schwächen am besten Bescheid (vgl. hierzu Schartmann 2000, S. [8]). Durch Aufklärungsarbeit und gezielter Zusammenarbeit von Eltern und UnterstützungserbingerInnen könnte somit die individuelle Unterstützung gegeben werden. Diese Überlegung setzt die Bereitschaft der Eltern zur Zusammenarbeit voraus.

⁶ I: Super. Und könnten sie sich vorstellen noch irgendwas zu verbessern, also bei den Unterstützungsleistungen, von der Arbeitsassistenten, zusätzlich noch irgendeine Hilfe oder?
G: Ich glaub mehr wie helfen kann man nicht. (Interview IV, Seite 6, Zeile 8-11).

⁷ F: Hätten Sie auch mehr Unterstützung von der Arbeitsassistenten erwartet?

A: Ja, sicher.

F: Inwiefern, oder in welchem Bereich?

A: Naja, e so berufsschulmäßig, also überhaupt bei Stoffe und das Ganze na. (Interview III, Seite 5, Zeile 148-151).

Aus den Aussagen der ProbandInnen lässt sich jedoch ein zusätzlicher Unterstützungsbedarf dahingehend feststellen, dass die jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung kontinuierliche Unterstützung bei der Suche nach einem adäquaten Arbeitsplatz und danach – direkt am Arbeitsplatz - benötigen. Zwei Interviewpartner sind zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos gemeldet und auf der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz. Eine Interviewpartnerin absolvierte in dieser Zeit ein Praktikum in einem Baustoffhandel, das aber befristet ist und eine Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis bereits verneint wurde.

10. Zusammenfassung und Ausblick

Diese Arbeit untersuchte die Nachhaltigkeit der beruflichen Teilhabe junger Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung ihres individuellen Unterstützungsbedarfes. Von Nachhaltigkeit der beruflichen Teilhabe kann bei drei von sechs InterviewpartnerInnen gesprochen werden. Drei junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung befinden sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis - durchschnittlich seit drei Jahren im gleichen Betrieb. Diese sind mit ihren Tätigkeiten und dem Arbeitsplatz zufrieden. Eine Beendigung dieser Dienstverhältnisse war zum Zeitpunkt des Interviews nicht abzusehen. Eine Interviewpartnerin befand sich zum Zeitpunkt des Validierungstreffens erst seit kurzem in einem unbefristeten Dienstverhältnis (Küchenhilfskraft). Eine Probandin absolvierte ein befristetes Praktikum und lediglich ein Interviewpartner war auf der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz. Eine nachhaltige berufliche Teilhabe kann daher nur bei drei von sechs InterviewpartnerInnen gesehen werden.

Anzumerken ist, dass aus den Interviews hervorgeht, dass ein wesentlicher Unterstützungsbedarf von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung in der Arbeitsplatzsuche liegt und der Qualifizierung am Arbeitsplatz ebenfalls eine große Bedeutung zukommt. Arbeitsplätze sollten individueller, je nach Leistungen der jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung ausgerichtet werden. Jeder erfolgreichen Vermittlung sollte in der Anfangsphase ein Job-Coach beigestellt werden, denn Probleme ergeben sich oft erst in der konkreten Arbeitssituation. Job-Coachs könnten so die berufliche Eingliederung beobachten und bei Schwierigkeiten rechtzeitig unterstützend eingreifen. Je nach Bedarf sollte dieses Angebot für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung ab Arbeitsbeginn für eine unbefristete Dauer gewährt werden können. Bei Feststellung, dass die junge Frau oder der junge Mann mit dem Arbeitsablauf alleine klarkommt, könnte die Unterstützung direkt am Arbeitsplatz reduziert werden.

Anstelle des Job-Coaching könnte auch eine Vertrauensperson im Unternehmen ausgesucht werden, welche die Arbeiten der jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung „überprüft“ und gelegentlich nachfragt, wie es bei der Erledigung diverser Tätigkeiten geht. Des Weiteren sollte diese Vertrauensperson regelmäßige Besprechungen mit den jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung

durchführen, damit eventuell entstehende Konflikte zwischen MitarbeiterInnen, Überforderungen mit Tätigkeiten, etc., vermieden werden können.

Ein Konzept, welches vorsieht, MitarbeiterInnen eines Unternehmens als Vertrauensperson für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung zu unterstützen ist das Mentoring. Dieses bietet jedoch nicht die notwendigen Rahmenbedingungen, da es keine einheitliche Finanzierung des Mentorings in Österreich gibt. Von Bundesland zu Bundesland wird über die finanzielle Förderung unterschiedlich entschieden (vgl. BMKS 2009c, S. 5). Die Politik unterstützt zwar Hilfesysteme, wie eben z.B. das Mentoring, dennoch bleibt hier die Frage der ausreichenden finanziellen Regelung offen.

Vermehrte Aufklärungsarbeit ist hinsichtlich der Problemlagen von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung in Bezug auf ihre Behinderung und Leistungsfähigkeit zu leisten. Wie im Theorieteil dieser Arbeit ausgeführt, besteht noch immer ein verzerrtes und traditionell übermitteltes Bild in der Gesellschaft gegenüber jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung. In Betrieben müsste weiterhin mehr Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit geleistet werden. Unternehmer wissen noch immer zu wenig über Fördermöglichkeiten und der tatsächlichen Leistungsbereitschaft von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung (vgl. hierzu Schüller 2005, S. 105). Um diesem Problem entgegenzuwirken, könnten regelmäßige Evaluierungen von Betrieben, die bereits junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung beschäftigen, durchgeführt und die Ergebnisse veröffentlicht werden. Somit könnten Stärken und Schwächen der beruflichen Teilhabe von jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung besser erfasst werden und Verbesserungsvorschläge entwickelt werden. Denn wie bereits Schüller (2005) anmerkt: „Positive Erfahrungen werden nicht generalisiert, sondern häufig befürchtet, dass die Beschäftigung eines behinderten Menschen, dessen Leistungsfähigkeit man nicht aufgrund eigener Erfahrungen einschätzen kann, ein zu großes Risiko birgt (ebd. S. 105).

Finanzielle Unterstützungsleistungen wurden auf Grund der schlechten Arbeitsmarktsituation für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung festgelegt. Speziell für Jugendliche mit einer (Lern-) Behinderung wurden folgende Maßnahmen geschaffen: „Clearing (Zielgruppe Jugendliche), Jugendarbeitsassistentz

(Zielgruppe Jugendliche), Integrative Berufsausbildung (IBA) (Zielgruppe Jugendliche), Persönliche Arbeitsassistenz am Arbeitsplatz (Zielgruppe Personen mit schweren Funktionsbeeinträchtigungen), Begleitende Hilfen, Lohnförderungen, Innovative Maßnahmen“ (BMSAK 2009d, S. 7). Besonders Lohnförderungen bzw. Lohnkostenzuschüsse stellen für junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung eine wesentliche Unterstützung dar. Jedoch sollten kurzfristig finanzielle Unterstützungsleistungen überdacht und die Möglichkeit längerfristiger finanzieller Unterstützungsleistungen in Betracht gezogen werden, um die berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung auch dauerhaft gewährleisten zu können (vgl. Doose 2007, S. 341). Auch die Ergebnisse dieser Arbeit weisen daraufhin, dass finanzielle Unterstützungsleistungen die berufliche Teilhabe erhöhen. Mittels regelmäßiger Überprüfung der Betriebe, welche junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung beschäftigen, und Leistungsfähigkeit der/des Leistungsnehmerin/Leistungsnehmers könnte eruiert werden, in welchem Umfang und Höhe die finanzielle Unterstützung weiter zu gewähren ist. Ist die berufliche Teilhabe gelungen und der/die LeistungsnehmerIn voll im Betriebsablauf integriert, kann die finanzielle Unterstützung eventuell verringert werden. Diese „Überprüfung“ der Betriebe könnte von ArbeitsassistentInnen oder Job-Coaches durchgeführt werden.

Auf Grund der schlechten Arbeitsmarktsituation und dem damit verbundenen Verdrängungswettbewerb von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung im Bereich der Arbeitsplatz- und Lehrstellensuche ist es sinnvoll, die Angebote im Bereich der Lehrlingsstiftungen, Integrativen Berufsausbildungen (IBA) und vor allem an der Schnittstelle Schule-Beruf zu erweitern. Denn gerade junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung und deren Eltern benötigen am Ende der Pflichtschulzeit spezielle und individuelle Hilfe. Es sollten spezielle Berufsorientierungsphasen angeboten werden, in denen junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung unterschiedliche Berufsfelder kennenlernen können.

Dass das Angebot von bestehenden Unterstützungsmaßnahmen wie Clearing, Berufsorientierung, Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte, Integrative Berufsausbildung erweitert und verbessert werden soll, ist auch dem BABE 2010 und 2011 zu entnehmen, jedoch beschränken sich die Ausführungen nur auf die Verbesserung der Angebote (vgl. BABE 2010/2011d, S. 7). Eine ausführliche Darstellung bezogen auf Verbesserungen der Maßnahmen, fehlt.

Damit jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung die berufliche Teilhabe in Österreich ermöglicht wird, müssen alle Unterstützungssysteme (z.B. Schulen, Angehörige, ArbeitsassistentInnen, Job-Coaches) ineinander greifen. Junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung benötigen eine sehr individuelle Unterstützung beim Einstieg in ein neues Beschäftigungsverhältnis, aber auch danach. Manche benötigen dabei Unterstützung bei der Erstellung der Bewerbungsmappe, andere benötigen Unterstützung direkt am Arbeitsplatz. Ein wesentlicher Ansatz ist es, den notwendigen und individuellen Unterstützungsbedarf dieser Zielgruppe in Beratungsgesprächen individuell zu erfassen, damit die Zusammenarbeit zwischen UnterstützungserbringerInnen und UnterstützungsnehmerInnen erfolgreich wird. Rahmenbedingungen (gesellschaftliche und finanzielle) müssen von Gesetzgebern so verändert werden, damit sie den Bedürfnissen der jungen Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung gerecht werden. Bisher gibt es jedoch wenige Studien, die sich mit der Nachhaltigkeit einer Vermittlung von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung beschäftigen (vgl. Kapitel 1.1). Auch diese Arbeit kann keine eindeutigen Aussagen treffen, da die Anzahl der ProbandInnen zu gering ist.

Literaturverzeichnis

- Alteneder, W./Städtner, K./Wagner-Pinter, M. (2008): Der österreichische Arbeitsmarkt im Jahr 2009. Eine Vorschau. In: AMS Info 132 (Hrsg.) Abrufbar unter:
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo132_vorschau2009.pdf
- Arbeitsmarktservice Österreich (2008): Arbeitsmarktlage 2008. Berger & Söhne. Horn.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2009): Arbeitsmarkt und Bildung. Auf einen Blick.... Abrufbar unter: http://www.ams.at/docs/001_am_bildung_0909.pdf (Stand Oktober 2009).
- Beck, I. (2003): Lebenslagen im Erwachsenenalter angesichts behindernder Bedingungen. In: Leonhardt, A./Wember, F.B. (Hrsg.): Grundfragen der Sonderpädagogik. Bildung – Erziehung – Behinderung. Beltz Verlag. Weinheim, Basel, Berlin. S. 848-875).
- Bieker, R. (2005): Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration. In: Bieker, R. (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart. S. 12-24.
- Bieker, R. (2007): Arbeit. In: Theunissen, G./Kulig, W./Schirbort, K. (Hrsg.): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik. W. Kohlhammer Verlag. Stuttgart. S. 28-29.
- Bielefeldt, H. (2006): Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenkonvention. Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Deutsches Institut für Menschenrechte. Berlin. Abrufbar unter:
http://www.bundesinitiative-daheim-statt-heim.de/files/FF_array_innovpot_UNbehkonv.pdf
- Biermann, H. (2005): Pädagogische Konzeptionen in der Vorbereitung auf Ausbildung und Arbeit. In: Bieker, R. (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart. S. 167-184.
- Biermann, H. (2008): Pädagogik der beruflichen Integration. Eine Einführung. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart.

- Biewer, G. (2009): Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik. Klinkhardt Verlag. Bad Heilbrunn.
- Biffl, G. (2006): Ausbildung und Arbeitsmarkt – Wo stehen Österreichs Jugendliche im EU-Vergleich? Beitrag zum 3. Internationalen Symposium des ÖJ „Generation Prekär – Jugend am Übergang in die neue Arbeitswelt“. Abrufbar unter: http://gudrun.biffl.wifo.ac.at/fileadmin/files/youthsymposium-12_2006.pdf (Stand Oktober 2009)
- Bleidick, U. (1999): Behinderung als pädagogische Aufgabe. Behinderungsbegriff und Behindertenpädagogische Theorie. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart.
- Bortz, J., Döring, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Springer Medizin Verlag. Heidelberg.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (2001): Nationaler Aktionsplan für zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung. Österreich. Abrufbar unter: www.pakte.at/attach/nap_incl.doc
- Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (2002): Arbeitsassistenten in Österreich. Entwicklungen und Perspektiven. Wien. Abrufbar unter: <http://bmsg.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/2/9/CH0119/CMS1060070836904/arbeitsassis.pdf> (Stand: April 2009)
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2007): Arbeit. Orientierungsbeihilfe zum Thema Behinderung. Wien
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2008): Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich. Abrufbar unter: http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/7/1/3/CH0009/CMS1223469809237/behindertenbericht_09-03-17.pdf (Stand: Mai 2009).
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2008): Bundesweite arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm BABE. 2008 und 2009. Abrufbar unter: http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/4/7/CH0029/CMS1218466265762/babe_2008.pdf (Stand Oktober 2009).
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009a): Arbeitsmarktlage 2009. Abrufbar unter: https://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/9/0/CH0694/CMS1232973968195/arbeitsmarktlage_september_2009.pdf

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009b): Jugend und Arbeit in Österreich: Abrufbar unter: http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/7/6/7/CH0690/CMS1249976411510/jugend_und_arbeit_2009.pdf (Stand Oktober 2009).
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009c): Richtlinien zur Förderung begleitender Hilfen. Mentoring (§ 6 Abs. 2 lit. d. BEinstG). Abrufbar unter: http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/2/8/8/CH0292/CMS1220346918410/rl_mentoring.pdf (Stand: Oktober 2009)
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009d): Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm. BABE 2010 und 2011. Abrufbar unter: <https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/Babe%202010.pdf> (Stand Jänner 2010).
- Bungart, J./Putzke, S. (2001): Einarbeitung am Arbeitsplatz und der Prozess der betrieblichen Integration. In: Barlsen, J./Hohmeier, J.: Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Verlag selbstbestimmtes Leben. Düsseldorf. S. 111-160.
- Cloerkes, G. (2007): Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. Universitätsverlag Winter GmbH. Edition Schindele. Heidelberg.
- Cloerkes, G./Neubert, D. (1996): Behinderung und behinderte Menschen in verschiedenen Kulturen. In: Zwierlein, E. (Hrsg.): Handbuch Integration und Ausgrenzung. Luchterhand Verlag. Neuwied, Kriftel, Berlin. S. 578-601.
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, DIMDI (2005): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Genf. Abrufbar unter: http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endfassung/icf_endfassung-2005-10-01.pdf (Stand April 2009)
- Doose, S. (2007): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. Lebenshilfe-Verlag. Marburg.
- Dornmayr, H. (2006): Benachteiligte Jugendliche am Arbeitsmarkt: Jugendliche ohne Berufsausbildung. Ausgewählte Ergebnisse einer ibw-öibf-Studie im Auftrag des AMS Österreich über 20-24-Jährige ohne Sekundarabschluss II.

Abrufbar unter: http://www.ibw.at/html/rb/pdf/rb_23_dornmayr.pdf (Stand: September 2009).

- Dornmayr, H./ Lachmayr, N./Rothmüller, B. (2008): Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktservice Österreich (Hrsg.). Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH., Wien.
- Egger-Subotitsch, A. (2006): Lebenssituation und Bedürfnisse von Jugendlichen am Übergang Schule – Beruf. In: Egger-Subotitsch, A./Sturm, R. (Hrsg.): >>Damit fertig werden, das Beste herausholen und es irgendwie schaffen<<. Beiträge zur Fachtagung >>Physisch und psychisch beeinträchtigte Personen am Arbeitsmarkt<< vom 15. März 2005 in Wien. AMS Report 49. Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH. Wien.
- Fasching, H./Niehaus, M (2004): Mehrperspektivische Qualitätsdiskussionen in der beruflichen Integration am Beispiel Arbeitsassistenten in Österreich. In: Zeitschrift für Heilpädagogik 1/2004. S. 11-16.
- Fasching, H. (2004): Problemlagen Jugendlicher mit Behinderung in Bezug auf die berufliche Integration. In: Sasse, A./Vitková, M./Störmer, N. (Hrsg.): Intergrations- und Sonderpädagogik in Europa. Professionelle und disziplinäre Perspektiven. Klinkhardt. Bad Heilbrunn. S. 359-372. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/fasching-problemlagen.html> (Stand: April 2009).
- Fasching, H. (2005): Barrieren für Mädchen mit Behinderungen beim Übergang Schule – Beruf. In: Felkendorff, K./Lischer, E. (Hrsg.): Barrierefreie Übergänge? Jugendliche mit Behinderungen und Lernschwierigkeiten zwischen Schule und Berufsleben. Verlag Pestalozzianum. Zürich.
- Fasching, H. (2006). Psychosoziale Beratung als Qualitätsmerkmal nachhaltiger Vermittlung (188-197). In: H. Schnorr (Hrsg.), Psychosoziale Beratung in der Sozial- und Rehabilitationspädagogik. Stuttgart: Kohlhammer. S. 188-197.
- Fasching, H., Niehaus, M. (2008): Berufsvorbereitung und berufliche Integration. In: B. Gasteiger-Klicpera, Julius, H., Klicpera, C. (Hrsg.): Sonderpädagogik der sozialen und emotionalen Entwicklung. Handbuch der Pädagogik und Psychologie bei Behinderungen, Band 3, J. Brochert & H. Goetze, Hogrefe-Verlag.
- Abrufbar unter:
- http://www.eduhi.at/dl/Fasching_und_Niehaus_2004_Berufsvorbereitung.pdf
(Stand: Juni 2009).

- Flick, U. (2004): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Rowohlt Taschenbuch Verlag. Reinbek bei Hamburg.
- Frehe, H (2003): Europäisches Jahr der Menschen mit Behinderung 2003. In: Geistige Behinderung 1. Seite 1-3.
- Gerdes, S. (2004): Der Verbleib nach der Vermittlung durch Integrationsfachdienste in den allgemeinen Arbeitsmarkt: Werdegänge von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Eine Untersuchung zur langfristigen Qualität von Integrationsfachdiensten. In: impulse Nr. 31, S. 17-23. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-31-04-gerdes-verbleib.html> (Stand: 28.1.2009).
- Gerdes, S. (2007): Durch Unterstützung von Integrationsfachdiensten in den Arbeitsmarkt. Eine qualitative Untersuchung zu Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. VDM Verlag Dr. Müller. Saarbrücken.
- Goffmann, E. (1967): Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Frankfurt am Main. Suhrkamp Verlag.
- Heckl, E./Dorr, A./Dörflinger, C./Klimmer, S. (2006): Integrative Berufsausbildung. Evaluierung von § 8b des Berufsausbildungsgesetzes. Hrsg. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Österreich. Abrufbar unter: <http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/Integrative%20Berufsausbildung/integrative%20Berufsausbildung.pdf> (Stand Oktober 2009).
- Hinz, A. (2002): Von der Integration zur Inklusion – terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? In: Zeitschrift für Heilpädagogik, Heft 9. Seite 354-361.
- Hinz, A. (2006): Inklusion und Arbeit – wie kann das gehen? In: impulse Nr. 39, S. 3-12.
- Hollenweger, J./Hübner, P./Hasemann, P. (2007): Behinderungen beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben. Expertenberichte aus drei deutschsprachigen Ländern. Verlag Pestalozzianum. Zürich.
- Integration Österreich (2003): Buch der Begriffe. Sprache Behinderung Integration. Wien.
- Kühn, A./Rüter, M. (2008): Arbeitsmarkt und Behinderung. Neue Anforderungen an die Soziale Arbeit. Georg Olms Verlag AG. Hildesheim.
- Lawner, W. (2005): Assistenz und Unterstützung zwischen Teilhabe und Ausgrenzung – Überlegungen zur Klärung dieser Begriffe aus pädagogischer

- Sicht und zu deren Relevanz für Menschen, die als behindert bezeichnet werden. In: Behindertenpädagogik (2005), Heft 1, 44. Jg., S. 23-37.
- Leichsenring, K./ Strümpel, Ch. (1997): Berufliche Rehabilitation und soziale Integration. In: Berufliche Integration behinderter Menschen – Innovative Projektbeispiele aus Europa; Schriftenreihe „Soziales Europa“, Band 6. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/leichsenring-beruflich.html> (Stand: April 2009).
- Lilienthal, I./Behncke, R. (2004): Qualifizierung am Arbeitsplatz – Kernelemente im Konzept der Unterstützten Beschäftigung. In: Impulse Nr. 30. S. 3-7. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp30-04-lilienthal-qualifizierung.html> (Stand: September 2009)
- Lindmeier, Ch. (2007): ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit). In: Theunissen, G./Kulig, W./Schirbort, K. (Hrsg.): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik. W. Kohlhammer Verlag. Stuttgart. S. 165-167.
- Markowetz, R. (2007): Inklusion und soziale Integration von Menschen mit Behinderungen. In: Cloerkes, G. (Hrsg.): Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. Universitätsverlag Winter GmbH. Edition Schindele. Heidelberg.
- Mayring, P. (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Beltz Verlag. Weinheim und Basel.
- Mayring, P. (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Beltz Verlag. Weinheim und Basel. 5. Auflage
- Meyers Neues Lexikon (1993) – Erster Band, Meyers Lexikonverlag, Mannheim.
- Nestler, J./Goldbeck, L. (2009): Soziale Kompetenz. Training für lernbehinderte Jugendliche SOKO. Beltz Verlag. Weinheim und Basel.
- Niehaus, M. (2006): Exklusion verhindern, Inklusion stärken: Ansätze zur Teilhabe am Erwerbsleben. In: Plattter, A./Seitz, S./Terfloth, K. (Hrsg.): Inklusive Bildungsprozesse. Klinkhardt Verlag. Bad Heilbrunn.
- Niehaus, M. (1997): Barrieren gegen die Beschäftigung langfristiger arbeitsloser Behinderter. In: Niehaus, M./Montada, L. (Hrsg.): Behinderte auf dem Arbeitsmarkt. Wege aus dem Abseits. Campus Verlag. Frankfurt/Main, New York. Seiten 28-53.

- Norz, K. (2006): Berufliche Integration von Menschen mit besonderem Förderbedarf. Eine Qualitative Befragung "...sonst bist dein lebttaglang ein Dodel". Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/norz-integration.html>. (Stand: 28.1.2009).
- Pinetz, P./König, O. (2009). Berufliche Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit einer sogenannten geistigen Behinderung in Österreich. In: Börner, S./Glink, A./Jäpelt, B./Sanders, D./Sasse, A. (Hrsg.): Integration im vierten Jahrzehnt. Bilanz und Perspektiven. Klinkhardt Verlag. Bad Heilbrunn. S. 186-199.
- Pool-Maag, S. (2009): Integration am Übergang Schule-Beruf: Wie die Forderung nach Partizipation und Teilhabe zu gelebter Praxis wird. In: Bürli, A./Strasser, U./Stein, A.-D. (Hrsg.): Integration/Inklusion aus internationaler Sicht. Klinkhardt Verlag. Kempten. S. 255-264.
- Rauch, A. (2005): Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. In: Bieker, R. (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart. S. 25-43.
- Renner, G. (2009): Bringt die De-Kategorisierung und Entgrenzung der Kategorien der Behinderung Fortschritte bei Partizipation, Integration und Inklusion? In: Jerg, J., Merz-Atalik, K., Thümmel, R., Tiemann, H. (Hrsg.): Perspektiven auf Entgrenzung. Erfahrungen und Entwicklungsprozesse im Kontext von Inklusion und Integration. Klinkhardt. S. 49-56.
- Röhr, D. (2009): Soziale Arbeit in der Behindertenhilfe. Ernst Reinhard GmbH & Co KG Verlag. München.
- Salfinger, E./Klicpera, Ch. (2001): Die Berufswahl von Jugendlichen mit einer Behinderung. Der Bedarf an Hilfestellung durch die Schule und außerschulische Einrichtungen. In: Heilpädagogik, Heft 3, S. 1-7.
- Sander, A. (2002): Von der integrativen zur inklusiven Bildung. Internationaler Stand und Konsequenzen für die sonderpädagogische Förderung in Deutschland. In: Hausotter/Boppel/Meschenmoser (Hrsg.): Perspektiven Sonderpädagogischer Förderung in Deutschland. Dokumentation der Nationalen Fachtagung vom 14.-16. November 2001 in dSchwerin. Middelfart (DK), European Agency. S. 143-164. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/sander-inklusion.html> (Stand: Juli 2009).
- Schabmann, A./Klicpera, Ch. (1998): Erleben von Berufstätigkeit. In: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft Nr. 4/5/1998. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/beh4-98-erleben.html>. (Stand: 28.1.2009).

- Schaffner, D. (2006): Junge Erwachsene zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt. Biografische Bewältigung von diskontinuierlichen Bildungs- und Erwerbsverläufen. H.e.p verlag ag, Bern.
- Schartmann, D. (1999): Berufliche Integration geistig behinderter Menschen – die Sicht der Betriebe. In: Gemeinsam leben – Zeitschrift für integrative Erziehung Nr. 2, Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/g12-99-betriebe.html> (Stand: 26.6.2008).
- Schartmann, D. (2000): Der Übergang von der Schule in das Erwerbsleben – Möglichkeiten, Chancen und Risiken. In: Gemeinsam leben – Zeitschrift für integrative Erziehung, Nr. 1. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/gl1-00-chancen.html> (Stand: 27.9.2009).
- Scheibelhofer, E. (2007): Das Problemzentrierte Interview. Einsatzmöglichkeiten und Grenzen einer qualitativen Forschungsmethode. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis. 27 Jg. Heft 1. S. 75-90.
- Schier, F. (2005): Wege der beruflichen Bildung junger Menschen mit Behinderung im dualen System. In: Bieker, R. (Hrsg): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart. S. 148-166
- Schneider, M. (2001): Arbeitsassistent, Arbeitsplatzassistent, persönliche Assistent am Arbeitsplatz für Schwerbehinderte – Begriffserklärungen und Kostenszenarien. In: Barlsen, J./Hohmeier, J. (Hrsg.): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Verlag Selbstbestimmt Leben. Düsseldorf. S. 67-79.
- Schröder, U. (2005): Lernbehindertenpädagogik. Grundlagen und Perspektiven sonderpädagogischer Lernhilfe. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart.
- Schüller, S. (2005): >>Wie geht's hier bitte zum Arbeitsmarkt?<< Sackgassen und neue Wege der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. In: Wacker, E., u.a. (Hrsg): Teilhabe. Wir wollen mehr als nur dabei sein. Lebenshilfe Verlag. Marburg. S. 101-114.
- Solga, H. (2003): Das Paradox der integrierten Ausgrenzung von gering qualifizierten Jugendlichen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. B 21-22, S. 19-25.
- Spieß, I. (2004): Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen. Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von

- Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind. Eusl Verlag. Paderborn.
- Stein, R./Orthmann-Bless, D. (2009): Integration in Arbeit und Beruf bei Behinderungen und Benachteiligungen. Schneider Verlag. Hohengehren.
- Stöpel, F. (2005): Bedingungen des Arbeitsmarktes für die berufliche Teilhabe. In: Sonderpädagogik, 35 Jg., Heft 1, S. 18-32.
- Theunissen, G. (2007): Unterstützung. In: Theunissen, G./Kulig, W./Schirbort, K. (Hrsg.): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik. W. Kohlhammer Verlag. Stuttgart. S. 354-355.
- Thimm, W. (1975): Lernbehinderung als Stigma. In: Brusten, M./Hohmeier, J. (Hrsg.): Stigmatisierung 1, Zur Produktion gesellschaftlicher Randgruppen. Luchterhand Verlag. Darmstadt. S. 125-144. Abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/thimm-lernbehinderung.html>.
- United Nations (2007): Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol. Abrufbar unter: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf> (Stand: September 2009).
- United Nations (2007): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Abrufbar unter: http://files.institut-fuer-menschenrechte.de/437/UN_BK_Konvention_Internet-Version_FINAL.pdf (Stand: September 2009)
- Wacker, E./Wansing, G./Hölscher, P. (2003): Maß nehmen und Maß halten – in einer Gesellschaft für alle (1). Von der Versorgung zur selbstbestimmten Lebensführung. In: Geistige Behinderung 2, S. 108-118.
- Wacker, E./Wansing, G./Hölscher, P. (2003): Maß nehmen und Maß halten – einer Gesellschaft für alle (2). Das Persönliche Budget als Chance zum Wandel der Rehabilitation. In Geistige Behinderung 3, S. 198-209.
- Wansing, G. (2005): Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.
- Wetzel, G./Wetzel, P. (2001): Betreuung behinderter Jugendlicher an der Schnittstelle von Schule und Beruf – eine internationale Vergleichsstudie. In: Specht, W., Wetzel, G., Wetzel, P. und Rutte, V. (Hrsg.): Jugendliche mit Behinderungen zwischen Schule und Beruf. Berichte aus dem „Projekt

Schnittstelle: Schule – Arbeitswelt – Soziale Integration“. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Graz: Zentrum für Schulentwicklung. Abteilung II: Evaluation und Schulforschung. Forschungsbericht 29. S. 77-146.

Wirtschaftskammer Österreich (2003): Schlüsselqualifikationen. Wie vermittele ich sie Lehrlingen? Holzhausen Druck & Medien. Wien. Abrufbar unter: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=103222&DstID=13.

Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 1(1). Abrufbar unter: <http://qualitative-research.net/fqs>.

Zwierlein, E. (1997): Leben ohne Arbeit – Eine Alternative?!. In: Niehaus, M./Montada, L. (Hrsg): Behinderte auf dem Arbeitsmarkt. Wege aus dem Abseits. Campus Verlag. Frankfurt/Main, New York. Seiten 18-27.

Abkürzungsverzeichnis

bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
ebd.	ebenda
etc.	et cetera
ggf	gegebenenfalls
S.	Seite
SPF	Sonderpädagogischer Förderbedarf
u.a.	und andere
vgl.	Vergleiche
WfbM	Werkstätten für Menschen mit Behinderung
zit. n.	zitiert nach

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF (ICF 2005, S. 23).

Abb. 2: Arbeitslosenquote 2008 (Quelle AMS)

Abb. 3: Jugendarbeitslosenquote 2008 (Quelle AMS)

Abb. 4: Sonderaufstellung Arbeitsmarkt Oktober 2009/Oktober 2008 (Quelle AMS)

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Darstellung der InterviewpartnerInnen

Curriculum Vitae

Persönliche Daten:

Name: Katja Maria Karlovits
Hauptwohnsitz: 7503 Miedlingsdorf 68
Kontakt: 0664/3526679
E-Mail: Katja.k@inode.at
Staatsbürgerschaft: Österreich
Geburtstag / Ort: 25.04.1981 / Bgld., Güssing
Familienstand: ledig

Ausbildung:

Seit 10/2005	Studium der Bildungswissenschaft mit den Schwerpunkten „Berufliche Rehabilitation“ und „Sozialpädagogik“
1995-2001	Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe, Oberwart, Maturaabschluss 2001
1991-1995	Hauptschule Großpetersdorf
1987-1991	Volksschule Miedlingsdorf

Berufserfahrungen:

Feb. 02 - Okt. 05	Rechtsanwaltsangestellte
Sept. 06 – Juni 07	Praktikum bei BOKGastro (Berufsvorbereitungskurs für benachteiligte Jugendliche) ab Mai 2007 selbstständige Betreuung der Jugendlichen
Sept. 07 – Mai 08	wissenschaftliches Praktikum bei BOKGastro (Berufsvorbereitungskurs für benachteiligte Jugendliche); Beschäftigung mit der Qualitativen Forschungsmethode zum Thema Berufswahl- und Arbeitszufriedenheit von Lehrlingen im 1./2. Und 3. Lehrjahr.
Seit Juni 2008	geringfügige Beschäftigung in einer Rechtsanwaltskanzlei

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne unerlaubte fremde Hilfe angefertigt, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und die den benutzten Quellen und Hilfsmittel wörtliche oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher weder in gleicher noch in ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, im Februar 2010

Katja Maria Karlovits

Anhang

I. Interviewleitfaden

Vielen Dank, dass Sie mir erlauben das Interview mit Ihnen zu führen. Mein Name ist Katja Karlovits und ich bin Mitarbeiterin des Projektes Berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männer mit Behinderung. Unser Ziel ist es herauszufinden, wie es Ihnen derzeit bei der Arbeit geht und welche Faktoren für die Vermittlung ausschlaggebend waren. Genauer gesagt, wollen wir den Unterstützungsbedarf herausfinden, der sich positiv auf ihre Arbeitssituation ausgewirkt hat.

Wir werden das Gespräch auswerten, wobei die Auswertung völlig anonym durchgeführt wird. Ihr Name wird in der Auswertung und auch sonst nicht aufscheinen.

Wenn Sie Fragen zwischendurch haben, können Sie jederzeit nachfragen.

Wenn Sie damit einverstanden sind, können wir anfangen.

Einstiegsfrage

- Sie arbeiten jetzt schon länger bei dieser Firma erzählen Sie mir einmal, wie gefällt es Ihnen?

Oder:

- Was machen Sie derzeit beruflich wie sieht ihr Leben derzeit aus?

Allgemeine Fragen zur Schulbildung

- Was haben Sie nach Ihrer Schulzeit gemacht?
- Haben Sie am Ende der Schulzeit eine Lehrstelle gesucht?
- Hat Sie dabei jemand unterstützt?
- Hat es Probleme bei der Suche gegeben? Wie haben Sie versucht diese zu lösen?
- Welche Hilfen haben Sie dabei in Anspruch genommen?

- Welche haben Ihnen dabei besonders geholfen?

Barrieren

- In welchen Bereichen der Arbeitssuche haben sich Barrieren ergeben?
- Haben Sie bei der Bewältigung der Barrieren Unterstützung in Anspruch genommen?
 - Wenn ja, welche Unterstützung haben Sie in Anspruch genommen?
- Welche Unterstützungsformen waren dabei besonders hilfreich?

Berufliche Erfahrungen

- Haben Sie zuvor schon Arbeitserfahrungen sammeln können? (z.B. durch Praktikas)
 - Wenn ja, wo haben Sie diese Erfahrungen gesammelt?
 - Wenn ja, welche Berufsarten haben Sie kennengelernt?
 - Wenn ja, wie haben diese Ihnen gefallen?
- Welche positiven und negativen Eindrücke haben Sie während der Arbeitserfahrungen gesammelt?

Berufswahlprozess

- Was haben Sie unternommen, um einen Arbeitsplatz zu finden?
- Wie haben Sie die Zeit der Arbeitssuche erlebt?
- Haben Sie dabei Hilfe bekommen?
- Welche Unterstützung wurde Ihnen angeboten und welche haben Sie genutzt um einen Job zu finden?
- Welche dieser Unterstützungsleistungen waren aus Ihrer Sicht besonders hilfreich?
- Haben sich Probleme bei der Jobsuche ergeben?
 - Wenn ja, welche waren das?
- Welche Unterstützungen waren besonders hilfreich für die Lösung der Probleme/Barrieren?

Arbeitsassistenz

- Wie sind Sie zur Arbeitsassistenz gekommen?
- Wie haben Sie sich die Arbeit mit der AAS vorgestellt?
- Wie oft haben Sie sich mit der AAS getroffen?
- Welche Unterstützung hat Ihnen die Arbeitsassistenz bei der Jobsuche geboten?
- In welchen Bereichen haben Sie diese Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen können?
- Wie hat sich die Arbeit mit der AAS gestaltet?
- Wie lange haben Sie mit der AAS zusammengearbeitet?
- Hat Sie die AAS auch im Betrieb unterstützt?
- Welche Hilfen hat sie Ihnen dabei geboten?
- Welche Unterstützung durch die AAS war, aus Ihrer Sicht, besonders wichtig bei der Jobsuche?
- Hat Sie die AAS nur in beruflichen Aufgaben unterstützt oder hat sie Ihnen auch in persönlichen Angelegenheiten weitergeholfen?
- Wie haben Sie die Arbeit mit der Arbeitsassistenz empfunden?
- War sie gerade richtig? Hätten Sie mehr Unterstützung erwartet?
 - Wenn ja, in welchen Bereichen hätten Sie noch zusätzliche Unterstützung gebraucht?

Arbeitsplatz

- Sie arbeiten derzeit bei -----:
- Wie gefällt Ihnen die Arbeit?
- Wie sind sie zu dieser Arbeit gekommen?
- Hat Sie jemand auf diese freie Stelle aufmerksam gemacht?
- Was haben Sie gemacht, nachdem Sie auf die freie Stelle aufmerksam geworden sind?
- Hatten Sie ein Vorstellungsgespräch?
- Hat Sie dabei jemand begleitet?
- Haben Sie sich zuvor über diesen Beruf informiert?

- Wenn ja, wo haben Sie sich informiert?
- Hat Ihnen diese Information dabei geholfen sich auf die Arbeit einzustellen?
- Gab es Schwierigkeiten bei der Bewerbung?
- Wie haben Sie versucht diese zu lösen?
- Haben Sie nette KollegInnen?
- Haben Sie einen netten Vorgesetzten?
- Haben Sie in der Arbeit Freunde finden können?
- Welche Aufgaben haben Sie zu erledigen?
- Brauchen Sie Unterstützung bei der Erledigung von Aufgaben am Arbeitsplatz?
- Wer unterstützt Sie?
- Wie sieht diese Unterstützung aus?
- Haben Sie eine Ansprechperson in der Firma?
- Ist Ihre Firma leicht zu erreichen, müssen Sie eine weite Strecke fahren?
- Wie kommen Sie zu Ihrer Firma? (öffentlich, mit dem Auto)
- Wie sind Ihre Arbeitszeiten?
- Welche Aufgaben machen Ihnen besonders viel Spaß
- Wie sieht ihr derzeitiger Arbeitsalltag aus?
- Haben Sie Hilfe bei der Erledigung Ihrer Aufgaben benötigt?
 - Wenn ja, welche?
- Wie lange sind Sie jetzt schon in der Firma beschäftigt?
- Treffen Sie ArbeitskollegInnen auch außerhalb der Firma?

Familie:

- Hat Sie ihre Familie bei der Arbeitsplatzsuche unterstützt?
 - Wenn ja, welche Unterstützung haben Sie von Ihrer Familie erhalten?
- War es für Sie wichtig, dass sie Unterstützung von der Familie erhalten?
- Bekommen Sie jetzt noch Unterstützung von Ihrer Familie?

Bewertung und Zukunftsperspektiven

- Wie sehen Sie ihre derzeitige Lebenssituation?

- Was bedeutet Ihnen die Arbeit?
- Wie stellen Sie sich ihre Zukunft vor?
- Wie beurteilen Sie ihre Arbeit?
- Arbeiten Sie gerne im Betrieb und möchten Sie noch länger da arbeiten?
- Können Sie sich vorstellen immer in diesem Beruf zu arbeiten?
 - Wenn nicht, welchen Beruf würden Sie gerne ausüben?

Bestehen von Ihrer Seite noch Fragen?

II. Kurzfragebogen

Name:

Adresse:

Beruf:

Schulbildung / besuchte Kurse:

Arbeitserfahrungen:

Familie:
