

# Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

„Erfahrungen beruflicher Teilhabe und Formen der  
Unterstützung  
von Menschen mit intellektueller Behinderung“

Verfasserin

Vera Karlo

angestrebter akademischer Grad  
Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im April 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 297

Studienrichtung lt. Studienblatt: Pädagogik

Betreuerin Univ.-Ass. Mag. Dr. Helga Fasching



# INHALTSVERZEICHNIS

DANKSAGUNG	7
AUFBAU UND INTENSION DER DIPLOMARBEIT	10
DIPLOMARBEIT UND DAS FWF-FORSCHUNGSPROJEKT „PARTIZIPATIONSERFAHRUNGEN IN DER BERUFLICHEN BIOGRAPHIE VON MENSCHEN MIT EINER GEISTIGEN BEHINDERUNG“	12
<b>1 BEHINDERUNG</b>	<b>13</b>
1.1 Behinderung als bio-psycho-soziales Modell	13
1.2 Intellektuelle Behinderung	16
1.3 Die Wahrnehmung der Behinderung in der Gesellschaft	20
1.4 Resümee	23
<b>2 TEILHABE</b>	<b>24</b>
2.1 Berufliche Teilhabe	24
2.2 Gesellschaftliche Teilhabe	27
2.3 Gesetzliche Verankerung von Teilhabe	29
2.3.1 UN-Konvention	30
2.3.2 UN-Konvention in Österreich	33
2.4 Barrieren der beruflichen Teilhabe	34
2.5 Resümee	36
<b>3 UNTERSTÜTZUNG</b>	<b>37</b>
3.1 Unterstützung für Menschen mit intellektueller Behinderung	37

3.2 Unterstützung im Berufsleben	40
3.3 Individuelle und spezielle Formen der Unterstützung	41
3.3.1 Adaptierung des Arbeitsplatzes	41
3.3.2 Schaffung besonderer Rahmenbedingungen	41
3.3.3 Integrations- und Entgelthilfen	42
3.4 Arbeitsplatzbezogene und arbeitsbegleitende Unterstützung	42
3.5 Intensivität der Unterstützung	43
3.6 Resümee	44
<b>4 UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG</b>	<b>46</b>
4.1 Unterstützte Beschäftigung versus traditionelle Rehabilitationsmaßnahmen	47
4.2 Grundsätze Unterstützter Beschäftigung	48
4.3 Ziele und Zielgruppen Unterstützter Beschäftigung	50
4.4 Modelle von Unterstützter Beschäftigung	51
4.4.1 Individuelles Betreuungsmodell	51
4.4.1.1 Job Coach - Variante	52
4.4.1.2 Natural Support - Variante	52
4.4.2 Arbeitsenklave	53
4.4.3 Mobile Arbeitsgruppe	53
4.4.4 Kleinunternehmen (Small Business Option)	54
4.5 Unterstützte Beschäftigung in Österreich	54
4.5.1 Arbeitsassistenz als Konzept der Unterstützten Beschäftigung	55
4.5.2 Berufliche Unterstützung durch die Arbeitsassistenz	57
4.5.2.1 Klärung der Lebens- und Problemsituation, Berufsorientierung und Fähigkeitenanalyse	58
4.5.2.2 Arbeitsplatzakquisition	58
4.5.2.3 Vorbereitung der Arbeitsaufnahme und betriebliche Qualifizierung	59
4.5.2.4 Nachbetreuung	60

4.6 IfS als Praxisbeispiel der Unterstützten Beschäftigung in Österreich	60
4.7 Ausblick	63
<b>5 BEHINDERTENPOLITIK IN ÖSTERREICH</b>	<b>66</b>
5.1 Behinderteneinstellungsgesetz	68
5.1.1 Beschäftigungspflicht	68
5.1.2 Ausgleichstaxe	68
5.1.3 Begünstigter Behinderter	69
5.1.4 Kündigungsschutz	70
5.2 Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt	71
5.2.1 Beschäftigungsrahmenrichtlinie der EU	72
5.2.2 Behindertengleichstellungspaket	72
5.2.3 Novelle zum Behindertengleichstellungspaket	73
5.3 Resümee	74
<b>6 BESCHÄFTIGUNG UND UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN ÖSTERREICH</b>	<b>75</b>
6.1 Möglichkeiten der Beschäftigung für Menschen mit Behinderung	75
6.1.1 Beschäftigungstherapie	75
6.1.2 Integrative Betriebe	76
6.1.3 Geschützter Arbeitsplatz	77
6.2 Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung	78
6.3 Aktuelle Unterstützungsmöglichkeiten	79
6.3.1 BABE	79
6.3.2 Förderung investiver Maßnahmen zur Verbesserung der Zugänglichkeit von Unternehmen für Menschen mit Behinderungen	82
6.3.3 Aktion 500	82
6.3.4 Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz	82
6.3.5 Integrative Berufsausbildung	82
6.3.6 Kompetenzzentrum Bundessozialamt	83

6.3.7 Unternehmensservice	83
6.3.8 Pilotversuch „disability-flexicurity“	83
6.3.9 Förderungen durch das AMS	84
6.4 Resüme	84
<b>7 UNTERSTÜTZUNG DURCH PERSÖNLICHE ZUKUNFTSPLANUNG</b>	<b>85</b>
7.1 Persönliche Zukunftsplanung als neue Form der Hilfeplanung?	88
7.1.1 Traditionelle Hilfeplanung versus Persönliche Zukunftsplanung/ individuelle Hilfeplanung	88
7.1.2 Individuelle Hilfeplanung versus Persönliche Zukunftsplanung	91
7.2 Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung	95
7.2.1 Circle of Friends	97
7.2.2 Making Action Plan	99
7.2.3 Planing Alternative Tomorrows with Hope	100
7.3 Persönliche Zukunftsplanung bei IfS-Spagat	103
7.4. Resüme	106
<b>8 FORSCHUNGSINTENSION</b>	<b>108</b>
8.1 Aktueller Forschungsstand	108
8.2 Forschungsfrage	110
8.3 ForschungsteilnehmerInnen	111
<b>9 METHODE</b>	<b>114</b>
9.1 Narratives Interview	114
9.2 Befragung von Menschen mit intellektueller Behinderung	115
9.3 Grounded Theory	115
9.3.1 Theoretisches Sampling	117

9.3.2 Theoretische Sättigung	117
9.3.3 Analyse der Daten	118
9.3.3.1 Offenes Kodieren	119
9.3.3.2 Axiales Kodieren	119
9.3.3.3 Selektives Kodieren	120
<b>10 AUSWERTUNG</b>	<b>122</b>
10.1 Auswertung der Interviews	122
10.2 Schulische/berufliche Erfahrungen	128
10.3 Subjektive Erfahrungen der beruflichen Teilhabe	140
10.4 Unterstützung	153
10.5 Behinderung und Arbeit	162
10.6 Zukunftsvorstellungen	168
<b>11 INTERPRETATION DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE</b>	<b>173</b>
11.1 Kategorie „Schulische/berufliche Erfahrungen“	173
11.2 Kategorie „Subjektive Erfahrungen der beruflichen Teilhabe“	174
11.3 Kategorie „Unterstützung“	175
11.4 Kategorie „Behinderung und Arbeit“	177
11.5 Kategorie „Zukunftsvorstellungen“	177
<b>12 ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK</b>	<b>179</b>
12.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse im Bezug auf die Forschungsfragen	179
12.2 Schlussfolgerungen und Ausblick	181

<b>13 LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>186</b>
13.1 Abbildungsverzeichnis	196
<b>14 ANHANG</b>	<b>197</b>
14.1 Interviewrahmen	197
14.2 Codefamilie und dazugehörige Codes	200
14.3 Kurzzusammenfassung	204
14.4 Lebenslauf	206

## Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Personen bedanken, die mich während meines Studiums und bei der Erstellung meiner Arbeit begleitet und unterstützt haben.

Bedanken möchte ich mich bei Frau Univ.-Ass. Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Helga Fasching für ihre Betreuung und Begleitung dieser Diplomarbeit sowie bei Herrn Mag. Oliver König für seine Unterstützung im Forschungsprozess.

Ganz besonderer Dank gilt Herrn OStr. Prof. Dr. Alois Wegleitner für das gründliche und rasche Korrekturlesen der Arbeit sowie seiner sehr wertvollen und sehr kompetenten Anmerkungen und Anregungen.

Großer Dank gebührt meinem Mann Rudi, der geduldig meine Launen und Zeitnöten während des gesamten Studiums ertrug und mir viel Verständnis für meine Arbeit entgegenbrachte. Ebenso möchte ich mich bei meinen Eltern und Schwiegereltern bedanken, welche mich immer unterstützt haben und stets ein offenes Ohr für mich und meine im Studium entstandenen Probleme hatten. Aber auch meiner restlichen Familie, vor allem meiner Tante Frau Veronika Friedl und meiner Cousine Frau Iris Wendelin-Friedl, möchte ich ein großes Dankeschön für ihre Unterstützung aussprechen.

Ganz herzlich möchte ich mich bei Frau Mag.<sup>a</sup> Milena Busse sowie Frau Karina Schwarzbauer-Steurer für die Unterstützung während der Erstellung der Diplomarbeit bedanken - für den gedanklichen Austausch, das wiederholte Korrekturlesen, die vielen hilfreichen Tipps und Anregungen und die aufmunternden Worte in der Endphase der Diplomarbeit.

Zu guter Letzt möchte ich noch all meinen FreundInnen und KollegInnen danken, die mich in dieser sehr bedeutenden - und nicht immer einfachen - Phase meines Lebens unterstützt und ermutigt haben.



## Einleitung

In der aktuellen Forschung wird die Forderung nach gleichberechtigter Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gesellschaft für Menschen mit intellektueller Behinderung immer lauter. Dieser Umstand lässt sich vor allem aufgrund des immer größer werdenden Interesses der Forschung nach den subjektiven Sichtweisen von Menschen mit Behinderungen ausmachen, welcher nicht zuletzt auf Disability Studies, den Studien von und mit Menschen mit Behinderungen, zurückzuführen ist.

Es gilt, Menschen mit Behinderungen nach ihren eigenen, persönlichen Meinungen zu fragen und unter Berücksichtigung dieser, optimale Formen der Unterstützung anzubieten und somit in weiterer Folge die Teilhabe zu gewährleisten. Vor allem der Aspekt der Unterstützung, welcher zunehmend an die Stelle der Betreuung von Menschen mit Behinderungen rückt, stellt einen bedeutenden Schwerpunkt der Arbeit dar. Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte versucht die vorliegende Arbeit die subjektiven Sichtweisen von Menschen mit intellektueller Behinderung aufzuzeigen und den benötigten Unterstützungsbedarf festzustellen und zu ermitteln.

Daher setzt sich die Diplomarbeit mit folgender Kernfrage auseinander: „Welche subjektiven Erfahrungen der beruflichen Teilhabe und Erfahrungen mit individuellen Unterstützungsangeboten machen Menschen mit einer intellektuellen Behinderung in Österreich“. Im Fokus der Untersuchung stehen die subjektiven Sichtweisen der Betroffenen, welche in dieser Arbeit selbst zu Wort kommen sollen. Aufgrund der Untersuchung dieser Sichtweisen der beruflichen Teilhabeerfahrungen werden die Begriffe Teilhabe und Unterstützung vor allem auf den beruflichen Gehalt hin untersucht und dargestellt. Zudem wird das Angebot an unterschiedlichsten Methoden und Maßnahmen, wie etwa die „Unterstützte Beschäftigung“, die „Persönliche Zukunftsplanung“, die Gesetzgebung in Österreich oder aber staatlich initiierte Programme in der Arbeit aufgegriffen und dargestellt. Dabei wird immer wieder versucht, die neueren

Formen der Unterstützung von den traditionellen Methoden abzugrenzen, um damit eine objektive Beurteilung zu garantieren.

Nachdem im ersten Teil der Diplomarbeit theoretische Begrifflichkeiten sowie Methoden und Maßnahmen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen aufgezeigt und diskutiert werden, setzt sich der zweite Teil der Arbeit mit dem aktuellen Forschungsstand, der Ausweisung der Forschungsfrage und der Beantwortung dieser - unter Einbeziehung des theoretischen Rahmens - auseinander.

## **Aufbau und Intension der Diplomarbeit**

Im ersten Teil der Diplomarbeit wird zunächst der Begriff Behinderung erläutert. Vor allem das bio-psycho-soziale Modell von Behinderung, der Begriff intellektuelle Behinderung sowie die Sicht der Gesellschaft über Behinderung werden dargestellt.

In weiterer Folge wird die Thematik der beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe, der gesetzlichen Verankerung von Teilhabe, der UN-Konvention sowie mögliche Barrieren der, vor allem beruflichen, Teilhabe in der Gesellschaft erörtert. Im anschließend Kapitel soll die Unterstützung von Menschen mit intellektueller Behinderung aufgezeigt, wobei vor allem die konkrete Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche, der Vermittlung sowie die direkte Unterstützung am Arbeitsplatz Beachtung behandelt werden.

Des Weiteren setzt sich die Diplomarbeit mit dem Konzept der „Unterstützten Beschäftigung“ auseinander. Besonderes Augenmerk liegt in diesem Teil der Arbeit bei der Herausarbeitung der Unterschiede der „Unterstützten Beschäftigung“ zu traditionellen Maßnahmen sowie die Darstellung der Arbeitsassistenz als Form der „Unterstützten Beschäftigung“ in Österreich.

In einem weiteren Schritt wird die Methode der „Persönlichen Zukunftsplanung“, als pädagogische Unterstützungsform für Menschen mit einer intellektuellen

Behinderung, vorgestellt. Dabei soll versucht werden, vor allem die Unterschiede der traditionellen Hilfeplanung von der „Persönlichen Zukunftsplanung“<sup>1</sup> und in weiterer Folge von der individuellen Hilfeplanung herauszuarbeiten und zu differenzieren.

Im nächsten Teil der Arbeit wird die aktuelle gesetzliche Lage in Österreich in Bezug auf die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen aufgezeigt. Vor allem jene Formen der staatlichen Unterstützung durch Gesetze, welche die berufliche Teilhabe ermöglichen können, werden betrachtet.

Abschließend erfolgt ein Überblick über vorhandene Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit intellektueller Behinderung in Österreich. Es wird vor allem ein Blick darauf gerichtet, welche aktuellen institutionellen und pädagogischen Unterstützungsangebote es für Menschen mit intellektueller Behinderung in Österreich gibt, damit für sie eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet wird.

Im empirischen Teil der Diplomarbeit erfolgt die Darstellung des Forschungsvorhabens, des aktuellen Forschungsstandes zu diesem Thema anhand einer internationalen Literaturrecherche und Literaturanalyse, der Forschungsfrage sowie der ForschungsteilnehmerInnen. Dadurch soll die in der Arbeit verwendete Methode, der Grounded Theory, näher erörtert werden. Sodann werden die acht durchgeführten narrativen Interviews mit Menschen mit einer intellektuellen Behinderung<sup>2</sup>, die mindestens fünf Jahre beruflich, entweder am ersten Arbeitsmarkt oder aber in Institutionen des dritten Arbeitsmarktes, tätig sind, ausgewertet. Es wird die Vorgehensweise der Auswertung der Interviews aufgezeigt, bevor im letzten Teil der Diplomarbeit die Ergebnisse der Arbeit hinsichtlich der Forschungsfrage diskutiert und im Sinne eines Ausblicks nützliche

---

<sup>1</sup> In weiterer Folge werden die oft verwendete Fach- und Spezialbegriffe nicht mehr mit Anführungszeichen versehen.

<sup>2</sup> Eine Person weist eine psychische Beeinträchtigung auf, wurde aber dennoch von den ProjektmitarbeiterInnen für das Forschungsprojekt zugelassen.

Erkenntnisse und daraus resultierende Fragen für weitere Forschungsvorhaben herausgearbeitet werden.

## **Diplomarbeit und das FWF-Forschungsprojekt „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit einer geistigen Behinderung“**

Die Forschungseinheit „Heil- und Integrative Pädagogik“ der Universität Wien verwirklicht ein vom Wissenschaftsfonds Austrian Science Fund (FWF) gefördertes Forschungsprojekt, welches sich mit den Partizipationserfahrungen in der Biografie von Menschen mit einer intellektuellen Behinderung beschäftigt. Das Projekt „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit einer geistigen Behinderung“, untersucht die subjektiven Teilhabeerfahrungen von Menschen mit einer intellektuellen Behinderung in Österreich. Besondere Beachtung finden dabei die Lebensphase „Schule - Beruf“ sowie die Lebensphase „Arbeitsleben“ (vgl. König/Pinetz 2008). Die vorliegende Diplomarbeit wird im Rahmen dieses Projekts durchgeführt und untersucht die subjektiven Teilhabeerfahrungen von Menschen mit Behinderungen in der Lebensphase „Arbeitsleben“. Die InterviewpartnerInnen wurden von den ProjektmitarbeiterInnen des FWF-Projekts ausgewählt und für die Diplomarbeit zur Verfügung gestellt. Ebenso erfolgt eine Vorgabe seitens des FWF-Projekts hinsichtlich der Erhebungs- und Auswertungsmethode. Die durchgeführten Interviews dienen für die Beantwortung der in der Diplomarbeit gestellten Forschungsfragen, werden aber auch für die im Forschungsprojekt genannten Fragen herangezogen. Die vorliegende Arbeit ist daher als eigenständige wissenschaftliche Arbeit, unabhängig vom Forschungsprojekt, zu verstehen.

# 1 Behinderung

Der Begriff Behinderung, welcher vor allem in der Pädagogik und den Nachbardisziplinen Psychologie, Soziologie und Medizin dominiert, ist noch nicht sehr alt (vgl. Sander 1999, S. 99). Dennoch herrschen im deutschsprachigen Raum bereits eine Vielzahl unterschiedlicher Definitionen vor, auf welche in dieser Arbeit nicht näher eingegangen werden kann, da es den Umfang der Arbeit sprengen würde (vgl. Bach 1979/1990; Bleidick 1972/1989; Sander 1999).

Im Folgenden wird daher der Begriff Behinderung im Sinne der ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health/Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit) als bio-psycho-soziales Verständnis und der damit einhergehenden veränderten Sichtweise aufgezeigt.

Die Relevanz der Diplomarbeit lässt sich vor allem aufgrund einer in den letzten Jahren veränderten Sichtweise von Behinderung begründen. Nämlich, dass Behinderung kein individuelles, am Individuum festgemachtes, sondern ein öffentliches Problem ist. Das bedeutet, „weg von individuumsbezogenen und defizitorientierten Ansätzen hin zu einem kompetenzorientierten ökologischen Verständnis, welches die Relativität und Relationalität von Behinderung anerkennt“ (Wansing 2005b, S. 79).

## 1.1 Behinderung als bio-psycho-soziales Modell

Diese veränderte Sichtweise resultiert aus der im Mai 2001 neu überarbeiteten und vorgelegten „International Classification of Functioning, Disability and Health“ (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Eine Person ist, laut ICF, „funktional gesund, wenn – vor dem Hintergrund ihrer Kontextfaktoren –

1. ihre körperlichen Funktionen (einschließlich des mentalen Bereiches) und Körperstrukturen denen eines gesunden Menschen entsprechen (Konzepte der Körperfunktionen und – strukturen),

2. sie all das tut oder tun kann, was von einem Menschen ohne Gesundheitsproblem (ICD) erwartet wird (Konzept der Aktivität),
3. sie ihr Dasein in allen Lebensbereichen, die ihr wichtig sind, in der Weise und dem Umfang entfalten kann, wie es von einem Menschen ohne gesundheitsbedingte Beeinträchtigung der Körperfunktionen oder –strukturen oder der Aktivitäten erwartet wird (Konzept der Partizipation)“ (ICF 2005, S.4).

Die ICF nimmt als Grundlage ein bio-psycho-soziales Verständnis von Behinderung und verwendet Behinderung als „Oberbegriff für Schädigung oder Beeinträchtigung“ (vgl. Wansing 2005b, S. 79). Im Sinne der ICF wird „die Funktionsfähigkeit und Behinderung eines Menschen als eine dynamische Interaktion zwischen dem Gesundheitsproblem (Krankheiten, Gesundheitsstörungen, Verletzungen, Traumen usw.) und den Kontextfaktoren aufgefasst“ (ICF 2005, S. 14). Dieser Behinderungsbegriff der ICF geht davon weg, die Schädigung an einer Person festzumachen. Vielmehr wird Behinderung dadurch als „Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit, der üblichen Aktivitäten, der gesellschaftlichen Teilhabe einer Person“ (Doose 2003, S. 3) gesehen, welche Umweltfaktoren und personenbezogene Faktoren bereits mit einbezieht. Behinderung wird im neuen Modell der WHO als „negative Wechselwirkung zwischen einer Person mit einem Gesundheitsproblem (ICD) und ihren Kontextfaktoren auf ihre funktionale Gesundheit“ (Schuntermann 2007, S. 34) verstanden.

In der ursprünglichen, dreiteiligen und stark medizinisch geprägten Definition (ICIDH) von Behinderung aus dem Jahre 1980, welcher sich aus „impairment“ (Schädigung), „disability“ (Funktionsbeeinträchtigung) und „handicap“ (Beeinträchtigung, Behinderung) zusammensetzte, wurde das Defizit, das „Problem Behinderung“ im Individuum verortet und Anstrengungen zur Überwindung des Problems richteten sich entsprechend auf den einzelnen Menschen“ (Hermes 2006, S. 17). Durch das neue Modell der WHO ist es möglich, die „Lebenswirklichkeiten von behinderten Menschen besser zu erfassen, indem die Person in ihrer Situation ganzheitlich mit den positiven und negativen

Aspekten ihrer Körperfunktionen und -strukturen, ihrer Aktivitäten und Partizipation sowie den Umweltfaktoren und persönlichen Faktoren beschrieben wird“ (Doose 2003, S.4).

Der Begriff der Teilhabe oder Partizipation<sup>3</sup> nimmt innerhalb der ICF einen bedeutenden Stellenwert ein und wird als das „Einbezogensein einer Person in eine Lebenssituation oder einen Lebensbereich“ (vgl. ICF 2005, S. 19; Schuntermann 2007, S. 58) definiert. Die Beeinträchtigung dieser wird im Sinne der ICF (2005, S. 16) als „Probleme, die ein Mensch beim Einbezogensein in eine Lebenssituation erlebt“, verstanden. Behinderung hat somit eine erschwerte Teilhabe in allen Lebensbereichen, auch im Bereich des Arbeitslebens, zur Folge. Um diese für alle Menschen in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, müssen individuelle Unterstützungsformen, unabhängig von Art und Ausmaß der Behinderung, angeboten werden. Die ICF möchte die Verbesserung der Partizipation durch das Beseitigen von gesellschaftlichen Barrieren bewirken und zwar „durch die Schaffung oder Verbesserung der sozialen Unterstützung und anderer“ (ICF 2005, S. 12). Wenn ein Mensch einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt einnimmt, verringert sich seine Behinderung dadurch zwar nicht, jedoch wird durch „die jetzt mögliche Teilhabe an dem wichtigen Lebensbereich Arbeit die Bedeutung von Behinderung verringert“ (vgl. Doose 2006, S. 47).

Durch die neue Definition von Behinderung der WHO ist es möglich, bestimmte Bereiche zu definieren, „in denen Behinderung auftritt und wo Funktionsfähigkeit vorliegt und welche positiven und negativen Kontextfaktoren die Behinderung beeinflussen. Die ICF ist kompatibel mit einem systemischen Verständnis von Behinderung und ermöglicht jeweils eine detaillierte Momentaufnahme und Analyse der Situation auf der Ebene des Mikro-, Meso-, Exo- und Makrosystems zu einem bestimmten Zeitpunkt im Chronosystem“ (a.a.O., S. 47).

---

<sup>3</sup> Teilhabe und Partizipation werden in der ICF - wie auch in vorliegender Arbeit - synonym verwendet.

Dennoch lassen sich auch in der neuüberarbeiteten Form der ICF Schwächen feststellen. Cloerkes (2007, S. 7) verweist auf „die Schädigung als eine objektivierbare Abweichung von der Norm“ und stellt sich die Frage, woran eine Normabweichung gemessen wird. Er stellt fest, dass zwar „Behinderung auf einen pathogenen Zustand von gewisser Dauerhaftigkeit zurückgeführt werden“ kann, aber er ist zudem der Ansicht, dass „Behinderung das Ergebnis eines sozialen Bewertungs- oder Abwertungsprozesses darstellt, selbst ohne objektiv vorhandenen Grund, der dann schließlich bei den Betroffenen Schädigungen oder Funktionsstörungen hervorrufen oder verstärken kann“ (a.a.O., S. 7).

## 1.2 Intellektuelle Behinderung

Bach (1979, S. 3) sieht Menschen mit einer intellektuellen Behinderung als *„Personen [deren] Lernverhalten nicht nur vorübergehend wesentlich hinter der am Lebensalter orientierten Erwartung liegt und durch ein Vorherrschen des anschaulich-vollziehenden Aufnehmens, Verarbeitens und Speicherns von Lerninhalten und eine Konzentration ihrer Lerninteressen auf direkter Bedürfnisbefriedigung Dienendes gekennzeichnet ist“* (Hervorhebung i.O.). Biewer (2009, S. 51) merkt an, dass sich dieses schon sehr alte Zitat von Bach ausschließlich „über das Lernen definiert, das mit einer Norm der Intelligenzmessung verglichen wird.“ Wobei Biewer in weiterer Folge anmerkt, dass „für die Bestimmung einer geistigen Behinderung die Intelligenzmessung nach wie vor eine erhebliche Rolle spielt.“ Theunissen (2005, S. 21) stellt sich jedoch die Frage nach der Sinnhaftigkeit dieser Tests und wendet ein, dass „übliche Intelligenztests bei Menschen mit geistiger Behinderung sowieso nur bedingt anwendbar sind.“

Der Begriff intellektuelle Behinderung hat sich laut Speck (vgl. 2005, S.43) in den 50er Jahre eingebürgert, wurde aber in seinem „allgemeinem Sinn“ schon früher verwendet. Er attestiert, dass es sich dabei um einen „defizitorientierten Begriff“ handelt, welcher „ein Defizit, etwas Negatives, ein Manko, ein Handicap [...], das gesellschaftlich erheblich stigmatisiert [...]“, ausdrückt. Der Mensch rückt in den Hintergrund mit samt seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen sowie seiner

Interessen, seinem Wert und seiner Würde. All seine Defizite überwiegen und bestimmen den Menschen (vgl. a.a.O., S. 48). Speck stellt den Begriff intellektuelle Behinderung als sozial veränderbare Größe dar, welcher „nicht sicher, d.h. objektiv und definitiv fixiert, d.h. aus sich selbst und als gleichbleibend bestimmt werden“ kann. Ebenso bezeichnet er den Begriff als komplex, da er von unterschiedlichen Personen unterschiedlich verstanden wird. Zum Beispiel wirft Speck ein, dass „nicht nur die verschiedenen Fachleute [...] ein Kind mit einer geistigen Behinderung verschieden [sehen], sondern auch dessen Eltern“ (a.a.O., S. 48; Auslassung und Anmerkung V.K.). Es gibt also kein einheitliches Bild darüber, was eine intellektuelle Behinderung ist. Das Verständnis von Behinderung ist also von Mensch zu Mensch unterschiedlich und von dessen Auffassung abhängig. Auch eine konkrete und eindeutige Definition über intellektuelle Behinderung ist nicht aufzufinden. Speck merkt an, dass „eindeutige und unmissverständliche Begriffe zu bilden“ sich als schwieriges Unterfangen herausstellt. Für ihn bedeutet „definitiv [...] etwas *Endgültiges*“ (vgl. a.a.O., S. 52; Hervorhebung i.O.; Auslassungen V.K.). Er weist deswegen auch darauf hin, dass es nicht sinnvoll erscheint, eine endgültige Definition dieses Begriffes zu finden. Vielmehr sollte versucht werden, „nur so viel spezifisch zu umschreiben, was im Sinne einer hinreichenden Verständigung und Unterscheidung für einen bestimmten sinnvollen Zweck notwendig ist und zugleich die soziale Situation und die pädagogische Förderung am wenigsten belastet“ (a.a.O., S. 52).

Speck attestiert des Weiteren, dass es sich bei einer intellektuellen Behinderung um keinen fixen Zustand handelt, „der sich einlinear aus einer Hirnschädigung ergäbe, sondern sie entwickelt und verändert sich vielmehr in einer dynamischen Wechselwirkung mit der Umwelt“ (a.a.O., S. 69). Zudem merkt er an, dass „die gesellschaftliche Realität einschließlich der Realität [...] unter dem wechselwirkenden Einfluss der Realität geistiger Behinderung“ steht. Dabei sieht er die psycho-physische Schädigung als Auslöser einer intellektuellen Behinderung, welche sich auf eine genetische oder organische „*Schädigung des Gehirns*“ bezieht (a.a.O., S. 69; Hervorhebung i.O.). Durch das ständige Einwirken dieser psycho-physischen Schädigung auf die „Funktionabilität des Organismus“ führt sie zu „unmittelbaren Lebenserschwerungen“. Weiters gilt diese aber auch

„als soziale Abweichung“, da die intellektuelle Behinderung „angesichts ihrer ‚Visibilität‘ spezifischen sozialen Abwehrmechanismen in Form von Stigmatisierung und Sanktionen ausgesetzt“ ist. (a.a.O., S. 70; Hervorhebung i.O.). Zudem verweist Speck auf Cloerkes (2003) und das „Phänomen der *Behinderung durch die Umwelt*“ (Hervorhebung i.O.). Das bedeutet, der Mensch mit Behinderung wird durch die Umwelt behindert und so „vom Einzelnen sozial konstruiert“ (a.a.O., S. 71).

In weiterer Folge spricht Speck davon, dass der Mensch mit einer intellektuellen Behinderung eine Person ist, „d.h. Eigeninstanz für sein Werten und Handeln.“ Er beschreibt in diesem Zusammenhang, dass sich der Mensch mit intellektueller Behinderung „als autonomes System“, mitsamt seinen Bedürfnissen, Beeinträchtigungen, Einstellungen und Handlungen erlebt (vgl. a.a.O., S. 71).

Derselbe Autor kommt zu der Ansicht, dass erst aufgrund der Wechselwirkung dieser Faktoren „sich die Komplexität dessen, was sich als individuelle geistige Behinderung darstellt und in den pädagogischen Prozess eingeht bzw. durch ihn verändert, d.h. gefördert wird“, ergibt (a.a.O., S. 71). Er weist ausdrücklich darauf hin, dass intellektuelle Behinderung als dreidimensioniert gesehen werden muss: „Sie ist bezogen auf das sich selbst aufbauende Subjekt, auf die zu berücksichtigende physische (materiale) Schädigung und auf die Umwelt zugleich“ (a.a.O., S. 71). In Anlehnung auf E. Conradi (2001) attestiert Speck, dass sich dieser Begriff der intellektuellen Behinderung „auf den ethischen Grundbegriff der *Achtung* vor dem Anderen“ bezieht. Dieser Begriff drückt in einer „Care-Interaktion wie der heilpädagogischen“ die Bedeutung des Besonderen aus, nämlich, dass man sich anderen Menschen zuwendet, diese ernst nimmt, auf sie eingeht und für sie sorgt. Speck versteht die Bedeutung der heilpädagogischen Achtsamkeit „als grundlegende pädagogische Prozesse, wie die Anbahnung von Vertrauen, Selbstbewusstsein, die Bildung von Autonomie, das Finden einer sinnvollen Balance zwischen Selbstbestimmung und Abhängigkeit, zwischen personaler und sozialer Integration oder zwischen Helfer und Helfen – lassen“ (a.a.O., S. 88).

Im Zusammenhang von Menschen mit Behinderung wird sehr häufig über Normalität diskutiert. Menschen mit intellektueller Behinderung werden häufig als „nicht normal“, nicht der Norm entsprechend, beschrieben. Theunissen beschreibt diesen Umstand folgendermaßen: „Tritt eine Person mit einem oder mehreren Merkmalen in der Kommunikation oder Interaktion so in Erscheinung, dass sie in den Augen eines anderen Menschen seinen und/oder gesellschaftlichen Normvorstellungen nicht entspricht, wird sie, wenn es sich um körperliche oder intellektuelle Funktionsbeeinträchtigungen oder Auffälligkeiten handelt, als behindert definiert“ (Theunissen 2005, S. 12). Indem von der Gesellschaft ein „Andersein“ festgestellt wird, kann die betroffene Person mit Behinderung durch Interaktion mit der Gesellschaft ins Abseits gedrängt werden, welche eine Beeinträchtigung der Teilhabe zur Folge hat. Auch die Bezeichnung intellektuelle Behinderung hat etwas Stigmatisierendes an sich. Theunissen (a.a.O., S. 12) fordert daher „nicht (wie häufig der Einfachheit halber) von geistig behinderten Menschen zu sprechen, sondern von Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen, die als geistig behindert *bezeichnet* (etikettiert) werden“ [Hervorhebungen i.O.].

In den letzten Jahren lässt sich eine bedachtere, einer sensibilisierten Verwendung des Begriffes intellektuelle Behinderung in der Fachliteratur feststellen, auf welches ebenfalls von Theunissen (a.a.O., S. 12) hingewiesen wird. Er attestiert, unter Bezugnahme zahlreicher internationaler AutorInnen, dass sich der Begriff international von „mentally handicapped“ zu „people with learning difficulties“ bzw. „people with learning disabilities“ entwickelt hat. Wobei jedoch sehr wohl angemerkt wird, dass diese neuen Bezeichnungen nicht unbedingt zu einer veränderten Sichtweise der Gesellschaft und zu einem respektvolleren Umgang mit Menschen mit intellektueller Behinderung führen.

Im Rahmen dieser Arbeit wird der Begriff intellektuelle Behinderung dem Begriff geistiger Behinderung vorgezogen, da dieser weniger den Menschen mit Behinderung gegenüber abwertend erscheint. Intellektuelle Behinderung wird

jedoch dem Begriff geistige Behinderung und dessen Verständnis von Behinderung gleichgesetzt.<sup>4</sup>

### 1.3 Die Wahrnehmung der Behinderung in der Gesellschaft

Die Gesellschaft erlebt Menschen mit intellektueller Behinderung als andersartig und - wie oben erwähnt - als nicht der Norm entsprechend. Nach Cloerkes (2007, S.8 zit. n. Cloerkes 1988, S. 87) wird Behinderung in der Gesellschaft folgendermaßen verstanden:

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

Cloerkes (a.a.O., S. 87) begreift „soziale Reaktion“ als „Gesamtheit aller Einstellungen und Verhaltensweisen auf der informellen Ebene zwischenmenschlicher Interaktionen.“ Er erklärt dies dadurch, dass vor allem „sichtbare Abweichungen [...] deutliche Reaktionen“ hervorrufen, wobei sich „Sichtbarkeit“ nicht bloß auf einen „rein visuellen Wahrnehmungsaspekt beziehen.“ Die Unterscheidung des Begriffs Behinderung von Krankheit wird insbesondere durch den Aspekt der Dauerhaftigkeit bestimmt. Vor allem weist Cloerkes darauf hin, dass die „unerwünschte Abweichung“ durch die Behinderung nicht unbedingt mit einer „negativen Reaktion“ der Gesellschaft einhergeht. Er veranschaulicht dies an folgendem Beispiel: „Blindheit wird beispielweise außerordentlich negativ

---

<sup>4</sup> In Zitaten wird die ursprüngliche Bezeichnung von geistiger Behinderung verwendet und nicht durch den Begriff intellektuelle Behinderung ersetzt.

bewertet, die soziale Reaktion auf blinde Menschen ist hingegen vergleichsweise moderat“ (a.a.O., S. 87).

In weiterer Folge setzt sich Cloerkes (a.a.O., S. 105f) auch mit der Frage der vorherrschenden Einstellungen in der Gesellschaft über Menschen mit Behinderung und der dafür entscheidenden Faktoren auseinander und kommt unter Bezugnahme unterschiedlicher Studien zu folgenden Ergebnissen:

- Art der Behinderung: Vor allem „das Ausmaß ihrer Sichtbarkeit sowie das Ausmaß, in dem sie gesellschaftlich hochbewertete Funktionsleistungen (Mobilität, Flexibilität, Intelligenz, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit) beeinträchtigt, ist von erheblicher Bedeutung für die Einstellung zum Behinderten.“ Hingegen lässt sich kein Zusammenhang hinsichtlich der Schwere der Behinderung in Bezug auf die Einstellung der Gesellschaft ausmachen; „Abweichungen im geistigen oder psychischen Bereich werden deutlich ungünstiger bewertet als solche im körperlichen Bereich.“
- Sozio-ökonomischer bzw. demographischer Merkmal: Hinsichtlich des sozio-demographischen Merkmals stellt Cloerkes einen Zusammenhang zwischen Geschlechtszugehörigkeit und Lebensalter fest. Vor allem Frauen und junge Personen akzeptieren Menschen mit Behinderungen eher als Männer und ältere Personen. Jedoch entdeckt Cloerkes keinen Zusammenhang „zwischen den Einstellungen zu Behinderten und dem Beruf, der ethnischen Herkunft, dem Wohnort und dem Familienstand.“
- Persönlichkeitsmerkmale: Persönliche Merkmale einer Person, wie Angst, Aggressivität, Autoritarismus usw. lassen keinerlei Zusammenhang zur Einstellung über Menschen mit Behinderung feststellen.
- Kontakt mit Behinderten: Ein häufiger Kontakt zu Menschen mit Behinderung ist laut Cloerkes keinesfalls ein Faktor, welcher „zwangsläufig positive Einstellungen bewirkt.“ Auch hier lässt sich ebenfalls kein eindeutiger Zusammenhang bezüglich der Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderungen feststellen.
- Kaum eindeutige Bestimmungsgründe: Cloerkes bemerkt hinsichtlich der Einstellung zu Menschen mit Behinderungen eine „sehr starre[n] und

grundlegende[n] Haltung“ gegenüber dieser Personengruppe, da keine eindeutigen Bestimmungsgründe ausgemacht werden können.

- Kulturelle Bedingtheit der Einstellungen gegenüber Behinderten: Laut Cloerkes wird dieser Punkt in der Forschung sehr kontrovers behandelt. „Aufgrund der soziokulturell-historisch gewachsenen und in Sozialisationsprozessen vermittelten Überzeugungen, wonach ein behinderter Mensch elementaren sozialen Werten widerspricht, wird häufig davon ausgegangen, daß die Einstellungen sich kulturspezifisch unterscheiden und in einer gegebenen Kultur relativ einheitlich sind“ (a.a.O., S. 105f).

Überdies setzt derselbe Autor sich mit den Reaktionen der Gesellschaft gegenüber Menschen mit Behinderungen auseinander. Er entdeckt folgende „typische Reaktionsformen: Anstarren und Ansprechen, Diskriminierende Äußerungen, Witze, Spott und Hänseleien (Ärgern), Aggressivität bzw. Vernichtungstendenzen“ (a.a.O., S. 106). Diese „Formen der sozialen Reaktion“ dienen laut Cloerkes hauptsächlich dazu, „Distanz zu schaffen“. Von ihm wird in weiterer Folge aber auch eingeworfen, dass Reaktionen, welche zu Beginn positiv erscheinen auch hinterfragt werden müssen, da diese ebenfalls hauptsächlich der Abgrenzung dienen, wie z.B. „Äußerungen von Mitleid (Cloerkes a.a.O., zit. n. Klee 1980, S. 109ff.), Aufgedrängte Hilfe, Unpersönliche Hilfe (Spenden), Schein-Akzeptierung.“

Die Einstellungen der Gesellschaft gegenüber Menschen mit intellektueller Behinderung sind unterschiedlich, individuell und von vielerlei Faktoren abhängig. Sie weisen sehr starre Strukturen auf und können nicht einfach verändert werden. Eine Veränderung kann nur durch Bereitschaft und dem Wunsch, seine Haltung ändern zu wollen, herbeigeführt werden. Cloerkes (a.a.O., S. 157) merkt an, dass es „eine gezielt einsetzbare und erfolgssichere Strategie zur Veränderung von Einstellungen gegenüber behinderten Menschen“ nicht gibt. Jedoch ist er der Ansicht, dass eine „konsequente und sorgfältig geförderten sozialen Integration“ zu einer veränderten, positiveren Haltung der Gesellschaft gegenüber Menschen mit Behinderung führen kann.

## 1.4 Resümee

Der Behinderungsbegriff in vorliegender Arbeit orientiert sich an der ICF - Definition von Behinderung, welche in diesem Kapitel ausführlich behandelt wurde. Zudem wird innerhalb der Arbeit der Begriff intellektuelle Behinderung dem Ausdruck geistige Behinderung vorgezogen, da man sich der stigmatisierenden Bedeutung des Begriffs geistige Behinderung bewusst ist. Durch die Verwendung „intellektuelle Behinderung“ soll vor allem die Gesellschaft dazu angeregt werden, über die Bedeutung und die damit verbundenen Auswirkungen des Begriffs „geistige Behinderung“ nachzudenken. Hierfür ist es vor allem erforderlich, dass Fachkräfte mit gutem Beispiel vorangehen, denn wer könnte dieses Bewusstsein über die Verwendung von Begriffe besser transportieren, als die jeweiligen Fachkräfte eines Bereiches. Durch dieses Bewusst-machen der abwertenden Bedeutung des Begriffs „geistige Behinderung“ soll die Gesellschaft vor allem dazu angeregt werden, über Menschen mit Behinderung nachzudenken, diese als eigenständige Personen zu sehen und dadurch eine Veränderung der eigenen Einstellung herbeizuführen.

## **2 Teilhabe**

Das folgende Kapitel setzt sich mit dem Teilhabebegriff, sowohl aus beruflicher als auch gesellschaftlicher Sicht, auseinander. Beide Begriffe sind eng miteinander verknüpft und können nicht voneinander getrennt betrachtet werden, da die berufliche Teilhabe mit der gesellschaftlichen Teilhabe verbunden ist. Ein besonderes Augenmerk wird in diesem Teil der Diplomarbeit auch auf die gesetzliche Verankerung von Teilhabe durch die UN-Konvention gelegt.

### **2.1 Berufliche Teilhabe**

„Ich möchte arbeiten“ (Niedermaier 2004, S. 66). Dieses grundlegende Bedürfnis sollte von jedem Menschen wahrgenommen werden. Auch Menschen mit einer intellektuellen Behinderung sind von diesem Bedürfnis nicht ausgenommen. Sie wollen arbeiten, etwas vollbringen, nützlich und ein Teil der Gesellschaft sein. Pfeiffer (2006, S. 88) merkt an, dass „Beruf und Arbeit für eine selbstständige und zufriedenstellende Lebensgestaltung jedes Menschen von fundamentaler Bedeutung“ sind. Denn nicht nur die eigene Zufriedenheit wird durch das Ausüben einer bezahlten Erwerbsarbeit gestillt. In der aktuellen Forschung wird wiederholt darauf hingewiesen, dass bezahlte Arbeit einen hohen Stellenwert in Bezug auf die „soziale Integration einerseits und des Selbstwerts andererseits“ hat und dass Arbeit „grundlegende Bedingungen und konstituierende Merkmale von Gesundheit (...) Bildung, (...), Einkommen, (...), soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit“ sind (vgl. Groth et al. 2004, S. 5). Klicpera und Innerhofer (1992, S. 5ff) setzen sich schon vor einiger Zeit mit der Frage auseinander, was Arbeit für Menschen allgemein bedeutet und kommen dabei zu folgender Feststellung: Arbeit bedeutet Existenzsicherung, Arbeit weist ein gewisses Maß an Unabhängigkeit auf, Arbeit bedeutet die Erweiterung des geistigen Horizonts, Arbeit bedeutet einen strukturierten Alltag, Arbeit bedeutet Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, Arbeit bedeutet Entwicklung, Arbeit bedeutet Entwicklung hin zu mehr Verantwortung, Arbeit trägt zur Entwicklung der eigenen Identität bei (vgl. a.a.O., S. 5ff). Von Friedrich (2006, S. 38) werden auf Basis der Untersuchungen von Trost und

Schüller (1992), Schüller (2001/2003) sowie Klicpera und Innenhofer (1992/1995) folgende Voraussetzungen als subjektive Bedeutungen von Arbeit für Menschen mit einer intellektuellen Behinderung dargestellt:

- „persönliche und finanzielle Unabhängigkeit,
- gesellschaftliche Wertschätzung (Einkommen, Lebensstandard, sozialer Status, Betriebs- und Berufszugehörigkeit),
- zeitliche Strukturierung des Alltagslebens,
- räumliche Strukturierung des Alltagslebens,
- Herausforderung und Weiterentwicklung individueller Fähigkeiten,
- Entwicklung sozialer Kontakte und eines situationsgerechten Umgangs mit anderen Menschen,
- Verantwortungsübernahme in der Mündigkeit eines Erwachsenen,
- Realitätsbezug.“

Auch Jahoda (1984, S. 11) zeigt die hohe Bedeutung von Arbeit für das Individuum auf: „Erwerbsarbeit ist eine soziale Notwendigkeit geworden, um die Ansprüche und Erwartungen moderner Menschen zu befriedigen und um ihren Fähigkeiten, Neues zu schaffen, Spielraum zu geben.“ Des Weiteren beschreibt sie die Erlebnisse von Arbeit in fünf Kategorien:

- Arbeit erzwingt ein charakteristisches Zeiterlebnis,
- Arbeit erweitert den sozialen Horizont,
- Arbeit demonstriert, dass Zusammenarbeit von vielen benötigt wird,
- Arbeit definiert die soziale Identität,
- Erwerbsarbeit bindet den Menschen an die soziale Realität (vgl. a.a.O., S. 12f).

Die Bundesvereinigung „Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.“ hat bereits im Jahre 1990 ein Grundsatzprogramm verabschiedet, welches auch heute noch Gültigkeit besitzt und in welchem sie die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit Behinderungen aufgreifen und darstellen:

„Der Alltag des erwachsenen Menschen wird in unserer Gesellschaft wesentlich durch das Arbeitsleben ausgefüllt. Auch dem geistig behinderten Menschen gibt die Arbeit Möglichkeit zu Selbstbestätigung, Selbstständigkeit, sozialer

Anerkennung und zum Leben in Gemeinschaft. Erfahrungen im Arbeitsleben können die Persönlichkeits- und Sozialentwicklung positiv beeinflussen. Geistig behinderten Menschen muss daher der Anspruch auf dauerhafte Eingliederung in die Arbeitswelt gesichert werden“ (Frühauf/Wendt 2005, S. 348).

Schubert (1996, S. 511) geht zudem davon aus, „dass behinderte Menschen die Ausübung einer Arbeitstätigkeit als höheren Statusgewinn empfinden als Menschen ohne Behinderungen.“ Wie wichtig es für Menschen mit einer intellektuellen Behinderung ist, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, lässt sich noch besser nachvollziehen, denkt man an die vielen Momente, von denen Menschen mit einer Behinderung ausgeschlossen werden bzw. vom Ausschluss bedroht sind. Wansing (2005a, S. 24) spricht vom Exklusionsrisiko Behinderung: „Insbesondere Menschen mit Behinderungen, denen eine den Leistungsanforderungen der Funktionssysteme angemessene Lebensführung weitgehend schon seit Geburt fehlt, weil sie nicht hinreichend über relevante Ressourcen verfügen, haben wesentlich geringere Chancen, die modernen Teilhabechancen auch zu realisieren. Behinderung stellt vor diesem Hintergrund ein erhebliches Risiko dar, welches Personengruppen in besonderer Weise für Ausgrenzung gefährdet – und zwar sowohl ökonomisch als auch sozial, kulturell und politisch.“

In weiterer Folge spricht Wansing sogar von einer „Exklusionskarriere Behinderung“ (vgl. 2005a, S. 26ff und 2005b, S. 78ff). An „biografischen Nahtstellen von Schule, Ausbildung, Erwerbsleben und Rente“ bestehen für Menschen mit intellektueller Behinderung kaum Wahlmöglichkeiten, wie sie ihr Leben weiter gestalten möchten. Sozialstaatliche Fürsorgeunternehmen (Werkstätten, Wohngemeinschaften, etc.) fangen die betroffenen Personen an den soeben genannten Nahtstellen ab und lassen kaum die Möglichkeit einer „individuellen und selbstbestimmten Lebensführung“ zu (a.a.O, S. 26). Im Lebenslauf von Menschen mit intellektueller Behinderung finden sich nur zu selten die Stationen Sonderschule – Werkstatt – Pension wieder. Im Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich (BMASK 2008, S. 68) werden behinderte Menschen innerhalb der Europäischen

Union deutlich als Bevölkerungsgruppe hervorgehoben, welche von gesellschaftlicher Ausgrenzung am meisten bedroht ist. Daher ist eine tiefergehende, wissenschaftliche Auseinandersetzung und Untersuchung mit der Thematik der beruflichen Teilhabe von Menschen mit einer intellektuellen Behinderung in der Diplomarbeit von Bedeutung.

Im Hinblick auf die Relevanz des Themas soll noch darauf hingewiesen werden, dass Arbeit, wie oben erwähnt, für jeden Menschen einen wesentlichen Moment seiner gesellschaftlichen Teilhabe bedeutet (vgl. Rauch 2005, S. 25). Friedrich (vgl. 2006, S. 36) bestätigt, dass „Teilhabe am Arbeitsleben alle Partizipationsdimensionen berührt. Ausschluss von Arbeit birgt somit für das Individuum vielfältige den beruflichen Bereich überschreitende Ausgrenzungsverfahren.“ Deswegen ist es erforderlich, Menschen mit einer intellektuellen Behinderung dahingehend zu befragen, wie sie Arbeit erleben und welche Formen der Unterstützung aus ihrer Sicht hilfreich bei der Integration in die Arbeitswelt sind.

## **2.2 Gesellschaftliche Teilhabe**

Die gesellschaftliche Teilhabe ist, wie oben darauf hingewiesen wurde, eng verknüpft mit der beruflichen Teilhabe. Ist ein Mensch mit intellektueller Behinderung beruflich gut integriert, so ist auch die gesellschaftliche Teilhabe gegeben. Bieker (2005, S. 7) formuliert diese Abhängigkeit sehr treffend, dass Teilhabe am Arbeitsleben ein „essentielles Scharnier der gesellschaftlichen Integration des Individuums und seines Bedürfnisses nach sozialer Zugehörigkeit“ ist.

Durch die individuellen Anforderungen der eigenen Arbeit und der Zeitstruktur, werden der eigene Lebensstil, die Freizeit, die kulturellen Interessen und die individuellen Konsumeigenschaften bestimmt (vgl. Heinz 1995, S. 11f). Arbeit beeinflusst demnach auch unsere Freizeitaktivitäten und die damit verbundene gesellschaftliche Teilhabe.

Doose (2006, S. 67) spricht ebenfalls die Abhängigkeit der gesellschaftlichen Teilhabe durch die Arbeit an: „Arbeit bestimmt die Art und Weise, wie der Mensch in die Gesellschaft integriert ist.“ Einer zufriedenstellenden Tätigkeit nachzugehen trägt somit zu einem gesteigerten subjektiven Wohlbefinden bei.

Wansing (2005a, S. 21) behauptet, dass „Personen *nicht* [bloß] integriert, sondern teil- und zeitweise in die verschiedenen Gesellschaftssysteme in themenrelevante Rollen einbezogen werden“ (Hervorhebung i.O.; Anmerkung V.K.). Dadurch werden „vielfältige Entscheidungsspielräume für die individuelle Lebensführung eröffnet“ und „elementare Voraussetzungen dafür geschaffen, dass sich pluralisierte Lebenswelten entwickeln und der Mensch sich als selbstbestimmt erfahren kann und muss“ (a.a.O., S. 21). Der Begriff Integration wird daher durch den Begriff Inklusion ersetzt, welcher von Luhmann (1981, S. 25) wie folgt beschrieben wird: „Der Begriff Inklusion meint die Einbeziehung der Gesamtbevölkerung in die Leistungen der einzelnen Funktionssysteme. Er betrifft einerseits *Zugang* zu diesen Leistungen, andererseits *Abhängigkeit* der individuellen Lebensführung von ihnen“ (Hervorhebungen i.O.).

Welche Arbeit ausgeübt wird, hängt somit sehr mit der Identitätsentwicklung der jeweiligen Personen zusammen und hat in weiterer Folge einen erheblichen Einfluss auf die gesellschaftliche Teilhabe. Auch Keupp (2002, S. 277) zeigt die Bedeutung dieser von Menschen mit Behinderungen in Zusammenhang mit der eigenen Identität folgendermaßen auf, „[o]hne Teilhabe am gesellschaftlichen Lebensprozess in Form von sinnvoller Tätigkeit *und* angemessener Bezahlung wird alltägliche Identitätsarbeit nur allzu oft zu einem prekären Schwebestand“ (Hervorhebung i.O.). Gesellschaftliche „Nicht-Teilhabe“ hat somit nicht nur Auswirkungen auf die berufliche Teilhabe, sondern hat auch gravierende Auswirkungen auf die eigene Identität und verhindert damit soziale Inklusion sowie gesellschaftliche Anerkennung und führt dadurch zum sozialen Rückzug.

### 2.3 Gesetzliche Verankerung von Teilhabe

Wie wichtig Teilhabe für Menschen mit Behinderung ist, findet auch zunehmend eine vermehrte gesetzliche Verankerung. Das Teilhabekonzept der ICF ist eng verknüpft mit den Standard Rules der Vereinten Nationen aus dem Jahr 1993 (vgl. Vereinte Nationen, S. [18ff]), welche die Herstellung von Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen zum Ziel haben. Folgende, für die Diplomarbeit wichtige Kernaussagen bezüglich der Unterstützung und der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, wurden darin getätigt:

- „Die Staaten sollen für den Aufbau und die Bereitstellung von Unterstützungsdiensten, einschließlich technischer Hilfen, sorgen, damit Behinderte in ihrem täglichen Leben ein größeres Maß an Unabhängigkeit erreichen und ihre Rechte ausüben können.“
- „Das Ziel soll immer sein, daß Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigung finden. Für Behinderte, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht untergebracht werden können, können kleine Einheiten von geschützten oder unterstützten Arbeitsplätzen eine Alternative darstellen. Die Qualität solcher Programme muß danach beurteilt werden, inwieweit sie wirkungsvoll und ausreichend sind, um Behinderten Chancen auf eine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen.“

Diese Rahmenbestimmungen besitzen jedoch nur empfehlenden Charakter und sind nicht rechtlich bindend. Daher wurden und werden zahlreiche Personen mit Behinderungen auch weiterhin von der Gesellschaft ausgeschlossen und diskriminiert. Leandro Despouys, ein UN-Sonderberichterstatter, zeigte bereits im Jahre 1993 zahlreiche Verletzungen der Menschenrechte, wie z.B. „Verbot von Heirat und Familiengründung, Zwangssterilisation, sexualisierte Gewalt, zwangsweise Heimunterbringung, das Verbot zu wählen, zwangsweise Sonderbeschulung, nicht barrierefreie Verkehrsmittel und Wohnungen“, von Menschen mit Behinderungen auf (vgl. Behindertenbeauftragte 2008). Um diesen

zahlreichen Diskriminierungen gegenüber Menschen mit Behinderungen entgegenzuwirken, setzten die Vereinten Nationen im Jahr 2006 einen wichtigen und elementaren Schritt, nämlich der gesetzlichen Verankerung von Teilhabe für Menschen mit Behinderung an der Gesellschaft, durch die Verabschiedung der UN-Konvention.

### 2.3.1 UN-Konvention

Die UN-Konvention ist ein „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ und wurde im Dezember 2006 von der UN-Generalversammlung verabschiedet und von 81 Mitgliedsstaaten, darunter auch Österreich und Deutschland, unterzeichnet. In 75 Staaten erfolgte bereits eine Ratifizierung der Konvention (Stand Dezember 2009) (vgl. UN-Konvention 2006), welche sich an folgenden Grundsätzen orientiert:

- (a) Respect for inherent dignity, individual autonomy including the freedom to make one's own choices, and independence of persons;
- (b) Non-discrimination;
- (c) Full and effective participation and inclusion in society;
- (d) Respect for difference and acceptance of persons with disabilities as part of human diversity and humanity;
- (e) Equality of opportunity;
- (f) Accessibility;
- (g) Equality between men and women;
- (h) Respect for the evolving capacities of children with disabilities and respect for the right of children with disabilities to preserve their identities (vgl. UN-Konvention 2006)

Die UN-Konvention verfolgt vor allem folgende, für Menschen mit Behinderungen sehr bedeutende Ziele: „Anspruch auf Selbstbestimmung und Unabhängigkeit, Anspruch auf volle gesellschaftliche Teilhabe, Anspruch auf einen angemessenen Lebensstandard und Anspruch auf gesellschaftliche Wertschätzung“ (Graumann, 2008, S. [1]).

Doch die Realisierung dieser Ziele stellen vor allem für die Politik große Herausforderungen dar. So wird von Lachwitz (2007, S. 1ff) und Graumann (2008, S. [2]) angeführt, dass der Anspruch auf Selbstbestimmung und Unabhängigkeit primär durch ambulante Hilfen vor stationären Einrichtungen erfüllt werden muss. Vor allem die Entmündigung von Menschen mit Behinderungen sollen durch „rechtliche Assistenzsysteme etabliert werden, die es Menschen mit entsprechender Unterstützung ermöglicht, ihre Rechte vor Behörden und Gerichten selbst wahrzunehmen“ (a.a.O., S. [2]). Hinsichtlich der Eltern mit Behinderung und der Eltern von Kindern mit Behinderung wird gefordert, „notwenige Hilfen und Unterstützung“ in dem Ausmaße zur Verfügung zu stellen, „damit sie ihren Erziehungsaufgaben gerecht werden können“ und diese auch meistern können (a.a.O., S. [2]).

Der Anspruch auf die volle gesellschaftliche Teilhabe verpflichtet die Staaten für Menschen mit Behinderungen eine barrierefreie Umwelt zu schaffen. „Dabei werden bauliche Barrieren, die den Zugang zu Gebäuden und öffentlichen Räumen erschweren und technischen Barrieren, die den Zugang zu Telekommunikation und Medien erschweren, ebenso genannt wie Einstellungsbarrieren in den Köpfen der Menschen“ (Graumann 2008, S. [2]). Menschen mit Behinderungen sollen durch das Inkrafttreten der UN-Konvention Zugang zu „öffentlichen Räumen, ein Recht auf inklusive Bildung und auf einen für behinderte Menschen zugänglichen Arbeitsmarkt“ erhalten. Dabei wird von Lachwitz (2007, S. 4) speziell die Präambel I Ziff. (e) angesprochen, in welcher Behinderung als ein sich verändernder Zustand beschrieben wird. Diese hängt somit von der Umwelt der betroffenen Person ab und verändert sich durch Interaktion mit dieser. Lachwitz (a.a.O., S. 4) kommt somit zu folgender Schlussfolgerung: „Je größer die Barrierefreiheit in einer Gesellschaft ist, je schneller Barrierefreiheit hergestellt wird, desto kleiner wird die Zahl behinderter Menschen zukünftig sein und desto weniger wird die Beeinträchtigung eines Menschen diesen daran hindern, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.“

Bezüglich des Anspruches auf einen angemessenen Lebensstandard verpflichtet sich der Staat durch die Unterzeichnung der UN-Konvention Menschen mit

Behinderungen „ein angemessenes Einkommen über Arbeit und über Sozialleistungen zu sichern.“ Vor allem das Recht auf Arbeit, wie es auch jedem anderen Menschen ohne Behinderung zusteht, findet in der UN-Konvention Artikel 27 große Beachtung: „Leben wie die anderen auch.“ Dabei wird auf folgenden Umstand hingewiesen: „States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities“ (vgl. UN-Konventionen 2006).

Mit dem Anspruch der gesellschaftlichen Wertschätzung setzt die UN-Konvention einen konkreten Schritt und ersetzt das medizinische Modell, welches Behinderung als Defizit und etwas Negatives sieht, durch das soziale Modell von Behinderung, welches Behinderung als Wechselwirkung mit der Gesellschaft erlebt. Die Mitgliedstaaten, welche die UN-Konvention unterzeichnet haben, verpflichten sich somit, „öffentliche Kampagnen durchzuführen, die die gesellschaftliche Wertschätzung von behinderten Menschen fördern sollen.“

Die Bereitstellung von Unterstützungsleistungen stellt somit einen bedeutenden Aspekt der UN-Konvention dar. Ist ein Mensch mit Behinderung nicht in der Lage, seinen Alltag aufgrund seiner Behinderung alleine zu meistern, so sind die Mitgliedsstaaten verpflichtet, „dass dem behinderten Menschen die für ihn erforderlichen Unterstützungsleistungen gewährt werden“ (vgl. Lachwitz 2007, S. 8).

Aufgrund der Unterzeichnung und Ratifizierung der UN-Konvention verpflichtet sich der jeweilige Staat, „dass die in der Konventionen geregelten Rechte verwirklicht werden und eine gesellschaftliche Entwicklung in Gang gesetzt wird, die Menschen unabhängig von der Art und vom Schweregrad ihrer Behinderung als vollwertig und gleichberechtigte Bürger ihres Landes anerkennt“ (a.a.O., S. 1).

### 2.3.2 UN-Konvention in Österreich

Im Gegensatz zu Österreich hat Deutschland die Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen seit dem Jahr 2001, im Neunten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX), gesetzlich verankert. In Österreich fehlt nach wie vor eine gesetzliche Verankerung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Jedoch wurde durch die Unterzeichnung der UN-Konvention im Jahr 2006 ein bedeutender Schritt in Richtung Gleichberechtigung getätigt. Am 26. Oktober 2008 erfolgte die Inkraftsetzung der UN-Konvention in Österreich, durch welche sich der Staat verpflichtet, die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen innerstaatlich direkt anzuwenden sowie Menschen mit Behinderungen bei der Ausarbeitung von Rechtsvorschriften aktiv mit einzubeziehen. Zur Überwachung der Umsetzung der UN-Konvention wurde hierfür eine Reihe von Überwachungsinstrumente festgelegt. So wird z.B. durch einen nationalen, unabhängigen Monitoringausschuss die Umsetzung der UN-Konvention kontrolliert. Dieser unabhängige Monitoringausschuss ist ein Beratungsgremium für den bereits bestehenden Bundesbehindertenbeirat im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (vgl. Schulze 2008, S. 24).

Hinsichtlich der Umsetzung in Österreich beanstandete der Monitoringausschuss ein Jahr nach Inkrafttreten der UN-Konvention im Oktober 2009 ein „nach wie vor unzureichend einbeziehen“ von Menschen mit Behinderungen durch das Parlament und die Bundesverwaltung. Zudem weist deren Vorsitzende darauf hin, dass die Personengruppe Menschen mit Behinderungen nach wie vor am stärksten von Armut betroffen sind sowie sich weiterhin mit Bildungsbarrieren konfrontiert sehen. Sie fordert daher, dass die „aktive Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen konsequent und vorbehaltlos in allen Politikbereichen umgesetzt“ werden muss (vgl. a.a.O., S. 24).

## **2.4 Barrieren der beruflichen Teilhabe**

Die erfolgreiche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben, ist von unterschiedlichen Faktoren abhängig. Aufgrund der Untersuchung der subjektiven beruflichen Teilhabeerfahrungen von Personen mit intellektueller Behinderung in vorliegender Arbeit soll des Weiteren versucht werden, mögliche Barrieren der beruflichen Teilhabe aufzuzeigen.

Doose (vgl. 1997, S. [13f]) nennt als Barrieren der beruflichen Teilhabe vor allem die wirtschaftliche Situation am Arbeitsmarkt, mangelndes Interesse seitens der ArbeitgeberInnen, Menschen mit Behinderungen einzustellen, die geringe Qualifikation der Menschen mit Behinderungen, ein inflexibles Förderungsrecht sowie die nicht vorhandene Unterstützung von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.

Fasching (2004a, S. [3ff]) setzt sich ebenfalls mit dieser Problematik auseinander. Von ihr werden – wie auch von Doose - die aktuelle Arbeitsmarktlage sowie die fehlende Qualifikation als mögliche Barrieren der beruflichen Teilhabe aufgezählt. Sie begründet dies einerseits durch den Wegfall von Nischenarbeitsplätzen, andererseits führt sie an, dass vor allem jugendliche aber auch erwachsene Personen mit Behinderungen häufig ein sehr niedriges Bildungsniveau aufweisen und so nur sehr schwer am Arbeitsmarkt bestehen können. In weiterer Folge verweist sie auch auf das familiäre Umfeld als ein mögliches Hindernis einer erfolgreichen beruflichen Integration, da Berufsentscheidungen größtenteils nicht von den Jugendlichen, sondern maßgeblich von den Eltern getroffen werden. Zudem „üben sie entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung der Persönlichkeit des Jugendlichen aus.“ Fasching bezeichnet aber auch die Herkunft als mögliche Schwierigkeit beim Integrationsprozess, da vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund „besonders erschwerten Bedingungen ausgesetzt“ sind. Als eine weitere mögliche Barriere einer erfolgreichen beruflichen Teilhabe sieht sie den Faktor der Berufswahlkompetenz. Viele Jugendliche, aber auch erwachsene Menschen mit Behinderungen, die noch nie am ersten Arbeitsmarkt tätig waren, fehlt die Kompetenz sich für einen Beruf zu entscheiden bzw. die Vorstellung,

welche Tätigkeit sie gerne ausüben würden. Deswegen verweist Fasching darauf, dass bei Personen mit Behinderungen „bedarf es besonderer Hinführung zum Arbeitsmarktservice“, oder aber zu unterschiedlichen Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation (vgl. a.a.O.), da sie ohne Unterstützung sehr schnell ins Abseits gedrängt werden.

Auch Niehaus (2005, S. 77) greift die Problematik der beruflichen Teilhabe auf und weist - wie auch Fasching (2004a, [S.4f]) - auf die sozialen Einstellungen der Vorgesetzten, KollegInnen im Betrieb als Barriere einer erfolgreichen beruflichen Integration und Rehabilitation hin. Sie konstatiert, dass vor allem „Personen mit ‚klassischen Behinderungen‘, wie Sehbehinderung oder Mobilitätseinschränkungen grundsätzlich größere Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben als geistig Behinderte oder psychisch Behinderte“ haben. Als weiteren Grund einer erfolglosen beruflichen Integration werden individuelle Merkmale, wie Alter, Geschlecht und Qualifikation angegeben.

Doch nicht nur bei der Arbeitsplatzsuche kann man Barrieren für Menschen mit Behinderungen feststellen. Auch hinsichtlich des Innehabens eines konkreten Arbeitsplatzes können sich Hindernisse und Schwierigkeiten ergeben, welche die berufliche Teilhabe gefährden können. In der Untersuchung „Der Verbleib nach der Vermittlung durch Integrationsfachdienste in den allgemeinen Arbeitsmarkt: Werdegänge von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen“ von Gerdes (2004) wurden Personen mit Behinderung nach erfolgter Vermittlung auf einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt gefragt, mit welchen Schwierigkeiten sie sich an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert sehen. Die befragten Personen schilderten, wie bereits oben von Fasching und Niehaus angeführt, das schlechte soziale Klima, ein angespanntes Verhältnis zu KollegInnen, aber auch die fehlende soziale Eingebundenheit als Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. Zudem wurden Diskriminierungen aufgrund der eigenen Behinderung, Stress, Arbeitsplatzunsicherheit sowie ungünstig räumliche Bedingungen von den Befragten als Einflussfaktoren am Arbeitsplatz genannt. Aber auch unterschiedliche Bedingungen, welche die individuellen Beeinträchtigungen und

Einschränkungen nicht berücksichtigen, wurden von den Befragten als Barrieren am Arbeitsplatz beschrieben (vgl. Gerdes 2004, S. [6]).

Trotz dieser erheblichen Barrieren, mit welchen sich Menschen mit Behinderung bezüglich der beruflichen Teilhabe konfrontiert sehen, zeigt Doose (1997, S. [14]) folgende Faktoren, welche eine berufliche Integration/Rehabilitation und die damit einhergehende Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gesellschaft forcieren können, auf. Vor allem die individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz durch entsprechende ArbeitsbegleiterInnen wird als besonders hilfreich von den betroffenen Personen bei der Integration geschildert. Aber auch Lohnkostenzuschüsse, gute regionale Kontakte der FachdienstmitarbeiterInnen sowie eine hohe Motivation der Menschen mit Behinderung und eine positive Einstellung von ArbeitgeberInnen ermöglichen eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben und somit auch in der Gesellschaft.

## **2.5 Resümee**

Eine Teilhabe in der Gesellschaft kann nur durch die „Bereitstellung von Unterstützungsdiensten“ für Menschen mit Behinderungen, wie es auch in den Standard Rules bzw. in der UN-Konvention gefordert wird, erreicht werden. Eine „unterstützende und zugängliche Umwelt“ wird als zentraler Moment für die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen hervorgehoben. Durch der in der Behindertenhilfe vollzogener veränderten Sichtweise von Menschen mit intellektueller Behinderung wird zunehmend festgestellt, dass „wenn Menschen mit geistiger Behinderung in ihrem Lebensalltag selbstbestimmte Entscheidungen und Handlungen verwirklichen wollen und sollen, benötigen sie dialogische Begleitung und Hilfestellung“ (Friedrich 2006, S. 286).

Im folgenden Kapitel dieser Arbeit soll daher auf die Bedeutung von Unterstützung für Menschen mit intellektueller Behinderung näher eingegangen werden.

### **3 Unterstützung**

In den letzten Jahren konnte vermehrt festgestellt werden, dass Menschen mit intellektuellen Behinderungen erfolgreich am ersten Arbeitsmarkt bestehen können, stellt man ihnen individuelle und angepasste Unterstützungsleistungen zur Verfügung. Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB 1999, S. [1]) fordert daher, „die bisherigen Instrumentarien und Maßnahmen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung müssen in Richtung ambulanter, integrativer, wohnort- betriebsnaher Konzepte mit entsprechenden Unterstützungsdiensten umgestaltet werden.“ Auch von Fornfeldt (vgl. 2002, S. 162) wird auf diesen Umstand hingewiesen. Sie spricht davon, Menschen mit intellektueller Behinderung das Ausmaß an Assistenz zu gewähren, das sie zur Bewältigung ihres Lebens benötigen.

#### **3.1 Unterstützung für Menschen mit intellektueller Behinderung**

Es gibt unterschiedliche Arten, wie Menschen mit intellektueller Behinderung bei der Bewältigung ihrer individuellen Lebensaufgaben Unterstützung erfahren können. Sei es die soziale Unterstützung von der Familie bzw. Angehörigen, die finanzielle Unterstützung in Form von Förderungen und Beihilfen, die pädagogische Unterstützung<sup>5</sup>, welche Menschen mit Behinderungen durch neue Konzepte und Ansätze stärken und befähigen, ihr Leben selbst „in die Hand zu nehmen“ und selbst Entscheidungen zu treffen (im Sinne der Bewältigung der individuellen Arbeitsaufgaben). In der vorliegenden Diplomarbeit sollen durch die Befragung der Menschen mit Behinderungen alle möglichen Formen der Unterstützung aufgezeigt werden, die Menschen mit intellektueller Behinderung behilflich sein können, ihr Leben, vor allem aber den Arbeitsalltag, zu bewältigen. Zudem wird dargestellt, welche Unterstützungsmaßnahmen der beruflichen Rehabilitation Menschen mit intellektueller Behinderung durchlaufen haben, wie

---

<sup>5</sup> Vgl. Kapitel 7 „Persönliche Zukunftsplanung“

sie diese wahrgenommen haben bzw. welche Bedeutung sie diesen Unterstützungsleistungen beimessen.

Um Menschen mit intellektueller Behinderung als ExpertInnen in eigener Sache zu sehen, ist es erforderlich, dass UnterstützerInnen aus der professionellen Rolle heraustreten. Stattdessen müssen sie lernen, gemeinsam mit diesen Menschen den jeweiligen erforderlichen Unterstützungsbedarf zu ermitteln. Denn die Ermittlung des individuellen Unterstützungsbedarfs kann am erfolgreichsten gemeinsam mit der betroffenen Person erfolgen. Dabei hat sich als sehr hilfreiche pädagogische Form der Unterstützung vor allem die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung erwiesen, da die Aufgabe der UnterstützerInnen „nicht nur auf Beratung und Planung beschränkt ist, sondern sie engagieren sich über einen längeren Zeitraum aktiv für das Erreichen der gesteckten Ziele, jeweils in den ihnen zugänglichen Bereichen“ (Seifert 2005, S. 8).<sup>6</sup> Bezüglich der beruflichen Unterstützung von Menschen mit intellektueller Behinderung wird in dieser Arbeit vor allem auf die Unterstützung durch die Arbeitsassistenz verwiesen.<sup>7</sup>

Von Seifert (2005, S. 8) wird bei der Unterstützung darauf hingewiesen, dass es herauszufinden gilt, „was der Einzelne braucht um ein subjektiv zufriedenstellendes Leben führen zu können. Daran bemisst sich der Unterstützungsbedarf!“ In weiterer Folge bestätigt sie, dass „[d]as Ermöglichen von Teilhabe muss somit zum zentralen Ansatzpunkt der Hilfen werden, unabhängig von Art und Ausmaß des Unterstützungsbedarfs.“ Um Menschen mit Behinderungen Teilhabe zu ermöglichen, brauchen sie demnach individuelle Unterstützung bei der Ermittlung ihres jeweiligen Unterstützungsbedarfs. Friedrich (2006, S. 288) spricht hinsichtlich der UnterstützerInnen von Assistenz und merkt an, dass dieses Konzept, welches Menschen mit intellektueller Behinderung bei der „Verwirklichung selbstgewählter Ziele“ unterstützen soll, „bei Menschen mit geistiger Behinderung allerdings der Ergänzung um die Dimension des professionellen Unterstützungsangebotes [-bedarfs], weil dieser Personenkreis oft Schwierigkeiten hat, Anleitungsfunktionen auszuüben und den eigenen Hilfebedarf

---

<sup>6</sup> vgl. Kapitel 7 „Persönliche Zukunftsplanung“

<sup>7</sup> vgl. Kapitel 4.5 „Unterstützte Beschäftigung in Österreich“

einzuschätzen“ (Anmerkungen V.K.). Die alleinige Bereitstellung von Unterstützungsangeboten reicht demnach nicht aus, damit Menschen mit intellektueller Behinderung ihr Leben selbst in die Hand nehmen können. Sie benötigen vor allem Unterstützung bei der Auswahl ihrer individuellen Unterstützungsleistungen. Diese Problematik stellt aber gerade für Fachkräfte eine enorme Herausforderung dar, nämlich, sich als ExpertIn zurückzunehmen und den Menschen mit Behinderung als ExpertIn in eigener Sache zu sehen. Auch von Biewer (2008, S. 93f) wird, unter Verwendung des Begriffs Assistenz, dieser Umstand konstatiert, „statt Betreuung steht eine Entwicklungsbegleitung im Vordergrund, die die Vorstellungen und Wünsche des/der Begleiteten achtet.“ Leglemann (2008, S. 66) setzt, unter Bezugnahme auf Theunissen/Plaute (2002), die pädagogische Assistenz gleich mit pädagogischer Unterstützung und wirft ein: „Eine pädagogische Unterstützung, die die grundlegenden Gedanken des Assistenzkonzepts aufgreift, wird ihre eigene Arbeit stark reflektieren müssen. Sie wird vor allem die konkreten Bedürfnisse des einzelnen behinderten Menschen in den Blick nehmen und individuell beantworten.“

Wetzel (1999, S. [17]) weist auf eine andere Problematik hin: „Die Unterstützung der individuellen Interessen reicht für einen nachhaltigen und breiten Integrationserfolg nicht aus, beide am Integrationsprozess beteiligten Seiten müssen sich in Unterstützungskonzepten angemessen wiederfinden können. Dies muss sich vor allem in einem darauf abgestimmten Leistungsspektrum von Unterstützungsinstitutionen wie Arbeitsämtern, Wohlfahrtsverbänden und Hauptfürsorgestellen wiederfinden.“

Die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen kann auf verschiedenen Ebenen erfolgen. Im Folgenden soll ein Augenmerk auf vor allem jene Maßnahmen und Leistungen gelegt werden, welche Menschen mit Behinderungen bei der Arbeitsplatzsuche, der Vermittlung sowie der konkreten Tätigkeit im Betrieb unterstützen.

### 3.2 Unterstützung im Berufsleben

Als Unterstützung im Berufsleben sind in vorliegender Arbeit jene Formen der professionellen und fachlichen Unterstützung zu verstehen, welche Menschen mit Behinderungen nach bzw. während des Schulbesuchs erhalten, um einen geeigneten und ihren Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz zu finden und diesen auch langfristig zu behalten. In Österreich kann eine Vielzahl an Unterstützungsmaßnahmen festgestellt werden: Ausbildungsbeihilfen, Qualifizierungsmaßnahmen, Integrative Berufsausbildungen, Clearing, Arbeitsassistentz<sup>8</sup>, persönliche Assistenz sowie Job Coaching. In Deutschland werden die genannten Unterstützungsmaßnahmen unter dem Begriff Integrationsfachdienste (IFD) zusammengefasst.

Schartmann (2005, S. 266) beschreibt die primäre Aufgabe bei der Arbeitsplatzsuche durch Fachleuten als „einen adäquaten, das heißt passgenauen Arbeits- oder Ausbildungsplatz gemeinsam mit dem behinderten Menschen zu finden“. Er unterscheidet in Anlehnung an Behnke (2001) in weiterer Folge zwei Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, einen Arbeitsplatz zu finden: „Bei der klientenorientierten Suchstrategie wird ausgehend von den individuellen Merkmalen des Bewerbers nach Arbeitgebern gesucht“, hingegen wird bei der arbeitgeberorientierten Sichtweise zuerst „Arbeits- und Ausbildungsplätze akquiriert, ohne dass bereits ein konkreter Bewerber für die Besetzung des Platzes vorhanden ist“ (a.a.O., S. 267).

Die Unterstützung im Betrieb kann ebenfalls - wie bereits erwähnt - durch unterschiedliche Fachleute wie zum Beispiel die Arbeitsassistentz, aber auch durch MentorInnen<sup>9</sup> im Betrieb, erfolgen. In welcher Art und Weise Unterstützung im Betrieb erfolgen kann, wird im nächsten Kapitel der Unterstützten Beschäftigung ausführlich behandelt. In weiterer Folge sollen daher nur individuelle und spezielle

---

<sup>8</sup> Im Kapitel 4.5 „Unterstützte Beschäftigung in Österreich“ wird näher auf die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen durch die Arbeitsassistentz und deren Ablauf eingegangen.

<sup>9</sup> vgl. Kapitel 4.4.1.2 „Natural Support – Variante“

Formen der Unterstützung, welche den konkreten Arbeitsplatz betreffen, dargestellt werden.

### **3.3 Individuelle und spezielle Formen der Unterstützung**

Spezielle und individuelle Formen der Unterstützung dienen der beruflichen Teilhabe am Arbeitsleben. Bei diesen Angeboten handelt es sich um individuelle Formen der Unterstützung, die zwar nicht zwingend erforderlich sind, allerdings die Integration und die damit verbundene berufliche Teilhabe erheblich unterstützen können. Die im Folgenden aufgezeigten speziellen Formen der Hilfemaßnahmen werden vor allem für Menschen mit Behinderungen als eine Form der persönlichen Unterstützung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes am ersten Arbeitsmarkt angewendet und durchgeführt.

#### **3.3.1 Adaptierung des Arbeitsplatzes**

Eine Umgestaltung der individuellen Arbeitsplätze nach den speziellen Bedürfnissen der betroffenen Person könnte die berufliche Integration erheblich erleichtern. Denn durch eine Adaptierung des Arbeitsplatzes kann die volle Einsatzfähigkeit des Menschen mit Behinderung erreicht werden (vgl. BMASK 2008, S. 36).

#### **3.3.2 Schaffung besonderer Rahmenbedingungen**

Erfolgt auch eine Anpassung bzw. Ausbreitung der Rahmenbedingungen des jeweiligen Arbeitsplatzes auf die individuellen Bedürfnisse der Person mit Behinderung, so kann auch dies eine wertvolle Unterstützung für Menschen mit Behinderungen darstellen. Zum Beispiel könnten häufigere, dafür aber auch kürzere, Pausen eingeführt werden, wenn eine Person rasch ermüdet bzw. Konzentrationsschwierigkeiten hat (vgl. a.a.O., S. 36).

### 3.3.3 Integrations- und Entgelthilfen

Sollte es sich trotz „Adaptierung des Arbeitsplatzes“ und „Schaffung besonderer Rahmenbedingungen“ schwierig gestalten, für Menschen mit Behinderungen einen Arbeitsplatz zu finden, so können potentielle ArbeitgeberInnen durch z.B. finanzielle Anreize davon überzeugt werden, diese Menschen einzustellen, wie es durch die „Aktion 500“ bereits erfolgte (vgl. a.a.O., S. 36)<sup>10</sup>.

### 3.4 Arbeitsplatzbezogene und arbeitsbegleitende Unterstützung

Von Kastl und Trost (2002, S. 190) werden hinsichtlich der beruflichen Unterstützung direkt am Arbeitsplatz, d.h. nach erfolgter erfolgreicher Vermittlung, arbeitsplatzbezogene und arbeitsbegleitende Unterstützung unterschieden und folgende genannt:

- „Arbeitsplatzbezogene Serviceleistungen für den Klienten und Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer Einstellung wie z.B. Arbeitsplatzanpassung, Hilfen bei der Beantragung von Fördermitteln sowie die Beratung von Kollegen und Vorgesetzten.
- Arbeitsplatzbezogene und arbeitsbegleitende Unterstützungsleistungen für den Klienten bei der Bewältigung praktischer arbeitsbezogener Anforderungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis. Dies kann ein Fahr- und Mobilitätstraining für den Weg zum Arbeitsplatz, wie dies häufig bei Menschen mit geistiger Behinderung oder bei blinden Menschen erforderlich ist, ebenso einschließen wie die Unterstützung bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz.
- Arbeitsbegleitende psychosoziale Unterstützungsleistungen zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses in Form von Beratungsgesprächen mit den Klienten, die darauf gerichtet sind, die Betreffenden bei der Bewältigung der psychomotivationalen Anforderungen der neuen Lebenssituation zu begleiten. In Einzelfällen zählen dazu auch Krisenintervention und Konfliktberatung im betrieblichen Kontext.“

---

<sup>10</sup> Vgl. Kapitel 6.3.1 „BABE“

Die beiden Autoren weisen ausdrücklich darauf hin, dass es sich bei dieser Form der Unterstützung nicht um eine Nachbetreuung, sondern um eine individuelle auf den Arbeitsplatz bezogene Form der Unterstützung handelt.

### **3.5 Intensivität der Unterstützung**

Die Dauer sowie die Intensität der Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche, der Vermittlung wie auch im Betrieb, hängen vor allem von der Art und Schwere der jeweiligen Beeinträchtigung ab. Kastl und Trost (a.a.O., S. 199) stellten durch ihre wissenschaftliche Untersuchung von "Integrationsfachdiensten zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland" fest, dass vor allem bei der Vermittlung jene Menschen mit psychischer Behinderung "ein hohes Maß an arbeitsplatzbezogenen und arbeitsbegleitenden Formen" der Unterstützung benötigen. Dagegen sollen Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung sowie mit einer Sinnesbehinderung vor allem "nach einer Arbeitsaufnahme intensiv betreut" werden.

Die beiden Autoren zeigen in weiterer Folge auch auf, dass "**arbeitsrelevante** Kompetenzen ein Indikator für einen ausgedehnten Bedarf an arbeitsplatzbezogener und arbeitsbegleitender Unterstützung" darstellen [Hervorhebung i.O.]. Sie erklären diesen Umstand dadurch, dass z.B. Menschen mit einer eingeschränkten Kommunikationsfähigkeit einen intensiveren Unterstützungsaufwand in ihrer jeweiligen Tätigkeit benötigen, wie beispielsweise Personen mit einer Körperbehinderung. Dieses Manko kann durch "einen Betreuungsaufwand, der sich auf personelle oder technische Hilfen zur Kommunikation beziehen kann oder aber darin besteht, im betrieblichen Umfeld kommunikative Routinen zu erarbeiten" (a.a.O., S. 199) aufgehoben werden. Eine intensivere Betreuung benötigen laut Kastl und Trost zudem Personen, welche ihre eigenen Stärken und Schwächen nicht einschätzen können, psychische Probleme haben oder Verhaltensauffälligkeiten aufweisen. Sie betonen, dass „Unterstützungsformen wie intensive Beratungsgespräche, die Motivierung von Klienten oder aber Kriseninterventionen im Betrieb eine große Rolle spielen“ und

sich äußerst positiv auf die jeweiligen Personen auswirken können (vgl. a.a.O., S. 199).

Bezugnehmend auf die Betreuung von Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen stellen Kastl und Trost fest, dass diese Personengruppe einen wesentlich geringeren Betreuungsaufwand benötigen als z.B. Menschen mit kommunikativen, psychosozialen und intellektuellen Beeinträchtigungen, welche eine sehr intensive Unterstützung und Betreuung bei der Suche, Vermittlung eines Arbeitsplatzes sowie in der Ausübung in der jeweiligen Tätigkeit im Betrieb benötigen. Anhand der Untersuchung zeigen die beiden Autoren auf, dass sich „arbeitsplatzbezogene Problemlagen in weit geringerem Ausmaß durch die Wahl eines geeigneten Arbeitsumfeldes kompensieren“ lassen, da die Beeinträchtigung vorwiegend „Basiskompetenzen, die im Prinzip für die meisten Formen der beruflichen Tätigkeit erforderlich sind“ betreffen. Sie fordern daher eine „quantitativ und qualitativ umfänglichere, kontinuierliche Betreuung“, welche „ein hohes Maß an arbeitsplatzbezogenen und arbeitsbegleitenden Hilfen einschließt“ (a.a.O., S. 199).

### **3.6 Resümee**

Bedeutend für die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit intellektueller Behinderung sind, wie in diesem Kapitel aufgezeigt wurde, abgestimmte und angepasste Unterstützungsleistungen anzubieten. Sind diese Unterstützungsleistungen zielgerichtet überlegt und gemeinsam mit der Person mit Behinderung ermittelt, wird es für diese Menschen möglich, Teilhabe an der Gesellschaft und im Arbeitsleben zu erfahren. Deswegen sollten die Aufgaben der Fachkräfte nochmals überdacht werden. Denn nicht nur die alleinige Betreuung von Menschen mit intellektueller Behinderung sollte primäres Ziel in der Arbeit mit dieser Personengruppe sein, sondern die Unterstützung verdient besonders hervorgehoben zu werden. Fachkräfte sollten sich daher zukünftig darauf spezialisieren, vielfältige Möglichkeiten der Unterstützung für Menschen mit Behinderungen anzubieten, diese gemeinsam mit der betroffenen Person

auszuwählen und bei der Umsetzung der individuellen Leistungen hilfreich und unterstützend zur Seite zu stehen.

Das Augenmerk der vorliegenden Arbeit ist vor allem auf alle möglichen Formen der beruflichen Unterstützung für Menschen mit Behinderungen gerichtet. In weiterer Folge wird daher das Konzept der Unterstützten Beschäftigung näher dargestellt und die damit verbundenen Auswirkungen auf die berufliche Unterstützung durch Fachkräfte von Menschen mit Behinderungen aufgezeigt.

## 4 Unterstützte Beschäftigung

Unterstützte Beschäftigung ist die deutschsprachige Übersetzung von Supported Employment und stellt einen „innovativen, wertegeleiteten und methodischen Ansatz im Bereich der beruflichen Rehabilitation und Integration“ dar (vgl. BAG UB 1999). Unterstützte Beschäftigung ist laut Angelika Thielicke (1995, [1]), Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung in Deutschland „bezahlte Arbeit in einem regulären Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes für einen Menschen mit Behinderung, der, um in diesem Betrieb arbeiten zu können, der besonderen Unterstützung bedarf.“ Diese Unterstützung kann laut Doose (vgl. 2004a, S. [1f]) zeitweise aber auch dauerhaft sein, sie richtet sich individuell an die betroffene Person und stellt somit eine „maßgeschneiderte Maßnahme, einer individuell zugeschnittenen Dienstleistung“ dar.

Diese Art der Beschäftigung orientiert sich an den „Stärken und Fähigkeiten statt an Behinderung und Defiziten“ und nimmt diese als „Ausgangspunkt der Unterstützung“ (vgl. Doose 1997, S. [6]). Des Weiteren attestiert Doose (a.a.O.), dass „Menschen mit Behinderungen Menschen mit Fähigkeiten sind“, welche es zu „entdecken und zu stärken“ gilt. „Unterstützte Beschäftigung hat gezeigt, daß man individuelle Arbeitsmöglichkeiten findet, wenn man weiß, was eine Person kann, bei alledem, was sie auch nicht kann“ (a.a.O.). Aus diesem Grund versucht Unterstützte Beschäftigung alle Hilfen und Überstützungen aufzubringen und einen Menschen mit Behinderung zur Verfügung zu stellen, die erforderlich sind, um für die betroffenen Personen einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden und langfristig zu behalten (vgl. Doose 1998, S. 28).

Dieses Konzept stellt ein Dienstleistungsmodell dar, welches als Alternative zu den Geschützten Werkstätten gedacht wird und Menschen mit Behinderung bei der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt unterstützen soll. Laut Doose (vgl. 2004a, S. [3]) orientiert sich Unterstützte Beschäftigung an folgenden Prinzipien und Werten:

- Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten
- Integration, Teilhabe am (Arbeits-)Leben

- Individuelle, betriebs- und wohnortnahe Unterstützung
- Chancengleichheit, Schutz und Diskriminierung
- Orientierung an Fähigkeiten und Lebensqualität.

#### **4.1 Unterstützte Beschäftigung versus traditionelle Rehabilitationsmaßnahmen**

Doose (vgl. a.a.O., S. [4ff]) unterscheidet in weiter Folge das Modell der Unterstützten Beschäftigung von den traditionellen Rehabilitationsmaßnahmen, indem er meint, dass Unterstützte Beschäftigung auf individuelle Unterstützung anstelle der Unterstützung in ganzen Gruppen setzt. Zudem ist „das Erstellen eines dynamischen individuellen Fähigkeitsprofils“ im Gegensatz zur Durchführung standardisierter Tests ein weiteres wesentliches Merkmal der Unterstützten Beschäftigung. Wird bei traditionellen Rehabilitationsmaßnahmen eine „reaktive berufsgruppenbezogene Arbeitsvermittlung“ durchgeführt, setzt Unterstützte Beschäftigung auf „aktive individuelle Arbeitsplatzakquisition“ (a.a.O., S. [4]).

Ein weiterer prägnanter Unterschied dieser beiden Modelle kann auch in der Qualifizierung des Arbeitsplatzes festgestellt werden. Unterstützte Beschäftigung bietet „direkte Unterstützung der Qualifizierung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes (Job Coaching)“ an, dagegen erfolgt bei traditionellen Rehabilitationsmaßnahmen eine „vorbereitende Qualifizierung.“ Das heißt, bei Unterstützter Beschäftigung erfolgt die Suche nach einem passenden Arbeitsplatz gemeinsam mit dem Menschen mit Behinderung, welcher dann in weiterer Folge für diesen qualifiziert wird. Bei traditionellen Rehabilitationsmaßnahmen wird umgekehrt vorgegangen. Der Mensch mit Behinderung wird im Vorfeld für einen Beruf qualifiziert und erst anschließend erfolgt die Suche nach einem, der Qualifizierung entsprechenden, Arbeitsplatz.

Als weiteres wesentliches Unterscheidungsmerkmal nennt Doose (a.a.O., S. [4]), dass bei der Unterstützten Beschäftigung „eine intensive Beratung und konkrete personelle Unterstützung durch eine IntegrationsberaterIn bzw. Job Coach zur

Aufnahme und Sicherung einer Arbeitsverhältnisses“ erfolgt. Das bedeutet, Unterstützte Beschäftigung stellt dem Menschen mit Behinderung eine Fachkraft zur Seite, welche bei den ersten Schritten in die Arbeitswelt tatkräftig unterstützt.

## **4.2 Grundsätze Unterstützter Beschäftigung**

Unterstützte Beschäftigung möchte „die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsplatz“ erzielen. Jeder Mensch soll einen seiner Fähigkeiten entsprechenden Arbeit nachgehen können, unabhängig von Art und Schwere der Behinderung (vgl. BAG UB 1995). Schartmann (1995, S. [3]) merkt an, „daß prinzipiell kein behinderter Mensch als zu stark behindert angesehen wird, um nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten zu können.“ Doose (1998, S. 28) spricht hier von „Integration“ und konstatiert, „das wichtigste Merkmal von Unterstützter Beschäftigung ist, daß Menschen mit einer schweren Behinderung in regulären Betrieben an der Seite von nichtbehinderten Kollegen arbeiten.“ Auch Pfaffenbichler (vgl. 1999, S. 22) weist auf diesen Grundgedanken der Unterstützten Beschäftigung hin, nämlich, dass Menschen mit Behinderungen erwerbstätig sein sollen, wo auch überwiegend Menschen ohne Behinderung arbeiten. Diesen Menschen sollen mitsamt ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen als Ausgangspunkt aller Bemühungen gesehen werden.

Die BAG UB verfolgt als „[o]berstes Ziel [...] die weitgehende Selbstbestimmung, dies setzt die Entwicklung von Entscheidungsfähigkeit und die Schaffung von Wahlmöglichkeiten voraus“ (BAG UB 1995; Auslassungen V.K.). Doose (vgl. a.a.O., S. 29) fügt hier hinzu, dass durch die Bereitstellung von Wahlmöglichkeiten und Förderung von Selbstbestimmung Menschen mit Behinderungen „unterschiedliche Arbeitsmöglichkeiten“ aufgezeigt und diese „mit dem Bewerber erkundet“ werden sollen. „Ziel ist es während des gesamten Unterstützungsprozesses die Selbstbestimmung zu fördern und zu achten, so z.B. bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes und der Ausgestaltung der Unterstützung am Arbeitsplatz“ (a.a.O., S. 29).

Unterstützte Beschäftigung orientiert sich am Grundsatz „so viel Hilfe wie nötig“ und nicht „so viel Hilfe wie möglich“ (BAG UB 1995), daher ist es elementar diese Hilfen individuell und flexibel anzupassen (vgl. Doose 1998, S. 28). Jeder Mensch soll das Maß an Unterstützung erhalten, welches zur Bewältigung seiner individuellen Arbeitsaufgaben benötigt wird. Diese individuellen Unterstützungsleistungen weisen keine zeitliche Beschränkungen auf, denn „wie in einer Werkstatt für Behinderte soll auch in Unterstützter Beschäftigung die notwendige Unterstützung am Arbeitsplatz solange wie nötig, unter Umständen also ein Arbeitsleben lang, möglich sein“ (a.a.O., S. 28). Hierfür ist es nötig, ein „flächendeckendes ambulantes Teilhabesystem auszubauen nachdem Grundsatz ‚ambulant vor stationär‘“ (BAG UB 1995).

Zudem vertritt Unterstützte Beschäftigung die Ansicht, „daß jeder Mensch ein Recht auf ‚richtige Arbeit für richtigen Lohn‘ (Schlagwort ‚real pay for real work‘) hat“ (Schartmann 1995, S. [2]). Auch Doose (1998, S. 28) konstatiert, dass jeder Mensch „den gleichen Lohn für gleiche Arbeit erhalten“ soll. Unter richtiger Arbeit versteht Schartmann (a.a.O., S. [2]) „gesellschaftlich sinnvolle Arbeit“, eine Tätigkeit, die der Gesellschaft einen Nutzen erbringt. Laut Badelt (1992, S. 82) kennzeichnet richtige und bezahlte Arbeit ein „reguläres Arbeitsentgelt, das entweder der konkreten Arbeitsleistung entspricht oder – sofern erforderlich durch Lohnkostenzuschüsse aufgebessert – das betriebsübliche oder kollektivvertragliche Niveau erreicht.“ Menschen mit Behinderungen benötigen keinen eigenen „Schutzraum“, in welchem sie ihren Tätigkeiten nachgehen können. Es herrscht der Grundsatz, dass Menschen mit Behinderungen an denselben Orten arbeiten können, wie auch Menschen ohne Behinderungen.

Ein weiteres Kernelement der Unterstützten Beschäftigung ist es, Menschen mit Behinderungen erst zu „platzieren und dann erst zu qualifizieren.“ Im Laufe der Jahre konnte gezeigt werden, dass Menschen mit Behinderungen in „Realsituationen besser lernen und Probleme bei der Generalisierung von Gelerntem haben“ (vgl. Doose 1998, S. 28).

### 4.3 Ziele und Zielgruppen Unterstützter Beschäftigung

Obwohl Unterstützte Beschäftigung versucht Menschen mit Behinderungen auf einen Arbeitsplatz zu vermitteln, so hat sie doch vor allem die soziale Integration und die damit verbundene Teilhabe zum primären Ziel. Durch die „Zusammenarbeit mit allen anderen engagierten Personen, Initiativen und Institutionen einer Region sollen Bedingungen für Menschen mit Behinderung geschaffen werden, die

- gemeindenah organisiert und in die üblichen gesellschaftlichen Abläufe eingebunden sind,
- Möglichkeiten zur individuellen Weiterentwicklung und zur Nutzung der eigenen Fähigkeiten bieten,
- dazu beitragen, gute Beziehungen zu Freunden, Familie, Bekannten und Kollegen einzugehen und aufrechtzuerhalten,
- Möglichkeiten der Wahl und Entscheidung bezüglich der eigenen Lebensführung erweitern und die Lebensqualität des unterstützten Menschen auch subjektiv verbessern und
- dazu beitragen, daß Menschen mit Behinderung von anderen respektiert werden und ihre persönliche Würde bewahren können“ (Doose 1997, S. [9] zit. n. Trost).

Unterstützte Beschäftigung verfolgt das Ziel, für Menschen mit Behinderungen geeignete individuelle Unterstützungsangebote, im Sinne des bereits genannten Dienstleistungsmodells, bereitzustellen, welche sie gemäß ihrer eigenen persönlichen Bedürfnisse auswählen sollen. „Dabei ist von entscheidender Bedeutung, daß der Mensch mit Behinderung als Kunde Kontrolle über die Eingliederungshilfen hat und an den zu treffenden Entscheidungen partizipieren kann“ (Doose 1997, S. [9]).

Dieses Konzept wird erfolgreich bei Menschen mit Lernbehinderungen oder intellektueller Behinderungen, mit psychischen Behinderungen, mit Körper- und Mehrfachbehinderungen, Menschen mit Autismus sowie für Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen umgesetzt (vgl. a.a.O., S. [9]). Vor allem soll

versucht werden, Menschen mit schweren Behinderungen in die Arbeitswelt und somit auch in die Gesellschaft zu integrieren. Paul Wehmann, ein Mitgründer der Unterstützten Beschäftigung, vertritt die Ansicht, dass vorrangig Menschen mit schweren Behinderungen erfolgreich vermittelt werden sollten. Denn, wenn gezeigt werden kann, dass für Menschen mit schweren Behinderungen eine sinnvolle Beschäftigung möglich ist, dann wird „die Integration von leichten Behinderungen folgen“ (Doose 1997, S. [9] zit. n. Wehmann/Kregel 1994). Unterstützte Beschäftigung ist demnach auf keine Zielgruppe beschränkt, sondern für alle Menschen mit Beeinträchtigungen, unabhängig von Art und Schwere der Behinderung, gedacht.

#### **4.4 Modelle von Unterstützter Beschäftigung**

Im vorangegangenen Kapitel wurde vor allem auf die beruflichen Formen der Unterstützung durch Fachkräfte eingegangen, welche im Folgenden genauer ausgeführt werden. Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung unterscheidet vier weitere unterschiedliche Modelle, durch welche eine Integration auf den Arbeitsmarkt individuell erfolgen kann: das individuelle Betreuungsmodell, die Arbeitsenklave, die Mobile Arbeitsgruppe, Kleinunternehmen (Small Business Option) (vgl. Schartmann 1995/Badelt 1992).

##### **4.4.1 Individuelles Betreuungsmodell**

Das individuelle Betreuungsmodell richtet sich vor allem an Menschen mit intellektueller Behinderung (vgl. Schartmann 1995, S. [3]) und hat dabei die Vermittlung auf einen individuellen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zum primären Ziel. Dieses Modell kann in zwei weitere Modelle, der „Job Coach“ - Variante und in eine „Natural Support“ - Variante differenziert werden.

#### 4.4.1.1 Job Coach - Variante

Bei der „Job Coach“ - Variante wird das „Training on the job“ eingesetzt. Der Mensch mit Behinderung wird von einem Job Coach bei seiner Arbeit begleitet und dieser unterstützt ihn bei der Bewältigung seiner Arbeitsaufgaben. Zu den Aufgaben eines Job Coach zählen alle Handlungen, die notwendig sind, um eine „Gefährdung der Integrationsmaßnahmen“ (Schartmann 1995, S. [3f]) zu vermeiden.

#### 4.4.1.2 Natural Support - Variante

Bei der „Natural Support“ - Variante wird die Unterstützung des Menschen mit Behinderung von einem Mentor, bei welchen es sich um einen Kollegen handelt und welcher schon längere Zeit im Betrieb beschäftigt ist, ausgeführt. Dieser Mentor erfüllt dieselben Aufgaben wie ein Job Coach und „dient dem neuen Kollegen als Fürsprecher, und er kann bei der Lösung von auftretenden Problemen – sozialen und arbeitsbezogenen-technischen – am Arbeitsplatz helfen“ (a.a.O., S. [3]). Durch diese Variante ist es wohlmöglich einfacher für den Menschen mit Behinderung, Kontakte im Unternehmen zu knüpfen, da einerseits durch die oftmalige Präsenz des Job Coaches dies verhindert wird und andererseits der Eindruck entsteht, der Mensch mit Behinderung benötige für die Bewältigung der Arbeitsaufgaben ständig einen Fachmann. Zudem erhält der Mensch mit Behinderung, wenn auch nicht gewollt, durch die häufige Präsenz des Job Coach eine Sonderrolle im Unternehmen, welcher einer Integration entgegen wirken könnte (vgl. a.a.O., S. [4]).

Die Unterstützungsleistungen können bei diesem Modell unterschiedlich lange andauern. Die Dauer und Intensität der Unterstützung wurde bereits im vorherigen Kapitel ausreichend erörtert, dennoch soll nochmals darauf hingewiesen werden, dass manche Menschen ein größeres Maß an Unterstützung benötigen, andere werden schon nach kurzer Zeit alleine selbstständig arbeiten können. „Gleichzeitig ist aber klar, daß bei manchen Menschen mit einer geistigen Behinderung eine zeitlich unbegrenzt andauernde Betreuung notwendig sein wird“ (a.a.O., S. [4]).

Von wem die Unterstützungsleistung erbracht wird, hängt von der gewählten Variante ab: Bei der „Job Coach“ - Variante, begleitet ein „externer, betriebsfremder Arbeitsbegleiter den neuen Mitarbeiter“, wohingegen bei der „Natural Support“ - Variante, wie bereits dargestellt, „die Unterstützung durch betriebsinterne Mitarbeiter bereit gestellt“ wird (vgl. a.a.O.).

#### 4.4.2 Arbeitsenklave

Eine weitere Variante der Unterstützten Beschäftigung ist die Arbeitsenklave, welche vorsieht, „kleine Gruppen in einer eigenen Einheit (,enclave‘), aber im Rahmen eines gewöhnlichen Unternehmens [zu] beschäftig[en] und entsprechend [zu] betreu[en]“ (Badelt 1992, S. 81) (Anmerkungen V.K.). Diese Arbeitsenklave befindet sich meist räumlich abgetrennt von anderen MitarbeiterInnen und verrichtet einfachere Tätigkeiten in einem Betrieb. Meist arbeiten Menschen mit und ohne Behinderungen in diesen Einrichtungen nicht direkt zusammen, „wenn auch versucht wird, die Interaktionen zwischen behinderten und nicht behinderten Arbeitnehmern durch arbeitsorganisatorische Maßnahme zu fördern (beispielsweise durch gemeinsame Pausenzeiten)“ (vgl. Schartmann 1995, S. [4]). Diese Arbeitsenklave verfolgt ebenfalls als Ziel die Vermittlung der TeilnehmerInnen auf den ersten Arbeitsplatz.

#### 4.4.3 Mobile Arbeitsgruppe

Ein weiteres Modell sieht vor, dass Menschen mit Behinderungen „in Arbeitsgruppen an wechselnden Orten bestimmte Arbeitsaufträge übernehmen“ (vgl. a.a.O., S. 82). Dieses ist dem Modell der Arbeitsenklave sehr ähnlich und unterscheidet sich nur dadurch, „daß die Arbeitsgruppe nicht fest an ein Unternehmen gebunden ist, sondern mit einem Transportfahrzeug als Dienstleistungsarbeitsgruppe zu verschiedenen Arbeitsorten fährt um die dort entstehenden Arbeiten zu erledigen“ (Schartmann 1995, S. [4]).

#### 4.4.4 Kleinunternehmen (Small Business Option)

Eine vierte Variante stellt die Möglichkeit dar, in Kleinunternehmen (Small Business Option) zu arbeiten. Dabei handelt es sich um „nicht gewinnorientierte Kleinunternehmen“, die den Beschäftigungs- und Sozialprojekten in Österreich sehr ähnlich sind. Der Unterschied dieser Variante zu Beschäftigungstherapien liegt darin, dass in dieser Form der Unterstützten Beschäftigung darauf geachtet wird, „daß es sich um kleine und homogene Einheiten handelt“ (vgl. a.a.O., S. [4]).

Die Modelle der Arbeitsenklave, der mobilen Arbeitsgruppe und der Kleinunternehmen sind als mögliche Varianten zu sehen, um Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen vor allem dann, wenn die individuellen Betreuungsarten nicht zu realisieren sind. Die soeben genannten Modelle weisen auch einige Nachteile auf, da sie die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben nicht ausreichend erfüllen und somit Menschen mit Behinderungen in einer gewissen Weise doch ausgrenzen. Aufgrund eines eingeschränkten Kontaktes zu MitarbeiterInnen ohne Behinderung im Betrieb erfolgt in gewisser Weise eine Ausgrenzung. „Ein natürlicher, das heißt selbstverständlicher Umgang mit nicht behinderten Kollegen kann sich somit erst gar nicht entwickeln“ (Schartmann 1995, S. [4]). Zudem wird bei diesen Modellen, im Gegensatz zum individuellen Betreuungsmodell und dem Grundgedanken der Unterstützten Beschäftigung das Ziel eines selbstständigen Arbeitens erst gar nicht verfolgt. „Es wird also erst gar kein Versuch gemacht, die Betreuungszeit zu reduzieren“ (a.a.O., S. [4]).

#### 4.5 Unterstützte Beschäftigung in Österreich

Erste Ansätze Unterstützter Beschäftigung lassen sich in Österreich seit Beginn der 90er Jahre verfolgen. Das Vorarlberger Modell „IfS“ (= Institut für Sozialdienste) gilt als eines der ersten Beispiele, welches das Konzept der Unterstützten Beschäftigung in Österreich erfolgreich umsetzt.<sup>11</sup> Zwei weitere Projekte starteten im Jahr 1992 unter dem Begriff „Arbeitsassistent“, welche

---

<sup>11</sup> vgl. Kapitel 4.6 „IfS als Praxisbeispiel der Unterstützten Beschäftigung in Österreich“

ebenfalls dem Grundgedanken der Unterstützten Beschäftigung folgten. Diese Arbeitsassistentenprojekte wurden bei Pro Mente in Linz (Oberösterreich) sowie im Institut zur beruflichen Integration (IBI) in Wolkersdorf (Niederösterreich) durchgeführt.

#### 4.5.1 Arbeitsassistenten als Konzept der Unterstützten Beschäftigung

Wie schon erwähnt ging das Projekt der Arbeitsassistenten in Österreich 1992 in seine Pilotphase. In dieser ersten Phase starteten zwei Modellprojekte, eines in Ober- und ein zweites in Niederösterreich, bei denen vor allem die Arbeitsplatzergreifung bzw. -erhaltung psychisch beeinträchtigter Personen angestrebt wurde. Aufgrund des Erfolges dieser Pilotprojekte wurde die Arbeitsassistenten auf ganz Österreich ausgedehnt (vgl. Burtscher 2001, S. [6]). Arbeitsassistenten ist gegenwärtig für Menschen mit Behinderungen in Österreich zugänglich und flächendeckend gewährleistet, wenn auch mit regionalen Unterschieden (vgl. BMASK 2003, S. 9ff).

Arbeitsassistenten wird in Österreich größtenteils als Dienstleistung gemeinnütziger Vereine angeboten. Die dafür entstehenden Kosten tragen folgende Stellen:

- die jeweiligen Bundesländer
- der Ausgleichsfond (ATF)
- das Arbeitsmarktservice (AMS)
- der europäische Sozialfond (ESF) seit 1995 (vgl. a.a.O., S. 9).

In Österreich kann eine Vielzahl von Arbeitsassistentenprojekten, was vor allem aus der gesetzlichen Verankerung resultiert, konstatiert werden. Der „Dachverband Berufliche Integration - Austria“ (vgl. <http://www.dabei-austria.at> ) wird momentan von rund 47 Organisationen, welche Angebote zur beruflichen Integration anbieten, repräsentiert.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Hierunter fallen auch Angebote für weitere Unterstützungsleistungen wie Berufsausbildungsassistenten, Clearing, Job Coaching und Persönliche Assistenten am Arbeitsplatz.

Arbeitsassistenz in Österreich verfolgt im Sinne des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung und des „Berichtes über die Lage behinderter Menschen in Österreich“ (2003, S. 129) folgende Ziele und Aufgaben:

- „Menschen mit Behinderung beim Erwerb einer Beschäftigung zu unterstützen bzw. den drohenden Verlust des Arbeitsplatzes abzuwenden,
- Entscheidungs- und Orientierungshilfen zu geben,
- über Fördermaßnahmen zur beruflichen Integration zu informieren,
- DienstgeberInnen und betriebliche HelferInnen zu beraten,
- mit allen Behörden zusammen zu arbeiten und
- Einrichtungen und Institutionen zu suchen, die bei der Sicherung des Arbeitsplatzes kompetente Hilfestellung leisten können.“

Zu den Aufgaben und Zielen bei der Unterstützung der ArbeitnehmerInnen soll noch hinzugefügt werden, dass vor allem die „(Re-)Integration von behinderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsplatz“ (Burtscher 2001, 24) und alle Formen der Unterstützung die zur „Erhaltung des Arbeitsplatzes“ dienen, von ArbeitsassistentInnen verfolgt und ausgeführt werden (a.a.O., S. 25). Als weitere Aufgaben der ArbeitsassistentInnen können zudem die Beratung von DienstgeberInnen und betrieblichen HelferInnen, die Unterstützung der ArbeitgeberInnen über rechtliche Rahmenbedingungen, die Aufklärung über finanzielle Förderungen, die Koordination und Hilfe bei der Abwicklung von Förderansuchen sowie die Information über die notwendige behindertenspezifische Arbeitsplatzgestaltung angeführt werden (vgl. Dachverband Berufliche Integration Austria). Weiters berät die Assistenz das betriebliche Umfeld und leistet bei Bedarf Krisenintervention. Dies erfolgt vor allem bei psychosozialen Problemen sowie bei Konflikten, wo der/die ArbeitsassistentIn versucht, zwischen dem Menschen mit Behinderung und den ArbeitgeberInnen, Vorgesetzten und KollegInnen zu vermitteln (vgl. Burtscher 1998, S. 4). Arbeitsassistenz richtet sich „sowohl an Menschen mit Behinderungen, als auch an Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen bzw. beschäftigen wollen“ (a.a.O., S. 4).

Die Arbeitsassistenz trägt wesentlich zur Integration von Menschen mit intellektueller Behinderung bei. Friedrich (2006, S. 103f) bezieht sich auf Untersuchungen von Schneider (2001) und kann folgende wesentliche berufliche Unterstützungsleistungen durch die Arbeitsassistenz ausmachen: Emotionale Unterstützungsleistungen, das sind vor allem Handlungen, die dem Menschen mit Behinderung signalisieren sollen, dass er über seine Probleme offen reden kann. Des Weiteren spricht er von instrumenteller Unterstützung und versteht darunter alle Hilfen, die bei der Bewältigung der Arbeitsaufgaben benötigt werden und Überforderung vermeiden sollen. Als weitere wichtige Unterstützungsleistung der Arbeitsassistenz wird die informative Unterstützung, welche alle wichtigen Informationen über die Arbeit bereitstellt, genannt. Zudem wird auch auf die Feedback-Unterstützung als Unterstützungsleistung der Arbeitsassistenz verwiesen, unter welcher alle möglichen Hilfen, die Menschen mit Behinderung zur Selbsteinschätzung, zur Selbstbewertung und zur persönlichen Orientierung benötigen, verstanden werden.

Für Fasching (2004b, S. 82) stellt die Maßnahme der Arbeitsassistenz eine „zielführende Unterstützung für eine dauerhafte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt“ dar.

#### 4.5.2 Berufliche Unterstützung durch die Arbeitsassistenz

Die Vorgehensweise und Arbeitsaufgaben der Arbeitsassistenz, welche sich nach dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung orientiert und in den vier Phasen

- Klärung der Lebens- und Problemsituation, Berufsorientierung und Fähigkeitenanalyse
- Arbeitsplatzakquisition
- Vorbereitung der Arbeitsaufnahme und betriebliche Qualifizierung
- Nachbetreuung

abläuft, wird in diesem Teil dargestellt und näher erläutert.

#### *4.5.2.1 Klärung der Lebens- und Problemsituation, Berufsorientierung und Fähigkeitenanalyse*

In einem ersten Schritt erfolgt eine Klärung der genauen Lebens- und Problemsituation. Diese Phase ist vor allem durch eine Berufsorientierung und das Erstellen eines Fähigkeitsprofils gekennzeichnet. In diesem ersten Abschnitt der Arbeitsassistenz wird durch Gespräche die betroffene Person zunächst über die Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsassistenz aufgeklärt. Zudem wird gemeinsam mit der betroffenen Person die individuelle „lebensgeschichtlichen Erfahrungen, biografischen Selbstsichten und die Handlungsorientierung“ (Fasching 2004b, S. 121) besprochen. Dadurch sollen die Interessen, Fähigkeiten, berufliche Vorerfahrungen sowie behinderungsbedingte Einschränkungen erhoben werden. Das mithilfe der Berufsorientierung erstellte Fähigkeitsprofil soll die Arbeitsplatzsuche erleichtern. Zudem „sollen möglichst grob die Motivation, Stärken und Fähigkeiten, die Anforderungen an einen Arbeitsplatz, mögliche Hemmnisse und der Bedarf an Unterstützung erkundet werden“ (Doose 1998, S. 30). Für das Durchführen einer individuellen Berufsplanung sowie das Erstellen eines Fähigkeitsprofils kann die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung<sup>13</sup> erfolgreich eingesetzt werden. Dabei sollte der Mensch mit Behinderung bezüglich seiner beruflichen Vorstellung ernst genommen und unrealistische Berufsvorstellung respektvoll besprochen und aufgezeigt werden (vgl. Fasching 2004b, S. 122).

#### *4.5.2.2 Arbeitsplatzakquisition*

In der zweiten Phase erfolgt die Akquisition eines geeigneten Arbeitsplatzes auf dem ersten Arbeitsmarkt. Bei der Suche nach einem geeigneten, individuellen Arbeitsplatz steht die Arbeitsassistenz zwei großen Herausforderungen gegenüber. Erstens muss diese potenzielle DienstgeberInnen mit marktwirtschaftlichen Argumenten überzeugen und zweitens gegen bestehende Vorurteile ankämpfen und diese ausräumen. Das Ziel ist es, einen geeigneten

---

<sup>13</sup> vgl. Kapitel 7 „Persönliche Zukunftsplanung“

Arbeitsplatz für den Menschen mit Behinderung zu finden, bzw. wenn nötig, diesen auch zu schaffen (vgl. a.a.O., S. 127ff). In dieser Phase der Arbeitsplatzakquisition ist es wichtig „für Menschen mit schweren Behinderungen, jenseits von traditionellen Berufsbildern zu suchen“ (Doose 1998, S. 31). Zudem hat die Arbeitsassistenz in dieser Phase die Aufgabe, Firmen, die sich bereit erklären, Menschen mit Behinderungen einzustellen, über Möglichkeiten von Fördermitteln sowie deren Beantragung zu informieren.

#### *4.5.2.3 Vorbereitung der Arbeitsaufnahme und betriebliche Qualifizierung*

Die anschließende Phase ist durch das Vorbereiten der Arbeitsaufnahme und Qualifizierung am Arbeitsplatz gekennzeichnet. Zunächst erfolgt eine Vorbereitung, in welcher die Fähigkeiten und Anforderungen des Arbeitsplatzes untersucht werden und festgestellt wird, ob der Arbeitsplatz für diesen Menschen geeignet ist bzw. welches Ausmaß an Unterstützung zur Bewältigung der jeweiligen Aufgaben benötigt wird. Daran anschließend wird von der Arbeitsassistenz ein „trainig-on-the-job“, in welchem der Mensch mit Behinderung bei seinen konkreten Arbeitsaufgaben unterstützt und begleitet wird, durchgeführt. (vgl. Fasching 2004b, S. 139).<sup>14</sup> Des Weiteren erfolgt eine genaue Analyse des Arbeitsplatzes durch die Arbeitsassistenz, d.h. es wird das soziale Gefüge im Betrieb erkundet, die MitarbeiterInnen vorbereitet und man befasst sich mit möglicherweise notwendigen Modifikationen des Arbeitsplatzes. Zudem wird der Mensch mit Behinderung an seinem Arbeitsplatz begleitet und bei der Einarbeitung unterstützt. Die Dauer und Intension dieser Begleitung am Arbeitsplatz ist sehr individuell und abhängig von seinen Bedürfnissen sowie vom Arbeitsplatz und den Anforderungen des Arbeitsgebers (vgl. Doose 2004a, S. [2]).

---

<sup>14</sup> vgl. Kapitel 4.4.1.1 „Job Coach – Variante“

#### 4.5.2.4 Nachbetreuung

Die letzte Phase wird als „langfristige Nachbetreuung und Krisenintervention“ bezeichnet. Die langfristige Nachbetreuung ist ein wesentlicher Punkt in der Arbeitsassistenz, da viele Probleme erst im Laufe der Zeit auftreten. Daher stellt die Arbeitsassistenz „psychosoziale Betreuung je nach Bedarf von gelegentlicher Krisenintervention bis zu dauerhafter Unterstützung am Arbeitsplatz“ (a.a.O.) zur Verfügung. Doose (1998, S. 33) merkt an, dass Unterstützte Beschäftigung „mehr als eine Maßnahme der beruflichen Rehabilitation“ darstellt. „Rehabilitation zielt auf die optimale Ausgestaltung der individuellen Leistungsfähigkeit.“ Die Unterstützung am Arbeitsplatz richtet sich daher nach der Person, die Unterstützung benötigt und kann unterschiedlicher Dauer sein. „Die Nachsorge reicht je nach Bedarf von gelegentlicher Krisenintervention bis dauerhafter Unterstützung am Arbeitsplatz“ (a.a.O., S. 33).

#### 4.6 IfS als Praxisbeispiel der Unterstützten Beschäftigung in Österreich

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung wurde auch in Österreich erfolgreich aufgenommen und umgesetzt, wie es durch das Institut für Sozialdienste (= IfS) in Vorarlberg erfolgreich vorgezeigt wurde. Das IfS wurde im Jahr 1962 als „Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der gefährdeten Jugend im Land Vorarlberg“ gegründet. Im Jahr 1971 erfolgte die Gründung des auch noch heute bestehenden Vereins „Institut für Sozialdienste – Private Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe, Erziehungsberatung, Eheberatung, Altenhilfe“. Ab dem Jahr 1975 beschäftigt sich das IfS mit der Behindertenhilfe und hat seither die „berufliche und soziale Rehabilitation bzw. Integration körperlich, geistig und mehrfach behinderter Menschen“ (Badelt 1992, S. 83) zu ihren Aufgaben hinzugenommen.

Im Jahr 1995 wird schließlich die auch noch heute so bestehende gemeinnützige Ges.m.b.H „Institut für Sozialdienste“ gegründet. Die Aufgaben des IfS werden innerhalb der „IfS Gemeinnützigen Gesm.b.H“ und deren dazugehörigen selbstständigen Einrichtungen durchgeführt. Das IfS ist ein privater Verein, welche

das Ziel verfolgt, die psychosoziale Entwicklung des Einzelnen und der Gesellschaft zu fördern. Zudem möchte das IfS Hilfe zur Selbsthilfe geben, die Lebensqualität Benachteiligter und sozial Schwacher verbessern sowie die Akzeptanz sozialer Randgruppen in unserer Gesellschaft fördern. Das IfS bietet Menschen, „die in ihren Lebensfragen und psychosozialen Konflikten professionelle Hilfe benötigen“, folgendes Angebot:

„Wir bieten Orte des Vertrauens, Kontakt und Gespräch. Wir wollen Menschen beistehen, sie beraten, Not lindern, Entwicklungsprozesse einleiten und fördern. Wir glauben an Veränderung durch Konfliktbearbeitung und emanzipatorische Aufklärung. Wir sind in der Lage, bei akuter Not rasch und flexibel zu handeln und Lösungen zu erarbeiten. Wir wollen unsere Erfahrungen wissenschaftlich verwerten und diese in die Entwicklung neuer Projekte einbringen“ (IfS 2009).

Das IfS verfolgt folgende Grundsätze:

- „eigenständiges und mitverantwortliches Arbeiten
- Entwicklungsbereitschaft von MitarbeiterInnen, Führungskräften und Organisation
- Kooperations- und Konfliktbereitschaft
- Fachlicher Austausch und interdisziplinäre Akzeptanz
- Solidarität als Arbeitsprinzip
- Wertschätzung als Führungsprinzip
- fortbildungsfreundliches Klima
- Verantwortlicher und effizienter Umgang mit Zeit und Geld
- selbstkritische Reflexion unserer Arbeit

Wir bekennen uns zu einer durchschaubaren Leitungsstruktur, die kreatives Arbeiten, Veränderungen und Innovation ermöglicht“ (IfS 2009).

Das IfS teilt sich in unterschiedliche Fachbereiche. Ein Fachbereich ist die IfS-Assistenz, welcher vor allem für das Thema der Diplomarbeit relevant ist und in folgende Unterbereiche gegliedert ist:

- IfS-Diagnostik
- IfS-Fundament
- IfS-Information und Orientierung

- IfS-Integrationsberatung
- IfS-Kreisel - Weiterbildung nicht nur für Behinderte
- IfS-Lehrlingscoaching
- IfS-Spagat<sup>15</sup>
- IfS-Tagesgestaltung

Die IfS-Assistenz orientiert sich an den Fähigkeiten und Stärken der betroffenen Menschen und möchte sie dadurch „in ihrer Eigenverantwortung und Eigenständigkeit stärken sowie Selbstbestimmung und eigenständige Lebensführung [...] ermöglichen“ (IfS 2009; Auslassungen V.K.).

Badelt und Österle führten im Jahr 1992 eine Evaluation des IfS durch, durch welche eine Basis empirisch erfassbarer Vor- und Nachteile Geschützter Arbeitsplätze geschaffen wurde (vgl. Badelt 1992, S. 85). Die Autoren setzten sich das Ziel, „die Beschäftigung behinderter Menschen auf geschützten Arbeitsplätzen aus einer sozialpolitischen Sicht zu durchleuchten, wobei sowohl soziale als auch ökonomische Kriterien Berücksichtigung fanden.“ Durch die Evaluation sollte einerseits eine Beurteilung der konkreten quantitativen und qualitativen Arbeit stattfinden, andererseits sollte durch die Evaluation eine „Vergleichsbasis zu anderen Konzepten der beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen geschaffen“ (a.a.O., S. 85) werden.

Anhand der Untersuchung konnten die beiden Autoren aufzeigen, dass die Umsetzung der Grundidee der Unterstützten Beschäftigung im IfS gelungen ist. Zudem wurde durch die Evaluation festgehalten, dass sich das Modell positiv auf BetreuerInnen, auf beteiligte Unternehmen und den Menschen mit Behinderungen auswirkt. Menschen mit Behinderungen erfahren vor allem aufgrund der Kontakte zu Menschen ohne Behinderungen, durch das eigene Einkommen und durch das Ausüben einer Tätigkeit auf einem regulären Arbeitsplatz eine enorme Motivation und „sind mit der derzeitigen Lebenssituation sowie der Situation am Arbeitsplatz außerordentlich zufrieden“ (vgl. a.a.O., S. 134f).

---

<sup>15</sup> vgl. Kapitel 7.3 „Persönliche Zukunftsplanung bei ifS Spagat“

Weiters stellten Badelt und Österle fest, dass das Modell der Unterstützten Beschäftigung sich langfristig sogar kostengünstiger auswirkt als herkömmliche geschützte Einrichtungen. Begründet wird dies durch den Umstand, dass dabei nach einiger Zeit eine Reduktion des Beratungs- und Betreuungsaufwands festzustellen ist und keine aufwendigen Spezialeinrichtungen mehr nötig sind. „Die Kostenanalyse spricht für die relative Kostenvorteile der geschützten Arbeitsplätze gegenüber den Arbeitsplätzen in geschützten Werkstätten“ (a.a.O., S. 135). Abschließend kommen die beiden Autoren zu dem Fazit, „daß sich die Beschäftigung Behinderter nach dem Prinzipien des ‚Supported Employment‘ Konzepts gut bewährt. Zahlreichen Behinderten wird langfristig ein Arbeitsplatz im offenen Arbeitsmarkt gesichert“ (a.a.O., S. 135).

#### **4.7 Ausblick**

Unterstützte Beschäftigung stellt somit ein erfolgreiches Modell dar, wie Menschen mit Behinderungen erfolgreich in das Arbeitsleben am ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Viele Praxisbeispiele zeigen die gelungene Umsetzung dieses Modells. Dennoch weist Doose (2004a, S. [13]) daraufhin, dass es so scheint, „als stünden wir in Bezug auf die ursprünglichen Ideen von Unterstützter Beschäftigung wieder am Anfang.“ Für eine erfolgreiche Umsetzung dieses Ansatzes ist eine veränderte Sichtweise, eine veränderte Einstellung der Fachkräfte, der Betriebe, der gesamten Gesellschaft von Nöten. Wehmann und Bricout (2001, S. 1) weisen zudem daraufhin, dass viele Menschen sich eine Unterstützung im Sinne der Unterstützten Beschäftigung wünschen, jedoch an der Umsetzung aufgrund der mangelnden Unterstützung der daran beteiligten Personen scheitern. „Even though many individuals with disabilities and their families want integrated employment opportunities, the vast majority have been unable to sufficiently mobilize their communities to make this happen.“

Auch von diesen beiden Autoren wird angemerkt, wie bedeutend eine erfolgreich angewendete Unterstützte Beschäftigung für alle Beteiligten, den Menschen mit Behinderung selbst, den Betrieb, welcher einen Menschen mit Behinderung einstellt, den Angehörigen des Menschen mit Behinderung, aber auch für

Steuerzahler und somit für die gesamte Gesellschaft sein kann: „Real, integrated work as an option is an issue on which most will increasingly agree. All parties involved benefit from supported or competitive employment. Such employment provides the individual with a disability with a real job, benefits, and the dignity that arises from gainful employment. The employer gets a good worker and receives specialized support to train and maintain the individual. The family will be able to see their family member in a fully competent role in the workplace. Finally, taxpayers will spend less money than they would to support the individual in a segregated day program year-in and year-out (a.a.O., S. 2).“

Doose (2003, S. 12) weist im folgenden Zitat ebenfalls auf die Wichtigkeit und die Bedeutung von Unterstützter Beschäftigung hin und zeigt die Notwendigkeit auf, nämlich „Menschen mit Behinderungen als Menschen mit Fähigkeiten zu sehen und durch neue, ambulante Unterstützungsangebote die strukturellen Voraussetzungen zu schaffen, dass sie diese Fähigkeiten auch im Arbeitsleben in regulären Betrieben an der Seite von nichtbehinderten Kollegen einbringen können [...]“. Es sei daher essentiell nicht zu fragen, ob Menschen mit Behinderungen integriert werden sollen, sondern die Frage sollte lauten, „*wie* Menschen mit einer schweren Behinderungen in regulären Betrieben unterstützt und integriert werden können“ (vgl. Doose 1995, S. 33) (Hervorhebung i.O.). Es ist vor allem ein Umdenken in der Gesellschaft bezüglich Menschen mit Behinderungen und derer beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe erforderlich.

Unterstützte Beschäftigung ist ein Modell, welches in den USA entwickelt wurde und sich von dort auf Europa und die restliche Welt ausgebreitet hat. Vor allem die USA zeigte und zeigt noch immer der übrigen Welt sehr fortschrittlich, wie man Menschen mit unterschiedlichen und zum Teil auch schweren Behinderungen erfolgreich in das Arbeitsleben und somit auch in die Gesellschaft integrieren kann und sie in weiterer Folge als Bestandteil der Gesellschaft sieht. Ein Umdenken ist in den europäischen Ländern und vor allem in Österreich noch immer dringend erforderlich, um Menschen mit Behinderungen auch wirklich als Menschen mit Fähigkeiten zu betrachten. Aus diesem Grund möchte ich abschließend noch ein Beispiel eines erfolgreichen Umdenkens bzw. einer bereits vollzogenen

veränderten Sichtweise der Gesellschaft über Menschen mit Behinderungen in den USA darstellen. Im Nationalpark Grand Canyon gab es einen Streit zwischen Eselbenutzern und Wanderer: „Die Wanderer mögen die Eselbenutzer nicht, weil die Esel auf den Wegen Häufchen hinterlassen. So gab es mehrfach Petitionen, daß die Esel von den Wanderwegen verschwinden sollten. Der Ranger [des Nationalparks] erklärte [...], daß es wichtig sei, daß es weiterhin Esel gäbe, damit auch mobilitätseingeschränkte Menschen in den Grand Canyon hinunterkommen“ (Doose 1997, S. [4]).

## 5 Behindertenpolitik in Österreich

In diesem Teil der Diplomarbeit erfolgt eine Darstellung der gesetzlichen Grundlagen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Österreich. Diese Grundlagen können als politische Unterstützungsmaßnahmen zur beruflichen Integration/Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen gesehen werden. Da in der Diplomarbeit die individuellen beruflichen Teilhabeerfahrungen von Menschen mit intellektueller Behinderung behandelt werden, soll anhand der gesetzlichen Möglichkeiten demonstriert werden, wie Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben in Österreich erfolgen kann.

In Österreich kennt die Rechtsordnung keinen eindeutigen Kompetenztatbestand des Behindertenwesens, zudem gibt es keine eindeutige Definition von Behinderung. Einzelne Bereiche der Behindertenhilfe und der Rehabilitation werden im Art. 10 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG) ausdrücklich dem Bund übertragen (z.B. Sozialversicherung, Arbeitsrecht und Gesundheitswesen). „In anderen Bereichen liegt gemäß Art. 12 B-VG die Grundsatzgebung beim Bund, die Ausführungsgesetzgebung und die Vollziehung bei den Ländern (z.B. Sozialhilfe). Soweit dies jedoch nicht der Fall ist, bleibt die Zuständigkeit für die Behindertenhilfe und die Rehabilitation nach der Generalklausel des Art. 15 Abs. 1 B-VG im Bereich der Länder“ (BMASK 2003, S. 21). Eine Zuständigkeit der Länder liegt dann vor, wenn ein Mensch mit Behinderung mit österreichischer Staatsbürgerschaft sowie einem ordentlichen Wohnsitz im jeweiligen Bundesland, weder vom Bund noch von den Sozialversicherungsträgern Leistungen erhält.

Im den österreichischen Bundesgesetzen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG, BGBl. I Nr. 82/2005) wird Behinderung wie folgt definiert:

§ 3. 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.

Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz schützt Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung im Bereich der Bundesverwaltung, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Zentrales Element dieses Diskriminierungsschutzes stellt die Möglichkeit dar, „Ansprüche auf Ersatz des durch eine Diskriminierung erlittenen **materiellen** oder **immateriellen** Schaden“ geltend zu machen (vgl. BMask 2008, S. 87, Hervorhebung i.O.).

Ähnlich lautet die Definition des Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970):

§ 3. 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 Teilnahme am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

Der entscheidende Unterschied dieser zwei Definitionen ist die Teilhabe. In der Definition des Behindertengleichstellungsgesetzes wird die Teilhabe in der Gesellschaft betont, das Behinderteneinstellungsgesetz dagegen fokussiert die Teilhabe am Arbeitsleben. Das Behinderteneinstellungsgesetz schützt vor Diskriminierung in folgenden Bereichen:

Das Arbeitsverhältnis, die berufliche Aus- und Weiterbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses, die Mitgliedschaft zu Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenorganisationen, die Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit (vgl. BMask 2008, S. 88).

Aufgrund der Relevanz des Themas werden in weiterer Folge die gesetzlichen Bestimmungen, die für die Teilhabe und Platzierung am Arbeitsplatz bedeutend sind, eingehend beschrieben.

## 5.1 Behinderteneinstellungsgesetz

Das Behinderteneinstellungsgesetz ruht auf den drei Säulen Beschäftigungspflicht, finanzielle Anreize und Schutzrecht und sieht diese als Grundsätze dieses Gesetzes an (a.a.O., S. 146).

### 5.1.1 Beschäftigungspflicht

Das BEinstG verpflichtet jede/n DienstgeberIn ab einer Betriebsgröße von 25 Personen, „auf je 25 DienstnehmerInnen einen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz begünstigten Behinderten zu beschäftigen (**Behindertenbeschäftigtenquote von 4 %**)“ (a.a.O., S. 147; Hervorhebung i.O.).

### 5.1.2 Ausgleichstaxe

Wird die Beschäftigungspflicht seitens der DienstgeberInnen nicht erfüllt, sind diese verpflichtet, eine Ausgleichstaxe zu entrichten. Diese Ausgleichstaxe betrug im Jahr 2009 220 € pro Monat und für das Jahr 2010 wurde ein Betrag von 223 € berechnet (vgl. [www.help.at](http://www.help.at)). „Die eingehenden Ausgleichstaxen fließen dem Ausgleichstaxfonds zu“ (BMASK 2008, S. 88), welcher vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (= BMASK) verwaltet wird und mit einer eigenen Rechtspersönlichkeit ausgestattet ist. Die Mittel, die dem Ausgleichstaxfond zufließen sind zweckgebunden und „zwar vor allem für die Vergabe von Leistungen direkt an behinderte Menschen sowie an jene DienstgeberInnen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen“ (a.a.O., S. 147). In den letzten Jahren ist ein leichter Anstieg der Einstellungsquote von Menschen mit Behinderungen festzustellen, wobei dies noch nicht dem Wunsch des Gesetzgebers entspricht. Im Jahr 2006 wurde die Beschäftigungspflicht zu 65% erfüllt (vgl. a.a.O., S. 147).

### 5.1.3 Begünstigter Behinderter

Für die Zuerkennung einer Begünstigtereigenschaft ist ein Grad der Behinderung von mindestens fünfzig von hundert Prozent nachzuweisen. Zudem muss „die **Fähigkeit**, zumindest auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem Integrativen Betrieb tätig zu sein“ gegeben sein (a.a.O., S. 146; Hervorhebung i.O.). Außerdem müssen begünstigte Behinderte die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder „StaatsbürgerInnen eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) bzw. anerkannte Flüchtlinge sein und dem Arbeitsmarkt zumindest theoretisch zur Verfügung stehen“ (a.a.O., S. 146). Personen, die sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden oder Pensionsleistungen beziehen bzw. das 65. Lebensjahr überschritten haben und nicht in Beschäftigung stehen, sind vom Personenkreis begünstigte Behinderte ausgeschlossen. Ob Anspruch auf eine Begünstigtereigenschaft<sup>16</sup> besteht, wird auf Grundlage der Richtsatzverordnung zum Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 (BGBl. Nr. 150/1965) vom Bundessozialamt festgestellt. Dem Personenkreis der begünstigten Behinderten werden folgende Rechtsfolgen zuerkannt:

- „Begünstigte Behinderte werden im Falle unselbstständiger Erwerbstätigkeit bei ihrem Arbeitgeber auf die Erfüllung der Pflichtzahl im Sinne der Beschäftigungspflicht angerechnet.
- Sie unterliegen einem erhöhten Kündigungsschutz.
- Die festgestellte Begünstigtereigenschaft wird auch als Nachweis des Vorliegens der Voraussetzungen für behinderungsbezogene Steuerbegünstigungen anerkannt.
- Einzelne urlaubsrechtliche Bestimmungen (Kollektivverträge, öffentliche Dienstrechte) stehen günstigere Urlaubsregelungen für begünstigte Behinderte vor“ (a.a.O., S. 146f).

Zudem erhält der Personenkreis der begünstigten Behinderten Zugang zu Förderungen aus dem Ausgleichstaxfonds (ATF) aus den Titeln der beruflichen

---

<sup>16</sup> Begünstigtereigenschaft erfolgt aufgrund medizinischer Einschätzung

Rehabilitation (§§ 9, 10a BEinstG). Dieser Zugang zu Förderungen ist jedoch nicht zwingend an die Begünstigteigenschaft gekoppelt. „So können Förderungen der beruflichen und – wenn sie mittelbar der Eingliederung ins Ausbildungs- oder Berufsleben dienen – auch der sozialen Rehabilitation auch gewährt werden an

- Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 v.H., wenn diese ohne die Maßnahme einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder erhalten können (§ 10a Abs. 2 BEinstG),
- Arbeitnehmer, wenn ihnen ohne die Maßnahme auf Grund der bisher ausgeübten beruflichen Tätigkeit eine Behinderung unmittelbar droht (§ 10a Abs. 2a BEinstG),
- Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 v.H., wenn sie sich nach Ende der Schulpflicht in Schul- oder Berufsausbildung befinden (§ 10a Abs. 3 BEinstG),
- Nicht-EWR-Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 v.H., wenn sie ohne diese Maßnahme einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder erhalten können (§ 10a Abs. 3a BEinstG)“ (a.a.O., S. 147).

#### 5.1.4 Kündigungsschutz

Viele DienstgeberInnen haben Hemmungen, Menschen mit Behinderungen einzustellen, da irrtümlich die Meinung vorherrscht, „diese Menschen nicht mehr loszuwerden.“ Begünstigte Behinderte können sehr wohl - wie andere ArbeiterInnen auch - gekündigt werden, obwohl sie einem besonderen Kündigungsschutz obliegen. Dieser Kündigungsschutz ist im § 8 BEinstG gesetzlich verankert und „geht von der grundsätzlichen sozialpolitischen Überlegung aus, dass behinderte Menschen, die eine benachteiligte Gruppe am Arbeitsmarkt darstellen, durch von ihnen nicht zu verantwortende Ereignisse wie z.B. Verschlechterung der wirtschaftlichen Gesamtsituation, innerbetriebliche Umstrukturierungen oder gesundheitliche Probleme insgesamt gesehen Gefahr laufen, häufiger ihren Arbeitsplatz zu verlieren als andere Arbeitnehmer“ (a.a.O., S. 149).

Der besondere Kündigungsschutz versucht vor allem die am Arbeitsmarkt vorherrschenden Nachteile für Menschen mit Behinderungen auszugleichen. Wobei ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass der besondere Kündigungsschutz nicht den Zweck verfolgt, Menschen mit Behinderungen unkündbar zu machen. ArbeitgeberInnen können das Arbeitsverhältnis mit einem begünstigten Behinderten, sofern keine längere Frist vereinbart wurde, unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen beenden. Jedoch muss dies unter der Zustimmung des Behindertenausschusses der jeweiligen Landesstelle des Bundessozialamtes erfolgen. Wird eine Kündigung ohne Einstimmung des Behindertenausschusses ausgesprochen, so ist diese rechtsunwirksam. Dieser Ausschuss wird einer Kündigung unter folgenden Bedingungen zustimmen:

- Wegfall des Tätigkeitsbereiches der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung sowie kein Ersatzarbeitsplatz vorhanden.
- Vereinbarte Arbeit kann vom den ArbeitnehmerInnen mit Behinderung nicht mehr geleistet werden und mit Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit ist in absehbarer Zeit nicht zu rechnen sowie kein Ersatzarbeitsplatz vorhanden.
- Verletzung der Pflichten seitens der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung (vgl. a.a. O., S. 150).

Die Entscheidung des Behindertenausschusses kann durch eine Berufung beim Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz angefochten werden. Das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz trifft in weiterer Folge eine endgültige Entscheidung. Hinsichtlich des besonderen Kündigungsschutzes ist anzumerken, dass dieser nicht während der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses gilt und zudem nur bei Kündigungen durch den/die ArbeitgeberIn zur Anwendung kommt bzw. nicht bei Entlassungen, welche durch Klage beim Arbeits- und Sozialgericht bekämpft werden können, gilt (vgl. a.a.O., S. 150).

## **5.2 Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt**

Um Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung in der Arbeitswelt zu schützen, wurde von der Europäischen Union eine Rahmenrichtlinie für die

Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf erlassen. Auch in Österreich wurde dieser Richtlinie Folge geleistet und ein umfassendes Behindertengleichstellungspaket erstellt.

### 5.2.1 Beschäftigungsrahmenrichtlinie der EU

Von der Europäischen Union ist im Jahr 2000 „gemäß Art. 13 EG-Vertrag die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf erlassen (Beschäftigungsrahmenrichtlinie)“ (a.a.O., S. 152) worden, welche Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben als Schutz gegen Diskriminierung dient. Einerseits soll durch diese Richtlinie der Gleichbehandlungsgrundsatz aller Personen im Arbeitsleben gewährleistet werden, andererseits sollen Menschen mit Behinderungen durch diese Richtlinie vor unmittelbarer sowie mittelbarer Diskriminierung auf Grund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung geschützt werden. Im Gegensatz zu vielen anderen Schutzbestimmungen gilt dieses Diskriminierungsverbot der EU für alle Menschen mit Behinderungen und nicht nur für begünstigte Behinderte (vgl. a.a.O.).

### 5.2.2 Behindertengleichstellungspaket

Am 1. Jänner 2006 ist in Österreich das Behindertengleichstellungspaket (BGBl. I Nr. 82/2005) in der Auseinandersetzung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz in Kraft getreten. Dieses Paket enthält insbesondere „das **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** (Diskriminierungsverbot im „**täglichen Leben**“), eine umfassende Novelle des **Behinderteneinstellungsgesetzes** (Fußnote) (Diskriminierungsverbot in der **Arbeitswelt**) sowie eine Novelle des **Bundesbehindertengesetzes** (Behindertenanwalt)“ (BMASK 2008, S. 86) (Hervorhebungen i. O.).

Der Geltungsbereich des Behindertengleichstellungspakets umfasst zum Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt folgende Bereiche:

- **das Arbeitsverhältnis** einschließlich seiner Anbahnung, also

- Bewerbung und Einstellung,
- Entlohnung,
- Beförderung,
- freiwillige Sozialleistungen,
- sonstige Arbeitsbedingungen,
- Aus- und Weiterbildung im Unternehmen und
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- die berufliche **Aus- und Weiterbildung** außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
- die Mitgliedschaft zu ArbeitnehmerInnenorganisationen,
- die Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit (a.a.O., S. 153, Hervorhebungen i.O.).

Durch das Behindertengleichstellungspaket hat Österreich die EU-Rahmenrichtlinie „Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ erfolgreich umgesetzt. Vor allem durch das in diesem Paket enthaltene Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) wird in Österreich gegen Diskriminierung im alltäglichen Leben vorgegangen.

### 5.2.3 Novelle zum Behindertengleichstellungspaket

Im Jahr 2008 erfolgte eine Novelle zum Behindertengleichstellungspaket (BGBl. I Nr. 67/2008). Durch diese Novelle wurden folgende zusätzliche Verbesserungen in der Konfrontation gegen die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben erlassen:

- „Die Mindestschadenersätze bei Belästigung sowie Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses wurden von 400 € auf 720 € erhöht.
- Behinderten ArbeitnehmerInnen wurde im Falle diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Wahlrecht eingeräumt, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzufechten oder aber die Beendigung gelten zu lassen, aber Schadenersatz einzufordern.
- Betreffend der diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde klargestellt, dass auch die Beendigung in der Probezeit sowie die

Nichtverlängerung eines befristeten auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit umfasst sind.

- Die Frist für die gerichtliche Geltendmachung einer Belästigung wurde verlängert“ (a.a.O., S. 154).

### **5.3 Resümee**

Die in diesem Kapitel behandelten Gesetze haben die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zum Ziel. Menschen mit Behinderungen sollen anhand dieser gesetzlichen Bestimmungen die Möglichkeit erhalten, einem regulären Beruf am ersten Arbeitsmarkt auszuüben – genauso wie Menschen ohne Behinderung. Durch die jeweiligen Gesetze und Richtlinien soll diese Personengruppe vor allem vor Diskriminierung geschützt und dadurch eine gleichberechtigte berufliche Teilhabe ermöglicht werden.

## **6 Beschäftigung und Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen in Österreich**

In diesem Teil der Diplomarbeit wird ein besonderes Augenmerk auf die Möglichkeiten der Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen in Österreich gelegt, bevor sodann auf die Arbeitssituation sowie aktuelle Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt eingegangen wird.

### **6.1 Möglichkeiten der Beschäftigung für Menschen mit Behinderung**

Für Menschen mit Behinderungen gibt es unterschiedliche Möglichkeiten der Beschäftigung. Welcher sie nachgehen können, hängt von den jeweiligen Unterstützungsangeboten, welche die Person mit Behinderung erreichen und dem persönlichen Umfeld, ab. Im Folgenden werden Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen aufgezeigt werden, welche unter geschützten Bedingungen die berufliche Teilhabe ermöglichen.

#### **6.1.1 Beschäftigungstherapie**

Beschäftigungstherapien sind als Arbeitsmöglichkeiten und Tagesstrukturen für Menschen mit Behinderungen vorgesehen, die derzeit und dauerhaft nicht in der Lage sind, einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt einzunehmen. Häufig werden Beschäftigungstherapien in Einrichtungen mit angeschlossenem Wohnheimen angeboten. Das bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen in diesen Einrichtungen gemeinsam mit anderen Menschen mit Behinderungen ständig betreut werden. Ziel der Beschäftigungstherapien ist es, sie nach ihren individuellen Fähigkeiten zu fördern und weiterzuentwickeln, sie sollen vor allem sinnvolle und nützliche Beschäftigung erhalten. Beschäftigungstherapien verfolgen die Vermittlung und Integration in den ersten Arbeitsmarkt nicht als primäres Ziel. Vielmehr bieten sie Dauerarbeitsplätze bzw. Dauerbetreuungsplätze für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen an. In Beschäftigungstherapien besteht kein

reguläres Arbeitsverhältnis, sondern als Entlohnung wird vom jeweiligen Bundesland ein Taschengeld ausbezahlt.<sup>17</sup> Die Aufgaben dieser Einrichtungen sind das Erlernen und die Verbesserung von lebenspraktischen Fähigkeiten sowie die Betreuung in einem umfangreichen Arbeits- und Beschäftigungsumfang.

Von den Betroffenen wird die Arbeit in einer Beschäftigungstherapie häufig als sehr monoton und nicht herausfordernd erlebt. Josef Ströbl (2006, S.46) vom Netzwerk People First Deutschland e.V. beschreibt die Arbeit in einer Beschäftigungstherapie folgendermaßen:

„Man unterstellt uns, dass wir nicht fähig sind auf dem so genannten Ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten. Zu schnell müssen wir in Werkstätten für behinderte Menschen gehen. In die Werkstatt kommt man doch schneller rein, als wieder raus. Dabei sollen die Werkstätten doch auf den Ersten Arbeitsmarkt vorbereiten. Sie sollen nicht Endstation für uns sein. Wir können natürlich auch auf dem Ersten Arbeitsmarkt arbeiten, mit der richtigen Unterstützung. Wir wollen die Wahl haben, wo wir arbeiten. Wir wollen auch außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen die Unterstützung bekommen, die wir zum Arbeiten brauchen. Wir sollten nicht nur in Werkstätten unterstützt werden.“

Die Unterbringung von Menschen mit Behinderungen in einer Beschäftigungstherapie stellt ein geringstmögliches Maß an Unterstützung für das persönliche Umfeld der betroffenen Person, aufgrund der ständigen Betreuung in diesen Einrichtungen, dar.

### 6.1.2 Integrative Betriebe

In Integrativen Betrieben, welche früher als Geschützte Werkstätten bezeichnet wurden, werden Personen beschäftigt, welche aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung noch nicht auf dem allgemeinen ersten Arbeitsmarkt eine Beschäftigung finden. Bei diesen Betrieben handelt es sich um eine Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt, welcher aber dem ersten sehr ähnlich ist, da die

---

<sup>17</sup> Die Höhe des Taschengeldes ist abhängig vom jeweiligen Bundesland.

MitarbeiterInnen kollektivvertraglich entlohnt werden, sozialversichert sind und ein betriebliches Mitspracherecht haben (vgl. BMASK 2008, S. 181). Die Qualifizierung und Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt ist primäres Ziel der Integrativen Betriebe. Ein im Jahr 2001 erarbeitetes und 2004 umgesetztes Konzept sieht eine Gliederung nach Modulen vor:

- Das Modul Beschäftigung versucht für Menschen mit Behinderungen Arbeitsplätze bereitzustellen, welche mit den jeweiligen Bedürfnissen abgestimmt werden.
- Das Modul Berufsvorbereitung versucht Menschen mit Behinderungen auf einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten und sieht vor allem die Qualifizierung des Menschen mit Behinderung für einen bestimmten Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt vor.
- Im Modul Dienstleistungen werden dem Menschen mit Behinderungen unterschiedliche Dienstleistungen angeboten, welche im Zusammenhang mit der Integration dieser Person stehen (vgl. a.a.O., S. 181).

In Österreich gibt es acht Integrative Betriebe mit ca. 25 Betriebsstätten, in welchen rund 1.485 Personen arbeiten (vgl. a.a.O., S. 181f).

### 6.1.3 Geschützter Arbeitsplatz

Eine weitere Möglichkeit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen stellt die Geschützte Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt dar. Als Geschützter Arbeitsplatz gilt einer in einem Unternehmen der freien Marktwirtschaft. Durch diese Arbeitsplätze soll es für Menschen mit Behinderungen möglich sein, auf einem Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt neben nichtbehinderten KollegInnen bestehen zu können. Der Geschützte Arbeitsplatz ist ein geförderter, welcher in den jeweiligen Landesgesetzen gesetzliche Verankerung findet und durch Unterstützungen, wie Integrationsbeihilfe, Lohnkostenzuschuss oder besonderer Kündigungsschutz gekennzeichnet ist.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> vgl. Kapitel 5: „Behindertenpolitik in Österreich“

## 6.2 Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung

Eine von der EU jährlich durchgeführte Untersuchung kam zu dem Ergebnis, dass in Österreich rund 1,6 Millionen Menschen mit Behinderungen im Alter von 16 bis 64 Jahren leben (EU-SILC 2006 zit. n. BMASK 2008, S. 9).<sup>19</sup> Dazu zählen Menschen, welche bei einer durchgeführten Befragung einerseits angaben eine „subjektiv wahrgenommen starke Beeinträchtigung bei der Verrichtung alltäglicher Arbeiten, welche zumindest sechs Monate andauert“, haben (rund 630.000 Menschen) und andererseits angaben an einer chronische Krankheit zu leiden, welche aber zu keiner starken Beeinträchtigung bei der Verrichtung alltäglicher Arbeiten führt (rund eine Million Menschen) (vgl. BMASK 2008, S. 9). Eine weitere von der Statistik Austria im Jahr 2007 durchgeführten Befragung zum Thema „Menschen mit Beeinträchtigung“ zeigte auf, dass in Österreich rund 1,0% der Bevölkerung (rund 85.000 Personen) mit „geistigen Problemen oder Lernproblemen“ leben (vgl. a.a.O., S. 12).

Es ist äußerst schwierig, exakte Angaben über die Zahl der in Österreich lebenden Menschen mit intellektueller Behinderung zu bekommen. Ebenso ist eine genaue Darstellung der aktuellen Arbeitssituation von Menschen mit intellektueller Behinderung in Österreich nur sehr schwer möglich, da in den Statistiken des Arbeitsmarktservice (AMS) nicht nach Behinderungsarten differenziert wird. So fallen unter den Begriff Behinderung im Sinne des AMS auch Menschen mit psychischen, physischen oder geistigen Einschränkungen, welche durch ein ärztliches Gutachten festgestellt wurde bzw. auf andere Weise glaubhaft dargestellt werden konnte. Das heißt, dass sich das AMS bisher nicht an Behinderteneinstellungsgesetze, Landesbehindertengesetze oder Opferfürsorgegesetze orientierte, sondern eine weitgefaste Definition von Behinderung zuließ (vgl. BMASK 2008, S. 157). Doch seit dem Jahr 2008 werden in den AMS-Statistiken nur mehr jene arbeitslose Menschen mit Behinderung ausgewiesen, bei welchen eine Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetz, des Opferfürsorgegesetzes oder

---

<sup>19</sup> „Erhebung zu den Einkommen und Lebensbedingungen“, von EU-Statistics on Income and Living Conditions – EU-SILC.

Landesbehindertengesetzes festgestellt wurde. Hinzu werden jedoch auch weiterhin „Personen mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen“ gezählt.<sup>20</sup>

Aufgrund der nur sehr unvollständig vorliegenden Daten und Fakten über die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen kann nicht eindeutig festgestellt werden, wie viele Menschen mit intellektueller Behinderung derzeit in Österreich leben. In weiterer Folge kann deshalb auch nicht erhoben werden, wo Menschen mit intellektueller Behinderung in Österreich Beschäftigung finden.

### **6.3 Aktuelle Unterstützungsmöglichkeiten**

Die in diesem Teil der Diplomarbeit aufgezeigten Formen der Unterstützung beziehen sich vor allem auf aktuelle, institutionelle Unterstützungsmöglichkeiten. Zudem wird hier nicht primär auf Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit intellektueller Behinderung eingegangen, sondern jene Formen der Unterstützung aufgezeigt, welche für alle Menschen mit Behinderungen in Österreich angeboten werden, um einen Beruf am ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Vor allem wird versucht darzustellen, welche Programme die österreichische Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung stellt.

#### **6.3.1 BABE**

Ein essentielles Ziel der österreichischen Sozialpolitik stellt die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen dar.<sup>21</sup> Aufgrund des Beitritts Österreichs im Jahr 1995 zur EU wurden vom Sozialministerium unter der Zusammenarbeit mit dem Bundessozialamt die programmatisch sozialplanerischen Aufgaben ausgeweitet (vgl. BMASK 2008, S. 160). Im Jahr 2001 folgte eine von der Bundesregierung initiierte Beschäftigungsoffensive, die sogenannte „Behindertenmilliarde“. Die daraus resultierenden Forderungen zur Eingliederung

---

<sup>20</sup> Ehemalige behinderte Personen laut AMS-Definition.

<sup>21</sup> Behinderung allgemein im Sinne des Behindertengesetzes, d.h. nicht nur Menschen mit intellektueller Behinderung

von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben wurden im „Bundesweiten arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogramm 2001/2002 (= BABE)“ festgelegt. In den darauffolgenden Jahren (2003/2004, 2005 sowie 2008 und 2009) sind weitere bundesweite arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramme erlassen worden, nachdem die Beschäftigungslage von Menschen mit Behinderungen analysiert und eine umfassende Strategie entwickelt wurde (vgl. a.a.O., S. 160).

BABE, welches für die Jahre 2008 und 2009 entwickelt wurde, nimmt zu folgenden Punkten Stellung:

- „Der arbeitsmarktpolitischen Ausgangssituation für Menschen mit Behinderungen in Österreich,
- den Zielen und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderungen in verschiedenen Lebensphasen und
- den budgetären Rahmenvorgaben“ (a.a.O., S. 161).

Um die regionale Umsetzung der vorgesehenen Zielsetzungen und Maßnahmen zu gewährleisten, wurde in weiterer Folge von den Landesstellen des Bundessozialamtes ein regionales arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm (RABE = Regionales arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm) erstellt. Folgende Darstellung verdeutlicht die Aufgabenteilung des Bundessozialamtes und der eingebundenen regional relevanten Akteure (vgl. a.a.O., S. 161).

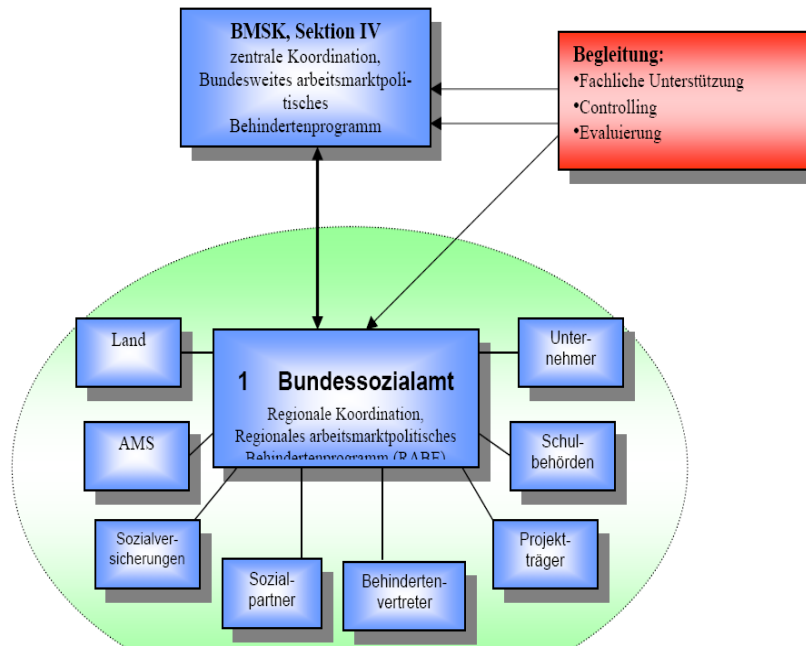


Abb. 1.: Aufgabenteilung „Bundesweites Arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm“ (BABE) (vgl. BMASK 2008, S. 161).

Um Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, werden in Österreich zudem unterschiedliche Formen der Unterstützung für sie angeboten. Spezielle Förderungen der BMASK stellen Orientierungs- und Mobilitätstraining, Arbeitsassistenz, Job-Coaching, Qualifizierungsprojekte und Beschäftigungsprojekte dar. Um die berufliche Teilhabe vor allem von jungen Menschen zu sichern, werden zudem Clearing und Jugendarbeitsassistenz als Formen der Unterstützung angeboten (vgl. BMASK 2008, S. 172)<sup>22</sup>.

Seit dem Jahr 2003 kann in Österreich eine Vielzahl an Neuerungen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung konstatiert werden. Bereits bewährte Maßnahmen und Zielsetzungen wurden weiterentwickelt und ausgebaut, welche in weiterer Folge kurz dargestellt werden.

<sup>22</sup> Vgl. Kapitel 3 „Unterstützung“ sowie Kapitel 4 „Unterstützte Beschäftigung“

### 6.3.2 Förderung investiver Maßnahmen zur Verbesserung der Zugänglichkeit von Unternehmen für Menschen mit Behinderungen

Eine dieser Neuerungen stellt die Förderung investiver Maßnahmen zur Verbesserung der Zugänglichkeit von Unternehmen für Menschen mit Behinderung dar. Ziel dieser Maßnahme ist es, vor allem Barrieren abzubauen und dadurch Menschen mit Behinderungen die Teilhabe durch uneingeschränkte Zugänglichkeit in Einrichtungen zu gewährleisten (vgl. a.a.O., S. 173).

### 6.3.3 Aktion 500

Unter „Aktion 500“ erfolgte der Start einer Initiative zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Menschen mit Behinderungen. Unternehmen, welche sich bereit erklärten, bis zum 31. Dezember 2008 einen Menschen mit Behinderung einzustellen, erhielten als finanziellen Anreiz 600 Euro Förderung für die Dauer von sechs Monaten (vgl. a.a.O., S. 173).

### 6.3.4 Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) soll vor allem Menschen mit schwerer Behinderung den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen, indem sie individuell bei ihrer beruflichen Tätigkeit unterstützt werden. Hierfür wurden die bereits bestehenden Fördermöglichkeiten im Jänner 2008 erweitert (vgl. a.a.O., S. 173).

### 6.3.5 Integrative Berufsausbildung

Die Integrative Berufsausbildung wurde vor allem für Jugendliche entwickelt. Dabei werden Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen durch integrative BerufsausbildungsassistentInnen unterstützt und begleitet. Durch diese Form der Unterstützung soll der Ausbildungserfolg sichergestellt werden (vgl. a.a.O., S. 174).

### 6.3.6 Kompetenzzentrum Bundessozialamt

Die jeweiligen Landesstellen des Bundessozialamtes sind als Kompetenzzentren für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen zu verstehen. Zu ihren Aufgaben zählen u.a. auch:

- Zentrale Anlaufstelle für Menschen mit Behinderung
- Vollziehung und Weiterentwicklung von arbeitsmarktpolitischen Angeboten
- Aufbau einer Koordinationskompetenz (vgl. a.a.O.).

### 6.3.7 Unternehmensservice

Damit Menschen mit Behinderungen der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert wird, wird zudem versucht, Klein- und Mittelbetriebe zu beraten, ihnen Hilfe beim Recruiting zugeben sowie eine Betreuung durch Fachkräfte vom Erstkontakt bis zum Ende der Beratung zu gewährleisten. Außerdem soll durch dieses „Unternehmensservice“ im Bereich der beruflichen Integration alle beteiligten Stellen vernetzt werden und als Kontaktstelle permanent den Bedarf der Unternehmen erheben, welcher an das Bundessozialamt weitergeleitet wird (vgl. a.a.O., S. 175).

### 6.3.8 Pilotversuch „disability-flexicurity“

Durch dieses Modell sollen Unternehmen aufgeklärt und dadurch die Scheu genommen werden, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Diese werden innerhalb dieses Modells für einen bestimmten Zeitraum an Unternehmen vermittelt, ohne dass für das Unternehmen dadurch ein finanzieller Aufwand entsteht.

### 6.3.9 Förderungen durch das AMS

Auch vom Arbeitsmarktservice (AMS) werden unterschiedliche Formen der Unterstützung für Menschen mit Behinderungen angeboten, um ihnen die berufliche Teilhabe zu ermöglichen. Bei diesen Unterstützungsangeboten handelt es sich aber um sehr spezielle Maßnahmen, welche vor allem für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen gedacht sind, wie z.B.:

- AMS-Maßnahmenangebot für Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen
- Spezielle Fördermaßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen
- Qualifizierungsförderungen
- Beschäftigungsförderungen (vgl. BMASK 2008, S. 183f).

### 6.4 Resümee

Die Unterstützung von Menschen mit Behinderung ist ein zentraler und sehr wichtiger Moment in der beruflichen Rehabilitation/Integration für Menschen mit Behinderungen. Nur wenn diese sehr speziell und ihren Bedürfnissen entsprechend unterstützt werden, kann eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben und damit an der Gesellschaft erfolgen. Bei den dargestellten Formen der Unterstützung handelt es sich ausschließlich um Angebote, welche von der österreichischen Regierung initiiert wurden, um Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und anregen sollen, im Berufsleben Fuß zu fassen.

## 7 Unterstützung durch Persönliche Zukunftsplanung

„Wenn einer alleine träumt, bleibt es ein Traum, wenn viele gemeinsam träumen, ist dies der Beginn einer neuen Wirklichkeit“ (Dom Helder Camara). Mit diesem Zitat wirbt Spagat in Vorarlberg. Bei Spagat handelt es sich um „ein Modell zur Integration von Jugendlichen mit erheblichen Behinderungen“ (vgl. IfS 2009) des Landes Vorarlbergs, welches die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung erfolgreich in die Praxis umsetzt.

Im nun folgenden Kapitel soll diese Methode näher erläutert werden, da diese als sehr wertvolle Unterstützungsmaßnahme für die berufliche Integration/Rehabilitation zu sehen ist. In weiterer Folge soll auch das Modell Spagat vom Institut für Sozialdienste in Vorarlberg (IWFs) vorgestellt und demonstriert werden, wie die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung angewendet wird. Abschließend soll - im Sinne eines Ausblicks - über die Zukunft von Persönlicher Zukunftsplanung diskutiert werden.

Persönliche Zukunftsplanung ist eine Methode, die Menschen mit Behinderungen befähigen soll, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und ihr Leben selbst, nach ihren individuellen Vorstellungen und Wünschen, zu gestalten. „Bei der Persönlichen Zukunftsplanung geht es um die Gestaltung der Lebensräume“ (Doose 2004b, S. 11).

Wie ein Mensch sein Leben gestalten möchte, aber auch seine Träume, seine Wünsche, seine Anliegen werden als Ausgangspunkt gesehen und stellen den Mittelpunkt aller Bemühungen dar. Vor allem bei Veränderungen der momentanen Lebenssituation, sei es der Übergang von der Schule in den Beruf, der Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt, der Auszug aus einer Wohngruppe bzw. von zu Hause, ist es sinnvoll, Persönliche Zukunftsplanung einzusetzen. Diese Planung kann daher in folgenden Bereichen angewendet werden:

- Bildung, Schule
- Arbeit
- Freizeit

- Wohnen
- Selbstvertretung (vgl. a.a.O., S. 11).

Persönliche Zukunftsplanung stellt eine Form der individuellen Hilfeplanung dar, welche den Menschen mit seinen Fähigkeiten berücksichtigt. Im Mittelpunkt steht die Frage, „wie eine Person leben möchte und welche Unterstützung sie zur Verwirklichung ihrer Lebensentwürfe benötigt. Es geht nicht darum, das Leben eines Menschen perfekt zu machen, das Ziel ist vielmehr die Erhöhung individueller Lebensqualität“ (Emrich 2008, S. 1). Doch Persönliche Zukunftsplanung ist vielmehr als „bloß“ eine Methode. Es handelt sich dabei um eine veränderte Sichtweise, um eine veränderte Einstellung. Diese bedingt einen Paradigmenwechsel von einer „Theorie der Andersartigkeit“ zu einer „didaktischen Theorie von Gleichheit und Verschiedenheit“ (vgl. Hinz/Boban 1999, S. 15).

Die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung wurde Ende der Achtziger Jahre in Amerika unter dem Namen „Person-Centered-Planing“ entwickelt. Die genaue Entstehungsgeschichte von „Person-Centered-Planing“ wird von Hinz und Boban (1999, S. 13) wie folgt beschrieben:

„Marsha *Forest*, damals Hochschuldozentin, hatte von Judith *Snow* gehört, einer Frau mit Muskeldystrophie im elektrischen Rollstuhl, und wollte sie über ihr Leben mit Körperbehinderung berichten lassen. Hierbei erfuhr Marsha, daß der ‚Twen Judith‘ in einem Altersheim leben mußte. Ihre Eltern hatten sich jahrelang um eine andere, unterstützte Wohnform für ihre Tochter bemüht und schließlich resigniert aufgegeben. Judith mußte sich um 17 Uhr oft entscheiden, ob sie gefüttert und ausgekleidet, gewaschen und zu Bett gebracht werden wollte. Marsha war so entsetzt über diese Lebenssituation, daß sich der Impuls nicht mehr losließ, hier verändernd einzugreifen. Sie und Judith riefen alle Menschen zusammen, die ihnen als möglicherweise ‚hilfreich‘ einfielen, um einen – runden? – Tisch. Gemeinsam beriet man und entwickelte Pläne und Strategien für deren Umsetzung – bis Judith als erste körperbehinderte Frau in Kanada eine eigene Wohnung, eine permanente Assistenz hatte und der Grundstein für ‚Inclusive Community Living‘ für Menschen mit Behinderungen in Kanada

gelegt war (vgl. Pearpoint 1990). Als einige Zeit später Marsha mit der Diagnose Krebs konfrontiert wurde, war es Judith, die ‚alle FreundInnen‘ von ihr und für sie versammelte: Wer begleitet Marsha zu Untersuchungen? Wer kümmert sich um die Katzen, wenn sie im Krankenhaus ist? Wer gießt die Blumen und wer ist in der Lage, ‚es‘ schonend ihrer Mutter beizubringen, da sie selbst nicht die Kraft dazu hat? Dieses waren die Initialerlebnisse, die diese beiden Frauen später im Team mit anderen Personen den ‚Circle of Friends‘ entwickelten und weitere ergänzende Formen des ‚Füreinander-Denkens und –Handelns‘ in Gruppen, Teams, Klassen, Gemeinden, Stadtteilen usw. ausbauen ließen, von denen hier die Rede sein soll“ (Hervorhebungen i.O.).

Auch im deutschsprachigen Raum lassen sich zwar bereits erste Ansätze der Persönlichen Zukunftsplanung wieder finden, dennoch bedarf es weiterhin viel an Aufklärungsarbeit, damit diese als hilfreiches Werkzeug zur optimalen Unterstützung von Menschen mit Behinderungen gesehen und in der Praxis eingesetzt wird.

In der „Behindertenhilfe“ wurden Menschen mit Behinderungen lange Zeit als PatientInnen gesehen, welche in bestimmten, dafür vorgesehenen, Einrichtungen medizinisch und pflegerisch betreut wurden. Der Mensch mit Behinderung wurde als Mensch mit Defizit gesehen – als Ziel wurde das Beseitigen dieses Defizit durch entsprechende Therapien und Behandlungen festgelegt. Heute werden Menschen mit Behinderungen nicht mehr als PatientInnen, sondern als KlientInnen gesehen. Sie werden in unterschiedlichen Einrichtungen, wie Wohngruppen, Sonderschulen, Werkstätten betreut. Als Ziel wird die Selbstständigkeit der Menschen mit Behinderungen angestrebt. „Dieses löst man – individuell hoch differenziert und damit gleichzeitig auch hoch selektiv – in der jeweils am wenigsten einschränkenden Umgebung („last restrictive environment““ (Boban/Hinz 2005, S. 134).

Doch allmählich verändert sich auch diese Sichtweise. Menschen mit Behinderungen werden zunehmend als BürgerInnen gesehen, mit gleichen

Rechten und Pflichten. Sie haben das Recht, zu Leben und zu wohnen, wie andere Menschen, Menschen ohne Behinderungen auch – in ganz normalen Wohnungen. Sie sollen einer ganz normalen, ihren Fähigkeiten entsprechenden Beschäftigung nachgehen können. Menschen mit Behinderungen sollen so viel Unterstützung erhalten wie nötig, um ein normales Leben zu führen. Hinz und Boban bestätigen daher, dass Menschen mit Behinderungen nicht „primär Pflege, Betreuung oder Förderung brauchen, sondern Assistenz – und zwar nach dem Modell individueller Unterstützung, wie es etwa im Konzept der Unterstützten Beschäftigung formuliert ist (vgl. Barlsen/Hohmeier 2001; Hinz/Boban 2001 sowie Schartmann in diesem Band; Hervorhebungen i.O.)<sup>23</sup>. Hierfür ist Persönliche Zukunftsplanung ein Schlüsselement, in deren Rahmen die Betroffenen selbst im Kontext von Unterstützernetzen alle Entscheidungen kontrollieren“ (vgl. Hinz/Boban 2005, S. 134 f.).

## **7.1 Persönliche Zukunftsplanung als neue Form der Hilfeplanung?**

Persönliche Zukunftsplanung ist eine relativ neue Methode, welche bereits erfolgreich für und mit Menschen mit intellektueller Behinderung eingesetzt wurde. Um die Entstehung besser zu verstehen zu können, soll im Folgenden die Persönliche Zukunftsplanung und die individuelle Hilfeplanung von der traditionellen, der institutionellen Hilfeplanung, unterscheiden werden.

### 7.1.1 Traditionelle Hilfeplanung versus Persönliche Zukunftsplanung/individuelle Hilfeplanung

Beck und Lübke (2003, S. 230) grenzen die individuelle Hilfeplanung von der traditionellen Hilfeplanung folgendermaßen ab: Individuelle Hilfeplanung versucht „lebensbereichs- und lebensspezifisch Bedarfserhebung zu konzipieren, da die jeweiligen Lebensinhalte- und aufgaben differieren und sich hieran auch die Unterstützungsleistungen ausrichten.“ Um individuelle Unterstützungsleistungen

---

<sup>23</sup> vgl. Kapitel 4 „Unterstützte Beschäftigung“

anbieten zu können, ist es wichtig im Vorfeld abzuklären, was der/die Betroffene an Unterstützung braucht, um seinen/ihren Alltag selbstständig zu bewältigen. Dies stellt einen sehr bedeutenden Punkt der individuellen Hilfeplanung dar. Dagegen wird bei der institutionellen Hilfeplanung vorab nie bzw. kaum im Beisein der betroffenen Person abgeklärt, was er/sie an Unterstützung benötigt. Fachkräfte übernehmen bei dieser die Entscheidung und beziehen Menschen mit Behinderungen kaum mit ein. Bei der Persönlichen Zukunftsplanung werden Fachkräfte zwar auch miteinbezogen, sie treffen aber keine Entscheidungen, sondern die betroffene Person entscheidet diese selbstständig.

Die traditionelle Hilfeplanung ist sehr an der jeweiligen Behinderung orientiert, die Persönliche Zukunftsplanung dagegen versucht den Menschen mit Behinderung mitsamt seinen individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten in den Mittelpunkt zu stellen. Nicht die Behinderung und die Beseitigung dieser Behinderung stellt das Zentrum aller Bemühungen dar, sondern diese Methode „sieht den einzelnen Menschen als einzigartiges Individuum mit seinen Fähigkeiten, Stärken, Interessen und Träumen“ (Doose 2004b, S. 13). An diesen Fähigkeiten, Stärken, Interessen und Träumen orientiert sich die individuelle Hilfeplanung. In der traditionellen Hilfeplanung werden vor allem die Defizite und die daraus resultierenden Bedürfnisse gesehen. Anhand dieser Bedürfnisse einer Person wird versucht, einen geeigneten Plan zu erstellen, welcher die Beseitigung dieser Defizite versucht bzw. vorsieht. Die Persönliche Zukunftsplanung betont aber vor allem die Interessen und Fähigkeiten einer Person. Sie setzt nicht an den Defiziten an, sondern versucht herauszufinden, wo die Stärken der jeweiligen Personen liegen und wie diese optimal eingesetzt werden können. Doose (2004b, S. 14) weist darauf hin, dass wenn „wir, bei all den Dingen, die wir nicht können, dennoch einigermaßen glücklich und erfolgreich im Leben sind, liegt das daran, dass wir unsere Fähigkeiten, Interessen und Möglichkeiten nutzen und die Dinge tun, die dem nahe kommen.“

Auch hinsichtlich der Ziele kann die institutionelle Hilfeplanung von der Persönlichen Zukunftsplanung unterschieden werden. Sieht die Institutionelle „die Reduzierung von negativen Verhaltensweisen“ als Ziel, möchte die Persönliche

Zukunftsplanung „die Erweiterung von Lebensqualität“ (vgl. a.a.O., S. 14) ermöglichen. Orientiert sich die institutionelle Hilfeplanung an der „Stärkung und den Ausbau der Institutionen durch das Angebot geeigneter Maßnahmen“, versucht die Persönliche Zukunftsplanung im Gegensatz dazu die Ziele der betroffenen Person zu stärken und verwirklichen, indem individuelle Unterstützungsangebote ausgebaut werden.

Ein weiterer Unterschied ist durch die Vorgehensweise dieser beiden Ansätze bedingt. Bei der institutionellen Hilfeplanung wird - wie oben angeführt - ein Urteil, ein Gutachten, ein Bericht etc. von ausgebildeten Fachkräften erstellt, wodurch versucht wird, für den Menschen mit Behinderung geeignete und benötigte Hilfen herauszuarbeiten. „... Experten beraten über bestehende institutionelle Optionen ...“ (Hinz/Boban 2005, S. 133). Dagegen wird die Persönliche Zukunftsplanung als „informeller Prozess gegenseitigen Kennenlernens“ verstanden. Es wird nicht anhand von starren Berichten und Gutachten herausgearbeitet, was das Beste für den Menschen mit Behinderung ist, sondern der Mensch selbst und seine Familie, FreundInnen aber auch Fachleute versuchen, gemeinsam die geeignete Unterstützung herauszuarbeiten (vgl. Doose 2004b, S. 14). Bei „Persönlicher Zukunftsplanung liegt der Schwerpunkt bei Menschen aus dem Umfeld der Person, um die es geht, und auch Experten[, welche] als Teil des Unterstützerkreises dabei sein können“ (Hinz/Boban 2005, S. 138; Anmerkungen V.K.).

Bei der institutionellen Hilfeplanung steht die „Person im Kontext von Einrichtungen und Maßnahmen.“ Für Menschen mit bestimmten Behinderungsarten gibt es bestimmte Einrichtungen, wo sie betreut und umsorgt werden. Dadurch kommt es aber zu einer enormen Einschränkung der Wahlmöglichkeiten für diese Personen. Persönliche Zukunftsplanung „sieht die Person im Kontext des regulären Lebens in der Region“ (vgl. Doose 2004b, S.16) und möchte die Person mit Behinderung in ihr regionales Umfeld eingliedern, indem sie versucht, anhand der vorhandenen Freizeit- und Arbeitsmöglichkeiten individuelle Unterstützungsmöglichkeiten herauszuarbeiten.

Ein weiterer prägnanter Unterschied dieser beiden Ansätze besteht laut Doose (a.a.O.) hinsichtlich der Distanz zu den Fachkräften. Steht bei der institutionellen Hilfeplanung „die professionelle Distanz durch Betonung der Unterschiede zwischen Betreuer und Betreuten“ im Vordergrund, versucht Persönliche Zukunftsplanung „Menschen zusammen zu bringen durch die Identifikation von Gemeinsamkeiten.“ Persönliche Zukunftsplanung sieht die Fachkraft nicht als allwissend, sondern sieht sie als gleichberechtigte PartnerIn und UnterstützerIn.

Weiters werden von Doose (2004b, S. 12ff) als Unterscheidungskriterien der institutionellen von der individuellen Hilfeplanung die „stättlich geregelte Verfahrensweise“ sowie die „Blickrichtung Kostenträger“ genannt. Die institutionelle Hilfeplanung sieht vor, dass Berichte in regelmäßigen Abständen erstellt werden, anhand welcher kontrolliert werden kann, ob sich die jeweilige Person weiter entwickelt hat oder nicht. Die Persönliche Zukunftsplanung dagegen ist ein „informeller Prozess“, die Blickrichtung gilt der „planenden Person“. Hier erfolgt die Überlegung von Zielen mit der Person gemeinsam, wobei das Erreichen der Ziele - ebenfalls gemeinsam – kontrolliert wird. Die betroffene Person kann selbst entscheiden, ob bestimmte Unterstützungsangebote ausreichen, um die gesteckten Ziele zu erreichen oder ob etwas geändert werden muss. Zudem wird von der betroffenen Person der gemeinsam im Unterstützerkreis erstellte Zukunftsplan selbst gesteuert.

Auch von Hinz/Boban (2005) und O'Brien/Lowwett (1992) wird die Persönliche Zukunftsplanung von der individuellen Hilfeplanung unterschieden. Um den Grundgedanken der Methode der Persönlichen Zukunftsplanung besser nachvollziehen zu können, wird des Weiteren versucht, die Unterschiede der Persönlichen Zukunftsplanung zur individuellen Hilfeplanung herauszuarbeiten.

### 7.1.2 Individuelle Hilfeplanung versus Persönliche Zukunftsplanung

Individuelle Hilfeplanung und Persönliche Zukunftsplanung haben dasselbe Ziel, sie wollen bei der Lebensplanung eines Menschen unterstützen und dadurch benötigte Unterstützungsleistungen auffinden. Obwohl beide Ansätze dasselbe

Ziel verfolgen, lassen sich bei genauerer Betrachtung dieser Ansätze einzelne Unterschiede auffinden, welche anhand der Grafiken von O'Brien/Lovett (1992) im Folgenden ersichtlich werden sollen.



Abb. 2: Individuelle Hilfeplanung vs. Persönliche Zukunftsplanung (O'Brien/Lovett 1992, S. 6)

In Abbildung 1 erfolgt eine symbolische Darstellung der individuellen Hilfeplanung in Form von Dreiecken und der Persönliche Zukunftsplanung in Form von Kreisen. Hinz/Boban (2005, S. 136) weisen darauf hin, dass es „beiden Ansätzen um ‚gute Planung‘ geht“ (a.a.O.). Der Unterschied liegt - laut den AutorInnen - in der Qualität: „Dem Denken in Dreiecken zufolge zeigt sich Qualität in einer größeren Gleichheit und Vorhersagbarkeit von Planungsentscheidungen, während dem Denken in Kreisen zufolge Qualität in größerer Variabilität von Perspektiven und in neuen Problemen deutlich wird.“ Beide Ansätze versuchen bestmögliche Lösungen und Unterstützungsmöglichkeiten aufzufinden. Die Persönliche Zukunftsplanung verfolgt im Gegensatz zur individuellen Hilfeplanung auch das Ziel, eine größtmögliche Anzahl unterschiedlicher Perspektiven und Sichtweisen bei der Unterstützung aufzuzeigen und diese in die Planung miteinzubeziehen.

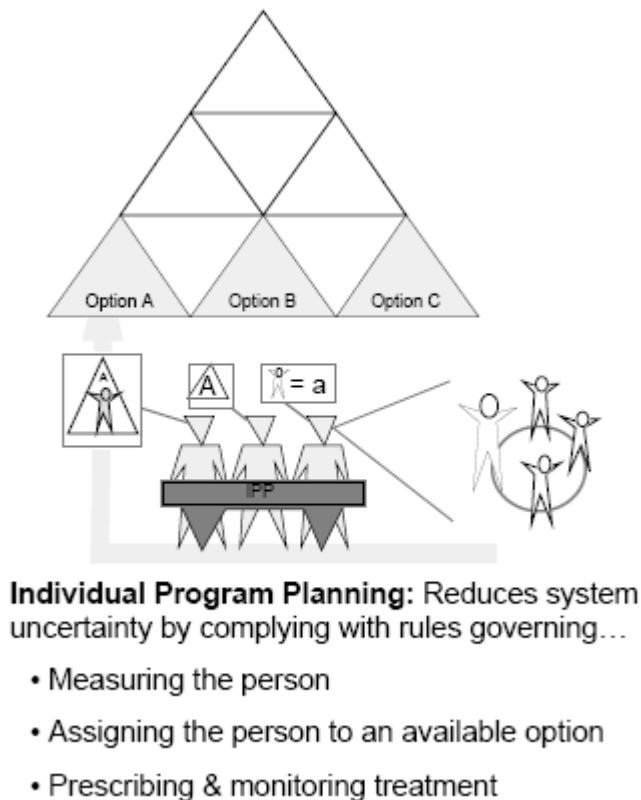


Abb. 3: Individuelle Hilfeplanung (O'Brien/Lovett 1992, S. 8)

In Abbildung 2 wird versucht, die „Logik der individuellen Hilfeplanung“ aufzuzeigen (dargestellt als Dreiecke) (vgl. Hinz/Boban 2005, S. 136). Individuelle Hilfeplanung möchte vor allem durch das Aufzeigen unterschiedlicher Möglichkeiten zu Lösungen gelangen. „The purpose and effect of individual program planing is to make the system more stable by drawing clear boundaries between staff and client and by teaching staff and families and people with disabilities a way to think about people’s needs that matches the system’s routines“ (O'Brien/Lovett 1992, S. 8). Individuelle Hilfeplanung sieht demnach vor, Menschen mit Behinderungen einen individuellen Platz, abhängig von den Bedürfnissen der betroffenen Person, im System zu verschaffen. Dadurch kommt es laut Hinz und Boban (2005, S. 136) zu einer „Reduzierung der Unsicherheit des Systems in dem es die Person diagnostiziert, einer vorhandenen Option zuweist, eine dort vorhandene Qualifizierung vorsieht und auch kontrolliert.“

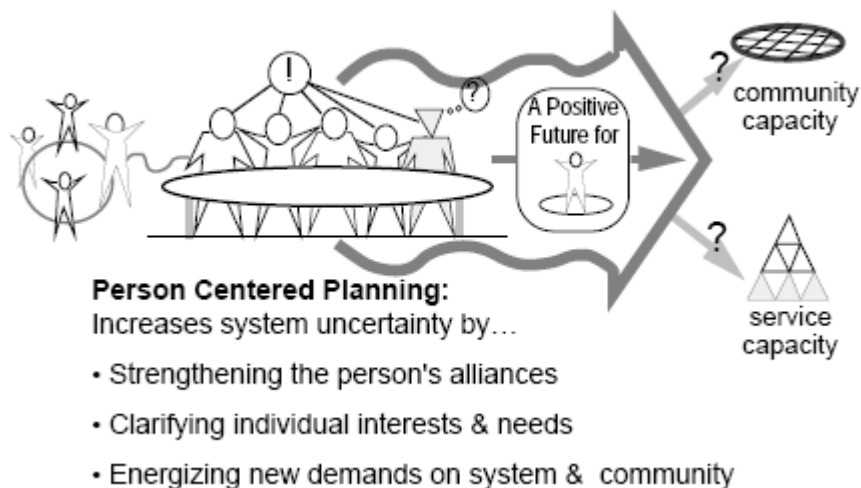


Abb. 4: Persönliche Zukunftsplanung (O'Brien/Lovett 1992, S. 9)

In Abbildung 3 wird die „Logik der Persönlichen Zukunftsplanung“ dargestellt, welche die Person durch „das Zusammenwirken der Person mit einem unterstützenden Umfeld stärkt, die individuellen Interessen und Bedürfnisse klärt und durch neue Forderungen an das System und die Gesellschaft eigengesteuerte Energien freisetzt. Entsprechend der Vorstellung des ‚runden Tisches‘ treffen sich hier verschiedenste Menschen (...) und entwickeln so neue Ideen, mit denen sie die Fähigkeiten von Diensten und Gemeinschaften herausfordern“ (a.a.O. 136f). Persönliche Zukunftsplanung versucht im Gegensatz zur individuellen Hilfeplanung „to create a personalized image of a desirable future and a problem solving process for moving toward that future“ (O'Brien/Lovett 1992, S. 8).

Hinz und Boban stellen in weiterer Folge diese beiden Abbildungen der Persönlichen Zukunftsplanung und der individuellen Hilfeplanung gegenüber und halten folgende Differenzen fest. Bei der individuellen Hilfeplanung „beraten Experten über bestehende institutionelle Optionen.“ Im Gegensatz dazu werden bei der Persönlichen Zukunftsplanung primär „Menschen aus dem Umfeld der Person“ herangezogen. In weiter Folge kommen die beiden Autoren zu dem Entschluss, dass „die Vorstellung von Qualität“ entscheidend dafür ist, welche Bemühungen erfolgen. Sieht die individuelle Hilfeplanung eher eine Orientierung

an einer „verbesserten Diagnostik“, so verfolgt die Persönliche Zukunftsplanung „eine möglichst vielfältige Runde von Teilnehmern“ an den Treffen zu beteiligen.

Beide Ansätze möchten die größtmögliche Teilhabe an der Gesellschaft sowie am Arbeitsleben erzielen und sehen Menschen mit Behinderungen als unabhängige Personen, welche zur Verwirklichung ihrer Lebensziele individuelle Unterstützung benötigen. Bei der Persönlichen Zukunftsplanung wird dieser Umstand vor allem durch das Einbeziehen möglichst vieler unterschiedlicher Sichtweisen und Perspektiven ergänzt und daher stellt diese Methode eine besondere und elementare Form der, nicht nur beruflichen, Unterstützung von Menschen mit Behinderung dar.

## **7.2 Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung**

Persönliche Zukunftsplanung stellt einen methodischen Ansatz dar, mit welchem vorhandene, individuelle Probleme und Einschränkungen erkannt, bearbeitet und überwunden werden sollen. Doose (2004b, S. 24) sieht Persönliche Zukunftsplanung als einen „kontinuierlichen Planungs- und Problemlösungsprozess“. Im Zuge der Persönlichen Zukunftsplanung werden unterschiedliche Methoden eingesetzt, um andere kennenzulernen, neue Ideen aufzufinden, Ziele zu definieren und diese gemeinsam Schritt für Schritt umzusetzen.

Persönliche Zukunftsplanung bedient sich folgender Werkzeuge:

- Themenblätter: Themenblätter sind Arbeitsblätter mit unterschiedlichen Themen, wie zum Beispiel „Meine Fähigkeiten“, „Wieso arbeiten“, „Fragebögen“, „Checklisten“, „Liste, was machen andere Gleichaltrige“, „Mandala“, „Glücksrad“ etc.
- Karten: Als Karten werden „Dreamcards“, „Hutkarten“, „Lebensstilkarten“, „Arbeitsassistentenkarten“ eingesetzt.
- Ordner: Der Ordner dient in der Persönlichen Zukunftsplanung vor allem der Dokumentation des Planungsprozesses, kann aber auch als Portfolio-Sammlung bester Werke verwendet werden. In einem Ordner werden alle

wichtigen Dinge, die für die Persönliche Zukunftsplanung für Bedeutung sind, gesammelt und aufbewahrt (u.a. diverse Themenblätter, Karten, Pläne, die das Leben betreffen usw.).

- Treffen: Ein sehr wichtiger Bestandteil der Persönlichen Zukunftsplanung stellen die regelmäßigen Treffen dar, welche u.a. auch als „Talkrunden“, „Persönliche Zukunftsplanungstreffen“, „Unterstützungskreise“, „Freundeskreise“ bezeichnet werden. An diesen Treffen nehmen für den Menschen mit Behinderung bedeutende Personen teil (vgl. a.a.O., S.24ff). Auf dieses Werkzeug der Persönlichen Zukunftsplanung wird noch genauer eingegangen.
- Problemlösungstechniken/Moderationstechniken: Die Problemlösungstechniken und Moderationstechniken sollte der Moderator eines Persönlichen Zukunftsplanungstreffens als „persönliches Werkzeug“ mitbringen. „Der Moderator hat eine neutrale Rolle, deshalb sollte die Moderation nicht von einer stark beteiligten Person übernommen werden“ (vgl. a.a.O., S. 35). Die Aufgaben eines Moderators sind sehr vielfältig. Im Folgenden werden nur einige genannt:
  - Ruhige, freundliche, positive Atmosphäre schaffen.
  - Ziel des Treffens erklären und im Blick behalten.
  - Stärken, Fähigkeiten, Möglichkeiten betonen.
  - Erst zuhören, dann aufschreiben und aufzeichnen lassen.
  - Die planende Person entscheidet, ob etwas aufgeschrieben werden soll.
  - TeilnehmerInnenbeiträge nicht bewerten.
  - Verschiedene Perspektiven deutlich machen.
  - Den konstruktiven Gehalt erkennen, Dinge positiv und konstruktiv (um)formulieren (reframing).
  - Nachfragen, ob die planende Person oder Andere dieselbe Sichtweise haben (vgl. a.a.O., S. 35).

Diese vorgestellten Werkzeuge können im Planungsprozess individuell verwendet und eingesetzt werden. Im Folgenden werden weitere - zum Teil schon erwähnte - Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung dargestellt.

### 7.2.1 Circle of Friends

Wie oben beschrieben sind regelmäßige Treffen, welche als Unterstützerkreis oder Circle of Friends (Freundeskreis) bezeichnet werden, ein wichtiger Aspekt der Persönlichen Zukunftsplanung. Diese Treffen dienen dazu, „einem Menschen dabei zu helfen, seine Umfeldsituation zu verbessern und einen Freundeskreis aufzubauen, einen Kreis von Menschen, der als freundschaftlich empfunden werden kann, da er um die Situation der Person weiß und gemeinsam seine Möglichkeiten für sie einsetzt“ (Boban/Hinz 1999, S. 17).

Der Unterstützerkreis beinhaltet folgende Aufgaben:

- Beobachtungen vernetzen – Ressourcen des Jugendlichen herausfinden,
- Rahmenbedingungen beschreiben,
- mögliche Arbeitsfelder definieren,
- ArbeitgeberInnenkontakte herstellen,
- Schnupperphasen nachbearbeiten,
- Mitarbeit bei der Lösung von Schwierigkeiten,
- die Familie unterstützen,
- die integrative Idee weitertragen (vgl. Niedermaier 2004, S. 75).

Der „Circle of Friends“ wird von der betroffenen Person selbst gebildet. Das heißt, er/sie selbst entscheidet, wer an diesen Treffen teilnehmen soll und wer nicht. Durch den „Circle of Friends“ sollen „soziale Netzwerke im Kontext der Planungs- und Realisierungsarbeit gefestigt und aufgebaut werden“ (Emrich 2008, S. 1). Bei der Bildung des „Circle of Friends“ wird folgendermaßen vorgegangen: In vier konzentrischen Kreisen werden bedeutende Personen eingezeichnet. In dem Kreis in der Mitte befindet sich die betroffene Person selbst – sie stellt den Mittelpunkt dar. Im ersten Kreis um sie herum werden von der betroffenen Person sehr nahestehende Personen eingezeichnet. Dieser Kreis wird auch als „Circle of Intimacy“ bezeichnet. In den meisten Fällen handelt es sich hierbei um Familienmitglieder, wie Eltern und Geschwister. Der nächste Kreis wird als „Circle of Friendship“ bezeichnet. Hier werden enge Freunde der betroffenen Personen,

denen sie vertraut und die sie gut kennt, eingezeichnet. Im dritten Kreis werden Personen eingezeichnet, mit welchen die betroffene Person gerne Aktivitäten durchführt, welche jedoch nicht zum Freundeskreis zählen. Dieser Kreis wird auch als „Circle of Participation“ bezeichnet. Der vierte und letzte Kreis wird „Circle of Exchange“ genannt. In diesem Kreis befinden sich Leute, welche der betroffenen Person ihre Dienstleistungen anbieten und dafür auch bezahlt werden (vgl. Hinz/Boban 2005, S. 139).

Die Bildung des „Circle of Friends“ stellt vor allem für Menschen mit Behinderungen eine sehr schwierige Aufgabe dar. „Bei Menschen mit Beeinträchtigungen [...] stehen häufig außerhalb des ersten Kreises mit der Familie lediglich auf dem vierten Kreis verschiedenste Ärzte, Therapeuten und andere Dienstleister, die Kreise zwei und drei mit Freunden und Bekannten bleiben dagegen weitgehend leer“ (a.a.O.). Mit Hilfe des „Circle of Friends“ sollen diese leeren Kreise gefüllt werden. Dort, wo noch soziale Netzwerke bestehen, sollen im Laufe des Prozesses welche aufgebaut werden (vgl. Emrich 2008, S. 3).

Ein wichtiges Kriterium für den „Circle of Friends“ stellt der Aspekt der Heterogenität dar, da er aus möglichst vielen unterschiedlichen Personen bestehen sollte, die in einem jeweiligen unterschiedlichem Verhältnis zur betroffenen Person stehen. Dadurch können differenzierte Sichtweisen und Meinungen miteinbezogen werden und es können unterschiedliche Perspektiven herangezogen werden. „Je unterschiedlicher die TeilnehmerInnen sind, desto mehr Stärke besitzt die Gruppe“ (Mount 1994 zit. n. Doose 2004b, S. 1-f).

Nach der Gründung des „Circle of Friends“ kann mit der Methode „Making Action Plan“ (= MAP) an der Zukunft des betroffenen Menschen weitergearbeitet werden. „Circle of Friends“ und MAP sind im Zukunftsplanungsprozess sehr eng verknüpft. „The MAPS process is closely linked to the creation and development of circles of support for the focus person and often for the family and sometimes for the staff involved. Circles do the day problem solving necessary to make and sustain change“ (O’Brien/Lovett 1992, S. 18).

## 7.2.2 Making Action Plan

„Making action plan“ (= MAP) möchte das Potential einer Person sowie die jeweilige soziale Situation darstellen. Hierfür versammeln sich alle UnterstützerInnen um einen runden Tisch und arbeiten gemeinsam an der Zukunft des betroffenen Menschen. „‘Making action plan‘ eignet sich besonders für Situationen, in denen es zunächst darum geht, dass sich ein Kreis kennenlernt und sich gemeinsam mit der Person über sie Gedanken macht – und zwar vor allem positive“ (Hinz/Boban 2005, S. 139 zit. n. O’Brien/Forest 1989, S. 47-52; O’Brien/Pearpoint 2002). MAP setzt sich aus folgenden acht Fragen zusammen:

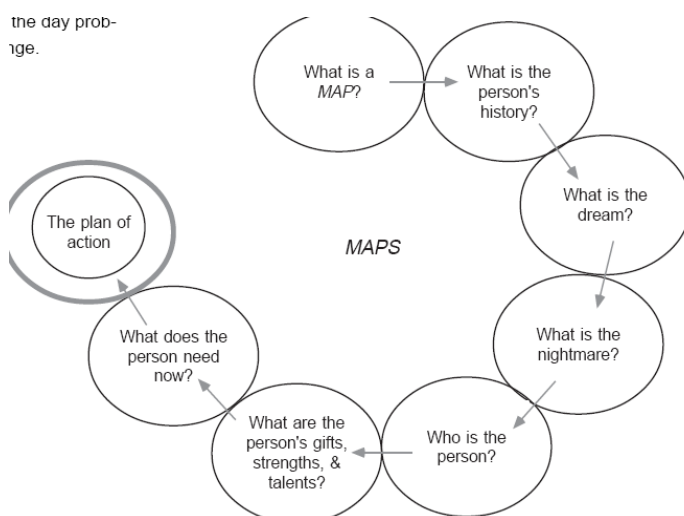


Abb. 5: Making action plan (O’Brien/Lovett 1992, S. 18)

Zunächst werden alle acht Fragen gemeinsam mit allen Beteiligten durchgearbeitet und auf einem Plakat dargestellt. Die erste Frage wird geklärt, indem anwesende UnterstützerInnen erklären, in welchem Verhältnis sie zur betroffenen Person stehen. In einem weiteren Schritt erfolgt eine Aufarbeitung der Vergangenheit der betroffenen Person. Dann werden die jeweiligen Träume der teilnehmenden Personen versucht, herauszufinden und darzustellen. Das bedeutet, dass jede/r UnterstützerIn seine/ihre Träume, welche für die Zukunft der betroffenen Person von Bedeutung sind, demonstriert. Doch nicht nur die Träume werden aufgezeigt, auch die Alpträume der Personen werden durch die Persönliche Zukunftsplanung aufgearbeitet. Die Klärung der restlichen Fragen erfolgt, indem die UnterstützerInnen sich Eigenschaften aber auch Vorlieben, Stärken, Begabungen etc. der betroffenen Person überlegen. Auch werden die

Bedürfnisse, die die Person für die Erfüllung ihrer Träume benötigt, versucht herauszufinden. Den Abschluss von MAP stellt eine Verabredungsliste dar, auf welcher festgehalten wird, wer von den anwesenden UnterstützerInnen zur Umsetzung der Ziele in welcher Weise beitragen kann (vgl. Hinz/Boban 1999, S. 18). Dieser Teil von MAP stellt aber bereits den Übergang zur Methode „Planing Alternative Tommorrow's with Hope“ dar, welche im nächsten Abschnitt vorgestellt wird.

### 7.2.3 Planing Alternative Tomorrows with Hope

Die Methode „Planing Alternative Tomorrows with Hope“ (= PATH) stellt ein weiteres wichtiges Instrument der Persönlichen Zukunftsplanung dar und wird häufig zusätzlich zu den bereits dargestellten Methoden herangezogen. PATH dient vor allem dazu, sich an „Zielsetzungen, Veränderungsplanungen“ zu beteiligen und die „Konkretisierung von Veränderungen“ (vgl. Hinz/Boban 1999, S. 18) herauszuarbeiten. PATH bedeutet, sich auf den Weg zu machen, um bestimmte Ziele (in acht Schritten) zu erreichen. Um die genaue Vorgehensweise bei PATH besser erklären bzw. visualisieren zu können, sollte ein großes Plakat gezeichnet werden. Der PATH-Prozess wird als Pfeil von links nach rechts (vgl. Abbildung 5) dargestellt, rechts daneben wird ein Kreis und neben diesem Kreis ein Stern eingezeichnet.

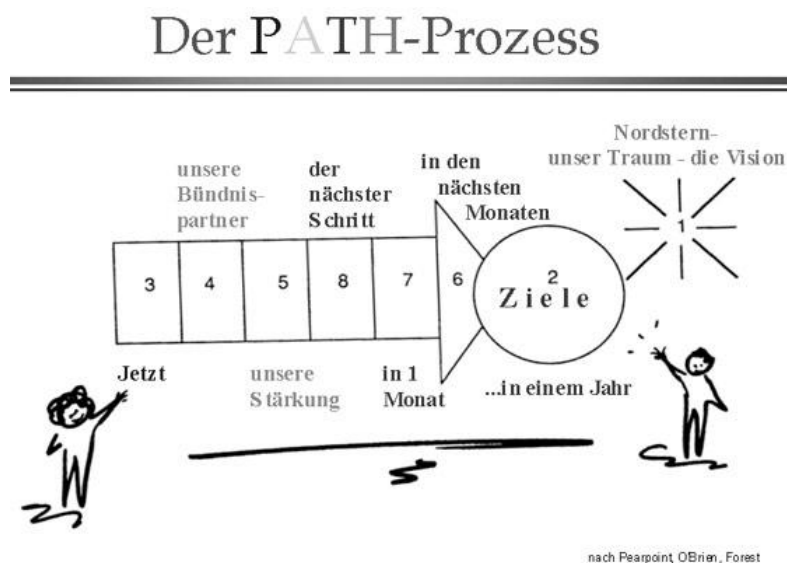


Abb. 6: Path-Prozess (Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland, 2004)

Dieser Stern wird als der erste Schritt im PATH-Prozess verstanden und als „Nordstein als Richtungsweiser“ gesehen (Ziffer 1). Dieser Stern soll der betroffenen Person den Weg zeigen. „Der Nordstein ist ein Bild für alle Dinge, die im Leben der Hauptperson ganz wichtig sind“ (vgl. Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland). Auch Träume, Wünsche usw. werden auf dieser Darstellung eingezeichnet.

In einem weiteren Schritt erfolgt mit einer imaginären Zeitmaschine eine Reise in die Zukunft (Ziffer 2). Der Unterstützerkreis wird dadurch ein Jahr später in die Zukunft versetzt, wo er/sie auf eine „außerordentlich erfolgreiche Zeit zurück blickt und konkrete Ereignisse, Nachrichten und Daten sammelt“ (Hinz/Boban 2005, S. 141). Die „gesammelten Daten“ werden in den dafür vorgesehenen Kreis eingetragen. Dabei ist es wichtig, folgende Regeln zu beachten:

1. Die Ziele, die die Hauptperson beschreibt, müssen positive Ziele sein. In dem Kreis sind nur gute Sachen erlaubt.
2. Die Ziele, die die Hauptperson beschreibt, müssen auch machbar sein. Das heißt, dass es möglich sein muss, dass die Hauptperson diese Ziele auch erreichen kann.
3. Die Hauptperson sollte immer gefragt werden "Was ist passiert?" Die Frage "Was ist nicht passiert? ist an dieser Stelle fehl am Platz! (vgl. Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland).

Der nächste Schritt des PATH-Prozesses sieht vor, dass die Zeitmaschine wieder im „Hier und Jetzt“ ankommt (Ziffer 3). In diesem Schritt wird geklärt, wie die Person im „Hier und Jetzt“ lebt. Die Lebensumstände sollen aufgezeigt und in das erste Kästchen ganz links (siehe Abbildung) eingezeichnet werden (vgl. Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland 2004).

Im vierten Schritt wird überlegt, welche Personen an der Erreichung der Ziele hilfreich sein könnten, „wen man auf welche Weise zum Erreichen der Ziele im nächsten Jahr einbeziehen kann“ (Hinz/Boban 2005, S. 141) (Ziffer 4). Zusätzlich zu den Namen, die als UnterstützerInnen eingezeichnet werden, sollten auch die

konkreten Unterstützungsmaßnahmen durch diese Personen beschrieben werden (vgl. Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland 2004).

Der nächste Schritt im PATH-Prozess „gilt der Stärkung der eigenen Kräfte – professionelle und persönliche“ (vgl. Hinz/Boban 2005, S. 141) (Ziffer 5). Hierfür werden in dem dafür vorgesehenen Feld alle Maßnahmen und Initiativen eingezeichnet, die der betroffenen Person Kraft geben, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

Um die ausgearbeiteten Pläne und Träume zu verwirklichen, muss die betroffene Person die Arbeit, welche zur Erreichung ihrer Ziele entsteht, auf die jeweiligen UnterstützerInnen aufteilen. Daher ist es von Nöten, dass sich die betroffene Person überlegt, was sie in den nächsten 6 Monaten (oder auch 3 Monate) erreichen und erledigen möchte (Ziffer 6). (Anmerkung: Die genaue Zeiteinteilung ist abhängig von der betroffenen Person und kann individuell eingeteilt werden – PATH sieht hierfür keine genaue Vorgehensweise vor, sondern belässt diese Entscheidung den einzelnen Personen). Dann erfolgt dieselbe Überlegung für die nächsten 3 Monate (oder 1 Monat) und wird in das dafür vorgesehenen Feld eingetragen (Ziffer 7). Schließlich wird in einem letzten Schritt überlegt, wie die „Veränderung am folgenden Tag aussehen kann“ (Ziffer 8).

„Damit ist die gedankliche Reise von der Utopie über den Kontrast mit der Gegenwart zur konkreten Phase eines Veränderungsprozesses vollzogen und sie ist auf dem Pfad von links nach rechts von der aktuellen Situation über stärkende Momente und konkrete Schritte in Richtung der positiven Utopie in einer Linie abzulesen“ (a.a.O.).

Die soeben beschriebenen unterschiedlichen Methoden sollen den Planungsprozess in der Persönlichen Zukunftsplanung erleichtern und unterstützen. Sie sind individuell einsetzbar und stellen die betroffene Person in den Mittelpunkt aller Bemühungen. Bei der Anwendung dieser Methoden ist jedoch darauf zu achten, dass sie für die betroffene Person passend und geeignet

sind, denn nur so kann eine erfolgreiche und dauerhafte Unterstützung gewährleistet werden.

### **7.3 Persönliche Zukunftsplanung bei IfS-Spagat**

Spagat wurde eingeführt als Projektversuch des Instituts für Soziale Dienste (IfS) Vorarlberg von der Fachbereicheinheit der IfS-Assistenz mit Kooperation zwischen Eltern, Schule mit dem Ziel herauszufinden, „ob und wie die integrativen Prozesse in der nachschulischen Welt fortgesetzt werden können“ (Niedermaier 2004, S. 70). Das sehr erfolgreiche Projekt wurde daraufhin modifiziert und vom Land Vorarlberg übernommen. Spagat unterstützt Jugendliche unabhängig von Schwere und Art der Behinderung bei der beruflichen Integration. „Spagat unterstützt, begleitet und vermittelt aktiv bei der beruflichen Integration und setzt in den Bereichen Freizeit und Wohnen Prozesse in Gang“ (IfS 2009, S. [1]). Das Hauptaugenmerk richtet Spagat auf Jugendliche und versucht gemeinsam mit ihnen eine Brücke zwischen Schule und Berufsleben zu bauen. Daher setzt Spagat bereits in der Schule an und gliedert sich in eine schulische und eine nachschulische Phase.

Ein wesentlicher Bereich von Spagat stellt die Persönliche Zukunftsplanung dar, in welcher der Mensch mit Behinderung mit samt seiner Fähigkeiten und Fertigkeiten im Mittelpunkt steht. Gemeinsam mit dem betroffenen Menschen werden seine/ihre „Wünsche, Fähigkeiten, Stärken“, aber auch seine/ihre „Begrenzungen, Ängste, Widersprüche, Hindernisse“ reflektiert (vgl. Niedermaier 2004, S. 72). Spagat versucht die Auswahl an Berufen für die Personen mit Behinderungen zu erweitern, indem Zugang zu bisher untypischen Berufsfeldern für Menschen mit Behinderungen ermöglicht wird. Dies resultiert aus dem Umstand, da Menschen mit Behinderungen bisher vorwiegend in den Berufssparten Holz-, Metall-, Küchen- und Gartenarbeiten eingesetzt wurden. Spagat beinhaltet eine ganz individuelle Hilfeplanung für Menschen mit Behinderungen und sieht „wie auch Supported Employment die Person mit Behinderung im Umfeld der Stadt oder des Dorfes, in dem sie lebt“ (vgl. a.a.O., S. 72).

Als primäres Ziel verfolgt Spagat das Auffinden von geeigneten Arbeitsplätzen sowie die Integration in den ersten Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderungen. Erst „qualifizieren und dann platzieren“ wird von Spagat in „place and train“ umgewandelt. Für und mit der Person mit Behinderung wird gemeinsam, aufgrund seiner/ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten ein geeigneter Arbeitsplatz gesucht. Der Mensch mit Behinderung muss nicht erst „bestimmte Qualitätsstandards“ erzielen (vgl. a.a.O.).

Ein großes Augenmerk wirft Spagat dabei auf den Unterstützerkreis, welcher - wie oben dargestellt - ein weiterer wesentlicher Teil der Persönlichen Zukunftsplanung ist. Der Unterstützerkreis sieht regelmäßige Treffen mit für den Menschen mit Behinderungen wichtigen Personen vor. Dabei entscheidet die betroffene Person selbst mit Unterstützung dem/der Spagat-BetreuerIn, wer an diesem Treffen teilnehmen soll. Der Unterstützerkreis soll den Jugendlichen/den Menschen mit Behinderung nicht nur in „die Arbeitswelt eingliedern, sondern längerfristig in allen Fragen der Lebensgestaltung begleiten und unterstützen“ (vgl. a.a.O., S. 73). Spagat beschreibt die unterschiedlichen Phasen des Unterstützerkreises wie folgt: „Ganz am Anfang geht es zunächst einmal darum, die besonderen Fähigkeiten und Stärken zusammen mit dem Jugendlichen herauszuarbeiten, und wo seine Interessen liegen. Die Teilnehmer haben alle voneinander verschiedene Erfahrungen mit dem Jugendlichen gemacht (Familien- oder Schulalltag). Dadurch kommen viele verschiedene Sichtweisen zusammen, man erhält eine Vielzahl sich ergänzender Informationen und Eindrücke. (...) Bei späteren Treffen geht es dann um die Reflexion der Entwicklung des Jugendlichen. Ein Austausch über Schnuppererfahrungen, den Verlauf einer Arbeitserprobung oder den Ablauf auf dem Arbeitsplatz. Für auftretende Probleme während der Arbeit können Lösungen gesucht werden. Der Unterstützungskreis ist also ein aktives Netzwerk um den Jugendlichen herum, der ihn im Prozess der Suche nach einem Arbeitsplatz und auch darüber hinaus begleitet. Der Spagat-Berater moderiert den Unterstützungskreis und ist selbst auch aktives Mitglied. Er leitet die Diskussionen und sammelt alle Beiträge“ (IfS 2009).

Ein weiterer wichtiger Bereich von Spagat stellt das MentorInnenprinzip dar.<sup>24</sup> Während eines Praktikums wird der Mensch mit Behinderung von einem/r IntegrationsberaterIn begleitet. Dadurch soll er/sie in den Betrieb eingearbeitet werden, Fragen sollen geklärt und auch Kontakte im Betrieb geknüpft werden. Gleichzeitig wird für den Jugendlichen/den Menschen mit Behinderung im Betrieb eine/n MentorIn gesucht. Diese/r soll die betroffene Person unterstützen, wenn der/die IntegrationsberaterIn nicht mehr im Betrieb ist und ihm/ihr als AnsprechpartnerIn zur Verfügung stehen. Der/die IntegrationsberaterIn und der/die MentorIn arbeiten dabei sehr eng und über einen längeren Zeitraum zusammen, auch nachdem der/die betroffene Person nicht mehr von der IntegrationsberaterIn betreut wird. Dem/der MentorIn wird von Spagat eine sehr bedeutende Rolle eingeräumt und setzt sich für eine dementsprechende Anerkennung dieser Aufgabe ein: „Mentor ist eine wichtige Funktion innerhalb des Betriebes und sollte von der Geschäftsführung auch als solche anerkannt werden“ (IfS 2009).

Spagat kann man - wie oben beschrieben - in eine schulische, in welcher sehr eng mit der Schule zusammengearbeitet wird und in eine nachschulische Phase gliedern. In der schulischen Phase erfolgen u.a. ein „Berufsorientierungs-Unterricht“ oder aber es werden „Unterstützerkreise“ gebildet. „Die für den Jugendlichen zuständige Integrationsberaterin lernt den Jugendlichen schon bis zu zwei Jahre vor Beendigung der Schulpflicht kennen, in seinem privaten wie auch im schulischen Umfeld“ (vgl. Niedermair 2004, S. 72 f.). Zusätzlich finden dislozierte Unterrichtsangebote statt, wo der Unterricht nach außen verlagert wird. Das bedeutet, „statt der kreativen oder sportlichen Angebote in der Schule wird geschaut, welche Aktivitäten und Möglichkeiten im regionalen Umfeld der Schule für nichtbehinderte Jugendliche und Erwachsene angeboten werden“ (a.a.O., S. 73). Die Jugendlichen erhalten die Möglichkeiten, in diversen Vereinen, je nach Interesse, zu schnuppern. Aber auch das Schnuppern in unterschiedlichen Betrieben in der Region des/der Jugendlichen wird ermöglicht (vgl. a.a.O.). Dadurch versucht Spagat vor allem Jugendliche mit Behinderungen den Einstieg in das Berufsleben und vor allem den Übergang von der Schule in den Beruf zu

---

<sup>24</sup> vgl. Kapitel 4.4.1.2 „Natural Support – Variante“

erleichtern. „Bevor jedoch Jugendliche ihren Platz im Arbeitsplatz suchen können, müssen sie auf den Übergang vorbereitet werden und in allen Phasen begleitet werden. Dies gilt in gleichem Maße für Jugendliche mit und ohne Behinderung“ (Tschann 2008, S. 36). Menschen mit Behinderungen sollen eine möglichst vielfältige Auswahl an unterschiedlichen Berufen erhalten, um den für die betroffene Person geeignetsten Arbeitsplatz zu finden.

Niedermaier (2004, S. 78) beschreibt in folgendem Zitat sehr treffend, wie Spagat Menschen mit Behinderungen unterstützt: „Mit Spagat wurde ein Traum einzelner durch gemeinsames Handeln zum Anfang einer neuen Wirklichkeit.“

#### **7.4. Resümee**

Spagat betreute im Jahr 2008 (vgl. IfS 2009) 267 Personen. Dabei wurde vor allem als primäres Ziel versucht, Menschen mit Behinderungen die Angst vor einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu nehmen. Viele Jugendliche mit zum Teil schweren Behinderungen konnten so durch die individuelle Unterstützung von Spagat einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt erhalten. Niedermaier (2004, S. 78) weist jedoch in weiterer Folge daraufhin, dass sich diese Erfahrungen auf einen „ländlichen Raum und kleinstädtische Strukturen“ beziehen. Bei den individuellen Arbeitsverhältnissen handelt es sich zum größten Teil um Teilzeitangebote. „Können Familien diese von ihnen geforderte zeitliche Flexibilität nicht aufbringen oder wünschen sie eine ganztägige Betreuung, sind sie auf institutionelle und daher in aller Regel segregative Betreuungsangebote angewiesen.“

Trotz dieser Anmerkungen kann festgehalten werden, dass durch Spagat für Jugendliche mit Behinderungen eine „regelmäßige Halbstruktur aufgebaut werden“ konnte und dass auch in Zukunft ein Ausbau von Weiterbildungsangeboten nötig sein wird (vgl. a.a.O., S. 78).

Um Persönliche Zukunftsplanung auch zukünftig erfolgreich einzusetzen, sollte man bereits im Vorfeld einige Punkte beachten. Entscheidend für eine

zielführende Begleitung und Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt sowie eine erfolgreiche Anwendung der Persönlichen Zukunftsplanung sind eine veränderte Sichtweise und eine veränderte Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderungen. Zudem hängt der Erfolg vor allem von den beteiligten Personen ab. „The future of person centered planning depends on their willingness and ability to improve their practice through critical reflexion on the effects of their work in the lives of people with disabilities and their families“ ( O'Brien/Lovett 1992, S. 20). Außerdem sollte der Aufwand einer Persönlichen Zukunftsplanung und die regelmäßigen Treffen des Unterstützerkreises, die über längere Zeit erforderlich sind, nicht unterschätzt werden: „This misunderstanding leads people to underestimate the time, effort, uncertainty, anxiety and surprise necessary to accurately support people's live over time“ (a.a.O., S. 9).

## **8 Forschungsintension**

Das Forschungsvorhaben der vorliegenden Arbeit liegt in der Befragung von Menschen mit intellektueller Behinderung. Diese Personengruppe wird in der aktuellen Forschung zunehmend als ExpertInnen in eigener Sache gesehen. Deswegen ist es auch erforderlich, die betroffenen Menschen selbst zu Wort kommen zu lassen, denn wer könnte über berufliche Teilhabeerfahrungen, über Erfahrungen mit Unterstützungsangeboten und damit verbundenen Schwierigkeiten und Problemen, die es zu meistern gibt, besser berichten als sie selbst. Disability Studies, empirische Studien mit und über Menschen mit Behinderungen, wollen die „gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen mit Behinderung“ (Hermes 2006, S. 15) erreichen. Sie kehren „traditionelle Sichtweisen um, indem die Mehrheitsgesellschaft aus Sicht einer Minderheit untersucht wird“ (vgl. Waldschmidt 2004 zit. n. Hermes 2006, S. 23). Ein besonderes und auffallendes Merkmal der Disability Studies ist, „dass jene Fragestellungen in den Mittelpunkt gerückt werden, die für behinderte Menschen wichtig sind und nicht Themen, die für Disability Studies Forscher/innen eine intellektuelle Herausforderung oder eine akademische Anerkennung bedeuten“ (Hermes 2006, S. 27).

Im Rahmen der Diplomarbeit werden die Betroffenen über ihre persönlichen Erfahrungen mit der beruflichen Teilhabe sowie mit unterschiedlichen Unterstützungsmaßnahmen befragt. Die interviewten Personen wollen als ExpertInnen in eigener Sache gesehen werden: „That sees the people as the experts, and the researcher or the inquirer as someone who learns from these experts, rather than simply test his or her hypotheses on relatively passive research subjects“ (Knox et al 2000, S. 49).

### **8.1 Aktueller Forschungsstand**

Im Rahmen der Literaturanalyse und -recherche konnte festgestellt werden, dass das Berufsleben von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung lange

Zeit keine wissenschaftliche Berücksichtigung fand. Auf vermehrtes Interesse stieß dieses einerseits durch das Modell der „Unterstützten Beschäftigung“ (= Supported Employment) (vgl. Doose 1997 / 2003 / 2004 / 2006; Burtscher 2001), welches sich Anfang der 1980er von den Vereinigten Staaten nach Europa Anfang bis Mitte der 1990er Jahren ausbreitete. Andererseits setzten sich immer stärker die Disability Studies (vgl. Waldschmidt 2004; Schönwiese 2005; Arnade 2006; Hermes 2006; Weisser 2006) durch, welche zum größten Teil von und mit Menschen mit Behinderungen durchgeführt werden. In den letzten Jahren kann man ein größer werdendes Interesse an der Thematik im deutschsprachigen Raum konstatieren. Spiess untersuchte 2004 im Rahmen ihrer Dissertation die „beruflichen Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen.“ Schön et al. beschäftigten sich 2004 mit der beruflichen Teilhabe von Frauen mit (unterschiedlichen) Behinderungen unter der besonderen Berücksichtigung von Frauen mit Betreuungspflichten. Doose veröffentlicht 2006 seine Dissertation „Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht.“

In Österreich ist der Forschungsstand von Frauen und Männern mit einer intellektuellen Behinderung, vor allem im außerschulischen Bereich, noch weitgehend unbekannt. Aktuelle Zahlen über die Beschäftigungssituation von Menschen mit einer intellektuellen Behinderung können kaum oder nur sehr schwer aufgefunden werden, da in Statistiken häufig nicht nach Behinderungsarten (Körperbehinderung, Sinnesbehinderung, intellektuelle Behinderung etc.) differenziert wird.

Badelt und Österle beschäftigten sich 1993 mit der Lebenssituation behinderter Menschen in Österreich. Dyk et al. veröffentlichten 2003 eine Untersuchung über Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen in oberösterreichischen Unternehmen. Zudem findet man von der Bundesregierung einen in Auftrag gegebenen Bericht über die Lage behinderter Menschen in Österreich (2008). Die meisten bisher in Österreich durchgeführten Untersuchungen basieren jedoch nur auf objektiven Darstellungen ihrer Lebenssituationen.

Über Erfahrungen der beruflichen Teilhabe von Menschen mit intellektueller Behinderung aus subjektiver Sicht können dagegen nur vereinzelte Studien in Erfahrung gebracht werden. Sigot erforschte im Jahre 2003 die Lebenssituation von Frauen mit intellektueller Behinderung. Götzinger et al. veröffentlichten 2004 ihre Studie „Frau sein – barrierefrei“, welche sich ebenfalls mit derselben Thematik auseinandersetzte. Das Forschungsprojekt „be gender“ (Groth et al.) legte im Jahr 2004 einen Bericht mit dem Titel „Eine Untersuchung über Frauen und Männer mit Behinderung und mit Frauen und Männer mit Behinderung“ vor.

Während der Literaturrecherche fiel vor allem auf, dass Forschungen im außerschulischen Bereich, im Gegensatz zum Forschungsfeld der Schule, noch sehr spärlich vorhanden sind.

## **8.2 Forschungsfrage**

In der Diplomarbeit soll aufgrund der Relevanz des Themas folgende Forschungsfrage beantwortet werden:

Welche subjektiven Erfahrungen der beruflichen Teilhabe und Erfahrungen mit individuellen Unterstützungsangeboten machen Menschen mit einer intellektuellen Behinderung in Österreich?

Aus dieser Fragestellung ergeben sich folgende Teilaspekte:

- Welche Formen der (beruflichen) Unterstützung erhalten Menschen mit einer intellektuellen Behinderung in Österreich?
- Erhalten Menschen mit einer intellektuellen Behinderung in einer Beschäftigungstherapie andere Unterstützungsleistungen als Menschen mit einer intellektuellen Behinderung auf einem Geschützten Arbeitsplatz?
- Wie werden Unterstützungsangebote von den Betroffenen wahrgenommen?

### 8.3 ForschungsteilnehmerInnen

Interviewpartner 1 arbeitet in einer Beschäftigungstherapie in Schwarzach (Salzburg), ist 25 Jahre alt und männlich. Er wohnt in einer Wohngemeinschaft der Lebenshilfe. Die Wochenenden verbringt er zu Hause bei seinen Eltern auf dem Bauernhof. Der Interviewpartner hat mehrere Geschwister, die alle älter sind. Er weist eine intellektuelle Behinderung, welche auf eine Gehirnhautentzündung in frühester Kindheit zurückzuführen ist, auf, kann sich nur sehr schwer verbal ausdrücken und hat eine körperliche Beeinträchtigung.

Interviewpartner 2 befindet sich ebenfalls in der Beschäftigungstherapie in Schwarzach (Salzburg), ist 29 Jahre alt und männlich. Er wohnt bei seiner Großmutter, hat keine Geschwister und nur sehr selten Kontakt zu seiner Mutter. Er bezeichnet sich selbst als „verstoßenes Kind“, da sein Vater aufgrund seiner Behinderung jeglichen Kontakt zu ihm und seiner Mutter abgebrochen hat. Da auch seine Mutter mit seiner intellektuellen Behinderung überfordert war, kümmert sich seither seine Oma um ihn. Seine intellektuelle Behinderung ist ebenfalls auf eine Erkrankung von frühester Kindheit zurückzuführen. Er verbrachte längere Zeit im Spital und wurde mehrmals am Kopf operiert – genauere Angaben bzgl. seiner Behinderung gehen aus den Interviews nicht hervor.

Interviewpartnerin 3 ist weiblich, 29 Jahre alt und arbeitet ebenfalls in der Beschäftigungstherapie in Schwarzach (Salzburg). Sie wohnt zu Hause bei ihrer Familie und hat mehrere Geschwister. Die Befragte ist in der Türkei bei ihrer Großmutter aufgewachsen und mit sechs Jahren nach Österreich zu ihren Eltern gezogen. Sie hat ebenfalls eine intellektuelle Behinderung und berichtet von mehreren Krankheiten und Operationen als Kind. Ob diese ausschlaggebend für die Behinderung waren, kann anhand der Interviews nicht herausgefunden werden. Der Wunsch nach einer Partnerschaft wird in den Interviews zwar geäußert, jedoch ist sie der Meinung, dass Menschen mit intellektueller Behinderung „hässlich“ sind und niemand sie „haben möchte“. Zudem wird ihr von zu Hause eine Partnerschaft untersagt.

Interviewpartner 4 ist männlich und 23 Jahre alt. Er befindet sich auf einem Geschützten Arbeitsplatz des ersten Arbeitsmarktes und arbeitet vormittags in der Lehranstalt für Sozialberufe in Bregenz. Da ihn diese Tätigkeit nicht ausfüllte und er an den Nachmittagen sehr viel freie Zeit zur Verfügung hatte, nahm er eine weitere Beschäftigung im Martinsbrunnen-Seniorenheim in Dornbirn auf. Interviewpartner 4 lebt, gemeinsam mit seinen zwei Brüdern, zu Hause bei seinen Eltern. Er möchte in naher Zukunft in eine Wohngemeinschaft mit Menschen ohne Behinderung ziehen. Der Interviewpartner weist ebenfalls seit Geburt eine intellektuelle Behinderung auf.

Interviewpartner 5 hat ebenfalls einen Geschützten Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt inne und arbeitet im Sozialzentrum in Hohenems (Vorarlberg). Er ist zum Zeitpunkt der Befragung 23 Jahre alt und männlich. Der Befragte lebt bei seinen Eltern zu Hause und hat keine Geschwister. Interviewpartner 5 weist seit seiner Geburt eine sehr schwere intellektuelle Beeinträchtigung auf und ist laut Angaben der Ärzte auf dem Entwicklungsstand eines 2-jährigen Kindes.

Interviewpartnerin 6 ist weiblich und 22 Jahre alt. Sie ist ebenfalls im Sozialzentrum in Hohenems (Vorarlberg) auf einem Geschützten Arbeitsplatz beschäftigt. Die Befragte lebt zu Hause bei ihren Eltern und hat drei Geschwister. Die Interviewpartnerin weist das Down Syndrom auf und berichtet in den Interviews immer wieder davon, eine innere Stimme zu hören, weswegen sie auch Medikamente einnimmt. Zudem erwähnt die Befragte fortlaufend, dass sie gerne eine Partnerschaft bzw. einen Freund hätte, dies aber von der Familie nicht geduldet wird.

Interviewpartnerin 7 arbeitet nach mehreren Beschäftigungen am ersten Arbeitsmarkt seit ca. 2 Jahren in der Papiergruppe der Beschäftigungstherapie Balance, ist weiblich und 35 Jahre alt. Die Befragte hat vier Geschwister und wohnt in einem betreuten Wohnheim. Zur Zeitpunkt der Befragung zog sie aber in eine Gemeindebauwohnung um, da eine weitere Betreuung nicht mehr von Nöten scheint. Interviewpartnerin 7 hat keinen Kontakt zu ihren Eltern und erzählt von einem sehr schlechten Verhältnis zu ihrer Mutter. Sie gibt ihr auch die

Hauptschuld an ihrer psychischen Erkrankung. Vor allem das sehr angespannte Verhältnis sowie diverse Vorfälle aus der Vergangenheit – die Familie betreffend - werden in den Interviews thematisiert. Die Befragte leidet an Depression und Angstzuständen sowie an Panikattacken. Sie fühlt sich für einen Beruf am ersten Arbeitsmarkt momentan noch überfordert und möchte durch die Beschäftigungstherapie wieder Fuß im Arbeitsleben fassen. Interviewpartnerin 7 erhält unterschiedliche Therapien und lehnt eine Integration in die Arbeitswelt, trotz Angebote seitens ihrer BetreuerInnen, zum jetzigen Zeitpunkt ab.

Interviewpartner 8 ist männlich, 24 Jahre alt und arbeitet in der Volksschule als Unterstützung des Schulwirts in Hohenems (Vorarlberg) auf einem Geschützten Arbeitsplatz. Der Befragte lebt bei seiner Familie zu Hause und hat eine Schwester. Er ist gut in das soziale Umfeld und in die Dorfgemeinschaft integriert, allorts bekannt und hat viele verschiedene FreundInnen und Bekannte im öffentlichen Dienst (Polizei/Feuerwehr), die er täglich besucht. Interviewpartner 8 weist das Down Syndrom auf. Er erzählt in den Interviews immer wieder von seinem Traumberuf, Polizist zu sein.

## 9 Methode

In der Diplomarbeit sollen, wie auch durch das FWF-Projekt „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biografie von Menschen mit geistiger Behinderung“ vorgegeben, berufliche Teilhabeerfahrungen von Menschen mit einer intellektuellen Behinderung sowie subjektive Erfahrungen in Bezug auf Unterstützungsangebote zur Erleichterung der beruflichen Teilhabe, eruiert werden. Hierfür stellt sich vor allem die Methode des narrativen Interviews als geeignete Erhebungsmethode dar. Für die Auswertung der durchgeführten Interviews wird die „Grounded Theory“ als Methode herangezogen.

### 9.1 Narratives Interview

Das narrative Interview wird als „Prototyp qualitativer Interviews betrachtet“ (Lamnek 1995, 70). Die Methode wurde von Fritz Schütze (1977) in die Sozialforschung eingeführt und hängt eng mit der Biografieforschung zusammen. Den InterviewpartnerInnen wird durch diese die Möglichkeit gegeben, ihre eigene Lebensgeschichte zu erzählen. Das narrative Interview ist gekennzeichnet durch eine möglichst freie Erzählung. Die Besonderheit dieses Interviews ist, dass der/die Befragte von sich aus erzählen soll. „Im Vergleich zu anderen Befragungsmethoden ist das narrative Interview ‚offener‘, sowohl für den Befragten als auch den Befrager. Ziel ist es nämlich, zusätzliche Informationen über die Befragten zu gewinnen, die man durch standardisierte Befragungen oder Tests nicht erhalten kann. Dies sind meistens Informationen, die bei der Konzeption einer Untersuchung nicht von Anfang an berücksichtigt werden“ (Stangl 1997, [1]).

Mit dem narrativen Interview können spezifische und individuelle Probleme des/r Befragten aufgezeigt werden. Für diese Interviewart ist es nicht vorgesehen, einen Leitfaden zu erstellen. Da es sich aber bei den TeilnehmerInnen dieser Untersuchung um Menschen mit einer intellektuellen Behinderung handelt, könnte der Aspekt der freien Erzählung zu Unsicherheiten führen. Aus diesem Grund ist

es sinnvoll, einige Fragen vorzubereiten, um eventuell auftretenden Unsicherheiten zu entgegnen. Zudem scheint es erforderlich, bei einigen Punkten genauer nachzufragen, um die in der Diplomarbeit gestellten Fragestellungen beantworten zu können.

## **9.2 Befragung von Menschen mit intellektueller Behinderung**

Innerhalb dieser Diplomarbeit wurden Interviews mit acht Personen mit intellektueller Behinderung<sup>25</sup> durchgeführt, welche bereits seit mindestens fünf Jahren berufliche Erfahrungen in Beschäftigungstherapien oder auf Geschützten Arbeitsplätzen des ersten Arbeitsmarktes sammeln konnten. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte durch die ProjektmitarbeiterInnen nach den jeweiligen Kriterien des FWF-Projekts „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biografie von Menschen mit geistiger Behinderung“. Nach der Durchführung der Interviews wurden diese transkribiert und einer ersten Analyse unterzogen. Daran anschließend wurde ein Validierungstreffen abgehalten, bei welchem das im Interview Gesagte überprüft und dadurch Unklarheiten beseitigt werden konnte. Dieser Vorgang ist deshalb so bedeutend, um dadurch die subjektiven Wahrnehmungen und Sichtweisen der InterviewpartnerInnen sicherzustellen. In der Grounded Theory ist dieser Vorgang auch als „Kommunikative Validierung“<sup>26</sup> bekannt. Zudem sollten die InterviewpartnerInnen durch diese Vorgehensweise die Möglichkeit erhalten, wichtige Themen, welche beim ersten Interview nicht angesprochen wurden, zu erzählen.

## **9.3 Grounded Theory**

Die Methode der Grounded Theory wird zur Auswertung des Datenmaterials herangezogen, dies erscheint dadurch begründet, da es zu Beginn der

---

<sup>25</sup> Eine Person weist eine psychische Beeinträchtigung auf, wurde aber dennoch vom FWF-Projekt zugelassen und als InterviewpartnerIn dieser Arbeit zugeteilt.

<sup>26</sup> Vgl. Kapitel 9.3.3.3 „Selektives Kodieren“

Untersuchung keine Theorie gibt, die es zu beweisen gilt, vielmehr sollen durch die Untersuchung, relevante Aspekte eines Forschungsprojektes entdeckt und herausgearbeitet werden. Glaser und Strauss (2008, S. 15), die als Begründer der Grounded Theory gelten, beschreiben den Forschungsprozess wie folgt: „Eine Theorie auf Grundlage von Daten zu generieren, heißt, dass die meisten Hypothesen und Konzepte nicht nur aus den Daten stammen, sondern im Laufe der Forschung systematisch mit Bezug auf die Daten ausgearbeitet werden. *Theorie zu generieren, ist ein Prozess*“ (Hervorhebung i.O.). Durch die Auswertung der gewonnenen Daten werden Theorien entwickelt, welche innerhalb einer Disziplin mit anderen Theorien verknüpft und in weiterer Folge zu einer „kumulativen Erkenntniszunahme führen“ (vgl. Strauss/Corbin 1996, S.9). Ziel der Grounded Theory ist, eine Theorie zu konstruieren, welche „dem untersuchten Gegenstandsbereich gerecht wird und ihn erhellt“ (a.a.O., S. 9).

Glaser und Strauss (2008, S. 13) gehen zudem von der Annahme aus, „dass die Generierung von Grounded Theory ein Weg ist, zu einer Theorie zu gelangen, die Zwecke erfüllt, die sie sich selbst gesetzt hat.“ Durch diese Methode sollen demnach gegenstandsverankerte (grounded) Theorien aufgestellt werden. Hierfür gilt es vier Kriterien, welche zur Beurteilung der Anwendbarkeit dienen, zu beachten: Übereinstimmung, Verständlichkeit, Allgemeingültigkeit und Kontrolle (vgl. a.a.O.). Vor allem das Aufzeigen der alltäglichen Wirklichkeit des Gegenstandes, der untersucht wird sowie das „sorgfältige“ Ableiten der verschiedenen Daten soll eine Übereinstimmung des Gegenstandes gewährleisten. Durch das theoretische Darstellen der Wirklichkeit wird versucht, das Kriterium der Verständlichkeit zu erfüllen, indem die aufgestellten Theorien „verständlich und sinnvoll“ sind. Das Kriterium der Allgemeingültigkeit wird vor allem dadurch erfüllt, dass die Theorien, die durch die Untersuchung entwickelt werden, „auf eine Vielzahl von Kontexten angewendet werden können.“ Zudem kann durch das Offenlegen der Handlungsschritte der entwickelten Theorien das Kriterium der Kontrolle sichergestellt werden (vgl. Strauss/Corbin 1996, S. 8).

### 9.3.1 Theoretisches Sampling

Im Gegensatz zu anderen Forschungsmethoden werden bei der Grounded Theory die Schritte der Datensammlung und der Datenauswertung parallel ausgeübt. Diesen zeitgleichen Prozess der Datenerhebung, der anschließenden Kodierung und Analyse, wie auch die Entscheidung, welche Daten als nächstes erhoben werden, wird als theoretisches Sampling bezeichnet (vgl. Glaser/Strauss 2008, S. 53). Das bedeutet, dass, sobald die ersten Interviews geführt und transkribiert wurden, mit der Analyse der Daten begonnen wird. Danach begibt man sich erneut „ins Feld“ und forscht weiter (vgl. a.a.O., S. 14). Der Fokus der Grounded Theory liegt vor allem im zeitgleichem Erheben, Kodieren und Analysieren. Von Glaser und Strauss (2008, S. 52) wird auf die Wichtigkeit dieses parallelen Ablaufs und der flexiblen Handhabung der Methode in folgendem Zitat ausdrücklich hingewiesen: „Falls man, sagen wir, Daten kodiert und derweil eine den Vorgang durcheinander wirbelnde frische analytische Idee auftaucht, dieser aber vermeintlicher Regeln wegen oder aus bloßer Routine keine Aufmerksamkeit schenkt, lähmt die Theoriegenerierung.“

### 9.3.2 Theoretische Sättigung

Die theoretische Sättigung wird durch das parallele Erheben und Analysieren der Daten erreicht. Unter Sättigung verstehen Glaser und Strauss (2008, S. 69), „dass keine zusätzlichen Daten mehr gefunden werden können, mit deren Hilfe der Soziologe weitere Eigenschaften der Kategorie entwickeln kann.“ Sie beschreiben das Erreichen der theoretischen Sättigung, indem Differenzen in einer Gruppe maximiert werden, „d.h. er [der Forscher] steigert die Verschiedenheit derjenigen Daten, die sich auf eine einzelne Kategorie beziehen“ (a.a.O., S. 69; Anmerkungen V.K.). Dies ermöglicht es, viele unterschiedliche Eigenschaften einer Kategorie zu entwickeln. Die Sättigung ist erreicht, indem ein „theoretisch sensibler Blick auf die empirischen Grenzen der Daten, die Integration sowie die Dichte der Theorie“ geworfen wird. Dabei wird von den beiden Autoren darauf hingewiesen, dass eine theoretische Sättigung niemals durch die Untersuchung bloß eines Vorfalls „innerhalb einer einzigen Gruppe“ erreicht wird, jedoch sehr

wohl eine Schlüsselkategorie anhand der „Untersuchung einer einzigen Gruppe“ aufgefunden werden kann (a.a.O., S. 69).

Die Grounded Theory erlaubt eine Vielzahl an unterschiedlichen Ansichten, welche auch Datenschnitte genannt werden (vgl. a.a.O., S. 72). Diese zahlreichen unterschiedlichen Datenschnitte erlauben einen höheren Grad an Informationen über die jeweiligen Kategorien, im Gegensatz zu anderen Forschungsmethoden. Die Daten werden - wie oben beschrieben - solange gesammelt und analysiert, bis eine Sättigung auftritt, d.h. „eine Kategorie wird solange untersucht, bis sich der/die ForscherIn einer Sättigung sicher ist“ (vgl. a.a.O., S. 77). Hier soll sich jede/r ForscherIn auf sein Gefühl verlassen und selbst herausfinden, „welche Kategorien der weitest gehenden Sättigung bedürfen und welche fallen gelassen werden können“ (a.a.O., S. 77).

### 9.3.3 Analyse der Daten

Das Vergleichen stellt in der Grounded Theory einen bedeutenden Aspekt dar und kann in folgende vier Phasen geteilt werden: Vorkommnisse für jede Kategorie vergleichen, Integration der Kategorie und ihrer Eigenschaften, Begrenzung der Theorie, Abfassen der Theorie. Glaser und Strauss (2008, S. 109) zeigen auf, dass die Methode der Grounded Theory „von den Fertigkeiten und dem Feingefühl des Forschers abhängt“, sie erklären dies damit, „dass zwei unabhängig voneinander mit denselben Daten arbeitende Forscher zu den gleichen Ergebnissen kommen.“ Eine Eigenschaft der Grounded Theory ist daher, „etwas an [...] Unbestimmtheit und Flexibilität zuzulassen, um die kreative Generierung von Theorie zu unterstützen.“ Aber auch das Analysieren der Daten - auch Kodieren genannt - ist ein elementarer und aufschlussreicher Tatbestand im Forschungsprozess. Das bereits bei diesem gesammelte Datenmaterial wird aufgebrochen und zu einer Theorie zusammengesetzt (Strauss/Corbin 1996, S. 38). Hierfür sind verschiedene Schritte von Nöten. Im Folgenden sind die unterschiedlichen Phasen des Analysierens/Kodierens dargestellt.

### 9.3.3.1 Offenes Kodieren

In der Phase des Offenen Kodierens werden Kategorien erstellt und benannt sowie Phänomene eines Untersuchungsbereiches diesen Kategorien zugeteilt. Dabei wird vor allem darauf geachtet, „Daten in einzelne Teile“ aufzubrechen, zu untersuchen und auf Ähnlichkeiten und Unterschiede zu vergleichen und zudem Fragen über diese Phänomene zu stellen. Durch diese Vorgehensweise sollen vor allem bisher getätigte „Urannahmen“ in Frage gestellt und so neue Erkenntnisse/Entdeckungen erforscht werden. Die vorhandenen Daten werden durchgearbeitet und darin enthaltene, interessant erscheinende Phänomene benannt und zusammengefasst. Diese identifizierten Daten werden mit anderen identifizierten Daten gruppiert. Als wichtig erscheint in diesem Prozess vor allem das Benennen der einzelnen Phänomene anhand von abstrakten Begriffen, welche „in logischer Hinsicht am besten zu den von ihm repräsentierten Daten zu passen scheint“ (a.a.O., S. 49). Das Benennen dieser Kategorien durch abstrakte Begriffe ist laut Strauss und Corbin deshalb so bedeutend, da dadurch ein erinnern und nachdenken über die Kategorien ausgelöst wird und dadurch eine analytische Weiterentwicklung dieser stattfindet (vgl. a.a.O., S. 49).

Hinsichtlich des Offenen Kodierens kann abschließend festgehalten werden, dass das Stellen von Fragen und das Vergleichen der Daten auf Ähnlichkeiten und Unterschiede für diese Phasen des Forschungsprozesses bedeutend sind.

### 9.3.3.2 Axiales Kodieren

Nachdem mit Hilfe des Offenen Kodierens die Daten aufgebrochen und erste Kategorien benannt und gruppiert wurden, wird beim Axialen Kodieren versucht, die Daten wieder zusammenzubringen. Das bedeutet, dass die aufgestellten Subkategorien zu einer Kategorie in Beziehung gesetzt werden (vgl. a.a.O., S. 76). Während des Axialen Kodierens wird versucht, „eine Kategorie in Bezug auf die *Bedingungen* zu spezifizieren, die das Phänomen verursachen, den *Kontext* [...], in den das Phänomen eingebettet ist; die *Handlungs- und interaktionalen*

*Strategien*, durch die es bewältigt, mit ihm umgegangen oder durch die es ausgeführt wird; und die *Konsequenzen* dieser Strategien“ (a.a.O., S. 49).

Das Offene Kodieren und das Axiale Kodieren können im Forschungsprozess nicht strikt voneinander abgegrenzt werden. Vielmehr erfolgen diese Schritte parallel bzw. wechselt man zwischen diesen unbewusst hin und her. Für das Axiale Kodieren stellt ebenso wie für das Offene Kodieren, das Stellen von Fragen und das Vergleichen einen wesentlichen Aspekt dieser Phase dar. Jedoch erfolgt diese Vorgehensweise beim Axialen Kodieren fokussierter und gezielter, indem die Kategorien aufgrund deren Eigenschaften In-Beziehung gesetzt werden, gewinnen diese an Fülle und Dichte.

#### 9.3.3.3 *Selektives Kodieren*

Als nächste Phase des Analysierens kann das Selektive Kodieren festgestellt werden. Beim Selektiven Kodieren gilt es nun, die gesammelten Daten zu einer Grounded Theory zusammenzusetzen. Die Grundlage hierfür bietet das Axiale Kodieren. Indem in dieser Phase versucht wird, den roten Faden der Geschichte offenzulegen, ist es erforderlich, diese zu identifizieren. Daher sind beim selektiven Kodieren das Benennen und Definieren einer Kernkategorie vordringlich sowie das Offenlegen der Eigenschaft dieser Kernkategorie. Daran anschließend werden die restlichen identifizierten Kategorien mit der Kernkategorie verbunden. Entscheidend ist dabei, immer auf ein zentrales Phänomen zu verweisen, welches den roten Faden der Geschichte darlegt. Strauss und Corbin merken an, dass das Verweisen auf ein zentrales Phänomen „das Herzstück des Integrations-Prozesses“ darstellt (vgl. a.a.O., S. 101). Die während des Axialen Kodierens entdeckten „Muster“ werden durch das Selektive Kodieren gefestigt, indem die zuvor entstandene „Netzwerke bereits vorhandener Beziehungen“ sortiert und verfeinert werden (vgl. a.a.O., S. 107). Durch das Kodieren entdeckte Unterschiede werden in weiterer Folge anhand ihrer Eigenschaften mit den entdeckten Mustern gruppiert. Wie auch beim Axialen und Offenen Kodieren erfolgt dies durch das Stellen von Fragen und Anstellen von Vergleichen. Durch diese Auswertungsschritte werden „die Daten nicht nur auf

einem breiten konzeptuellen Niveau miteinander verbunden“, sondern auch hinsichtlich deren „Eigenschafts- und dimensionalen Niveau jeder Hauptkategorie“ (vgl. a.a.O., S. 109) untersucht.

Um eine gegenstandsverankerte Theorie zu erhalten, muss die Theorie auch noch validiert werden, das bedeutet, dass Aussagen über Beziehungen an den Daten geprüft werden müssen. Dieser Vorgang dient – wie oben erwähnt – dazu um herauszufinden, ob Aussagen „in den meisten Fällen angemessen sind“ (vgl. a.a.O., S. 114). In der vorliegenden Arbeit wurde beim Validierungstreffen das Interview von den ForschungsteilnehmerInnen überprüft. Auf Grundlage der Befragungen und des Validierungsgespräches erfolgten eine Analyse des Datenmaterials und sodann die weitere Bearbeitung, welche als Grundlage zur Bildung der Kategorien herangezogen werden konnte.

## **10 Auswertung**

Die Auswertung des Datenmaterials zur Beantwortung der Forschungsfragen erfolgte anhand des im vorangegangenen Kapitel aufgezeigten Verfahrens. Die aufgrund der eingehenden und mehrmaligen Analyse des Datenmaterials und der Validierung gebildeten Kategorien werden im folgenden Kapitel aufgezeigt.

### **10.1. Auswertung der Interviews**

Um die Auswertung nach der Grounded Theory in der vorliegenden Arbeit nachvollziehbar zu machen, werden im Weiteren die Arbeitsschritte genau dargestellt.

Die Auswertung der Interviews war mit einem erheblichen Zeitaufwand verbunden, da eine ständige Analyse – jedes Interview wurde mehrmals über Wochen und Monate hinweg untersucht – notwendig war. Die ersten Befragungen der TeilnehmerInnen wurden in den Monaten Dezember/Jänner 2008/2009 durchgeführt. Im Zeitraum Dezember 2008 bis Mai 2009 erfolgte ein erster Auswertungsdurchgang, bei dem die Interviews in regelmäßigen Abständen einer mehrmaligen Analyse unterzogen wurden. Auf Basis dieser ersten Überprüfungen wurden von Mai bis Juli 2009 die Validierungsinterviews gemacht. Auch im Anschluss an diese Treffen erfolgten weitere Evaluierungen.

Die Auswertung des Datenmaterials wurde manuell - ohne die Unterstützung eines Computerprogramms – realisiert. Dadurch ergaben sich einige – die Transparenz des Forschungsprozess betreffend - Nachteile, worauf auch Böhm (1994, S. 138) hinweist: „[...] ein Computerprogramm wie ATLAS/ti [kann] eine Rolle einnehmen, die mit konventioneller Dokumentation (Papier, Karteikarten) kaum möglich ist. Ein Anwender der GT [Grounded Theory] wird sich gewöhnlich seine je eigene Arbeitsweise aneignen und weniger darauf achten, ob später ein Dritter alle Schritte minutiös nachvollziehen kann“ (Anmerkungen und

Auslassungen V.K.). Gleichwohl soll im Weiteren versucht werden, den Forschungsprozess bestmöglich offenzulegen.

In den einzelnen Evaluierungsphasen konnten eine Vielzahl an unterschiedlichen Kategorien erstellt und bestimmte Phänomene einem Untersuchungsbereich zugeteilt werden. In der ersten Phase sind die Interviews in unterschiedliche Themengebiete unterteilt worden, die wiederum Zeile für Zeile analysiert wurden. Für bestimmte Ereignisse/Geschehnisse wurden Codes vergeben. In folgender Tabelle soll exemplarisch dargestellt werden, wie innerhalb des Themas „Schule“ bzw. „Kontaktaufnahme zur Arbeitsstelle“ die Vergabe der Codes erfolgte.

<p><b>IP4, I1, Zeile 454 – 464:</b></p> <p><b>IP:</b> (3,0) Dort bin ich in eine Sonderschule gegangen, in eine "Sprachenstätte", kenne Sie so eine Schule?  <b>I:</b> Nein.  <b>IP:</b> Und da hat man mich zu, zu den kleinen Kindern getan, hab ich müssen in die erste Klasse geh'n, wo ich da schon äh sechzehn gewesen bin.  <b>I:</b> Mh.  <b>IP:</b> Und da, die haben mich imma gefuchst, drum darum habe ich keine Lust gehabt.</p>	<p><b>Codefamilien:</b></p> <p>Schullaufbahn  Erleben der Schulzeit</p> <p><b>Code:</b></p> <p>Besuch einer Sonderschule/Besuch nicht altersadäquat/von MitschülerInnen geärgert/Schule wird negativ erlebt</p>
<p><b>IP4, I1, Zeile 418:</b></p> <p><b>IP:</b> Äh (3,0)/räuspert/ halt, da Herr Knödel hat auch natürlich nachgefragt im Altersheim ...  <b>I:</b> Mh.  <b>IP:</b> ... ob ich dort arbeit... arbeiten darf? Haben sie, äh natürlich äh ja gesagt.</p>	<p><b>Codefamilie:</b></p> <p>Kontaktaufnahme zur jetzigen Arbeitsstelle</p> <p><b>Code:</b></p> <p>Durch Arbeitsassistenten</p>

Nach der Durchsicht aller durchgeführten Interviews konnte eine unterschiedlich große Anzahl an Codes gebildet und ein vorläufiger Überblick über das vorhandene Datenmaterial geschaffen werden.

Nachdem in der Phase des Offenen Kodierens die Interviews mehrmals bearbeitet und viele unterschiedliche Codes gebildet wurden, erfolgte in der Auswertungsphase des Axialen Kodierens deren Reduzierung, indem diese mit anderen in Beziehung gesetzt und zusammengefasst wurden. Diese Reduzierung erfolgte solange, bis die theoretische Sättigung<sup>27</sup> erreicht war. Folgende Codefamilien<sup>28</sup> konnten im Anschluss an die Analyse der Interviews gebildet werden:

- **Schullaufbahn (10):** Diese Codefamilie enthält Informationen über besuchte Schulen.
- **Erleben der Schulzeit (18):** Hierunter fallen Angaben über positive oder negative Erfahrungen während der Schulzeit.
- **Berufsvorbereitung (4):** Alle Vorbereitungen auf das Berufsleben werden dabei zusammengefasst.
- **Arbeitssuche (6):** Angaben über den Ablauf der Arbeitssuche werden in dieser Codefamilie dargestellt.
- **Arbeitslosigkeit (5):** Das individuelle Empfinden der Arbeitssuche bzw. der Arbeitslosigkeit wird zusammengefasst.
- **Übergang Schule – Beruf (8):** In dieser Codefamilie befinden sich alle Aussagen über die Zeit nach der Schule.
- **Unterstützung während der Praktika (8):** Informationen über die Art und Weise sowie durch wen die Unterstützung während der Praktika erfolgte, werden in dieser Kategorie erörtert.

---

<sup>27</sup> Vgl. Kapitel 9.3.2 „Theoretische Sättigung“

<sup>28</sup> Im Anhang befinden sich die Codefamilien mit den dazugehörigen Codes.

- **Erleben der Praktika (11):** Angaben der InterviewpartnerInnen über positive oder negative Erfahrungen während der Praktika.
- **Bisherige berufliche Erfahrungen (10):** Alle Informationen über bisherige Arbeitsstellen und wie diese erlebt wurden, fallen in diese Codefamilie.
- **Kontaktaufnahme zur jetzigen Arbeitsstelle (5):** Angaben, durch wen die Arbeitsstelle gefunden wurde, können in dieser Codefamilie aufgezeigt werden.
- **Arbeitstätigkeit/Ablauf der Arbeit (18):** Hierbei sollen alle Arbeitsaufgaben angeführt werden.
- **Verhältnis zu KollegInnen (21):** Das soziale Umfeld und deren Wahrnehmung – Verhältnis zu KollegInnen, Vorfälle mit KollegInnen etc. - werden in dieser Codefamilie dargestellt.
- **Probleme in der Arbeit (11):** Probleme den Arbeitsplatz betreffend werden angeführt.
- **Unterstützung in der Arbeit (8):** Durch wen die Unterstützung für die InterviewpartnerInnen in der Arbeit erfolgte, wird in dieser Codefamilie eruiert.
- **Berufliche Veränderungen/Zukunftsvorstellungen (11):** Mögliche erwünschte Veränderungen in der Zukunft – den Beruf betreffend – werden in dieser Codefamilie zusammengefasst.
- **Arbeitszufriedenheit (15):** Die Zufriedenheit in der Arbeit – positiv wie auch negativ – werden charakterisiert.
- **Besuchte Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation (10):** Programme, Maßnahmen, Kurse etc. für eine erfolgreiche Integration, die besucht

wurden sowie deren Wahrnehmung, sind in dieser Codefamilie zusammengefasst.

- **Kontakt zur Arbeitsassistenz (6):** Wie der Kontakt zur Arbeitsassistenz zustande gekommen ist, soll hierbei berichtet werden.
- **Unterstützung durch die Arbeitsassistenz (22):** Informationen über die Art, Dauer sowie das Empfinden der Unterstützung der Arbeitsassistenz fallen in diese Codefamilie.
- **Zufriedenheit mit der Arbeitsassistenz (7):** Der Grad der Zufriedenheit mit der Arbeitsassistenz wird in dieser Kategorie behandelt.
- **Probleme mit der Arbeitsassistenz (6):** Aussagen über mögliche entstandene Probleme fallen in diese Codefamilie.
- **Familie (6):** Informationen über die eigene Familie sowie die Familienverhältnisse werden dargelegt.
- **Unterstützung durch die Familie (8):** Diese Codefamilie enthält Aussagen darüber, wie die – vor allem berufliche – Unterstützung in der Familie erfolgt.
- **Unterstützung allgemein (2):** Alle möglichen Formen der Unterstützung – ausgenommen der Unterstützung durch die Familie und der Arbeitsassistenz – werden aufgezeigt.
- **Persönliche Zukunftsplanung (10):** Erfahrungen mit der Persönlichen Zukunftsplanung – insbesondere mit dem Unterstützerkreis – werden zusammengefasst.
- **Private Zukunftsvorstellungen (7):** Wünsche, Träume, Vorstellungen, die die Zukunft betreffen, kommen in dieser Codefamilie zur Ausführung.

- **Aktuelle Wohnsituation (4):** Diese Codefamilie enthält Informationen über die momentane Wohnsituation der InterviewpartnerInnen.
- **Gesellschaft und eigene Behinderung (10):** Enthält Erlebnisse bzw. Reaktionen der Gesellschaft aufgrund der eigenen Behinderung.
- **Erleben der eigenen Behinderung im Beruf (8):** In dieser Codefamilie werden Vorfälle/Probleme im Beruf aufgrund der eigenen Behinderung genannt.
- **Unterstützung bei der Jobsuche (11):** Wer die InterviewpartnerInnen bei der Jobsuche unterstützt hat und wie diese erfolgte, ist in dieser Kategorie dargelegt.
- **Eigene Behinderung (12):** In dieser Codefamilie sind alle Aussagen über die eigene Behinderung getätigt.
- **Wahrnehmung der Arbeit (39):** Hierunter fallen alle positiven und negativen Aussagen, die das Erleben der ausgeführten Tätigkeiten in der Arbeit beschreiben.
- **Gründe für die Aufnahme der Arbeitstätigkeit (8):** Informationen über Faktoren, die für einen Arbeitsaufnahme ausschlaggebend waren, sind in dieser Codefamilie zusammengefasst.

Insgesamt wurden durch die Analyse der Interviews 33 Codefamilien gebildet, welchen 315 Codes zugeordnet werden konnten. Bei der Zuordnung der Codes konnten unterschiedliche Gewichtungen festgestellt werden. Vor allem der Codefamilien „Wahrnehmung der Arbeit“ aber auch „Unterstützung durch die Arbeitsassistenten“ wird eine große Bedeutung beigemessen.

In einem weiteren Evaluierungsschritt wurden die Codefamilien miteinander in Verbindung gebracht und zu Kernkategorien zusammengefasst. Unter Beachtung der in dieser Arbeit gestellten Forschungsfragen wurden folgende Kernkategorien herausgearbeitet:

„Schulische/berufliche Erfahrungen“, „Subjektive Erfahrungen der beruflichen Teilhabe“, „Unterstützung“, „Behinderung und Arbeit“ sowie „Zukunftsvorstellungen“.

Im folgenden Kapitel erfolgt eine genaue Beschreibung der jeweiligen Kategorien, die durch Zitate der InterviewpartnerInnen ergänzt werden. Dies geschieht einerseits aus dem Grund, um die Nähe zum Forschungsgegenstand zu gewährleisten und andererseits, um die subjektiven Teilhabeerfahrungen und Unterstützungsmöglichkeiten von Menschen mit intellektueller Behinderung in ihrer aktuellen Situation aufzuzeigen. Zudem sollen durch diese Strategie, die in der Analyse der Daten gewonnenen Erkenntnisse nachvollziehbarer gemacht werden, denn laut Ehrig (1996, S. 69) können „aus der Sichtweise der Erzählenden Handlungsmuster und Verhaltensstrukturen entdeckt werden.“ Vor allem wird in der folgenden Darstellung darauf geachtet, die Unterschiede der jeweilig erlebten Erfahrungen in Bezug auf die Tätigkeit auf einem Geschützten Arbeitsplatz und der Tätigkeit in einer Beschäftigungstherapie herauszuarbeiten.

## **10.2 Schulische/berufliche Erfahrungen**

Die Kategorie „Schulische/berufliche Erfahrungen“ umfasst alle Angaben der acht InterviewpartnerInnen zu ihrer Schulzeit, den Übergang von der Schule in den Beruf sowie bereits durch Praktika gesammelte Berufserfahrungen. Die Kategorie kann man daher in folgende Unterkategorien unterteilen: „Erleben der Schulzeit“, „Übergang Schule-Beruf“, „Berufserfahrungen“.

Die Unterkategorie „Erleben der Schulzeit“ beinhaltet Aussagen der InterviewpartnerInnen bezüglich der gewählten Schulform und das individuelle Empfinden ihrer Schulzeit.

### I.: Interviews

Aus diesen Interviews geht hervor, dass sieben der acht interviewten Personen im Zuge ihrer schulischen Laufbahn, für kürzere oder längere Zeit, eine Sonderschule besuchten.

Zwei InterviewpartnerInnen waren im Anschluss an den Kindergarten in einer Volksschule für Kinder ohne Behinderung, mussten jedoch nach wenigen Tagen/Wochen in eine Sonderschule wechseln. Die genauen Gründe hierfür wurden von den Befragten nicht genannt, eine Person merkt jedoch das angespannte Verhältnis zu den PädagogInnen an.

**IP2<sup>29</sup> (I1, Zeile 285-310):** „Zersta hom mi die Lehrer net wolln.“

**I<sup>30</sup>:** „Mh.“

**IP2:** „Owa daunoch bin i eh in Hofgastein in‘d Sonderschui gaunga.“

**I:** „Aso“. Aha du bist in Badgastein in die Volksschule keima und und, wie host des gmerkt, wie woan die Lehrer do?“

**IP2:** „De woan (2,0) goa net guat zsprechn über mi.“

**I:** „Mh, wie host des g‘merkt?“

**IP2:** „Des hob i iana o‘gschaut.“

**I:** „Mh. Hobn‘s irgendwos gmocht a? Oda das des g‘merkt host.“

**IP2:** „De hom mi igroiern daun.“

**I:** „Ignoriert hob‘ns di?“

**IP2:** „Jo.“

**I:** „Mh. Und do hot‘s dir daun ... .“

**IP2:** „Daun bin i in Hofgastein gwesn.“

---

<sup>29</sup> IP = InterviewpartnerIn

<sup>30</sup> I = InterviewerIn

Zwei Personen weisen auf den Umstand hin, dass sie nach der vierten Klasse Hauptschule ihr letztes Pflichtschuljahr in einer Sonderschule absolvieren mussten, da keine Alternativen hierzu vorhanden waren. Ein/e Befragte/r schildert diese Zeit wie folgt:

**IP4 (I1, Zeile 434-435):** „...äh und dort hat's mir nicht gefallen und dann bin früher, hab ich aufgehört in der Schule ... .“

**IP4 (I1, Zeile 458-463):** „Und da hat man mich zu, zu den kleinen Kindern getan, hab ich müssen in die erste Klasse geh'n, wo ich da schon äh sechzehn gewesen bin.“

**I:** „Mh.“

**IP4:** „Und da, die haben mich imma gefuchst, drum darum habe ich keine Lust gehabt.“

Nur ein/e InterviewpartnerIn hat eine reguläre Schulausbildung absolviert und kann zudem eine abgeschlossene Lehre vorweisen.

Das Erleben der Schulzeit wird von den InterviewpartnerInnen sehr unterschiedlich beschrieben. Einerseits möchte ein/e InterviewpartnerIn keinesfalls über die Schulzeit sprechen.

**IP4 (I1, Zeile 524-532):** „S'war keine schöne Zeit.“

**I:** „Keine schöne Zeit. Wieso net?“

**IP4:** (7,0) „A'so net. /lacht/ I kann da nix sagen.“

**I:** „Mogst net drüber reden?“

**IP4:** „Na.“

Andererseits wird von einem/r anderen Befragten die Schulzeit durchwegs positiv beschrieben:

**IP3 (I1, Zeile 1030-1038):** „Jo, in da Schule is mia g'fain guat.“

**I:** „Jo.“

**IP3:** „Weil ohne Probleme woa des. Supa und total guat.“

*I: „Und, und in welcher Schule woan Sie do?“*

*IP3: „In der Sonderschule.“*

Die Schulzeit wird aber nicht durchwegs von allen Befragten positiv geschildert. Insbesondere Überforderungen und mangelnde Unterstützung können anhand der Interviews bestätigt werden.

*IP3 (I2, Zeile 84-90): „Jo ab und zua hot es passt. Ois hot passt.“*

*I: „Also ab und zua und ab und zua net?“*

*IP3: „Na des woa so, weil ab und zua i vaschiedene Lehrer k’hobt.“*

*I: „Jo.“*

*IP3: „Und i hob mi net auskennt, wos i moch’n soit. Amol hombn’s ma Hausübung geb’n, bin i duachanaunda keima, foisch a bissal g’schriebn und amoi richtig und des woa so. Jo.“*

Im Großen und Ganzen wird die Schulzeit von den restlichen fünf Befragten aber als schön und angenehm empfunden, wobei auf einzelne, vor allem individuelle Probleme, unabhängig der Behinderung, hingewiesen wird (Konflikte mit MitschülerInnen, Hänseleien aufgrund der sozialen Schichtzugehörigkeit usw.)

## II. Auswertung

Die eigene Behinderung scheint großen Einfluss auf die gewählte Schulform zu haben, da bei fast allen Befragten der Besuch einer Sonderschule in ihren Lebensläufen wiederzufinden ist. Es lassen sich aber auch Versuche, Kinder mit intellektueller Behinderung in eine Regelschule zu integrieren, feststellen, welche aber durchwegs scheiterten. Das Erleben der Schulzeit wird sehr individuell geschildert und ist von vielen unterschiedlichen Faktoren (Hänseleien, Überforderung von seiten der LehrerInnen usw.) abhängig. In dieser Unterkategorie kann noch kein Zusammenhang hinsichtlich der besuchten Schulform und der späteren Tätigkeit in einer Beschäftigungstherapie oder auf einem Geschützten Arbeitsplatz ausgemacht werden.

In der Unterkategorie „Übergang Schule-Beruf“ werden alle Angaben der InterviewpartnerInnen in Bezug auf die Zeit nach der Schule zusammengefasst. Auch eventuell durchlaufene Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, wie z.B. Arbeitsassistenz und wie diese erlebt wurden, fallen in diese Kategorie.

## I. Interviews

In dieser Kategorie kann ein großer Unterschied der Erfahrungen nach der Schulzeit zwischen Personen, die in einer Beschäftigungstherapie und jenen, die auf einem Geschützten Arbeitsplatz arbeiten, festgestellt werden. Nahezu alle Personen in einer Beschäftigungstherapie berichten von einem nahtlosen Übergang in diese am Ende ihrer Pflichtschulzeit.

**IP 2 (I2, Zeile 40-43):** „Do bin i oabeit'n keima in die, in (3) hob i do schnuppan daun, in da Gerti ihan Grupp'n.“

**I:** „Aha, do host glei do g'schnuppat?“

**IP2:** „Jo.“

Ebenso:

**IP1 (I1, Zeile 1730-1790) I:** „Genau bist aus der Schule kumma. Und wos host daun gmocht? Wie du mit der Schule gaunz fertig woast?“

**IP1:** „xxx xxx.“

**I:** „Mh, August.“

**IP1:** „xxx.“

**I:** „Mh.“

**IP1:** „Auauaugusst, Auauaugusst snuppan.“

**I:** „Im August bist... .“

**IP1:** „Ssssnuppan.“

**I:** „Die Gruppe?“

**IP1:** „Snnnnnuuupppann, nnnuuupppann.“

*I: „Aha.“*

*IP1: „Oooooogggfonngt.“*

*I: „Mh.“*

*IP1: „Sssnnuuuupppann“.*

*I: „Jo, bist fertig woan mit der Schule und bist glei do her kumma in die Gruppe?“*

*IP1: „Jo.“*

*I: „Stimmt des?“*

*IP1: „Vvvvverein.“*

*I: „Im Verein?“*

*IP1: „FFFerien. FFFerein.“*

*I: „In den Ferien. Tschuldigung. Also du host noch der Schule no Ferien gohbt und daun bist do herkommen?“*

*IP1: „Jo.“*

*I: „Ok.“*

*IP1: „Auauauauguust.“*

*I: „Im August.“*

*IP1: „Snnnnnnuuuppppan.“*

*I: „Mh, ok.“*

*IP1: „SSsssnuppan. Seit seit Sepseptember bin i do.“*

*I: „September daun. Ok.“*

*IP1: „Sseptember daun.“*

Die befragten InterviewpartnerInnen am dritten Arbeitsmarkt nennen keinerlei Unterstützungsleistungen während bzw. nach der Schulzeit. Der Besuch einer Beschäftigungstherapie im Anschluss an die Schule wird als einzige Möglichkeit der weiteren beruflichen Tätigkeit wahrgenommen.

Das Sammeln von beruflichen Erfahrungen durch diverse Praktika dominiert den Übergang Schule - Beruf von Personen am Geschützten Arbeitsplatz.

**IP4 (I1, Zeile 774-782):** „Zuerscht hab ich, hab'n mia Schnupperstellen äh gesucht.“

*I: „Mh, ok. Hast die du gesucht oder der Herr Knödl?“*

**IP4:** „Der Herr Knödl.“

**I:** „Mh.“

**IP4:** „Und dann hat er mir irgendwann die Schule, wo ich jetzt bin äh gefunden.“

Die Möglichkeit, schon während der Schulzeit berufliche Erfahrungen zu sammeln, wird von den InterviewpartnerInnen als sehr bereichernd erlebt. Dabei wird vor allem ein sehr rascher Übergang von der Schule in den Beruf von den Betroffenen berichtet.

**IP8 (I2, Zeile 869-874) IP8/2[Mutter]:** „Du bist don schon nomol in'd Schul.“

**IP8:** „Jo. Abschluss.“

**I:** „Jo ok, oba do woas scho fix, das du duat aufaungst zu arbeit'n.“

**IP8/2[Mutter]:** „Woa scho fix, jo.“

**I:** „Ok.“

**IP8/2[Mutter]:** „Im September oda Auguscht hascht a'ganfa zu arbeit'n.“

Ein/e InterviewpartnerIn versuchte, nach dem Besuch der Schule selbstständig mit der Familie nach einem geeigneten Beruf zu suchen, entschied sich dann aber, aufgrund der Erfolgslosigkeit, auf die Unterstützung der Arbeitsassistentin zurückzugreifen.

**IP4 (I1, Zeile 440-441):** „... und nachher hab ich eine Weile nix zu tun gehabt. Und drum, darum hat man äh hat man dort ähm im Spagat nach ähm nachgefragt. Das ich auch eine Arbeit habe.“

Die Möglichkeit, in Betrieben zu schnuppern wird, in den Interviews auf die Unterstützung durch die Arbeitsassistentin zurückgeführt, zu welcher sich auch ein sehr enges und freundschaftliches Verhältnis entwickelte.

**IP5 (I1, Zeile 436-441):** „Bin i schnuppan außi gaunga, hot mi da Stefan außi gnumman.“

**I:** „Ok. (3,0) Des woa glei nach der Schule?“

**IP5:** „Mh.“

Die Kontaktaufnahme zur Arbeitsassistenz erfolgte laut den Befragten vor allem durch die Eltern, aber auch durch Informationstage und Vorträge in den Schulen wurden die interviewten Personen auf diese Maßnahme aufmerksam gemacht.

**IP8 (I1, Zeile 237-242) IP8/2[Mutter]:** „Die san in die Schule, do san ma eing'lada in die Schule, hoit uns erklära, wos des is und daun is der Stefan keim'ma, der Herr Knöd.“

**IP:** /lacht/

**I:** „Ah daun is er zu dir nach Hause“.

**IP8/2[Mutter]:** „xxx xxx xxx. In die Schul is er a imma kumma. Hot imma g'schaut, ob eh alles passt.“

Ebenso bei folgendem/r InterviewpartnerIn:

**IP5 (I1, Zeile 96-102):** „Na da Stefan is kumma.“

**I:** „Da Stefan is do her zu dia keimma? Da Herr Knödl.“

**IP5:** „Z'erscht in die Schule und daun do her.“

**I:** „Aha ok, zuerst woa er in da Schule bei eich.“

**IP5:** „Jo.“

**I:** „Und daun is er do her keimma.“

**IP5:** „Jo.“

Nur ein/e InterviewpartnerIn berichtet, ohne jegliche Form der Unterstützung, nach dem Schulbesuch eine Lehre absolviert und daran anschließend kurze Zeit in ihrem erlernten Beruf gearbeitet zu haben.

**IP7 (I1, Zeile 417-420):** „Und, mit dem bin i donn a eigentlich ausgstiegen.“

**I:** „Mhm. Und wos woa donn, wos homs donn?“

**IP7:** „Donn, donn hob i ongfongt zum Lernen. Oiso Damenoberbekleidungmacherin hot des ghassen.“

## II. Auswertung

Zusammenfassend kann in dieser Kategorie konstatiert werden, dass es große Unterschiede zwischen den erhaltenen Unterstützungsleistungen und der jetzigen Tätigkeit der InterviewpartnerInnen gibt. Alle Personen, die sofort bzw. kurze Zeit nach Beendigung der Schule durch eine Maßnahme der beruflichen Rehabilitation unterstützt und begleitet wurden, können heute einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt aufweisen. Im Gegensatz dazu befinden sich alle jene, die nach der Schulzeit zu keinem Zeitpunkt berufliche Unterstützungsleistungen erhielten, in einer Beschäftigungstherapie. Von den Befragten werden als erhaltene Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation größtenteils auf die Arbeitsassistenz verwiesen. Nur ein/e InterviewpartnerIn hat zusätzlich zu dieser andere Formen zur Integration in den Arbeitsmarkt in Anspruch genommen. Die Kontaktaufnahme zu diesen Unterstützungsleistungen erfolgte vor allem auf Initiative der Eltern. Wobei in weiterer Folge angegeben wird, dass durch Vorträge und Projekte in den Schulen auf diese Maßnahmen hingewiesen wurde und dadurch eine erste Kontakthanbahnung erfolgte.

Die Unterkategorie „Berufserfahrungen“ subsumiert alle Aussagen über bisher gesammelte berufliche Erfahrungen im Arbeitsleben. Hierunter fallen vor allem jene Angaben der interviewten Personen über die jeweiligen Erfahrungen in den Praktika. Zudem beinhaltet diese Unterkategorie auch Äußerungen der Interviewten über Unterstützungsleistungen während dieser Praktika.

### I. Interviews

Auch in dieser Kategorie kann ein Zusammenhang zwischen Personen, die auf einem Geschützten Arbeitsplatz und Personen, die in einer Beschäftigungstherapie beschäftigt sind, hinsichtlich ihrer beruflichen Erfahrungen festgestellt werden. Jene, die durchwegs in Beschäftigungstherapien beruflich tätig sind, geben in den Interviews an, noch nie in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes geschnuppert zu

haben, da sofort im Anschluss an die Sonderschule eine Aufnahme in die Beschäftigungstherapie erfolgte.

**IP3 (I2, Zeile 314-317) I:** „Do san sie glei zua Lebenshilfe keim'ma.“

**IP3:** „Mh.“

**I:** „Und sie hob'n nie woanders g'arbeitet.“

**IP3:** „Na.“

So auch folgende/r InterviewpartnerIn:

**IP2 (I1, Zeile 56-58):** „Do woa i 15.“

**I:** „15 ok. Und woast du woanders a schnuppan?“

**IP2:** „Na.“

Ebenso:

**IP1 (I2, Zeile 494-538) I:** „Und du bist glei noch da Schule do hergekommen. Woast du nie woanders arbeit'n?“

**IP1:** „Na.“

**I:** „Na. Woast net woanders?“

**IP1:** „Na.“

Im Gegensatz dazu berichten Personen, welche auf einem Geschützten Arbeitsplatz wieder zu finden sind, von Schnuppermöglichkeiten in unterschiedlichen Betrieben des ersten Arbeitsmarktes.

**IP4 (I1, Zeile 790-795):** „(4,0) /lacht/ äh auch irgendwo äh in einer anderen Schule und dann äh hat haa hat das auch zu tun gehabt mit kochen.“

**I:** „Aha (3,0). War das so eine Kochschule?“

**IP4:** „Ah äh eh so eine Kochschule, ja.Und einmal äh ah eh bei der Offset Druckerei.“

**I:** „Ah.“

**IP4:** „Bei so einer Druckerei war ich auch schon.“

**I:** „Ok.“

**IP4:** „Ja.“

**I:** „Aha, also vorher in einer anderen Schule und in einer Druckerei.“

Zu dieser Kategorie auch folgende/r InterviewpartnerIn:

**IP8 (I1, Zeile 174-182):** „Hob i no g'schnuppat mit Stefan Knödl.“

**I:** „Mit Stefan Knödl mh.“

**IP8:** „Hot mi betreut. Und bin i moi xxx xxx xxx.“

**I:** „Des is a Firma wos't g'schnuppat host?“

**IP8:** „Tischler.“

**I:** „Mh Tischlerei.“

**IP8:** „xxx xxx xxx.“

**I:** „Kist'n. Jo.“

**IP8:** xxx xxx xxx xxx und nochan bin i Firma Head.“

Die Gelegenheit in unterschiedlichen Betrieben zu schnuppern, nutzten die InterviewpartnerInnen, um sich ihren Fertigkeiten bewusst zu werden, aber auch um festzustellen, welcher Beruf nicht ihren Fähigkeiten entspricht.

**IP6 (I1, Zeile 513-517):** „Eiso mehr so, mehr so Werkstätte g'schaut wos i do kann.“

**I:** „Mh.“

**IP6 (533-537):** „Und do gibt's jo mit so Maschinen ... .“

**I:** „Mh.“

**IP6:** „(3,0) Eiso mit Maschinen kaun i net guat. Eiso, eiso mit Holz.“

Ein/e weitere/r InterviewpartnerIn konnte bereits aufgrund einer abgeschlossenen Lehre berufliche Erfahrungen sammeln:

**IP7 I1, Zeile 462-463):** „Mehrere Joahre donn no, sogar aa vier Joa woar i sogar no im söben Betrieb, wo i fertig glernt hob.“

Die Berufserfahrung der Praktika wird von den Befragten nicht konkret thematisiert. Es wird bloß angemerkt, dass diese interessant und aufschlussreich in Bezug für die weitere berufliche Tätigkeit und ihre realistischen Zukunftsvorstellungen waren. Es zeichnen sich in den Interviews aber auch Unklarheiten über die absolvierten Praktika und deren Beendigung ab. Vor allem die Frage, warum im Anschluss daran, trotz positiver Einsicht, kein Arbeitsverhältnis zustande kam, beschäftigte einige InterviewpartnerInnen. Zwei Personen führen das Nichtzustandekommen vor allem auf die Arbeitsassistenten zurück und sehen diese dafür verantwortlich.

**IP6 (I1, Zeile 569-574):** „Er hot g'meint, ob des was wär. Is nix.“

**I:** „Aha, hot er des g'sogt?“

**IP6:** „Er, er xxx sicha. Er hot's g'meint, sicher wär des nix für mi. Und des andere xxx. daun hob i mia denkt, daun hob i im Sozialzentrum ang'fangt, hob i mia denkt, des wird was.“

Ebenso:

**IP4 (I1, 816-821):** „Hat eh äh der Herr Knödl hat gesagt, das war nicht ok.“

**I:** „Aha ok. Und für dich selber woa des ok oder woa's net ok?“

**IP4:** „I hättets gern, also in Schwarzach, in Schwarzach gibt's eine Offset Druckerei, i wär jetzt gern dort gewes'n äh, weils äh weils net soweit von mir entfernt ischt.“

Aber auch das Gefühl, die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz habe bei der Arbeitsassistenten oberste Priorität und nicht, dass ein, den eigenen Fähigkeiten entsprechenden Beruf zu finden, wurde von einem Befragten wahrgenommen.

**IP4 (I1, Zeile 834-842):** „Er hat mich schon a bissal gefragt au, auch, aber nicht so genau halt ...“

**I:** „Aha.“

**IP4:** „ ... ob mir des gefällt.“

**I:** „Ok.“

**IP4:** „Es war ihm wichtig, dass ich eine Arbeit habe.“

## II. Auswertung

Hinsichtlich der Unterkategorie „Berufserfahrungen“ kann demnach festgehalten werden, dass ausschließlich Personen, die einen Geschützten Arbeitsplatz aufweisen, in unterschiedlichen Betrieben am ersten Arbeitsmarkt Praktikaerfahrungen sammeln konnten. Diese erlebten die befragten Personen als sehr unterstützend und entscheidend für die weiteren beruflichen Tätigkeiten. Unterstützungsleistungen während der Praktika erhalten die befragten Personen vorwiegend durch die Arbeitsassistenz, welche aber nicht durchgehend positiv empfunden werden. Vor allem aber die Entscheidungen der Arbeitsassistenz konnten von den Befragten nicht immer nachvollzogen werden und führten in weiterer Folge zu Unklarheiten.

Personen in einer Beschäftigungstherapie erhielten im Anschluss an die Schule keinerlei Möglichkeiten, berufliche Erfahrungen am ersten Arbeitsmarkt zu sammeln.

### **10.3 Subjektive Erfahrungen der beruflichen Teilhabe**

Die Kategorie „Subjektive Erfahrungen der beruflichen Teilhabe“ besteht aus den Unterkategorien „Aufnahme der Arbeit“, „Arbeitstätigkeit“, „Verhältnis zu KollegInnen/Vorgesetzten/BetreuerInnen“ und „Probleme“. Im Speziellen werden in dieser alle Erfahrungen des jetzigen Berufslebens aufgezeigt.

#### I. Interviews

Die Unterkategorie „Aufnahme der Arbeit“ beinhaltet Angaben über die Arbeitsplatzsuche, die Kontaktaufnahme zur jetzigen Arbeitsstelle sowie die Vermittlung des Arbeitsverhältnisses. Vor allem wie, aus welchem Grund und durch wen die Kontaktaufnahme zustande kam, werden dabei zusammengefasst.

Von den InterviewpartnerInnen wird durchwegs angegeben, dass kaum eine Arbeitsplatzsuche von Nöten war, da in vielen Fällen bereits ein Arbeitsverhältnis durch vorherige Praktika gegeben war.

**IP8 (I2 Zeile 872-878) IP8/2[Mutter]:** „Woa scho fix jo.“

**I:** „Ok.“

**IP8/2[Mutter]:** „Im September oda Auguscht hascht a'ganfa zu arbeit'n.“

**I:** „Mh verstehe. Oba des woa nie so, dass du mo zu Hause oda noch da Schule zu Haus woast, sondern bist glei ein'gstieg'n.“

**IP8/2[Mutter]:** „Na glei jo.“

**IP8:** „xxx xxx.“

Nur ein/e InterviewpartnerIn berichtet von einer sehr langwierigen und mühsamen Arbeitsplatzsuche.

**IP4 (I1, Zeile 954-967):** „Eher lange erscht könna ähm Mitte Herbscht anfangen, ich hab dort lange frei gehabt.“

**I:** „Mh.“

**IP4:** „Keine Job, ja.“

**I:** „Mh, wie lange ungefähr?“

**IP4:** „Sicher drei bis vier Monate.“

**I:** „Mh, ok, (5,0).“

**IP4:** „Aber das ischt lange genug daheim sein ohne Arbeit.“

Mangelnde Informationen über Angebote der beruflichen Integration führten bei einigen Befragten dazu, dass ein Platz in einer Beschäftigungstherapie gewählt wurde. Vor allem aber auch die persönliche Situation der InterviewpartnerInnen, nämlich, dass sie nur in Beschäftigungstherapien einer beruflichen Tätigkeit nachgehen können, führte zu diesem Entschluss.

**IP3 (I1 Zeile 1183):** „Ahm, i hob daun jo g'sogt wei, wei fia mi woas eh schon egal.“

Die Kontaktierung zur jetzigen Arbeitsstelle ist bei allen Personen, unabhängig ihrer Tätigkeit in einer Beschäftigungstherapie oder auf einem Geschützten Arbeitsplatz, hauptsächlich aufgrund der Unterstützung durch Familienmitgliedern und Bekannten zurückzuführen.

**IP8 (I1, Zeile 428-435) IP8/2[Mutter]:** „Und da hat da Martin g'meint so jetzt frag i mal den Bürgermeischer.“

**I:** „Aha.“

**IP8/2[Mutter]:** „Und der hot glei a offenes Ohr k'habt. **I:** Mh und den Bürgermeister hot dei Vater g'froggt?“

**IP8:** „Mh.“

**I:** „Also do in die Schule is er durch die Familie hin kommen, net durch den Herrn Knödl.“

**IP8/2[Mutter]:** „Na durch den Papa.“

Auch ein/e weitere/r Befragte schildert die Unterstützung durch die Familie:

**IP3 (I2, Zeile 116-121):** „Do bin i, do mi die Mama, die Mama do her, do is.“

**I:** „Die Mama mh, und wie woa des? Wos hot sie do g'sogt?“

**IP3:** „Wie woa des xxx.“

**I:** „Wiss'n sie des no?“

**IP3:** „Wüst du zua Lebenshilfe geh'n, daun hob i jo g'sogt. Daun bin i aug'faungt. Oba des war, des war net blöd.“

Zusätzlich zu dieser Unterstützung (durch Familienmitgliedern und Bekannten) ist bei der Kontaktaufnahme aber auch die fachliche Unterstützung durch die Arbeitsassistenten gekommen.

**IP4 (I1, Zeile 382-384): I:** „Mh. (3,0) und, und, wie hast du die Arbeitsstelle gefunden?“

**IP4:** „Ähm durch den Herrn, Herrn Kknödel.“

**IP4 (I1, Zeile 418-423):** „Äh (3,0)/räuspert/ halt, da Herr Knödel hat auch natürlich nachgefragt im Altersheim ... .“

**I:** „Mh.“

**IP4:** „... ob ich dort arbeit... arbeiten darf. Haben sie, äh natürlich äh ja gesagt.“

Vor allem die Vernetzung und Zusammenarbeit von allen „Parteien“, wie Familie, BetreuerInnen, Verwandten, Bekannten und Fachkräften, wird als sehr hilfreich empfunden.

**IP8 (I2, Zeile 884-891):** „xxxx xxx.“

**IP8/2[Mutter]:** „Ja der Stefan Knödl is mitganga am Anfang der hot die unterstützt und xxx wie's lauff.“

**I:** „Mh.“

**IP8:** „xxx xxx Papa xxx xxx.“

**I:** „Mit'n Papa des besproch'n weg'n da Oabeit.“

**IP8:** „Jo. xxx xxx xxx xxx xxx xxx.“

**IP8/2[Mutter]:** „Des woa so froga weg'n Arbeitsplatz, ob des möglich wäre, wenn der Markus bei da Stadt arbeitet könnt und des is da Stefan Knödl, zum Bürgermeister.“

**I:** „Und da Papa ... .“

**P8/2[Mutter]:** „Da Papa hot zuerscht g'frogt und daun is da Stefan zum Bürgermeister und hot ihm des alles erklärt, wie des alles zum Lofa k'hebt.“

Ein/e weitere/r InterviewpartnerIn gibt ebenfalls die umfangreiche Unterstützung durch Familie und Fachkräften bei der Jobsuche an.

**IP4 (I1, Zeile 382-402): I:** „Mh. (3,0) und, und, wie hast du die Arbeitsstelle gefunden?“

**IP4:** „Ähm durch den Herrn, Herrn Kknödel.“

**I:** „Mh.“

**IP4:** „Und äh meine Mama hat scho ... ähm wir haben eine Tante aus Amerika ... .“

**I:** „Mh.“

**IP4:** „... und äh (4,0) also sie hat gemerkt, dass ich mit den Senioren sehr gut auskomme, drum, darum hat meine Mama ge, gesagt ähm es wäre ein se, tolle Sache, wann ich in einem Seniorenheim arbeiten tue.“

**I:** „Mh.“

**IP4:** „Aber bei der Schule hat der Herr Knödel die Idee gehabt.“

**I:** „Mh.“

**IP4:** „Aber so die nächste Arbeit hat meine Mama die Idee gehabt.“

Das Gefühl, bei einer Arbeit gebraucht zu werden und die Nähe zum Arbeitsplatz waren die ausschlaggebenden Gründe, den jetzigen Beruf zu ergreifen.

**IP2 (I1, Zeile 158-164):** „Mh, hot dir des ... wieso host dir grad des ausgsuacht?“

**IP2:** „Weil des näher is ... .“

**I:** „Mh.“

**IP2:** „... zum Foahn. Als wia ma Bischofshofen oda Solzbuag, des san die weitestn.“

**(I1, Zeile 635) IP2:** „... de brauchn no wen.“

Zudem nennt ein/e InterviewpartnerIn die eigene Behinderung als ausschlaggebenden Grund für die Wahl einer Beschäftigungstherapie.

**IP2 (I2, Zeile 1179-1187):** „Die Mama jo.“

**I:** „Ok.“

**IP3:** „Ahm, i hob daun jo g'sogt wei, wei fia mi woas eh schon egal.“

**I:** „Wieso?“

**IP3:** „Wei i woa jo behindert, i kaun jo net aunders oabeit'n kin'na. Leider.“

Durch die Interviews kann festgestellt werden, dass die Entscheidung über die weitere berufliche Tätigkeit und die Auswahl der Arbeitsstelle größtenteil durch Eltern/Familienmitgliedern und nicht durch die Person selbst erfolgte.

**IP2 (I1, Zeile 546-550):** „Do hot ma die Oma k'hoifn.“

**I:** „Mh (4,0) jo.“

**IP2:** „Und des woa, und de hot des veranschlust, das ma do her.“

## II. Auswertung

Der Umstand, dass einige Befragte bereits während der Schulzeit berufliche Erfahrungen in Form von Praktika erhielten, trägt wesentlich zur raschen Arbeitsplatzanbahnung bei. Hinsichtlich der Suche eines Arbeitsplatzes und der Kontaktaufnahme kann festgehalten werden, dass vor allem die soziale Unterstützung durch Familie und Angehörige sowie die professionelle, pädagogische Unterstützung durch Fachkräfte als bedeutend erlebt werden. Besonders die Unterstützung durch ArbeitsassistentInnen wird in den Interviews hervorgehoben. Dies ist besonders darauf zurückzuführen, dass die Arbeitsassistenten unterschiedliche Praktika bereitgestellt hatte und dass deren Fachwissen sehr wichtig für die Vermittlung war. Entscheidend für die Aufnahme der Tätigkeit waren also einerseits Faktoren, wie z.B. die Nähe zum Arbeitsplatz, andererseits ging diese von den Eltern – ohne Einbeziehung der Betroffenen – aus.

Die Unterkategorie „Arbeitstätigkeit“ enthält jene Angaben der InterviewpartnerInnen über die beruflichen Tätigkeiten im jeweiligen Betrieb, aber auch, wie diese subjektiv erlebt werden.

### I. Interviews

Die Arbeitstätigkeit von Personen in Beschäftigungstherapien besteht vorwiegend aus Bastel- und Holzarbeiten.

**IP2 (I1, Zeile 734-739):** „I oabeit so mit Hoiz a'Haufn.“

**I:** „Mh.“

**IP2:** „So Vogelheisa, Krippal, daun Kerzn.“

Sowie:

**IP3 (1485-1486):** „Daun Soch'n, zum Beispiel strick'n, häckl'n, wos du deine Dienst host laut Wochenplan.“

Durch einen abwechslungsreichen Wochenplan erhalten Personen in Einrichtungen des dritten Arbeitsmarktes die Möglichkeiten, sich vielfältig „auszuleben“. Dieser Umstand wirkt sich laut den Befragten sehr zufriedenstellend auf das Berufsleben aus. Die Arbeitstätigkeit auf dem Geschützten Arbeitsplatz gestaltet sich ebenfalls, je nach Arbeitsbereich, sehr vielfältig. Von den InterviewpartnerInnen werden unterschiedliche Tätigkeiten wie Küchenarbeiten, diverse Botendienste, Unterstützung von KollegInnen usw. als Arbeitsaufgaben genannt. Ein Befragter schildert seinen derartigen Einsatz wie folgt:

**IP4 (I1, Zeile 34-42):** „In einem Seniorenheim.“

**I:** „Mh.“

**IP4:** „Und da muss ich mit den Senioren spielen, spazieren gehen ... .“

**I:** „Ja.“

**IP4:** „... und äh überall helfen, wo man mich braucht.“

Die jeweiligen konkreten Arbeitsaufgaben, unabhängig der Tätigkeit am Geschützten Arbeitsplatz oder in einer Beschäftigungstherapie, werden von allen Personen mit sehr viel Freude und Begeisterung ausgeführt und werden als wertvoll, bereichernd und gewinnbringend erlebt.

**IP5 (I1, Zeile 74-76):** „Toll isch drauß'n. Drauß'n. Schaffa [Arbeiten] is supa.“

Sowie auch:

**IP6 (I1, Zeile 982):** „Des is fia mi wie Urlaub.“

Ein/e InterviewpartnerIn beschreibt die positiven Auswirkungen auf ihr Leben folgendermaßen:

**IP7 (I2, Zeile 460-464):** „Es, es, es also es haltet mich stabil, also des haben mir andere auch schon gesagt, also die Betreuerin vom betreuten Wohnen damals, des gibt mir ein Stückweit Stabilität.“

**I:** „Die Arbeit hier?“

**IP7:** „Generell Arbeit.“

Zudem wird die Bedeutung von Arbeit von einem/r InterviewpartnerIn wie folgt aufgefasst:

**IP3 (I2, Zeile 460-463):** „Jo fia mia is es mehr wichtig wegan Konzentriern kaun. Des is ma wichtig.“

**I:** „Des is ihnan wichtig.“

**IP3:** „xxx fia die Betreuer a, das i des kaun. Na wie fian Betreuer, der braucht eh wen zum Konzentrier'n. Darum konzentrier i mi mehr besser.“

Die Wahrnehmung der Arbeitstätigkeit wird zudem durch Unterstützung von KollegInnen, beim Ausprobieren von Neuem und dem Gefühl gebraucht zu werden, als Steigerung des eigenen Wertes erlebt.

**IP6 (I1, Zeile 371-376):** „Vorgestern hab ich Schnitzl g'macht.“

*/kurze Unterbrechung – Mutter verlässt den Raum/*

**IP6:** „Und i hab die Panier g'macht is so guat. Also i hab gessa und gessa also i hab probiert und hab g'sagt wow.“

**I:** „Du host gegess'n.“

**IP6:** „Ja, hab i zuerscht g'macht und dann hab i gessa.“

Arbeit wird aber nicht vollen allen Befragten als durchwegs positiv erlebt. Ein/e Befragte/r weist auf die - durch ständig abwechselnde Tätigkeiten - für sie starke Beanspruchung durch die Arbeit hin

**IP3 (I2, Zeile 360-364):** „Äh, i hob scho Spaß, a waun, manchmal is es austrengend, wenna soviel is.“

**I:** „Wenna soviel is.“

**IP3:** „Schleif'n, daun lacier'n, daun zaumram'ma und daun noch'an wieda zaumwisch'n, ois zaumwosch'n, daun a a bissal owa net meha. Oba manchmoi is des scho aunstregend, das i in mein Kopf sog na, des gefällt mia net.“

Überdies spricht die Person in weiterer Folge die Eintönigkeit seiner/ihrer Arbeit an und auch, dass die momentan ausgeführte Tätigkeit nicht ihren Wunschvorstellungen entspricht.

**IP3 (I1, Zeile 1605-1609):** „Puh, ob i des woitat hob? (2,0) Na i glaub net. Wei i bin scho angewohnt do.“

**I:** „Gewohnheit is des do.“

**IP3:** „Mh, jo.“

## II. Auswertung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich die Tätigkeiten der Befragten sehr unterschiedlich gestalten. Im Rahmen des Möglichen wird in Beschäftigungstherapien versucht, ein individuelles, den Bedürfnissen der Menschen mit Behinderungen, entsprechendes Programm anzubieten. Arbeit bewirkt, unabhängig der Beschäftigung in einer Beschäftigungstherapie oder aber auf einem Geschützten Arbeitsplatz, eine veränderte Wahrnehmung sowie eine Wertsteigerung der eigenen Person. Arbeit verleiht den Befragten Stabilität, sie gibt Sicherheit und durch das Gefühl gebraucht zu werden, trägt diese wesentlich zur eigenen Stuserhöhung bei. Sie wird in Bezug auf die eigene Identität sehr wertvoll, bereichernd und gewinnbringend erlebt. Arbeit kann aber auch durch ständig wechselnde Tätigkeiten zur Überforderung führen oder aber durch sehr monotone Tätigkeiten eintönig erlebt werden.

Die Unterkategorie „Verhältnis zu KollegInnen/Vorgesetzten/BetreuerInnen“ subsumiert alle Äußerungen über das am Arbeitsplatz vorherrschende Betriebsklima.

## I. Interviews

Das Verhältnis der Personen am Geschützten Arbeitsplatz zu den Vorgesetzten wird als sehr freundschaftlich, liebevoll aber dennoch sehr respektvoll geschildert. Im Besonderen werden Schwierigkeiten zu Beginn der Tätigkeit, aufgrund persönlicher Differenzen, angemerkt.

**IP8 (I2, Zeile 1018-1024) IP8/2[Mutter]:** „Na, er hot a guats Verhältnis zum Schef und xxx xxx xxxx des war am Anfang ah net einfach fia ihm, weil er isch klei stur und denn. Und hot der Schef zum xxx a guats Verhältnis, wenn was isch, dann telefoniert ma. Mh aber so paschts ganz guat.“

**IP8:** „xxx xxx xxx xxx.“

**IP8/2:** „G'fuchs'n.“

**I:** „Geärgert hast des? Und do hot er di geärgert.“

**IP8:** „Mh.“

Das Verhältnis zu BetreuerInnen in den Beschäftigungstherapien wird ebenfalls, wie das zu den Vorgesetzten am ersten Arbeitsmarkt, als sehr unterstützend und intensiv beschrieben. Ein/e InterviewpartnerIn erlebt das Verhältnis zu diesen folgendermaßen:

**IP3 (I2, Zeile 540):** „De beschütz'n mi jo. Das i net Kopfweh, das i mi net ärgern muas.“

Das Verhältnis zu KollegInnen wird von den Befragten als freundschaftlich und gegenseitig unterstützend beschrieben. Es entstehen Freundschaften zu KollegInnen, welche außerbetriebliche Kontakte zur Folge haben (gemeinsame Geburtstagsfeiern, Essen gehen usw.) Ein/e InterviewpartnerIn erlebt den Umstand, dass er/sie ihrem/r KollegIn, welche eine starke Beeinträchtigung hat, in alltäglichen Situation helfen kann, als sehr positiv und wertsteigernd.

**IP3 (I2, Zeile 593-606):** „Jo, oba mia hob'n do a schwierige Behinderte, do ob'n.“

*I: „Do in da Werkstott.“*

*IP3: „Jo. Mh und die haßt, wie haßt de, die haßt xxx.“*

*I: „Mh.“*

*IP3: „Johanna. Oba die is no schwieriga. Do denk i mia, i spü mit iha, oda, wenn i singa wü, daun sing i mit iha. Und daun locht sie glei wieda.“*

*I: „Mh.“*

*IP3: „Und daun gibt sie mia des Gefühl.“*

*I: „Mh.“*

*IP3: „Oda mit de xxx. So kloane waßt eh, so bunte.“*

*I: „Mh. Jo.“*

*IP3: „Und waun i des dua, daun tuat sie glei loch'n.“*

*I: „Sie kümman sie do um die Kollegin?“*

*IP3: „Mh. IMmma dua i, jo. Imma.“*

Aber auch Streitereien und Auseinandersetzungen mit KollegInnen können anhand der Interviews belegt werden.

*IP2 (I1, Zeile 684-689): „Do woa nau da Maxxx Mario, der is so gemein g'wesn.“*

*I: „Mh.“*

*IP2: „Daun hob i'n amoi zaumg'schimpft, voi laut und daun nochha is a kurz und kla gewesn.“*

## II. Auswertung

Bezüglich des Betriebsklima kann man ein sehr gutes und soziales in den Interviews feststellen. Vor allem wird das Verhältnis zu Vorgesetzten und BetreuerInnen sehr bedeutend und unterstützend empfunden. Auch das Verhältnis zu KollegInnen wird freundschaftlich und sich gegenseitig schätzend beschrieben. Besonders das Gefühl für KollegInnen da zu sein, trägt wesentlich zur eigenen Identitätssteigerung bei. In diesem Zusammenhang werden aber auch Streitereien und Meinungsverschiedenheiten in den Interviews genannt, welche größtenteils auf persönliche Unstimmigkeiten zurückzuführen sind. Trotz der Tatsache, dass Menschen mit intellektueller Behinderung am Geschützten Arbeitsplatz

vorwiegend mit Vorgesetzten/KollegInnen ohne Behinderung zusammenarbeiten, kann man keinen Unterschied hinsichtlich des Verhältnisses zu BetreuerInnen/KollegInnen in Beschäftigungstherapien konstatieren.

In der Unterkategorie „Probleme“ werden alle Angaben der befragten Personen über persönliche Schwierigkeiten am Arbeitsplatz zusammengefasst. Hierunter fallen alle Berichte, die die Probleme mit KollegInnen bzw. mit Vorgesetzten betreffen, aber auch jene, welche mit der Ausübung einer konkreten Tätigkeit verbunden sind. Zudem werden dabei auch individuelle Probleme, welche die Arbeitszufriedenheit bzw. –unzufriedenheit betreffen, aufgezeigt.

### I. Interviews

Die Befragten werden mit unterschiedlichen Problemen am Arbeitsplatz konfrontiert. Vor allem Meinungsverschiedenheiten und Auseinandersetzungen mit KollegInnen, welche auf den jeweiligen individuellen Charakter der KollegInnen/Vorgesetzten zurückzuführen sind, werden in den Interviews genannt.

**IP6 (I1, Zeile 200):** „... do, do bin i a langsam. Und muas i .. no a Chefin und sie, ähm sie kommandiert scho.“

Ebenso:

**IP8 (I1, Zeile 465-467):** „xxx xxx.“

**IP8/2[Mutter]:** „Na es is ja für iham sein Schef schwierig so, da kanns a glei Meinungsverschiedenheiten gäba. Aber des hot sich g'legt.“

Aber auch die durch eigenes Fehlverhalten entstandene/n Probleme/Schwierigkeiten, welche dann durch die Arbeitsassistenz geklärt werden konnten, können aufgezeigt werden.

**IP6 (I1, Zeile 2166-2179):** „Blödsinn hab i halt g'macht, nachhern hat sie dann, die allerletzte Chance kriegst jetzt no.“

**I:** „Wer hot des g'sogt?“

**IP6:** „Der, der Herr Stefan Knödl.“

**I:** „Aha, ok.“

**IP6:** „Der hat mia g'sagt die allerletzte Chance.“

**I:** „Mh. (3,0) Und wos für a Fehler woa des?“

**IP6:** „Wenn i an blödsinn denk.“

Wie auch:

**IP5 (I1, Zeile 2356-2357):** „Amoi hob i den Elmar eing'sperrt. Eing'sperrt in Tiefkühla, is a einiganga, hab i des so Tür zua g'macht, eing'sperrt waßt und zwa Moi zuag'sperrt, is nimma außi kumma, gö.“

Zudem werden auch Ärgernisse über die aktuelle Behindertenpolitik, aufgrund von Taschengeldkürzungen<sup>31</sup>, welche in weiterer Folge zur Unzufriedenheit in der Arbeit beitragen, in dieser Kategorie aufgezeigt. Konkrete Aussagen über Probleme in der Ausführung der jeweiligen Arbeitstätigkeit werden von den Betroffenen jedoch nicht genannt.

Die Lösung von Problemen sowie die Klärung von Meinungsverschiedenheiten mit KollegInnen und Vorgesetzten werden von den Befragten am Geschützten Arbeitsplatz auf die Unterstützung durch die Arbeitsassistenten verwiesen. Bei diversen Vorfällen dient diese als VermittlerIn zwischen Vorgesetzten/KollegInnen und der Person mit Behinderung.

**IP8 (I1, Zeile 471-474) IP8/2[Mutter]:** „Jo.“

**I:** „A hobt's do Meinungsverschiedenheiten k'hobt.“

**IP8:** „xxx xxx xxx.“

**IP8/2[Mutter]:** „Und daun hot da Herr Knödl amol xxx und hot ois g'regelt.“

---

<sup>31</sup> In Beschäftigungstherapien in Österreich wird Taschengeld für die geleistete Arbeit ausbezahlt.

Wie auch:

**IP5 (I1, Zeile 2385-2393):** „Und der hot des daun in Stefan vazöhlt.“

**I:** „Mh, ok.“

**IP5:** „In Stefan waßt.“

**I:** „Und is der daun zu dir kommen, zu dir do her?“

**IP5:** „Jo, der hot mia des erklärt.“

## II. Auswertung

Probleme bei der Arbeit und ein Zusammenhang hinsichtlich der Tätigkeit in einer Beschäftigungstherapie oder auf einem Geschützten Arbeitsplatz können in dieser Kategorie nicht festgestellt werden. In den meisten Fällen sind die Probleme, mit welchen die Befragten konfrontiert sind, unterschiedlicher Natur und auf persönliche Faktoren und Missverständnisse zurückzuführen - wie auch oft auf Arbeitsplätzen von Menschen ohne Behinderungen. Die aktuelle Behindertenpolitik und die dadurch resultierenden Konsequenzen (in Form von Taschengeldkürzungen) können zur Arbeitsunzufriedenheit beitragen. Als sehr unterstützend bei Schwierigkeiten/Problemen im Betrieb erweist sich die Rolle der Arbeitsassistenten, da diese von beiden „Parteien“, dem Menschen mit Behinderung und dem/der Vorgesetzten/KollegIn, sehr gerne angenommen wird.

### **10.4 Unterstützung**

In der Kategorie „Unterstützung“ werden Aussagen zusammengefasst, welche die Unterstützung im Betrieb betreffen, wie auch alle jene Formen, welche zur Erlangung und Erhaltung des Arbeitsplatzes dienen. Zudem wird dabei aufgelistet, wie die InterviewpartnerInnen die jeweiligen Unterstützungsleistungen erlebt haben. Es werden folgende Unterkategorien angeführt: „Betriebliche Unterstützung“, „Außerbetriebliche Unterstützung“, „Individuelle Wahrnehmung der Unterstützung“.

Die Unterkategorie „betriebliche Unterstützung“ enthält jene Angaben der interviewten Personen über Unterstützungsleistungen, welche sie während der Ausübung ihrer jetzigen Tätigkeit erhalten bzw. erhalten haben.

### I. Interviews

Unterstützung in der Arbeit erfahren die Befragten durch KollegInnen und Vorgesetzte/BetreuerInnen in den jeweiligen Abteilungen und Gruppen.

**IP5 (I2, Zeile 796-798):** „Ausprobiert.“

**I:** „Jo und wer hot dia dabei k'holf'n?“

**IP:** „Da Schef hot mia des zagt.“

Wie auch:

**IP6 (I2, Zeile 556) IP6/2[Mutter]:** „I würd sog'n, duat was grad is. Eiso, wennst in da Wäscherei bist.“

**IP6:** „Na xxx xxx xxx.“

**IP6/2[Mutter]:** „Aber mit de wos du zu tuan host.“

**IP6:** „Na mit da Heidi.“

Ein/e Befragte/r konstatiert, dass die ausgeführte Arbeit im Betrieb aufgrund einer mehrjährigen Tätigkeit bereits routiniert erfolgt und keine ständige Unterstützung diesbezüglich notwendig ist.

**IP4 (I2, Zeile 1088-1092):** „Aber mittlerweile ....“

**I:** „Mhm.“

**IP4:** „... weiß ich alles auswendig.“

Von einigen Befragten wird die Wichtigkeit der emotionalen und sozialen Unterstützung im Betrieb durch Vorgesetzte/BetreuerInnen hervorgehoben.

**IP3 (I2, Zeile 431-436):** „Jo zum Beispü wos gibt's a trauriges, wos gibt's Gefühle und wos gibt's Zorn oder ... .“

**I:** „Jo und mit wem red'n sie do?“

**IP3:** „Jo do hob i an Betreuer.“

**I:** „Aha, ok.“

**IP3:** „Jo an Betreuer.“

**IP3 (I2, Zeile 540)** „De beschütz'n mi jo. Das i net Kopfweh, das i mi net ärgern muas.“

Die Unterstützung durch nur eine/n KollegIn/Vorgesetzten kann aber auch Abhängigkeit auslösen, vor allem dann, wenn keine anderen Ansprechpersonen im Betrieb sind.

**IP5 (I2, Zeile 1134-1136) IP5/2[Mutter]:** „Daun hot er a Urlaub.“

**I:** „Daun bist du a in Urlaub.“

**IP5[Mutter]:** „Mh. Daun hot er Urlaub, daun geh i net schaffa.“

## II. Auswertung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Befragten von ihren KollegInnen und Vorgesetzten Unterstützung erfahren, indem sie bei der Ausführung von Tätigkeiten und auch bei sozialen Anliegen, hilfreich zur Seite stehen. Aufgrund der bereits langjährigen beruflichen Tätigkeit in einem Betrieb ist eine ständige Betreuung und Unterstützung nicht zwingend erforderlich. Ist Unterstützung im Betrieb durch nur eine/n KollegIn/Vorgesetzten zu intensiv, entsteht eine erhebliche Abhängigkeit zu dieser Person und in weiterer Folge wird der/die Betroffene in seiner/ihrer jeweiligen Tätigkeit enorm eingeschränkt. In Bezug auf die Arbeit in einer Beschäftigungstherapie oder auf einem Geschützten Arbeitsplatz und den erhaltenen Unterstützungsleistungen im Betrieb können in dieser Kategorie kaum Unterschiede konstatiert werden.

In der Unterkategorie „Außerbetriebliche Unterstützung“ sollen alle jene beruflichen Unterstützungsleistungen aufgezeigt werden, die die interviewten Personen außerhalb ihrer Tätigkeit im Betrieb erhalten. Sei es die Unterstützung durch Familien und Bekannte oder aber die pädagogische und fachliche durch Organisationen und Fachpersonen. Erhaltene Unterstützungsleistungen durch die Persönliche Zukunftsplanung und deren Methoden sowie Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation werden ebenfalls in dieser Kategorie zusammengefasst.

## I. Interviews

Rund die Hälfte der Befragten nahm die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung als pädagogische Form der Unterstützung wahr. Vor allem die in diesem Konzept enthaltene Bildung eines Unterstützerkreises mit Familienmitgliedern, FreundInnen und Bekannten sowie Professionellen wurde mit den Befragten durchgeführt und wie folgt geschildert:

**IP6 (I1, Zeile 379-388) IP6/2[Mutter]:** „Desch erschte Mol hot er g'mant, des wär fein, wenn da so G'schwista oda i woäß i woäß oh net, da Erich, der is Zahnarzt do, der is a guater Bekannter und i hätt jetzt gär net g'wisst, wenn soll i do froga. Do muascht xxx xxx xxx hoba. Jo weil es nützt jo nix, wenn i Freund einlad und i woas o nix. I: Mh jo. Also es hot do stattgefund'n bei euch.“

**IP6/2[Mutter]:** „Net na die Daniela woa daun do für die Schwester xxx, wia san eigentlich mit'n Knödl du und die Daniela woa do. I glaub net, das sunst no wer do woa. Weil des is do vorher scho zustande keimma, wie i g'sogt hob, wenn soll i do froga für an Unterstützerkreis.“

**IP6:** „xxx die Christl. xxx oda.“

Größtenteils können sich die InterviewpartnerInnen nur sehr lückenhaft an diese Treffen erinnern, da diese schon viele Jahre zurückliegen und nur ein Termin zustandegekommen war.

**IP4 (1, Zeile 1014-1030):** „Aber das war nua einmal ein Treffen.“

**I:** „Aha, da war nur einmal ein Treffen und wer woa do dabei?“

**IP4:** „Ähm weiß ich nicht mehr.“

**I:** „Mh und host du dir do die Leute selber ausgesucht? Oder ... .“

**IP4:** „Nein.“

**I:** „Aha, ok und das Treffen woa einmal und ... .“

**IP4:** „Einmal ja.“

**I:** „... und an des kannst di nimma erinnern?“

**IP4:** /schüttelt den Kopf/

Die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung wird von einem/r Befragten als Form der beruflichen Unterstützung zum jetzigen Zeitpunkt abgelehnt.

**IP7 (I1/2, Zeile 458-463):** „Nur für mich kummt des im Moment nicht in Froge.“

**I:** „Mhm.“

**IP7:** „Weil, so wie i des vertandn hob is des eher aufs orbeitsmäßige, aiso, dass ma die Leut von da Beschäftigungstherapie in die Orbeitswelt integriert.“

**I:** „Mh.“

**IP7:** „Und so weit bin i no net.“

Der Besuch unterschiedlicher Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, wie z.B. zugeteilte Kurse vom AMS, führte zu einer ablehnenden Haltung gegenüber diesen Angeboten und dem Wunsch, eine Auszeit zu nehmen.

Als einen weiteren Aspekt der außerbetrieblichen Unterstützung kann in den Interviews auf eine lange und intensive Unterstützung der Arbeitsassistentz hervorgehoben werden. In diesem Zusammenhang wird besonders die Unterstützung bei der Jobsuche während der Praktika und zu Beginn der Tätigkeit im Betrieb genannt.

**IP8 (I1, Zeile 241-242):** „In die Schul is er a imma kumma. Hot imma g'schaut, ob eh alles passt.“

Die Unterstützung durch die Arbeitsassistentz erfolgte bei den Befragten über einen zum Teil sehr langen Zeitraum (mehrere Jahre). Aus diesem Grund wird von

einem/r InterviewpartnerIn darauf hingewiesen, dass diese Form der Unterstützung nicht mehr zwingend erforderlich ist.

**IP4 (I2, Zeile 1234-1251):** „Äh eventuell früher mo ganz am Anfang.“

**I:** „Ja.“

**IP4:** „Isch halt je je jeder Moler (xxx) vorbeigekommen.“

**I:** „Aha okay gut, du bist scho a längere Zeit dort.“

**IP4:** „Ja.“

**I:** „Mhm und do am Anfang, wie er do jedes Monat gekommen ist, was hot er denn do, wor er do kurz bei dir oder war er länger?“

**IP4:** „Ja gredet, ob alles äh passt.“

**I:** „Ob alles passt mh.“

**IP4:** „Und es äh hat immer gepasst.“

Die Unterstützung durch Familie und Angehörige sowie FreundInnen und Bekannte wird in den Interviews immer wieder hervorgehoben, wobei nicht näher darauf eingegangen wird. Im Zusammenhang mit anderen beruflichen Maßnahmen, wie z.B. die Arbeitsassistenz, wird wiederholt auf die Eltern und Familie verwiesen, da ohne diese keine andere Form der Unterstützung möglich gewesen wäre.

## II. Auswertung

In der Unterkategorie „Außerbetriebliche Unterstützung“ können als Unterstützungsformen die Persönliche Zukunftsplanung und die Arbeitsassistenz hervorgehoben werden. Bei all den genannten Formen wird zusätzlich auf die Unterstützung durch Familie, FreundInnen, Bekannte usw. verwiesen, ohne diesen könnten keine anderen Unterstützungsangebote in Anspruch genommen werden. Festzustellen ist, dass nicht alle angebotenen Unterstützungsleistungen von den Befragten angenommen werden. Aufgrund schlechter Erfahrungen mit bisherigen beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen werden von einer Person jegliche Angebote zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt abgelehnt. Ein Zusammenhang der außerbetrieblichen Unterstützung und der Tätigkeit in

Beschäftigungstherapien bzw. auf Geschützten Arbeitsplätzen kann in dieser Kategorie sehr wohl bemerkt werden. Personen in Beschäftigungstherapien verweisen in den Interviews nur auf die Unterstützung der Familie hin. Dagegen geben Personen am Geschützten Arbeitsplatz - zusätzlich zur Unterstützung durch Familie und Bekannte - auch die Arbeitsassistenz und die Persönliche Zukunftsplanung als berufliche Unterstützungsleistungen an.

Unter der Kategorie „Individuelle Wahrnehmung der Unterstützung“ werden alle jene Äußerungen zusammengefasst, die das Erleben der jeweiligen Unterstützungsleistung beschreiben.

### I. Interviews

Hinsichtlich der Wahrnehmung der Unterstützung wird vor allem das Erleben der Unterstützung durch die Arbeitsassistenz angesprochen, welche durch das Auffinden des jetzigen Arbeitsplatzes, der Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche und dem Umstand, auch noch während der Arbeitstätigkeit jederzeit eine Ansprechperson aufzufinden, als sehr bedeutend wahrgenommen. In diesem Zusammenhang weisen einige InterviewpartnerInnen auch auf Unstimmigkeiten hin. Vor allem, dass die Vermittlung eines Arbeitsplatzes als vorrangig gegenüber den Bedürfnissen der Betroffenen erschien, führte zu Problemen.

**IP4 (I1, Zeile 834):** „Er hat mich schon a bissal gefragt au, auch, aber nicht so genau halt ... ob es mir gefällt. Es war ihm wichtig, dass ich eine Arbeit habe.“

**IP4 (I2, Zeile 608):** „Jo, e er hats für mich ausgesucht.“

**(I2, Zeile 759-778) I:** „Mhm bist du froh, dass er do wor oder denkst da, des het i alla ah gmocht?“

**IP4:** „Na, i bin froh gsi.“

**I:** „Mhm.“

**IP4:** „Mir hät des net gschaftt.“

**I:** „Du hättest das glaubst net?“

**IP4:** „Na.“

**I:** „Na? Wieso net, wieso glaubstn, dasst as net gschafft hätttest?“

**IP4:** „An Job suachn?“

**I:** „Mhm.“

**IP4:** „Weil er imma gute Kontakte hat.“

Als negativ wird in weiterer Folge von einem/r Befragten der Umstand beschrieben, dass die Kommunikation über die betroffene Person hauptsächlich mit den Eltern erfolgte:

**IP4 (I1, Zeile 1233)** „Da waren imma meine Eltern dabei.“

**IP4 (I1, 1285-1286)** „Und durch, wenn, wenn er mal anruft, da mmag, mag a imma mit, mit da Mama red'n.“

**I:** „Aha. Mit dir persönlich ... .“

**IP4:** „Leider nicht.“

Auch ein/e andere/r Befragte/r erlebte die Unterstützung durch Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation als unzufrieden.

**IP7 (I2, 305-309):** „Tatsache war aber auch, es war dann so, da waren die Kursteilnehmer, da war eine Mauer und da war dann die Trainer im Endeffekt. Weil die Trainier dauernd irgendwie an die falschen Ecken angesetzt haben, möchte ich jetzt einmal fast sagen. (4) Und vor allem, sie habens überhaupt nicht verstanden, wenn man mit einer Sekretärin vom Büro besser verstanden hat, als mit ihnen.“

Die Tatsache, immer und jederzeit bei Bekannten ein offenes Ohr zu finden und auch über berufliche Probleme sprechen zu können, scheint sehr wichtig für die Betroffenen zu sein.

**IP8 (I1, 553-561)[Mutter] IP8/2:** „Wennscht Probleme hast, sollst anrufa.“

**I:** „Waund du Probleme host in da Schule, kaunst bei ihr anrufa.“

**IP8:** „xxx xxx mei Freund.“

*I: „Dein Freund rufst daun aun. Der vom Papa.“*

*IP8: „xxx xxx xxx. xxx xxx.“*

*I: „Aha, wenn du Probleme host in da Schul oder sunst irgendwos, daun rufst den Freund, den Kollegen von deem Papa aun. Und redst mit ihm drüber.“*

*IP8: „Mh. xxx xxx. xxx xxx.“*

*I: „Mit dem klärst des daun.“*

Die Wahrnehmung der Methode der Persönlichen Zukunftsplanung wird in den Interviews nur von einem/r InterviewpartnerIn näher thematisiert. Für diese erscheint die Unterstützung durch die Persönliche Zukunftsplanung zum jetzigen Zeitpunkt nicht sinnvoll, da er/sie für eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist.

*IP7 (2, Zeile 446-450): „Für einen Umstieg und da lohnt sich auch eine Persönliche Zukunftsplanung und nicht. Ich weiß, dass es das gibt, aber es macht keinen Sinn momentan. Weil im Moment ist eher, wie gesagt, dass ich mit meiner Gesundheit umgehen kann, wann des und des auftritt, was mach ich, da mach ich des und des und dann wird's besser. Und so ist es bei den meisten Sachen halt noch nicht.“*

## II. Auswertung

Die Unterstützung das berufliche Leben betreffend wird hauptsächlich durch Familie und Bekannte sowie die Arbeitsassistenz wahrgenommen. Vor allem deren professionelle Kompetenz wird in den Interviews hervorgehoben. Unterstützung durch die Fachkraft erleben aber nicht alle Befragten positiv. Zum Teil fühlen sich die Interviewten durch Entscheidungen der Arbeitsassistenz übergangen und zu wenig miteinbezogen, was vor allem auf folgende Umstände zurückgeführt werden kann: Gespräche erfolgten hauptsächlich mit den Eltern des/der Befragten; bei Entscheidungen über Aufnahme bzw. Nicht-Aufnahme einer Tätigkeit wurde teilweise durch die Arbeitsassistenz getroffen; die Vermittlung eines Arbeitsplatzes erschien für die Befragten wichtiger als die jeweiligen Bedürfnisse. Aber auch Unterstützungsleistungen der beruflichen

Rehabilitation werden, aufgrund unterschiedlicher, persönlicher Gründe, negativ erlebt. In Bezug auf die Wahrnehmung können keine Unterschiede in der Tätigkeit in einer Beschäftigungstherapie oder am Geschützten Arbeitsplatz gefunden werden, da Unterstützung individuell erlebt wird und dadurch ein Vergleich nicht möglich ist.

## **10.5 Behinderung und Arbeit**

Die Kategorie „Behinderung und Arbeit“ beinhaltet alle Aussagen der interviewten Personen über ihre eigene Behinderung und wie diese in der Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit wahrgenommen wird. Auch Aussagen über die Reaktionen der Gesellschaft auf die eigene Behinderung sollen in dieser Kategorie aufgezeigt werden. Folgende Unterkategorien wurden entwickelt: „Eigene Behinderung“, „Erleben der eigenen Behinderung im Beruf/in der Gesellschaft“.

Die Unterkategorie „Eigene Behinderung“ umfasst Angaben über die eigene Behinderung und wie diese erlebt wird.

### I. Interviews

Die eigene Behinderung wird nur von jenen InterviewpartnerInnen angesprochen, bei welchen diese auf eine Erkrankung in frühester Kindheit zurückzuführen ist. Hier macht sich ein besonders starkes Bedürfnis, über die Ursache der Erkrankung zu sprechen, bemerkbar. Die InterviewpartnerInnen weisen bereits zu Beginn der Interviews auf ihre erworbene Behinderung hin.

**IP1 (I1, Zeile 106-116):** „xxx Grip xxx.“

**I:** „Mh, ok! Du host die Grippe khobt! ois Baby?“

**IP1:** „xxx xxx oi Johr oit!“

**I:** „Da woast 1 Johr oit?“

**IP1:** „Ja.“

**I:** „Do host die Grippe khobt!“

So wie auch:

**IP2 (I1, Zeile 798-831):** „Nnnn, i woa jo im Kronknhaus a schon.“

**I:** „Mh, duat host scho goabeit?“

**IP1:** „Und do hobs festg'stöt, dass do nit hi'haut, bei de Lernschwierigkeit hob i.“

**I:** „Mh, wer hot des zu dia g'sogt?“

**IP2:** „Die Ärzte.“

**I:** „Eiso du woast im Spital und duat hom's di untersucht.“

**IP2:** „Jo.“

**I:** „Mh. Waun woa des?“

**IP2:** „Des woa, wia i a kluans Baby woa.“

**I:** „Mh, kaunst di an des no erinnern?“

**IP2:** „Do bin i daun nochan mit Blauliacht und Matinshorn noch Innschbruck aufi g'lifat.“

**I:** „Waßt du des no?“

**IP2:** (2,0) „Und daun nochhan sufuat in, hinein ins OP Sool und hom ma duat so an Schlauch aug'legt.“

**I:** „Mh.“

**IP2:** „Und daun sans ma eini g'foan.“

**I:** „Mh“.

**IP2:** „Und hom opariern daun.“

Ein/e InterviewpartnerIn führt den Verlust des Arbeitsplatzes auf ihre Erkrankung zurück.

**IP7 (I1, Zeile 613-615):** „Hob i do, hob i donn die Oarbeit verlorn ghobt, weil i die erste, aaah, des woa eigentlich Spannungskopfschmerz, oba des hot ma der Oarzt sptäter erklärt, dass i bereits Depressionen ghobt hob.“

## II. Auswertung

Hinsichtlich der Unterkategorie „eigene Behinderung“ hegen Personen, bei

welchen die Behinderung auf eine Erkrankung nach der Geburt zurückzuführen ist, ein verstärktes Bedürfnis, darüber zu sprechen und aufzuklären, wie diese entstanden ist. Bezüglich der Tätigkeit am Geschützten Arbeitsplatz oder in einer Beschäftigungstherapie können in dieser Unterkategorie jedoch keine Zusammenhänge festgestellt werden.

In der Unterkategorie „Erleben der eigenen Behinderung im Beruf/in der Gesellschaft“ werden alle jene Berichte zusammengefasst, bei welcher die eigene Behinderung die Beschäftigung positiv oder negativ beeinflusst. Aber auch Erlebnisse in der Gesellschaft werden in dieser Kategorie aufgelistet.

### I. Interviews

Das Erleben der eigenen Behinderung hat vor allem für Personen in Beschäftigungstherapien großen Einfluss auf ihre Tätigkeit, da sie davon überzeugt sind, aufgrund ihrer Behinderung nur in diesen Einrichtungen arbeiten zu können.

**IP3 (I1, Zeile 1183-1208):** „Ahm, i hob daun jo g'sogt wei, wei fia mi woas eh schon egal.“

**I:** „Wieso?“

**IP3:** „Wei i woa jo behindert, i kaun jo net aunders oabeit'n kin'na. Leider.“

**I:** „Wer sogt des?“

**IP3:** „Jo i sog des. Weil de des genau woas. Weil behinderte Leut san nua ois Lebenshilfe.“

**I:** „Mh.“

**IP3:** „Ho mei Mama g'sogt, was i net, wia sie des g'mant hot.“

**I:** „Mh.“

**IP3:** „Daun hob i daun, daun hob i schon angewohnt.“

**I:** „Mh.“

**IP3:** „Oba fia mi woa des daun a "Aubissenheit" a no do, oba i hob schon

*angewohnt, des passt schon.“*

*I: „Mh.“*

*IP3: „Meine Freunde san do, de mäg'n mi und des is genug.“*

Die eigene Behinderung wird als jene Ursache empfunden, keine andere Tätigkeit als die in einer Beschäftigungstherapie ausführen zu können. Vor allem nicht erlernten Kulturtechniken - wie Schreiben und Lesen - werden als Gründe angegeben:

*IP3 (I1, Zeile 1339-1340): „Do muast noch'han des schreib'n und die rechna. Do muast gescheiter Kopf hob'n. Des is des ach. Owa, owa bin a so froh ah. So daut's mi a net stean.“*

Aber auch in der Interaktion mit der Gesellschaft wird die eigene Behinderung spürbar. Das Wahrnehmen der eigenen „Andersartigkeit“ aufgrund einer sichtbaren Behinderung wird von der Bevölkerung durch Blicke und Kommentare deutlich gemacht. Besonders Kinder neigen dazu zu sagen, was sie denken und verletzen dadurch die InterviewpartnerInnen.

*IP3 (I1, 1392-1400): „Daun sog'n sie, schau und do is wer behindert und daun zag'n sie so mit dem Finger.“*

*I: „Des moch'n die Kinder?“*

*IP3: „Jo.“*

*I: „Mh.“*

*IP3: „Des moch'n die Kinda. Daun loch'n sie mi aus. Jo. (8,0) Oba is wuascht, weil a normaler Mesch bin i scho.“*

*IP3 (I1, 1340-1354): „Oba ob und zua stean mi die Kinda, waun's mi ausloch'n.“*

*I: „Die Kinder?“*

*IP3: „Jo die Kinder, waun's mi ärgern.“*

*I: „Wos für Kinda?“*

*IP3: „eil i behindert bin.“*

*I: „Mh (3,0) und wo passiert des?“*

*IP3: „Jo des passiert zum Beispü, zum Beispü wenn i auf das Stroß'n bin oda*

*irgendwo bin. Daun, daun loch'a sie mi aus oda daun dann's mi ärgern. Und so, des hoit i net aus.“*

Dass die Gesellschaft die Befragten nicht als erwachsene und eigenständige Personen wahrnimmt, erfahren sie in ihrem täglichen Leben.

**IP4 (I1, Zeile 1306-1314):** *„Und da gibt's auch imma eine mme, mit meina Mama telefoniert. Und da gibt's auch imma eine mme, mit meina Mama telefoniert ... “*

**I:** *„Mh.“*

**IP4:** *„... statt mit mia.“*

**I:** *„Mh.“*

**IP4:** *„Wo es eigentlich mich etwas angeht.“*

Die eigene Behinderung wird zudem von einigen Befragten als Grund wahrgenommen, keine Partnerschaft eingehen zu können.

**IP3 (I1, Zeile 1855-1873):** *„Na, i hob kan. Mi mog kan Mensch.“*

**I:** *„Wos, Sie woin kan?“*

**IP3:** *„Na, die woin, mi kane Mensch hom.“*

**I:** *„Wieso net?“*

**IP3:** *„Wei, wei irgend ... jo wei i find kane Mensch, des i heirat'n kaun. I find kane Mensch, weil de von mia denk'n, i bin schiach.“*

**I:** *„Wer denkt des?“*

**IP3:** *„Jo keine Ahnung.“*

**I:** *„Hot Ihnen des schon Moi wer g'sogt?“*

**IP3:** *„Na eigentlich net, owa es kaun sei, dass do aner schiach deinkt. Do muast schein sei. Zum Beispü, do muast scheine xxx hob'n und so uns so.“*

Interessant erscheint auch die Sicht der InterviewpartnerInnen über andere Menschen mit Behinderungen. Es herrscht die Einstellung vor, unabhängig der Tätigkeit am Geschützten Arbeitsplatz oder in der Beschäftigungstherapie, dass Menschen mit Behinderungen nur in Einrichtungen der Lebenshilfe arbeiten können. Vor allem InterviewpartnerInnen am Geschützten Arbeitsplatz weisen

immer wieder daraufhin, nicht in einer solchen Einrichtung arbeiten zu wollen.

**IP4 (I1, Zeile 664-672):** „Aber, aber nicht bei der Lebenshilfe.“

**I:** „Mh.“

**IP4:** „Sondern irgendwas andres.“

**I:** „Arbeitest du jetzt bei der Lebenshilfe?“

**IP4:** „Nein, nein.“

Und:

**IP4 (I1, Zeile 696-700):** „Wohngemeinschaft, aber eh (3,0) in einer normalen.“

**I:** „Wie, normal, wie?“

**IP4:** „Halt eh nicht in der Lebenshilfe.“

Ebenso:

**IP3 (I1, Zeile 1696-1698):** „Die Leute, wos mi kennt hob'n, die hob'n mi schon obgfund'n. Hob'n mi ois behindert scho obgfund'n. xxx Zum Beispü do a Betreuerin, de hob'n sie scho damit obgfund'n. Jeder is do a behindert. Owa net der einzige i, sondern a jeder von do, do und do.“

## II. Auswertung

Aussagen darüber, ob Arbeit durch die eigene Behinderung positiv oder negativ beeinflusst wird, kann anhand der Befragungen nicht festgestellt werden. Alle InterviewpartnerInnen teilen jedoch die Meinung, unabhängig ihrer Tätigkeit am ersten oder dritten Arbeitsmarkt, dass die einzige Möglichkeit der Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen in Einrichtungen des dritten Arbeitsmarktes ist. Im Umgang mit anderen Menschen erfahren die Befragten immer wieder Diskriminierung aufgrund ihrer Behinderung. Sei es durch Hänseleien von Kleinkindern aufgrund ihres Aussehens, das Nicht-Wahrnehmen als erwachsene, eigenständige Persönlichkeit oder aber auch der Umstand, dass Menschen mit Behinderungen keine Partnerschaft eingehen können/dürfen. Ein Unterschied des

Erlebens der eigenen Behinderung in der Gesellschaft und ein Zusammenhang zur jeweiligen Tätigkeit am Geschützten Arbeitsplatz oder in der Beschäftigungstherapie kann nicht hergestellt werden. Unabhängig ihrer Tätigkeit sehen sich die Befragten wiederholt mit ihrer Behinderung konfrontiert und durch diese diskriminiert.

## 10.6 Zukunftsvorstellungen

Die Kategorie „Zukunftsvorstellungen“ umfasst alle Angaben der InterviewpartnerInnen ihre Zukunft – auch Wünsche, Träume - betreffend. Diese kann man in die Unterkategorie „Berufliche Zukunftsvorstellungen“ und „Zukunftsvorstellungen in Bezug auf sich selbst“ unterteilen.

Die Unterkategorie „Berufliche Zukunftsvorstellungen“ enthält all jene Äußerungen der befragten Personen über ihre Zukunft in beruflicher Hinsicht. Vor allem jene Aussagen, welche beruflichen Veränderungen betreffen, werden dabei aufgelistet. Ebenso auch Angaben über Traumberufe und warum diese nicht ausgeübt werden, sind darin zusammengefasst.

### I. Interviews

Personen in einer Beschäftigungstherapie äußern zwar Vorstellungen in Bezug auf den Traumberuf, sehen aber eine Arbeit in der Beschäftigungstherapie als die einzige Möglichkeit, um beruflich tätig zu sein. Sie empfinden diese als „Endstation“ und können sich nicht vorstellen, in einem Betrieb am ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten.

**IP3 (I1, Zeile 1212-1233):** „An aunderen Beruf, jo.“

**I:** „Jo?“

**IP3:** „Waun i normal wär, schon. An anderen Beruf.“

**I:** „Na normal, wos is normal?“

**IP3:** „Jo, waun i normal war, daun hätt i schon aundres Beruf g'sucht.“

**I:** „Mh und wos für an Beruf?“

**IP3:** „Ahm (3,0) jo, zum Beispiel an Goldgeschäft net g'schofft hob, daun war i sichan a Kraunkenschwester woan oda Betreuung irgendwie, irgendwie dort.“

**I:** „Aha, so in an Schmuckgeschäft ... .“

**IP3:** „Mh.“

**I:** „... hätte ihna g'foin?“

**IP3:** „Mh, jo hot ma schon g'foin.“

Als auch:

**IP2 (I1, Zeile 639):** „Und jetzt bin fia imma do.“

**IP2 (I1, Zeile 793-394):** „I wüdat liaba gern mit da Bahn oabeitn, owa wen ma net rechna und lesn ko, is des hoit aso.“

Als Begründung, warum der Traumberuf nicht ausgeübt werden kann, wird auch auf die eigenen intellektuellen Fähigkeiten verwiesen.

**IP3(I1 Zeile, 1279-1288):** „Des war'd mia a liaba. Owa des is sie nie aus'gaunga. Wei do brauchst du richtige Beruf.“

**I:** „Mh.“

**IP3:** „Wei do muast Dip... richtige Dipl hob'n und des geht net afoch.“

**I:** „Do muas ma a bissal lern'a?“

**IP3:** „Mh.“

Im Gegensatz dazu äußern InterviewpartnerInnen auf einem Geschützten Arbeitsplatz in ihren Interviews, mit ihrem Beruf zufrieden zu sein und diesen deshalb nicht mehr wechseln zu wollen.

**IP5 (I1, Zeile 2403-2407):** „Sechs Joah. So na bis zua Pension.“

**IP5/2:** „Bis zua Pension.“

**IP5:** „Bis zua Pension noch muss i no schaffa noch.“

Wie auch:

**IP6 (I1, Zeile 1122-1128): I:** „Und gibt's vielleicht a no was aunderes wo sie, du arbeiten wollen würdest?“

**IP6:** „Na.“

**I:** „Na.“

**IP6:** „Kaun i ma net vorstell'n.“

Nur von einem/r InterviewpartnerIn, welche/r einen Geschützten Arbeitsplatz innehat, werden berufliche Veränderungswünsche genannt. Wobei diese/r erneut ausdrücklich darauf hinweist, in Zukunft nicht in einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen arbeiten zu wollen.

**IP4 (I1, Zeile 640-641):** „Und äh, in Wien oda Salzburg, Salzburg ja auch gut, da gibt's sicha auch viele solche Arbeitsplätze.“

**IP4 (I1, Zeile 664):** „Aber, aber nicht bei der Lebenshilfe.“

**IP4 (I1, Zeile 680):** „Halt .. äh ... h Gärtner tet mir gefallen, aber tun die im Winter auch arbeit'n?“

**IP4 (I1, Zeile 1060-1065):** „Aber Gär, Gärtner möchte i ganz gerne sein.“

**I:** „Mh“ (5,0).

**IP4:** „Aber schon nicht von da Lebenshilfe aus, sondern hhhalt, irgendwo, also wieder so ein geschützter Arbeitsplatz wie da in der Schule.“

## II. Auswertung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass es für Menschen in Beschäftigungstherapien größtenteils unvorstellbar ist, einem Beruf am ersten Arbeitsmarkt nachzugehen (aufgrund intellektueller Fähigkeiten). Sie finden ihre berufliche Situation als unveränderbar und sehen keine Möglichkeit einer anderwertigen Beschäftigung. Personen am ersten ersten Arbeitsmarkt sind im Großen und Ganzen mit ihrem Beruf zufrieden. Sie äußern daher keine Veränderungswünsche, stellen jedoch sehr wohl Überlegungen - die eigene berufliche Zukunft betreffend - an.

In der Unterkategorie „Zukunftsvorstellungen in Bezug auf sich selbst“ werden alle jene Veränderungswünsche – auch Wünsche und Träume - aufgezeigt, welche die eigene Person betreffen.

## I. Interviews

In der Unterkategorie „Zukunftsvorstellungen in Bezug auf sich selbst“ werden von einem/r InterviewpartnerIn Wünsche über eine eigene Wohnung sowie eine mögliche Partnerschaft geäußert.

**IP4 (I1, Zeile 692-700):** „Und da möcht ich gern halt in einen normalen WG wohnen.“

**I:** „In einer Wohngemeinschaft?“

**IP4:** „Wohngemeinschaft, aber eh (3,0) in einer normalen.“

**I:** „Wie, normal, wie?“

**IP4:** „Halt eh nicht in der Lebenshilfe.“

**IP4 (I1, Zeile 1113-1114):** „Weil ich eine Frau späta habe, kann sich, kann sie auf mich stolz sein, weil ich sehr, die ganze Arbeit mache.“

Die restlichen sieben Befragten äußern keinerlei konkrete Zukunftsvorstellungen bzw. Veränderungswünsche.

**IP3 (I1, Zeile 371-376):** „Jo, i hob jetzt'a a schönes Leb'n.“

**I:** „Jo.“

**IP3:** „Denk i mia ollwei. Niama des denk'n. I hob jetzt nim'ma Aung'st meah. Jetzt denk i mia, mia is des wuascht.“

Der Großteil der Befragten gibt an, mit der momentanen Lebenssituation zufrieden zu sein und keinerlei Veränderungen herbeiführen zu wollen. Von einem/r Befragten wird vor allem darauf hingewiesen, aufgrund ihrer Behinderung nur zu Hause bei den Eltern wohnen zu können. Die einzige Wohnalternative stelle ein

Wohnheim für Menschen mit Behinderungen dar, was sich der/die InterviewpartnerIn aber keinesfalls vorstellen könnte. In weiterer Folge spricht diese/r Befragte auch davon, eine Partnerschaft eingehen zu wollen, welche aber von den Eltern nicht gestattet werden würde.

**IP6 (I1, Zeile 1406-1415):** „So sie ist, des is so fein, dahoam bin i nämlich gern.“

**I:** „Jo, ähm du lebst do?“

**IP6:** „Mh. Eiso i wo wohnen könnt i jetza nirgends (3,0) eiso außer in an Heim, mag i o net.“

**I:** „Achso, wieso kannst du net ...“

**IP6:** „Also in a Heim mag i o net.“

**IP6 (I1, Zeile 1500-1501):** „I deaf kane Freund hob'n mit Beziehung. Derf i koa. (3,0) I kenn i Moatl [Mädchen], de an Freind hät mit Beziehung.“

## II. Auswertung

Die InterviewpartnerInnen tätigen zunächst keine konkreten Aussagen über zukünftige Veränderungswünsche. Nur ein/e InterviewpartnerIn hat - seine/ihre Zukunft betreffend - konkrete berufliche und private Pläne. Im Großen und Ganzen wird in den Interviews darauf hingewiesen, ein schönes Leben zu haben und damit zufrieden zu sein. Nach und nach merken die Befragten jedoch an, Wünsche zu haben wie z.B. von zu Hause auszuziehen und eine Familie zu gründen. Vor allem aber der Umstand, dass die Familie der Befragten diese Wünsche als unmöglich und aufgrund der Behinderung nicht als realisierbar empfinden, führt dazu, dass die Befragten diese ebenfalls als undenkbar erachten und verwerfen. In dieser Kategorie kann ebenfalls ein großer Unterschied hinsichtlich der jeweiligen Tätigkeiten am ersten oder dritten Arbeitsmarkt bemerkt werden. Personen auf Geschützten Arbeitsplätzen können sich vorstellen, auszuziehen und selbstständig zu leben, dagegen ist es für Personen in Beschäftigungstherapien unvorstellbar, das Elternhaus zu verlassen. Zum Teil wird hier eine kaum vorhandene Unterstützung seitens der Eltern der Befragten in Beschäftigungstherapien angemerkt.

## **11 Interpretation der Untersuchungsergebnisse**

Aufbauend auf den Ergebnissen der Untersuchung in den jeweiligen Kategorien erfolgt die Interpretation der Ergebnisse in Bezug auf die Forschungsfragen.

### **11.1 Kategorie „Schulische/berufliche Erfahrungen“**

Die gewählte Schulform und die spätere, ausgeführte Tätigkeit weist keinen Zusammenhang auf. Die Tatsache einer Behinderung, ist aber sehr wohl ausschlaggebend für die Schulwahl, da der Großteil der Befragten mit intellektueller Behinderung eine Sonderschule innerhalb der Pflichtschulzeit besucht hat. Der Versuch, die Befragten in eine reguläre Volksschule bzw. Hauptschule zu integrieren, ist in den Interviews bemerkbar, scheiterte jedoch bei allen, wodurch der Besuch einer Sonderschule wahrgenommen werden musste. Dieses Scheitern kann auf eine Überforderung beider „Parteien“ – der SchülerInnen ebenso wie der PädagogInnen – und ein damit verbundenes angespanntes Verhältnis (laut IP 3) zurückgeführt werden. Als weiteren Grund hierfür können nicht vorhandene Unterstützungsleistungen und Angebote zur Integration genannt werden.

Einen kritischen und auch sehr bedeutenden Moment für die weitere berufliche Laufbahn scheint der Übergang vom Schulbesuch zum Beruf darzustellen. Sind dabei keine geeigneten Unterstützungsmaßnahmen für Jugendliche mit intellektueller Behinderung vorhanden, so mündet die berufliche Karriere vorschnell in die Beschäftigungstherapie. Die Arbeitsassistenz als Unterstützungsmaßnahme der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit intellektueller Behinderung ist sehr wichtig für eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Anhand der Interviews zeigt sich, dass es sinnvoll wäre, vor allem im Anschluss an den Schulbesuch eine langfristige und intensive Betreuung anzubieten. Sehr bedeutend hierfür erscheint auch die Möglichkeit, berufliche Erfahrungen in der Lebensphase „Schule – Beruf“ in Form von Praktika zu sammeln. Das Anbahnen und Zustandekommen dieser durch die Arbeitsassistenz

wird von den Befragten begrüßt und als sehr unterstützend erlebt. Zudem können Berufserfahrungen durch geeignete Praktika zu einer erfolgreichen und langfristigen Integration beitragen. Menschen mit Behinderungen erhalten dadurch die Möglichkeit, sich den individuellen Fähigkeiten und Vorlieben bewusst zu werden und diese auch in der Praxis auszutesten.

Ein Zusammenhang bezüglich der gewählten Schulform und der späteren Tätigkeit auf dem ersten oder dritten Arbeitsmarkt kann – wie oben dargestellt – nicht festgestellt werden. Von großer Bedeutung ist, nach dem Schulbesuch geeignete und fachliche Unterstützung bereitzustellen, da alle Personen, welche bereits während der Schulzeit durch die Arbeitsassistenten unterstützt wurden, auf einem Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt eingestellt wurden.

## **11.2 Kategorie „Subjektive Erfahrungen der beruflichen Teilhabe“**

Subjektive Erfahrungen der beruflichen Teilhabe erleben die Befragten in der Ausübung einer konkreten Tätigkeit. Alle Personen weisen einen Beruf am ersten oder dritten Arbeitsmarkt auf. Auch für Menschen mit Behinderung ist es enorm wichtig, einer geregelten Tätigkeit nachzugehen. Vor allem das Bedürfnis „Ich möchte arbeiten“, auf welches von Niedermair (2004, S. 66) bereits im theoretischen Teil eingegangen wurde, kann durch die Interviews bei allen Befragten bestätigt werden. Einige Monate keine Arbeit ausführen zu können, wird als nervenaufreibend und beschwerlich beschrieben. Arbeit verleiht Stabilität und Normalität, indem sie einen fixen Tagesablauf vorgibt. Aber auch das Ausprobieren von Neuem, dem Unterstützen von KollegInnen/Vorgesetzten sowie das Gefühl, im Arbeitsleben gebraucht zu werden, tragen wesentlich zu einem größeren Selbstbewusstsein bei und werden als Bereicherung gesehen. Arbeit an sich stellt für alle Befragten einen sehr wichtigen und wesentlichen Aspekt in ihrem Leben dar, unabhängig ihrer Tätigkeit am Geschützten Arbeitsplatz oder in Beschäftigungstherapien. Besonders die von Klicpera und Innerhofer (1992, S. 5ff) im theoretischen Teil<sup>32</sup> erwähnten unterschiedlichen Bedeutungen von Arbeit

---

<sup>32</sup> Vgl. Kapitel 2.1 „Berufliche Teilhabe“

können in den Interviews verifiziert werden. Vor allem folgende Funktionen von Arbeit lassen sich durchwegs in allen Interviews wiederfinden: „Arbeit bedeutet einen strukturierten Alltag“ sowie „Arbeit trägt zur Entwicklung der eigenen Identität“ bei. Aber auch, dass durch Arbeit Teilhabe an der Gesellschaft ermöglicht wird, wie ebenfalls von Klicpera und Innerhofer (a.a.O., S. 5ff), aber auch von Doose (2006, S. 67) sowie Wansing (2005, S. 21)<sup>33</sup> in dieser Arbeit aufgezeigt wurde, kann durch die Interviews bei den InterviewpartnerInnen – wenn auch nur im kleinen Ausmaße - festgestellt werden. Aufgrund des guten sozialen Betriebsklima können im Beruf Freundschaften entstehen, wodurch Treffen/Aktivitäten auch in der Freizeit initiiert werden.

Bedeutend für die berufliche Teilhabe erscheint insbesondere die Tatsache, dass eine Tätigkeit ausgeführt wird, unabhängig am ersten oder dritten Arbeitsmarkt. Dennoch wird Arbeit als sehr individuell erlebt, daher ist es bedeutend, die einzelnen Tätigkeiten an die jeweilige Person anzupassen. Wird die „falsche“ Beschäftigung ausgeführt, kann diese als überfordernd oder aber eintönig erlebt werden und somit eine negative Auswirkungen auf die berufliche Teilhabe haben.

### **11.3 Kategorie „Unterstützung“**

Personen, welche einen Geschützten Arbeitsplatz inne haben, erhalten bzw. erhielten – im Gegensatz zu Personen in Beschäftigungstherapien - unterschiedliche Formen der Unterstützung. In den Interviews wurde von diesen vor allem auf die fachliche Unterstützung durch die Arbeitsassistenten, auf die pädagogische Unterstützung, anhand der Methode der Persönlichen Zukunftsplanung und die emotionale und soziale Unterstützung durch Familie, Bekannten und Angehörigen verwiesen.

Insbesondere die Unterstützung durch die Arbeitsassistenten wird, aufgrund des sehr engen Kontaktes und der umfangreichen, fachlichen Kenntnisse, als sehr positiv und hilfreich erlebt. Eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt

---

<sup>33</sup> vgl. Kapitel 2.2 „Gesellschaftliche Teilhabe“

kann durchwegs auf den Einsatz und die Unterstützung dieser zurückgeführt werden, wie auch Fasching (2004, S. 82)<sup>34</sup> erwähnt: Die Maßnahme der Arbeitsassistenz ist eine „zielführende Unterstützung für eine dauerhafte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt.“ Bei Problemen/Meinungsverschiedenheiten im Betrieb geleistete Krisenintervention der Arbeitsassistenz, auf welche Burtscher (1998, S. 4)<sup>35</sup> verweist, kann durch die Unterstützung dieser Fachkraft in den Interviews ebenfalls bestätigt werden und wird im Integrationsprozess als sehr bedeutend erlebt. Dennoch können in diesem Zusammenhang auch negative Aspekte die Arbeitsassistenz betreffend festgestellt werden. Vor allem der Umstand, dass diese die betroffene Person in Gespräche zu wenig mit einbezog, Entscheidungen alleine traf bzw. diese nicht nachvollziehbar waren, entstand das Gefühl die Vermittlung allein sei das wichtigste. Dies führte zu Unstimmigkeiten seitens der InterviewpartnerInnen.

Wertvolle Unterstützung in der jeweiligen Tätigkeit konnte von allen Befragten attestiert werden. Wobei, vor allem von Personen am Geschützten Arbeitsplatz, darauf hingewiesen wird, dass aufgrund der mehrjährigen Ausübung des Berufes schon ein gewisses Maß an Routine erreicht wurde und nur in seltenen Fällen Unterstützung benötigt wird. Hier soll noch einmal in Erinnerung gerufen werden, dass die Intensivität der Unterstützung – wie im theoretischen Teil dargestellt<sup>36</sup> - sehr spezifisch ist und von jedem Menschen unterschiedlich lange beansprucht wird (vgl. Kast und Trost 2002, S. 199).

Zusätzlich wurden auch Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, wie Kurse vom AMS, Clearing usw. von einem/r InterviewpartnerIn in Anspruch genommen, welche jedoch nicht als unterstützend erlebt wurden.

Hinsichtlich der erhaltenen Unterstützungsleistungen von Menschen mit intellektueller Behinderung soll abschließend nochmals auf die Unterstützung durch Familie, FreundInnen und Bekannte hingewiesen werden. Da diese in den

---

<sup>34</sup> Vgl. Kapitel 4.5.1 „Arbeitsassistenz als Konzept der Unterstützten Beschäftigung“

<sup>35</sup> Vgl. Kapitel 4.5.1 „Arbeitsassistenz als Konzept der Unterstützten Beschäftigung“

<sup>36</sup> Vgl. Kapitel 3.5 „Intensivität der Unterstützung“

Interviews von allen Befragten gleichermaßen wiederholt aufgezeigt wurden und ohne diese andere Formen der Unterstützung nicht möglich gewesen wären.

#### **11.4 Kategorie „Behinderung und Arbeit“**

Die befragten Personen sehen sich in der Arbeit und in der Gesellschaft immer wieder mit ihrer eigenen Behinderung konfrontiert. Diese ist für Menschen in Beschäftigungstherapie der ausschlaggebende Grund, warum keine andere Tätigkeit ausgeübt werden kann. Aber auch Personen am Geschützten Arbeitsplatz verweisen darauf, dass Menschen mit intellektueller Behinderung nur in Einrichtungen der Lebenshilfe arbeiten können/dürfen. Sie erwähnen, trotz ihrer eigenen intellektuellen Behinderung, immer wieder, in solchen Institutionen nicht arbeiten zu wollen.

Im alltäglichen Leben sehen sich die Befragten in ihren Interaktionen mit der Gesellschaft mit ihrer Behinderung konfrontiert. Vor allem sind die „typischen Reaktionsformen“ nach Cloerkes, wie Anstarren, Ansprechen, diskriminierende Äußerungen, Witze, Spott und Hänseleien häufig anzutreffen<sup>37</sup>. Das Erleben ihrer Behinderung in der Gesellschaft und ein Zusammenhang zur jeweiligen Tätigkeit am Geschützten Arbeitsplatz oder in der Beschäftigungstherapie konnte nicht konstatiert werden. Unabhängig ihrer Tätigkeit werden die Befragten wiederholt auf ihre Behinderung (aufgrund ihres Aussehens oder ihrer „Andersartigkeit“) aufmerksam gemacht.

#### **11.5 Kategorie „Zukunftsvorstellungen“**

Im Großen und Ganzen scheinen die Befragten mit ihrer Lebenssituation, beruflich wie auch privat, zufrieden zu sein und wünschen sich kaum Veränderungen. Vor allem Personen in Beschäftigungstherapien hegen keinerlei Intention, ihre berufliche oder aber private Situation ändern zu wollen, weil sich vor allem keine

---

<sup>37</sup> Vgl. Kapitel 1.3 „Die Wahrnehmung der Behinderung in der Gesellschaft“

Möglichkeit hierzu bietet. Zum Teil haben sie sich mit dieser abgefunden, empfinden die Tätigkeit in einer Beschäftigungstherapie als einzige Chance der beruflichen Teilhabe und sehen ihr Leben als „unveränderbar“ an – insbesondere in beruflicher Hinsicht. Personen am Geschützten Arbeitsplatz dagegen sind mit ihrer Beschäftigung sehr zufrieden, einige können sich eine Anstellung bis zum Pensionsantritt vorstellen, wobei von einem/r Befragten auch ein möglicher Berufswechsel in Betracht gezogen wird.

Obwohl von fast allen InterviewpartnerInnen angeführt wird, eine Familie gründen und vom Elternhaus ausziehen zu wollen, scheint dies für sie – vor allem in Beschäftigungstherapien, aber zum Teil auch auf Geschützten Arbeitsplätzen - eine Illusion zu sein. Mitverantwortlich für diese Einstellung scheint insbesondere die eigene Familie sein, da eine mögliche Partnerschaft, aber auch ein eigenes selbstständiges Leben in einer eigenen Wohnung, von Seiten der Eltern nicht geduldet und daher auch nicht unterstützt wird. Auch Angst vor Veränderungen und vor Neuem dürfte ausschlaggebend dafür sein, die jetzige Situation nicht ändern zu wollen.

## **12 Zusammenfassung und Ausblick**

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse in Bezug zu die Forschungsfragen zusammengefasst, bevor im Anschluss Schlussfolgerungen herausgearbeitet werden und ein Ausblick über weitere Forschungsvorhaben gegeben wird.

### **12.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse im Bezug auf die Forschungsfragen**

Die Beantwortung der Hauptfragestellung „Welche subjektiven Erfahrungen der beruflichen Teilhabe und Erfahrungen mit individuellen Unterstützungsangeboten machen Menschen mit einer intellektuellen Behinderung in Österreich?“ sowie die Teilunterfragen „Welche Formen der (beruflichen) Unterstützung erhalten Menschen mit einer intellektuellen Behinderung in Österreich?“, „Erhalten bzw. erhielten Menschen mit einer intellektuellen Behinderung in einer Beschäftigungstherapie andere Unterstützungsleistungen als Menschen mit einer intellektuellen Behinderung auf einem Geschützten Arbeitsplatz?“, und „Wie werden Unterstützungsangebote von den Betroffenen wahrgenommen?“ kann durch die vorliegende Recherchen im Großen und Ganzen beantwortet werden.

Die subjektiven Teilhabeerfahrungen werden von den Befragten ausschließlich aufgrund der Ausübung ihres Berufes wahrgenommen. Das Innehaben eines Arbeitsplatzes verleiht den InterviewpartnerInnen Normalität und Stabilität, indem ein geregeltes Leben geführt sowie einer geregelten Beschäftigung nachgegangen wird. Aber auch, dadurch, dass sie durch Arbeit ein Teil in einem Betrieb und so in das soziale Gefüge integriert werden, erleben die Befragten als Form der beruflichen Teilhabe. Welcher Art und Weise diese Beschäftigung entspricht, ist dabei jedoch zweitrangig, einen Arbeitsplatz innezuhaben, erscheint primär, unabhängig davon, ob dieser am ersten oder dritten Arbeitsmarkt ausgeführt wird. Die Ausübung einer Tätigkeit in einer Beschäftigungstherapie wird als Arbeitsmarkt für Menschen mit intellektueller Behinderung bestätigt. Von Personen in Einrichtungen des dritten Arbeitsmarktes kann diese auch als einzige

Möglichkeit der beruflichen Tätigkeit wahrgenommen werden. Personen am Geschützten Arbeitsmarkt allerdings lehnen diese Form der Beschäftigung ausdrücklich ab. In Bezug auf die Hauptfragestellung soll wiederholt darauf hingewiesen werden, dass es auch für Menschen mit intellektueller Behinderung wichtig für das eigene Wohlbefinden und die eigene Identität ist, einer Beschäftigung nachzugehen, womit berufliche Teilhabe realisiert wird. Erlebt man Arbeit jedoch als eintönig, monoton oder aber überfordernd, kann dies in weiterer Folge negative Auswirkungen auf die berufliche Teilhabe haben. Aus diesem Grund ist es außerordentlich wichtig, Arbeit auf die jeweiligen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Personen mit Behinderungen abzustimmen.

Menschen mit intellektueller Behinderung erhalten in Österreich unterschiedliche Formen der beruflichen Unterstützung. Familie/Bekannte/FreundInnen stellen die zentralen und bedeutenden Bezugspersonen im Integrationsprozess dar, ohne die eine erfolgreiche Vermittlung in die Arbeitswelt kaum bzw. nur sehr schwer vorstellbar gewesen wäre. Die Arbeitsassistenz als Maßnahme der beruflichen Rehabilitation wird ebenfalls als berufliche Unterstützungsform hervorgehoben, welche durch das Bereitstellen von Fachkompetenz und Fachwissen einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Integration beiträgt. Die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung sowie unterschiedliche Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation (in Form von AMS Kursen) können als zusätzliche berufliche Unterstützungsangebote für Menschen mit intellektueller Behinderung in Österreich Erwähnung finden.

Bei Personen am Geschützten Arbeitsplatz kann - im Gegensatz zu Personen in Beschäftigungstherapien, die in dieser bisher noch nie Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation in Anspruch genommen haben - insbesondere die Unterstützung durch die Arbeitsassistenz als berufliche Integrationsmaßnahme wahrgenommen werden. Diese Unterstützung wird bereits während der Schulzeit angeboten und begleitet die Betroffenen in der schwierigen Übergangsphase Schule – Beruf, bei Praktika sowie auch noch nach Vermittlung auf einen Arbeitsplatz. Zusätzlich zu den bereits genannten Unterstützungsleistungen haben Personen am Geschützten Arbeitsplatz auch die Methode der Persönlichen

Zukunftsplanung, anhand welcher gemeinsam mit Familie, FreundInnen, Bekannten sowie Professionellen ein persönlicher Lebensplan erstellt wird, genannt. Personen in Beschäftigungstherapien erhalten hauptsächlich durch die Familie eine intensive Hilfestellung. Aber auch bei der Ausführung der konkreten Tätigkeiten konnte eine Unterstützung von KollegInnen/Vorgesetzten/BetreuerInnen festgestellt werden. Weitere Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation in Form von AMS-Kursen konnten nur von einem/r einzigen Person in Anspruch genommen werden, welche/r zu diesem Zeitpunkt keiner Beschäftigung nachging.

Berufliche Unterstützung wird vor allem durch die Familie wahrgenommen und - trotz des Eindrucks, dass diese als selbstverständlich wahrgenommen wird – als sehr hilfreich empfunden werden. Aber auch die Unterstützung der Arbeitsassistenten, ohne die eine Integration auf einen Arbeitsplatz des ersten Arbeitsmarktes nicht möglich wäre, kann als zentrale Form der Unterstützung wahrgenommen werden. Doch die Leistung dieser Fachkräfte wird nicht durchwegs positiv aufgenommen. Vor allem, dass die Kommunikation den Beruf betreffend hauptsächlich über Eltern/Vorgesetzte erfolgte, Entscheidungen nicht nachvollziehbar waren, hinterlässt einen „bitteren Beigeschmack“. Ebenso auch, dass die Vermittlung eines Arbeitsplatzes als primäres Ziel der Arbeitsassistenten, unabhängig von den Bedürfnissen der betroffenen Personen, verfolgt wurde. Außerdem werden Unterstützungsleistungen der beruflichen Rehabilitation aufgrund sehr unterschiedlicher persönlicher Gründe von den Befragten als nicht sehr förderlich angesehen.

## **12.2 Schlussfolgerungen und Ausblick**

In diesem abschließenden Teil der Arbeit werden die durch die Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse der beruflichen Teilhabe von Menschen mit intellektueller Behinderung dargestellt. Auch sollen noch jene durch die Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse Anknüpfungspunkte für weitere Forschungsvorhaben liefern.

Einer Tätigkeit nachzugehen, welche den eigenen Fähigkeiten entspricht, ist für Menschen mit Behinderungen ebenso wichtig wie für Menschen ohne Behinderungen. Einen Arbeitsplatz zu haben und die damit verbundenen Auswirkungen auf das eigene Leben, werden von Menschen mit intellektueller Behinderung als berufliche Teilhabe wahrgenommen. Daher sollten die Überlegungen dahin gehen, für diese Personengruppe individuelle Arbeitsplätze, welche nicht über- bzw. unterfordern, zu schaffen und bereitzustellen. Entspricht ein Arbeitsplatz nicht den eigenen persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, hat dies negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden und somit auch auf die berufliche Teilhabe. Es erscheint daher wichtig, sich bei Personen, auch in Beschäftigungstherapien, nach ihren beruflichen Vorlieben und Können zu erkundigen und gemeinsam mit diesen einen geeigneten und den Bedürfnissen entsprechenden Arbeitsplatz zu suchen. In weiterer Folge kann durch die Ausübung eines Berufes auch die gesellschaftliche Teilhabe erreicht werden, da durch die Integration in das soziale Gefüge eines Betriebes Freundschaften entstehen können, die Aktivitäten in der Freizeit initiieren. Hinsichtlich des sozialen Gefüges erscheint es besonders wichtig, Menschen mit intellektueller Behinderung gut zu integrieren, damit sie im Betrieb unterschiedliche AnsprechpartnerInnen antreffen und somit kein Abhängigkeitsverhältnis entsteht, das die unabhängige Ausführung der Arbeit gefährdet.

Wesentliche Bedeutung hat hier auch das Wahrnehmen von – vor allem beruflichen - Unterstützungsleistungen. Menschen mit intellektueller Behinderung auf Geschützten Arbeitsplätzen erleben die Maßnahme der Arbeitsassistenz als enorm wichtig für eine erfolgreiche Integration. Diese sollte flächendeckend in Österreich angeboten werden und eine langfristige Unterstützung für Menschen mit Behinderungen in den unterschiedlichsten Lebensphasen darstellen. Vor allem jedoch sollte diese an der bedeutenden Schnittstelle Schule – Beruf, die große Auswirkungen auf eine erfolgreiche bzw. erfolglose Integration hat, bereitgestellt werden. Schulen müssten vermehrt durch Projekte, Vorträge etc. auf die Maßnahme der Arbeitsassistenz hinweisen. Können beim Übergang Schule - Beruf geeignete Unterstützungsmaßnahmen (z.B. Praktika) zur Verfügung gestellt werden, gelingt größtenteils eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Diese

Praktika ermöglichen es für Menschen mit Behinderungen, berufliche Erfahrungen zu sammeln und in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes zu schnuppern. Daher ist es von grundlegender Bedeutung, diese in den verschiedensten Betrieben anzubieten und diese Menschen dabei zu begleiten, um Auswahlmöglichkeiten für ihre weitere Tätigkeit am ersten oder dritten Arbeitsmarkt zu schaffen. Dadurch sollte vor allem die Beschäftigungstherapie nicht nur als einzige Möglichkeit der beruflichen Tätigkeit wahrgenommen werden.

Besonders zielführend ist es auch, zukünftig in Beschäftigungstherapien - zusätzlich zur Unterstützung durch BetreuerInnen - Fachkräfte der beruflichen Rehabilitation zur Seite zu stellen. Vor allem zeigt sich, dass Personen auf Geschützten Arbeitsplätzen bei Meinungsverschiedenheiten auf die Kenntnisse der Arbeitsassistenten als VermittlerIn zurückgreifen. Menschen in Beschäftigungstherapien soll diese Möglichkeit auch zur Verfügung gestellt werden. Selbst wenn eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt bei Menschen mit intellektueller Behinderung aufgrund einer starken Beeinträchtigung nicht möglich ist, so konnten doch bereits einige Projekte in den USA, welche mit der Methode der Persönlichen Zukunftsplanung arbeiteten, das Gegenteil beweisen. Hier möchte ich noch einmal – wie im theoretischen Teil – auf Wehmann (Doose 1997, S. [9], zit. n. Wehmann/Kregel 1994) verweisen, welcher konstatiert, dass vorrangig Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden sollen, um zu zeigen, dass auch diese erfolgreich integriert werden können. Fachkräfte sollten vor allem - unter Verwendung der Methode der Persönlichen Zukunftsplanung - mit Personen in Beschäftigungstherapien arbeiten und ihnen auch Alternativen zu diesen Einrichtungen aufzeigen.

Hinsichtlich der Erhebungsmethode soll abschließend noch angemerkt werden, dass es sinnvoll erscheint, die Methode an die Beeinträchtigung der interviewten Menschen anzupassen. Das in dieser Arbeit angewendete Verfahren des narrativen Interviews stellte sich nicht als optimalste Form zur Befragung von Menschen mit intellektueller Behinderung heraus. Einige InterviewpartnerInnen weisen zusätzlich zur intellektuellen Behinderung auch sprachliche Beeinträchtigungen auf und konnten aufgrund ihrer Fähigkeiten nicht auf alle

gestellten Fragen antworten. Als hilfreich erscheint vor allem der Einsatz von mehreren Möglichkeiten an unterschiedlichen Kommunikationstechniken, die gezielt auf die Bedürfnisse von Menschen mit intellektueller Behinderung abgestimmt wurden. In den durchgeführten Interviews wurde darauf geachtet, eine Vertrauensbasis sowie eine gewohnte Umgebung auszuwählen (vgl. Hagen 2007/Buchner 2008). Zusätzlich erscheint es vor allem aber auch sinnvoll, die von Hagen vorgeschlagenen Ausdrucksmittel wie Fotos, Smiley-Karten und Bilder einzusetzen.

Aufgrund der im kleinen Rahmen durchgeführten Untersuchung kann die Aussagekraft der gewonnenen Erkenntnisse bei der vorliegenden Arbeit nur von partieller Bedeutung sein. Eine weitumfasste und größer angelegte Untersuchung der Teilhabeerfahrungen von Männer und Frauen in Österreich wird momentan vom Forschungsprojekt „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit einer geistigen Behinderung“ der Universität Wien realisiert und erste Ergebnisse sind Anfang des Jahres 2011 zu erwarten.

In der vorliegenden Arbeit wurden die beruflichen Teilhabeerfahrungen und Formen der Unterstützung aus subjektiver Sicht dargestellt. Eine Untersuchung der objektiven Bedingungen einer beruflichen Teilhabe wäre ebenso für weitere Forschungsvorhaben empfehlenswert.

Besonders interessant erscheint mir vor allem die Frage, warum Personen in Beschäftigungstherapien nicht von beruflichen Unterstützungsleistungen erreicht werden. Institutionen am dritten Arbeitsmarkt werden als berufliche Endstation empfunden und zudem als einzige Möglichkeit der Beschäftigung von Menschen mit intellektueller Behinderung. Dass für diese eine nachhaltige Integration von großer Bedeutung ist, an der Nahtstelle Schule – Beruf Unterstützungsleistungen anzubieten, konnte durch die vorliegenden Recherchen untermauert werden. Deshalb sollte erhoben werden, weshalb nach dem Schulbesuch keine weiteren beruflichen Unterstützungsangebote vorhanden sind und warum Personen in Beschäftigungstherapien keine Angebote der beruflichen Rehabilitation wahrnehmen können.

Wie anhand des theoretischen Teils dargestellt und durch den empirischen Teil belegt werden konnte, hat Arbeit einen bedeutenden Einfluss auf das Leben von Menschen mit intellektueller Behinderung. Sie nehmen ihre Arbeitstätigkeit und die damit verbundenen Unterstützungsleistungen wahr und können selbst beurteilen, ob diese Angebote für sie passend sind oder nicht. In diesem Sinne sollte zukünftig sowohl die wissenschaftliche Forschung als auch die Umsetzung in die Praxis Menschen mit Behinderungen vermehrt nach ihren subjektiven Meinungen über Unterstützungsleistungen fragen und diese bei der Entwicklung von Angeboten der beruflichen Rehabilitation beachten und miteinbeziehen.

## 13 Literaturverzeichnis

Arnade, Sigrid (2006): Arbeit und Behinderung unter Gender-Aspekten. In: Hermes, Gisela; Rohrmann, Eckhard (Hrsg.): Nicht über uns – ohne uns. Disability Studies als neuer Ansatz emanzipatorischer und interdisziplinärer Forschung über Behinderung. Neu Ulm.

Bach, Heinz (1990): Geistigbehindertenpädagogik. Wissenschaftsverlag Volker Spiess GmbH. Berlin.

Bach, Heinz (1979): Pädagogik der Geistigbehinderten. Carl Marhold Verlagsbuchhandlung. Berlin.

Badelt, Christoph; Österle, August (1993): Zur Lebenssituation behinderter Menschen in Österreich. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Wien.

BAG UB (1999): Brandenburger Erklärung zur beruflichen Integration behinderter Menschen in Deutschland. In: impulse Nr.13. Abrufbar im WWW: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp13-99-brandenburg.html>. [Stand: 12.02.2010].

Barlsen, Jörg; Hohmeier, Jürgen (Hrsg.) (2001): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Verlag Selbstbestimmtes Leben. Düsseldorf.

Beck, Iris; Lübbe, Andreas (2003): Individuelle Hilfeplanung. Anforderungen an die Behindertenhilfe. In: Geistige Behinderung 3.

Behindertenbeauftragte (2008): alle inklusive! Die neue UN-.Konvention ... und ihre Handlungsaufträge. Ergebnisse der Kampagne alles inklusive. Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (Hrsg.). Druckerei des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Bonn.

Bieker, Rudolf (2005): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart.

Biewer, Gottfried (2009): Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik. Julius Klinkhardt Verlag. Bad Heilbrunn.

Bleidick, Ulrich et al. (Hrsg.) (1989): Einführung in die Behindertenpädagogik. Blinden-, Gehörlosen-, Geistigbehinderten-, Körperbehinderten- und Lernbehindertenpädagogik. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart, Berlin, Köln.

Bleidick, Ulrich (1972): Pädagogik der Behinderten. Grundzüge einer Theorie der Erziehung behinderter Kinder und Jugendlicher. Carl Marhold Verlagsbuchhandlung. Berlin-Charlottenburg.

BMASK (2003): Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz in Zusammenarbeit mit allen Bundesministerien.

BMASK (2008): Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz in Zusammenarbeit mit allen Bundesministerien. Abrufbar im WWW: [http://www.bmsk.at/cms/site/attachments/2/3/7/CH0092/CMS1223467701878/bb08\\_begut\\_achtentw\\_08-10-08.pdf](http://www.bmsk.at/cms/site/attachments/2/3/7/CH0092/CMS1223467701878/bb08_begut_achtentw_08-10-08.pdf) [Stand: 12.02.2010].

Böhm, Andreas (1994): Grounded Theory – wie aus Texten Modelle und Theorien gemacht werden. In: A. Böhm (Hrsg.): Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge. Universitätsverlag. Konstanz.

Buchner, Tobias (2008): Das qualitative Interview mit Menschen mit so genannter geistiger Behinderung – Ethische, methodologische und praktische Aspekte. In: Biewer, Gottfried et al.: Begegnung und Differenz: Menschen – Länder – Kulturen. Klinkhardt. Bad Heilbrunn.

Burtscher, Reinhard (2001): Unterstützte Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Arbeitsassistenz in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen. Abrufbar im WWW: <http://bidok.uibk.ac.at/library/burtscher-beschaeftigung.html> [Stand: 12.02.2010].

Burtscher, Reinhard (1998): Berufliche Integration ohne Emanzipation ist ein Mißverständnis. Erschienen in: Erziehung Heute, Sonderheft: Weissbuch Integration, Heft 3. Hrsg: Tiroler Bildungspolitische Arbeitsgemeinschaft. Studien Verlag Innsbruck 1998. Abrufbar im WWW: [http://bidok.uibk.ac.at/library/burtscher-weissbuch\\_beruf.html](http://bidok.uibk.ac.at/library/burtscher-weissbuch_beruf.html) [Stand: 12.02.2010].

Cloerkes, Günther (2007): Soziologie der Behinderten: eine Einführung. Winter. Heidelberg.

Conradi, Elisabeth (2001): Take Care. Grundlagen einer Ethik der Achtsamkeit. Campus Verlag. Frankfurt, New York.

Doose, Stefan (1997): Unterstützte Beschäftigung – Ein neuer Weg der Integration im Arbeitsleben im internationalen Vergleich. In: Sturm, Hartmut et al. (Hrsg.): Schule, Betriebe und Integration – Menschen mit geistiger Behinderung auf dem Weg in die Arbeitswelt. Hamburg. Abrufbar im WWW: <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-vergleich.html> [Stand: 12.02.2010].

Doose, Stefan (1998): Neue Wege in der beruflichen Integration für Menschen mit Lernschwierigkeiten: Unterstützte Beschäftigung. Eine Untersuchung von Integrationsfachdiensten und unterstützten Arbeitsplätzen in Deutschland. Erschienen in: BAG UB, 3.Auflage. Abrufbar im WWW: [http://www.bag-ub.de/ub/download/ub\\_ub\\_was-ist.doc](http://www.bag-ub.de/ub/download/ub_ub_was-ist.doc) [Stand: 12.02.2010].

Doose, Stefan (2003): Unterstützte Beschäftigung im Kontext von internationalen, europäischen und deutschen Entwicklungen in der Behindertenpolitik. In: impulse 27.

Doose, Stefan (2004a): Die Phasen der Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung, Integrationsfachdiensten und Arbeitsassistenz in Deutschland. Eine Analyse des Prozesses und des Beitrages des zehnjährigen Wirkens der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB). In: Impulse 32.

Doose, Stefan (2004b): „I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung – Neue Perspektiven und Methoden einer individuellen Hilfeplanung mit Menschen mit Behinderung. herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. Hamburg.

Doose, Stefan (2006): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. Lebenshilfe Verlag. Marburg.

Dyk, Irene et al (2003): Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen. Eine empirische Untersuchung in Oberösterreichischen Unternehmen. Linz. Abrufbar im WWW: <http://www.sozialplattform.at> [Stand: 12.02.2010].

Ehrig, Heike (1996): „Verminderte Heiratschancen“ oder Perspektivengewinn? Lebensentwürfe und Lebenswirklichkeiten körperbehinderter Frauen. Bielefeld.

Emrich, Carolin (2008): Ich geh meine eigenen Wege. Das Konzept der Persönlichen Zukunftsplanung. In: Orientierung 1.

Fasching Helga (2004a): Problemlagen Jugendlicher mit Behinderungen in Bezug auf die berufliche Integration. In: Sasse et. al. (Hrsg). Integrations- und Sonderpädagogik in Europa. Professionelle und disziplinäre Perspektiven. Klinkhardt. Bad Heilbrunn. Abrufbar im WWW: <http://bidok.uibk.ac.at/library/fasching-problemlagen.html> [Stand: 12.02.2010].

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

Fornefeld, Barbara (2002): Einführung in die Geistigbehindertenpädagogik. Ernst Reinhard Verlag. München, Basel.

Friedrich, Jochen (2006): Orientierung im Entscheidungsprozess: Menschen mit geistiger Behinderung und der allgemeine Arbeitsmarkt. Eine qualitative Studie zum Entscheidungsverhalten im Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Verlag Dr. Kovac. Hamburg.

Frühauf, Theo; Wendt, Sabine (2005): Teilhabe am Arbeitsleben – Grundpositionen im Spiegel aktueller Entwicklungen. In: Bieker, Rudolf (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart.

Graumann Sigrud (2008): Die UN-Konvention zum Schutz der Rechte behinderter Menschen. Neue Anforderungen für Behindertenpolitik und Behindertenarbeit. In: Sozialrecht + Praxis. Fachzeitschrift für Sozialpolitiker und Schwerbehindertenvertreter 7. Abrufbar im WWW: [www.dvfr.de](http://www.dvfr.de). [Stand: 12.02.2010].

Gedes, Tomke Sabine (2004): Der Verbleib nach der Vermittlung durch Integrationsfachdienste in den allgemeinen Arbeitsmarkt: Werdegänge von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. In: impulse Nr. 31. Abrufbar im WWW: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-31-04-gerdes-verbleib.html> [Stand: 12.02.2010].

Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L. (2008): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Verlag Hans Huber. Bern.

Götzinger, Kornelia et al. (2004): Frau sein – barrierefrei. Zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen mit Behinderung. Projektbericht. Wien.

Groth, Sylvia et al (2004): be gender. Eine Untersuchung über Frauen und Männer mit Behinderungen und mit Frauen und Männer mit Behinderungen. Abrufbar im WWW: [http://www.fgz.co.at/fileadmin/hochgeladene\\_dateien/pdfs/begenderEndbericht.pdf](http://www.fgz.co.at/fileadmin/hochgeladene_dateien/pdfs/begenderEndbericht.pdf) [Stand: 12.02.2010].

Hagen, Jutta (2007): Und es geht doch! Menschen mit einer geistigen Behinderung als Untersuchungspersonen in qualitativen Forschungszusammenhängen. In: Vierteljahrszeitschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete, 76. Ernst Reinhard Verlag. München, Basel.

Heinz, Walter R. (1995): Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Juventa Verlag. Weinheim.

Hermes, Gisela (2006): Der Wissenschaftsansatz Disability Studies – neue Erkenntnisgewinne über Behinderung? In: Hermes, Gisela; Rohrmann, Eckhard (Hrsg.):

Nicht über uns – ohne uns. Disability Studies als neuer Ansatz emanzipatorischer und interdisziplinärer Forschung über Behinderung. Neu Ulm.

Hinz, Andreas; Boban, Ines (2005): Persönliche Zukunftsplanung mit Unterstützernetzen – ein Ansatz auch für das Leben mit Unterstützung in der Arbeitswelt. In: Bieker, Rudolf (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart.

Hinz, Andreas; Boban, Ines (1999): Persönliche Zukunftskonferenzen. Unterstützung für individuelle Lebenswege. In: Behinderte 4/5.

ICF (2005): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). Genf. Abrufbar im WWW: [http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf\\_endaussage-2005-10-01.pdf](http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf_endaussage-2005-10-01.pdf) [Stand: 12.02.2010].

Institut für Sozialdienste Vorarlberg (IfS) (2008): Abschlussbericht. Abrufbar im WWW: [http://www.ifs.at/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Jahresbericht/jahresbericht08\\_sc.pdf](http://www.ifs.at/fileadmin/user_upload/Dokumente/Jahresbericht/jahresbericht08_sc.pdf) [Stand: 12.02.2010].

Jahoda, Marie (1984): Braucht der Mensch die Arbeit? In: Niess, Frank (Hrsg.): Leben wir um zu arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch. Bund Verlag GmbH. Köln.

Kastl, Jörg-Michael; Trost, Rainer (2002): Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zur Arbeit der Modellprojekte des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung in 16 Bundesländern. Pädagogische Hochschule Ludwigsburg Fakultät für Sonderpädagogik Reutlingen. Abrufbar im WWW <http://www.bmgs.bund.de/download/broschueren/F295Gesamt.pdf> [Stand: 12.02.2010].

Keupp, Heiner (2002): Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Rowohlt Taschenbuch Verlag. Reinbek bei Hamburg.

Klicpera, Christian; Innerhofer, Paul (1992): Integration behinderter Menschen in die Arbeitswelt. Neue Formen der Arbeitsintegration und traditionelle

Beschäftigungseinrichtungen: Eine Analyse der Arbeitssituation behinderter Erwachsener in Südtirol und im europäischen Umfeld. Roland Asanger Verlag. Heidelberg.

Knox, Marie; Mok, Magdalena; Parmenter, Trevor R. (2000): Working with the Experts: collaborative research with people with an intellectual disability. Disability & Society.

Koenig, Oliver; Pinetz, Petra (2008): Research Proposal. Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit einer geistigen Behinderung. Eine Untersuchung an den Lebensphasen „Übergang Schule – Beruf“ sowie „Teilhabe am Arbeitsleben“ am Beispiel Österreichs. Wien (unveröffentlicht).

Lachwitz, Klaus (2007): UNO-Generallversammlung verabschiedet Konvention zum Schutz der Rechte behinderter Menschen – Teil 1. [www.lebenshilfe.de](http://www.lebenshilfe.de) [Stand: 12.02.2010].

Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. Basel Beltz-Verlag. Weinheim.

Lelgemann, Reinhard (2008): Ein Leben mit Assistenz gestalten. In: Stein, R. & Orthmann, D. (Hrsg.): Basiswissen Sonderpädagogik. Baltmannsweiler.

Luhmann, Niklas (1981): Politische Theorie im Wohlfahrtsstaat. Günter Olzog Verlag. München-Wien.

Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V. (2004): Das machen wir! Persönliche Zukunftsplanung Kurzinformation. Abrufbar im WWW: <http://www.persoenliche-zukunftsplanung.de/kurz2.php#weiter>. [Stand: 12.02.2010].

Niedermair, Claudia (2004): „Ich möchte arbeiten.“ Eingliederung von Jugendlichen mit schwerer Behinderung in den regionalen Arbeitsmarkt in Österreich. In: Geistige Behinderung 1.

Niehaus, Mathilde (2005): Teilhabe am Arbeitsleben als betriebliche Aufgabe. In: ZSR 51. Abrufbar im WWW: [www.z-sozialreform.de](http://www.z-sozialreform.de) [Stand: 12.02.2010].

O'Brien, John; Lovett, Herbert (1992): Finding a Way Toward. Everyday lives. The Contribution of Person Centered Planning. Pennsylvania. Abrufbar im WWW: <http://thechp.syr.edu/everyday.pdf> [Stand: 12.02.2010].

Pfeiffer, Gerhard (2006): Förderlehrgänge (F2/3) für Menschen mit schwerer Lernbehinderung/geistiger Behinderung. In: Hirsch, Stephan; Lindmeier, Christian (Hrsg.): Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Beltz Verlag. Weinheim und Basel.

Rauch, Angela (2005): Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. In: Bieker, Rudolf (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Kohlhammer Verlag. Stuttgart.

Sander, Alfred (1999): Behinderungsbegriffe und ihre Konsequenzen für die Integration. In: Eberwein, Hans (Hrsg.): Kinder mit und ohne Behinderung lernen gemeinsam. Beltz Verlag. Weinheim und Basel.

Schartmann, Dieter (1995): Soziale Integration durch Mentoren. Das Konzept des „Natural Support“ als Aktivierung innerbetrieblicher Unterstützungsressourcen in der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung. In: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft 4.

Schön et al. (2004): Berufliche Teilhabe von Frauen mit (unterschiedlichen) Behinderungen unter der besonderen Berücksichtigung von Frauen mit Betreuungspflichten. Wissenschaftliche Begleitung zur Umsetzung des SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Abschlussbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung. Dortmund.

Schönwiese, Volker (2005): Perspektiven der Disability Studies. In: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft 5.

Schubert, Hans-Joachim (1996): Arbeitsgestaltung für behinderte Menschen. In: Zwierlein, Eduard (Hrsg.): Handbuch Integration und Ausgrenzung. Luchterhand. Neuwied, Kriftel, Berlin.

Schulze, Marianne (2009): UN-Konvention: Menschen mit Behinderungen müssen einbezogen werden. Der österreichische Monitoringausschuss zieht zum einjährigen Bestehen Bilanz. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, Wien. Abrufbar im WWW: [www.bizeps.or.at](http://www.bizeps.or.at). [Stand: 12.02.2010].

Schuntermann, Michael F. (2007): Einführung in die ICF. Grundkurs, Übungen, offene Fragen. Hühlig Jehle Rehm. Landsberg/Lech.

Seifert, Monika (2005): Teilhabe von Menschen mit schweren Behinderungen – ein Bürgerrecht. Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. Abrufbar im WWW: [www.lebenshilfe.de](http://www.lebenshilfe.de) [Stand: 12.02.2010].

Speck, Otto (2005): Menschen mit geistiger Behinderung. Ein Lehrbuch zur Erziehung und Bildung. E. Reinhard Verlag. München.

Spieß, Ilka (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.

Stangl, Werner (1997). Zur Wissenschaftsmethodik in der Erziehungswissenschaft. Abrufbar im WWW: <http://paedpsych.jk.uni-linz.ac.at/INTERNET/arbeitsblaetterord/ERZWISSENSCHAFTEMPIRISCH/NarrativesInterview.html> [Stand: 12.02.2010].

Strauss, Anselm; Corbin, Juliet (1996): Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Psychologie Verlags Union. Weinheim.

Ströbl, Josef (2006): Behinderung und gesellschaftliche Teilhabe aus Sicht von Menschen mit so genannter geistiger Behinderung. In: Hermes, Gisela (Hrsg.): Nichts über uns – ohne uns. Disability Studies als neuer Ansatz emanzipatorischer und interdisziplinärer Forschung über Behinderung. Neu Ulm.

Theunissen, Georg (2005): Pädagogik bei geistiger Behinderung und Verhaltensauffälligkeiten. Julius Klinkhardt. Regensburg.

Thielicke, Angelika (1995): Unterstützte Beschäftigung – Teilhabe im Spektrum zwischen allgemeinem Arbeitsmarkt und der Arbeit innerhalb einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Abrufbar im WWW: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-34-05-thielicke-beschaeftigung.html> [Stand: 12.02.2010].

Tschann, Elisabeth (2008): Die Zukunft erwartet man nicht, man geht ihr entgegen. In: Orientierung 1.

UN Konvention (2006): Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Abrufbar im WWW: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=259> [Stand: 12.02.2010].

Vereinten Nationen: Rahmenbestimmungen für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte. Text zur Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 20. Dezember 1993. Abrufbar im WWW [http://www.behindert.or.at/bg/themen/rules\\_b.htm#17](http://www.behindert.or.at/bg/themen/rules_b.htm#17) [Stand: 12.02.2010].

Waldschmidt, Anne (2004): "Behinderung" revisited - Das Forschungsprogramm der Disability Studies aus soziologischer Sicht. In: Vierteljahrszeitschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete 4.

Wansing, Gudrun (2005a): Die Gleichzeitigkeit des gesellschaftlichen »Drinnen« und »Draußen« von Menschen mit Behinderung – oder: zur Paradoxie rehabilitativer Leistungen. In: Wacker, Elisabeth et al. (Hrsg.): Teilhabe. Wir wollen mehr als nur dabei sein. Lebenshilfe-Verlag. Marburg.

Wansing, Gudrun (2005b): Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Wehman, Paul; Bricout, John (2001): Supported Employment: Critical issues and new directions. Abrufbar im WWW: <http://www.worksupport.com/Main/downloads/article1.pdf> [Stand: 12.02.2010].

Weisser, Jan (2005): Wie macht man Disability-Studies? In: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft 5.

Wetzel, Ralf (1999): Behinderte Personalarbeit? Übersehene Potentiale einer Beschäftigung behinderter Mitarbeiter. In: Personalwirtschaft. Hermann Luchterhand Verlag. Abrufbar im WWW: <http://bidok.uibk.ac.at/library/wetzel-mitarbeiter.html?hls=Behinderte> [Stand: 12.02.2010].

### **13.1 Abbildungsverzeichnis**

Abb. 1: Aufgabenteilung Bundesweites Arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm (BABE). In: BMASK (2008): Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz in Zusammenarbeit mit allen Bundesministerien. Abrufbar im WWW: [http://www.bmask.at/cms/site/attachments/2/3/7/CH0092/CMS1223467701878/bb08\\_begut\\_achtentw\\_08-10-08.pdf](http://www.bmask.at/cms/site/attachments/2/3/7/CH0092/CMS1223467701878/bb08_begut_achtentw_08-10-08.pdf) [Stand 12.02.2010].

Abb. 2-5: Individuelle Hilfeplanung vs. Persönlicher Zukunftsplanung/Individuelle Hilfeplanung/Persönliche Zukunftsplanung/Making action plan. In: O'Brien, John; Lovett, Herbert (1992): Finding a Way Toward. Everyday lives. The Contribution of Person Centered Planning. Pennsylvania. Abrufbar im WWW: <http://thechp.syr.edu/everyday.pdf> [Stand: 12.02.2010].

Abb. 5: Path-Prozess. In: Das machen wir! Persönliche Zukunftsplanung Kurzinformation (2004). Abrufbar im WWW: <http://www.persoенliche-zukunftsplanung.de/kurz2.php#weiter> [Stand 12.02.2010].

## 14 Anhang<sup>38</sup>

### 14.1 Interviewrahmen

Gesprächseinstieg:

Mein Name ist Vera Karlo. Ich werde im Rahmen eines Forschungsprojekts ein Interview mit Ihnen durchführen. Sie haben sich dazu entschieden an diesem Forschungsprojekt teilzunehmen – vielen Dank dafür und vielen Dank auch, dass Sie sich die Zeit dafür nehmen.

In diesem Forschungsprojekt geht es um Ihre Erfahrungen in Ihrem Arbeitsleben. Mich interessiert auch, was für Sie Teilhaben in der Gesellschaft und auch am Arbeitsleben bedeutet, denn Teilhabe bedeutet für jeden Menschen etwas anderes. Mich interessiert Ihre Meinung – Ihre Ansicht darüber! Mich interessiert vor allem in welchen Bereichen in ihrem Leben sie Unterstützung erhalten haben. Also zum Beispiel durch welche Hilfen Sie einen Arbeitsplatz gefunden haben und vor allem welche Personen sie dabei unterstützt haben.

Ich werde mir im Laufe unseres Gespräches immer wieder Notizen machen. Da ich aber nicht so schnell mitschreiben kann, werde ich alles was wir sprechen auf Tonband aufnehmen. Ist das ok für Sie? Dann kann ich mich besser auf Sie und Ihre Antworten konzentrieren.

Alles was Sie mir erzählen ist vertraulich und anonym. Niemand erfährt Ihren Namen und wo Sie arbeiten oder wer Sie bei Ihrer Arbeit unterstützt. Nur die ForscherInnen, die in diesem Projekt mitarbeiten dürfen sich Ihre Geschichte ansehen. Also alles was Sie mir erzählen wird für das Forschungsprojekt verwendet. Ist das in Ordnung?

---

<sup>38</sup> Die Transkripte der im Forschungsprozess geführten Interviews werden aus Datenschutzgründen der Diplomarbeit nicht beigefügt.

Wenn Sie etwas nicht verstehen, dann fragen Sie bitte nach. Wenn ich zu schnell spreche, so teilen Sie mir dies bitte mit. Wenn Sie zum Beispiel ein Wort nicht verstehen oder einen Satz, dann fragen Sie einfach nach! Ok?

Es gibt auch kein richtig oder falsch. Alles was Sie mir erzählen möchten ist wichtig!

Wenn Sie eine Frage nicht beantworten können oder wollen, dann müssen Sie diese nicht beantworten.

Das ist ja heute unser erstes Treffen, ich würde Sie gerne ein bisschen besser kennenlernen. Heute bei diesem Gespräch steht Ihre Lebensgeschichte/Ihr Leben im Mittelpunkt, mich würde daher interessieren, was in Ihrem Leben bislang passiert ist?

Welche positiven und negativen Erfahrungen haben Sie bisher in Ihrem Leben gemacht?

#### Kindheit/Schulzeit:

- Wie ist Ihre Kindheit verlaufen?
- Können Sie mir von Erlebnissen aus Ihrer Schulzeit erzählen?
- Wie haben Sie diese Zeit erlebt?
- Wie war das Verhältnis zu Ihren MitschülerInnen? Hatten Sie eine/n beste/n FreundIn?
- Wie war das Verhältnis zu Ihren LehrerInnen?

#### Übergang Schule/Beruf:

- Können Sie sich noch an die Zeit nach der Schule erinnern, wie war das damals für Sie?
- Haben Sie sofort im Anschluss an die Schule einen Beruf gefunden? Wenn ja, wer hat Sie dabei unterstützt?
- Wie haben Sie die Zeit nach der Schule bzw. den Übergang von der Schule in den Beruf erlebt?
- Haben Sie Praktika absolviert bzw. haben Sie in Betrieben geschnuppert?
- Wie haben Sie diese Praktika erlebt? Wie war das damals für Sie?

- Wer war während der Praktika für Sie da und hat Sie unterstützt?

### Beruf:

- Wie war das damals als Sie angefangen haben zu arbeiten?
- Wie hat es Ihnen gefallen?
- War es zu Beginn schwierig für Sie?
- Können Sie sich noch an Ihren ersten Arbeitsplatz erinnern? Wie war das damals?
  
- Was arbeiten Sie genau? Welcher Tätigkeit gehen Sie nach?
- Können Sie mir etwas über Ihre Erfahrungen in Ihrem Beruf erzählen? Welche Erfahrungen machen Sie?
- Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit gut?
- Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit nicht so gut?
- Haben Sie irgendwelche Probleme in Ihrem Beruf?
  
- Wie ist das Verhältnis zu Ihren KollegInnen und Vorgesetzten?
- Gibt es Problemen mit einem/r KollegIn?
- Falls es zu Auseinandersetzung mit KollegInnen kommt, wer ist dann für Sie da?
- Wer unterstützt Sie in Ihrer Arbeit, wenn Sie Hilfe brauchen? Ist sonst noch jemand da, der Sie unterstützt? Wie ist das für Sie?
  
- Wie wichtig ist Ihnen Ihre Arbeit?
- Fühlen Sie sich in ihrer Arbeit wohl?
- Was würden Sie gerne ändern, wenn Sie es könnten?
- Haben Sie einen Traumberuf? Warum üben Sie diese Tätigkeit nicht aus?

### Unterstützung:

- Welche Menschen sind Ihnen in Ihrem Leben wichtig? Warum?
- Worin unterstützten diese Menschen Sie?
- Wo würden Sie Unterstützung benötigen?

- Wie erleben Sie Unterstützung im Beruf/im Alltag?
- Kennen Sie die Persönliche Zukunftsplanung? Falls ja, haben Sie damit gearbeitet? Falls ja, mit wem?
- Haben Sie einen Unterstützerkreis gebildet? Falls ja, wer war dabei?
- Wie haben Sie die Persönliche Zukunftsplanung/den Unterstützerkreis erlebt? War das hilfreich für Sie um einen Beruf zu finden?

#### Zukunft:

- Wie stellen Sie sich Ihre Zukunft vor?
- Möchten Sie Ihren Arbeitsplatz wechseln? Möchten Sie einen anderen Beruf ausüben? Falls ja, warum?
- Was würden Sie gerne an Ihrem Leben ändern, wenn Sie es könnten?
- Wie würden Sie gerne Leben?

## 14.2 Codefamilie und dazugehörige Codes

<b>Codefamilie:</b>	<b>Codes:</b>
Schullaufbahn (10)	Besuch einer Sonderschule/ Besuch einer Hauptschule/ Versuch einer Integration/ Besuch einer Volksschule / Integration scheiterte / keine Angebote der Integration / Lehre / Kindergartenbesuch / Wechsel in Sonderschule / Klasse wiederholen
Erleben der Schulzeit (18)	Besuch nicht altersadäquat / von MitschülerInnen geärgert / Schule wird negativ erlebt / schlechtes Verhältnis zu LehrerInnen / schöne Zeit / Überforderung / keine Unterstützung / Hänseleien / auf Händen getragen / Konflikte mit MitschülerInnen / keine Hausübungen / viele Unternehmungen / viel gelernt fürs Leben / bedeutsame Freundschaften / Missverstanden gefühlt / Rechnen und Schreiben gelernt / „mal so und so“ / LehrerInnen sehr engagiert /
Berufsvorbereitung (4)	Keine Berufsvorbereitung / durch Praktika / keine Informationen vorhanden / keine Angebote vorhanden /
Arbeitssuche (6)	Ohne Arbeitsassistenz nicht möglich / ohne Arbeitsassistenz mühsam / nicht nötig / langwierig und mühsam / von Arbeitsassistenz übernommen / von Eltern (Familie) realisiert /
Arbeitslosigkeit (5)	Mühsam / langwierig erlebt / keine schöne Zeit / nutzlos

	gefühlt / keine Aufgaben vorhanden /
Übergang Schule – Beruf (8)	Nahtloser Übergang / im Anschluss Besuch von Praktika / nicht vorhanden – sofort Arbeitsstelle / Arbeitsassistenten unterstützt / Zusammenarbeit Schule und Arbeitsassistenten / Übergang in Werkstatt selbstverständlich / Entscheidung schon während Schulzeit getroffen / Eltern zentral /
Unterstützung während der Praktika (8)	Durch Arbeitsassistenten / sehr unterstützend / Vorgesetzten / nicht vorhanden / durch Bekannte / bei der Ausführung der Tätigkeit / beim Kennenlernen von Neuem / Arbeitsassistenten vorbeigekommen /
Erleben der Praktika (11)	Sehr lehrreich / Fertigkeiten bewusst werden / ausprobieren / entdeckt was nicht gefällt / Fähigkeiten herausgefunden / interessant / aufschlussreich / hat nicht gefallen / konkrete Berufswünsche / sehr kurz / Einblick ermöglicht /
Bisherige berufliche Erfahrungen (10)	Unterschiedliche Praktika absolviert / keine Praktikaerfahrungen / Berufserfahrungen nur durch Praktika / sofortiger Übergang in Beschäftigungstherapie / sehr bereichernd / viel gelernt / geschnuppert in Beschäftigungstherapien / unterschiedliche Berufe / Lehre / keine Möglichkeit vorhanden /
Kontaktaufnahme zur jetzigen Arbeitsstelle (5)	Durch Arbeitsassistenten / Familie / Bekannte / bereits während der Schulzeit / Eltern treibende Kraft /
Arbeitstätigkeit/Ablauf der Arbeit (18)	Kerzen gießen / mit Ton arbeiten / schleifen / backen / kochen / Unterstützung des Schulwirts/KollegInnen / Küchenarbeiten / Wäscherei / schreiben / malen / Senioren unterhalten, beschäftigen, begleiten / Holzarbeiten / sehr abwechslungsreich / jeder Tag anders / Botendienste / individuelle Tätigkeiten / auf Bedürfnisse abgestimmt / selbst entscheiden /
Verhältnis zu KollegInnen/ BetreuerInnen (21)	Gutes Verhältnis / Freundschaft / liebevoller Umgang / Auseinandersetzungen aufgrund persönlicher Probleme / sehr eng bzw. intensiv / Freizeit miteinander verbracht / gemeinsame Geburtstagsparty / wichtig für andere da zu sein / streiten / Meinungsverschiedenheiten / nicht mögen / laute Stimme / KollegInnen mit und ohne Behinderungen / Missverständnisse / vor allem anfangs Schwierigkeiten / Probleme aufgrund eigener Art / „KollegInnen eingesperrt“ / Vorwürfe / BetreuerInnen sind hübsch – nett / Hilfsbereitschaft / gegenseitig unterstützend /
Probleme in der Arbeit (11)	Eigenverschuldete Vorfälle in der Arbeit / Tätigkeiten anstrengend / monoton / Arbeit gefällt nicht / Auseinandersetzungen mit KollegInnen / persönliche Probleme mit KollegInnen / Ärgernisse über Behindertenpolitik / keine Probleme in der Ausführung / Unterstützung von nur einer Person / Missverständnisse mit Vorgesetzten / mit vorherigen BetreuerInnen /
Unterstützung in der Arbeit (8)	Durch KollegInnen und Vorgesetzte / nicht nötig / bereits Routine / in Form von Gesprächen / nur von einer Person /

	nicht durch Arbeitsassistenz / immer jemand da / vorhanden/
Berufliche Veränderungen/ Zukunftsvorstellungen (11)	Arbeiten bis zur Pension / keine Veränderungswünsche / Traumberuf – nicht in Beschäftigungstherapien / Pension einzige Möglichkeit / „nicht lesen und schreiben können“ / Beschäftigung nicht in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen / Veränderungen nicht möglich / Beruf wechseln / andere Sparten kennenlernen / keine Vorstellungen / keine Zukunftsperspektiven /
Arbeitszufriedenheit (15)	Arbeit wird gleichgesetzt mit Hobby / Arbeit ist angewohnt / monoton / sehr viel Freude / gewinnbringend / bereichernd / Gefühl gebraucht zu werden / Arbeit sehr wertvoll / begeistert / unzählig positive Auswirkungen / gefällt nicht / unzufrieden mit Taschengeldkürzungen / keine andere Wahl / Selbstsicherheit / Stabilität / fühlt sich durch Arbeit besser / Wunsch nach anderen Möglichkeiten / Gedanken über andern Beruf / durch Vorgesetzten / Tätigkeit nicht primär /
Besuchte Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation (10)	Arbeitsassistenz / AMS Kurse / sehr unterstützend / wichtig / nicht vorstellbar ohne / keine guten Erfahrungen / nicht unterstützend / Ablehnung / enger Kontakt / Vertrauensperson /
Kontakt zur Arbeitsassistenz (6)	Schule / Spagat / Eltern / Infoabende / Vorträge / zu Hause vorbeigekommen /
Unterstützung durch die Arbeitsassistenz (22)	Bei Praktika / wird für die Ausübung der Tätigkeit nicht gebraucht / Fachwissen / sehr kompetent / steht zur Seite / für die gesamte Familie / bei Probleme als VermittlerIn / ist immer zur Stelle / in allen Phasen / von der Schule bis jetzt / bei allen Fragen / in letzter Zeit weniger / Unterstützung nicht mehr nötig / nicht immer transparent / nicht als Unterstützung empfunden / „gefallen wollen“ / nicht über alles reden können / viele Fragen noch offen / zuwenig Zeit / nicht konkret auf Bedürfnisse eingegangen / Hausbesuche / setzt Grenzen / Kontakt zu LehrerInnen /
Zufriedenheit mit der Arbeitsassistenz (7)	Freundschaftliches Verhältnis / enger Kontakt / Vertrauensperson / sehr geschätzt / sehr zufrieden / nicht zufrieden / großen Respekt /
Probleme mit der Arbeitsassistenz (6)	Zuwenig Gespräche / nicht in Entscheidungen involviert / nur mit Eltern gesprochen / Vermittlung einziges Ziel / nicht auf Bedürfnisse geachtet / nur mit Vorgesetzten gesprochen /
Familie (6)	Familie einzige Bezugsquelle / schlechtes Verhältnis zur Mutter / Geschwister wichtig / Eltern verstoßen / Großmutter als Ersatz / bei Großeltern aufgewachsen /
Unterstützung durch die Familie (8)	Primär / sehr groß / immer vorhanden / waren ausschlaggebend / offenes Ohr / selbstverständlich / nicht vorhanden / als Gegner empfunden /
Unterstützung allgemein (2)	Selbstständigkeit wird betont / kaum nötig im Alltag
Persönliche	Unterstützerkreis mit Verwandten / kaum Erinnerungen / nur

Zukunftsplanung (10)	einmal stattgefunden / LehrerInnen waren dabei / nicht angenommen / im Moment nicht passend / zusammenkommen / gemütlich / über alte Zeiten gesprochen / mit Arbeitsassistenz durchgeführt /
Private Zukunftsvorstellungen (7)	Wohngemeinschaft ist einzige Möglichkeit / Unmöglich alleine zu wohnen / Partnerschaft / eigene Wohnung / mit Situation zufrieden / von Familie nicht unterstützt / mit FreundInnen zusammenziehen /
Aktuelle Wohnsituation (4)	Zu Hause bei Eltern – Großeltern / Unmöglich alleine zu wohnen / Wohngemeinschaft / Betreutes Wohnen
Gesellschaft und eigene Behinderung (10)	Nicht als Person wahrgenommen / wegen Behinderung keine Partnerschaft möglich bzw. untersagt / der eigenen Behinderung bewusst / „man ist anders“ / Hänseleien / Ausgrenzung / Blicke und Kommentare / „wie Kinder behandelt“ / „nicht können“ / Lernbehinderung /
Erleben der eigenen Behinderung im Beruf (8)	Werkstätte ist für Menschen mit Behinderungen / Grund für Tätigkeit in Beschäftigungstherapien / langsam / von anderen gehetzt / Vorgesetzte erklärt und vermittelt / dort arbeiten müssen / für keine andere Arbeit nützlich / richtiger Beruf nicht möglich – „Verständnis“ fehlt /
Unterstützung bei der Jobsuche (11)	Familie / Arbeitsassistenz / Fachwissen der Arbeitsassistenz / Bekannte / in Wege geleitet / Kontakt hergestellt / Termine fixiert / darauf vorbereitet / Praktika angeboten / bei Bekannten erkundigt / Information bereitgestellt /
Eigene Behinderung (12)	Krankheit / wegen Behinderung keine Partnerschaft möglich bzw. untersagt / der eigenen Behinderung bewusst / Dauer des Krankenhausaufenthalts / Erleben der Zeit im Krankenhaus / Operationen / mit eigener Behinderung abgefunden / Depressionen / Schuld für Arbeitslosigkeit / nicht lernen können / „dumm zu sein“ / Tabletten einnehmen / Ärger /
Wahrnehmung der Arbeit (39)	Sicherheit / bereichernd / gewinnbringend / gebraucht zu werden / andere unterstützen / für andere da sein / Teil eines Betriebes sein / Konzentration / Stabilität / Freude / Neues ausprobieren / zeigen was man kann / überfordernd / unterfordernd / anstrengend / Grenzen einteilen nötig / viel nachdenken / aufgeregt / unbedingt alles richtig machen / ist wichtig / geregelter Tagesablauf / genaue Einteilung wichtig / zu langsam / Fehler passieren / wichtig / Mittelpunkt / genervt von KollegInnen / Urlaub nicht nötig / fürs Leben wichtig / um Familie zu gründen / Familie unterstützen / ohne langweilig / es passt für den Moment / „endlich arbeiten“ / Erleichterung / jetzt am Besten / „eh schon egal“ / Arbeit verdient / angewohnt /
Gründe für Aufnahme der Arbeitstätigkeit (8)	Keine Möglichkeit der Wahl / von Arbeitsassistenz entschieden / kein Mitspracherecht / aufgrund der Behinderung / gebraucht zu werden / Nähe zum Wohnort / Gefallen der Arbeitstätigkeit / Eltern haben entschieden /

### 14.3 Kurzzusammenfassung

Die vorliegende Diplomarbeit untersucht die beruflichen Teilhabeerfahrungen und Formen der Unterstützung von Menschen mit intellektueller Behinderung in Österreich. Dabei wird versucht, folgende Kernfrage zu beantworten: „Welche subjektiven Erfahrungen der beruflichen Teilhabe und Erfahrungen mit individuellen Unterstützungsangeboten machen Menschen mit einer intellektuellen Behinderung in Österreich?“. Aus dieser ergeben sich folgende Unterfragen: „Welche Formen der (beruflichen) Unterstützung erhalten Menschen mit einer intellektuellen Behinderung in Österreich?“, „Erhalten bzw. erhielten Menschen mit einer intellektuellen Behinderung in einer Beschäftigungstherapie andere Unterstützungsleistungen als Menschen mit einer intellektuellen Behinderung auf einem Geschützten Arbeitsplatz?“ und „Wie werden Unterstützungsangebote von den Betroffenen wahrgenommen?“. Zur Beantwortung der gestellten Fragen werden im theoretischen Teil der Arbeit die Fachbegriffe Behinderung, Teilhabe sowie Unterstützung definiert. Zur besseren Demonstration werden das Konzept der Unterstützten Beschäftigung, Beschäftigungsmöglichkeiten in Österreich und Formen der Unterstützung das Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen betreffend, die aktuelle Behindertenpolitik in Österreich sowie die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung dargestellt.

Im darauffolgenden empirischen Teil werden bezüglich der subjektiven, beruflichen Teilhabeerfahrungen von Frauen und Männern mit intellektueller Behinderung acht narrative Interviews geführt. Da rund die Hälfte der InterviewpartnerInnen einer Beschäftigung auf einem Geschützten Arbeitsplatz nachgeht und die restlichen Befragten in einer Beschäftigungstherapie des dritten Arbeitsmarktes tätig sind, wird in der Auswertung diesem Umstand besondere Bedeutung beigemessen. Die gewonnenen Daten werden unter Bezugnahme der Grounded Theory als Auswertungsmethode analysiert und anhand dessen folgende Kategorien gebildet: „Schulische/berufliche Erfahrungen“, „Subjektive Erfahrungen der beruflichen Teilhabe“, „Unterstützung“, „Behinderung und Arbeit“ sowie „Zukunftsvorstellungen“. Auf Grundlage dieser entwickelten Kategorien

konnten theoretische Annahmen in Bezug auf die gestellten Forschungsfragen herausgefunden werden. Dabei hat sich gezeigt, dass eine berufliche Teilhabe der befragten Personen durch die Ausübung einer Tätigkeit wahrgenommen wird. Unabhängig von dieser Ausübung am ersten oder dritten Arbeitsmarkt hat Arbeit einen enormen Einfluss auf das subjektive Erleben von beruflicher und gesellschaftlicher Teilhabe. Die Frage nach den beruflichen Unterstützungsleistungen kann daher folgendermaßen beantwortet werden: Die Unterstützung durch Familie und Freunde sowie die Unterstützung im Betrieb durch KollegInnen/Vorgesetzte und in Beschäftigungstherapien durch BetreuerInnen ist sehr wichtig. Im Gegensatz zu Personen am dritten Arbeitsmarkt verweisen die Befragten auf Geschützten Arbeitsplätzen wiederholt auf die fachliche Unterstützung der Arbeitsassistenten, welche einen wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Integration beitrug. Es kann demnach die Aussage getätigt werden, dass die Realisierung einer erfolgreichen Integration auf den ersten Arbeitsmarkt vor allem auf eine langfristige, intensive und sehr bedarfsorientierte Betreuung zurückzuführen ist.

## 14.4 Lebenslauf

### Persönliche Einblicke:

NAME	Vera Karlo
WOHNORT	Seegasse 43, 7142 Illmitz
GEBURTSDATUM	12. Mai 1983
STAATSANGEHÖRIGKEIT	Österreich
FAMILIENSTAND	verheiratet

Lebensmotto: „Manchmal muss man im Leben einen schmalen Steg zwischen Traum und Realität bezwingen, um herauszufinden, ob ein Traum real geworden ist!“

### SCHULAUSSBILDUNG

#### und STUDIUM

1989 - 1993	4 Jahre Volksschule Zurndorf
1993 - 1997	4 Jahre Hauptschule Zurndorf
1997 – 2002	5 Jahre Handelsakademie Neusiedl/See
2002 - 2004	Studium Betriebswirtschaftslehre
seit 2004	Studium Pädagogik, mit Schwerpunkt Heil- und Integrative Pädagogik, Berufliche Rehabilitation
2005 - 2006	Österreichische Gebärdensprache (2 Semester)
2006 – 2007	Ausbildung zur Legasthienetrainerin
seit 2006 – 2010	Ausbildung zur Voltigiertherapeutin (vom OKTR)
2007 - 2008	Projektmitarbeiterin bei der Evaluation des Lehrgangs „Brücken schlagen – von der Schule in den Beruf“ im Rahmen eines wissenschaftlichen Praktikums
2008 – 2010	Projektmitarbeiterin im Forschungsprojekt „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biografie von Menschen mit geistiger Behinderung“ der Universität Wien

## **BERUFSPRAXIS**

Aug. 2000

Juli/Aug. 2002

2002 – 2003

2003 – 2007

seit 2007:

Ferialpraxis Adidas

Ferialpraxis Tommy Hilfiger

Speditionskauffrau bei Kühne & Nagel

Teilzeitangestellte bei der Firma AMARIS/AVG

Behindertenförderungsverein Neusiedl am See

Betreuung von Menschen mit intellektueller

Behinderung im Wohn- sowie Werkstättenbereich

Meine Tätigkeit gründet aus meiner Überzeugung, dass alle Menschen ein Recht auf Teilhabe in der Gesellschaft haben. Vor allem Menschen mit Beeinträchtigungen, welche nicht der Norm unserer Gesellschaft entsprechen, wird dieses Recht oftmals verwehrt.

Durch meine Arbeit möchte ich vor allem diesen Menschen unterstützend beiseite stehen und sie dadurch befähigen ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen, damit sie ihr Recht auf Teilhabe in der Gesellschaft verwirklichen können.

## Erklärung

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

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

---

Datum

---

Unterschrift