

**Arbeit ist, ... nicht behindert sein,
ein Mensch sein**

Aus der Tagesheimstätte auf den Arbeitsplatz

Diplomarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades
Magister (FH) für wirtschaftswissenschaftliche Berufe
Fachhochschulstudiengang: Sozialmanagement, Linz

Verfasser: **Johann Angleitner**

Betreuer: Mag. Dr. Christoph Jungwirth
Zweitgutachter: Prof. Dr. Markus Lehner

April 2008

Eidesstattliche Erklärung

„Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und die aus den Quellen entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.“

(Johann Angleitner)

Kurzfassung

Man kann eine Gesellschaft immer danach beurteilen, wie human und sozial sie mit ihren Schwächsten umgeht. Wer Selbstbestimmung, Normalisierung und Integration ernst nimmt, der kann Menschen mit Beeinträchtigung nicht länger nur die Beschäftigung in einer geschützten Einrichtung anbieten, sondern es muss eine zentrale gesellschaftspolitische Aufgabe sein, Konzepte zu entwickeln, die ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben ermöglichen und eine dauerhafte Eingliederung in das Erwerbsleben unterstützen.

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich mit Vorstellungen, Bedürfnissen und Wünschen von Menschen mit Beeinträchtigung aus Tagesheimstätten zur beruflichen Integration. Da berufliche Integration ein zweiseitiger Prozess ist, werden auch jene Motive hinterfragt, welche Unternehmen dazu veranlassen, Menschen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen. Der theoretische Teil beschäftigt sich mit Begriffsbestimmungen, der Behindertenpolitik in Österreich sowie dem Stellenwert von Erwerbsarbeit und gibt einen Überblick zu relevanten rechtlichen Grundlagen. Im empirischen Teil erfolgt die Darstellung der Ergebnisse aus einer Klienten- und einer Unternehmensbefragung. Aufbauend auf diesen beiden Untersuchungen werden Möglichkeiten zur beruflichen Integration aufgezeigt, welche das neue Öö. Chancengleichheitsgesetz Menschen mit Beeinträchtigung bietet. Im Resümee werden auf diesen Untersuchungsergebnissen basierend Beschäftigungsmöglichkeiten exemplarisch dargestellt und Handlungsempfehlungen gegeben.

Abstract

A society can always be judged on how they deal with their weakest members in terms of humanity and social protection. If you take self-determination, normalisation and integration seriously, you can no longer just offer people with a handicap employment in a sheltered institution. It has to become a central socio-political task to develop concepts, which allow an independent and self-determined life and which support a sustainable rehabilitation into professional life.

The present diploma thesis deals with the agendas, needs and desires of people with handicaps from day-centre programs for occupational integration. Since occupational integration has been a two-sided process, also the specific motives which cause companies to employ people with handicaps are critically analysed. The theoretical part deals with definitions of the politics for handicapped people in Austria, the value of gainful occupation and gives an overview to relevant legal foundations. The empirical study shows the results of a client and company interview. Based on these two studies possibilities for occupational integration which are offered by the Upper Austrian equal opportunity law to people with handicaps are being shown.

Furthermore the résumé shows possibilities for employment as examples and gives suggested action based on these research results.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Definition Behinderung	4
2.1	Definition nach der Weltgesundheitsorganisation (WHO).....	4
2.2	Richtlinie der Europäischen Union.....	5
2.3	Definitionen in Österreich	6
2.4	Definition im Behindertengleichstellungs- und Behinderteneinstellungsgesetz	7
2.5	Definition nach dem Familienlastenausgleichsgesetz	7
2.6	Definition des Arbeitsmarktservices.....	8
2.7	Definition nach dem Oö. Chancengleichheitsgesetz	8
2.8	Funktionale Analyse des Begriffs Behinderung	9
2.9	Zusammenfassung	11
3	Behindertenpolitik	12
3.1	Behindertenpolitik in Österreich	13
3.2	Grundsätze der Behindertenpolitik	13
3.3	Arbeitsmarktpolitische Strategien für Menschen mit Beeinträchtigung	16
3.4	Behinderung und Arbeit.....	18
3.5	Zusammenfassung	21
4	Rechtliche Grundlagen zur beruflichen Integration	23
4.1	EU-Recht	23
4.2	Nationales Recht	24
4.3	Bundesbehindertengesetz 1990	25
4.4	Behindertengleichstellungspaket 2006	25
4.5	Behinderteneinstellungsgesetz 1970	26
4.5.1	Begünstigt behinderte Personen	26
4.5.2	Beschäftigungspflicht.....	28
4.5.3	Ausgleichstaxe	29
4.5.4	Besonderer Kündigungsschutz.....	29
4.5.5	Diskriminierungsverbot von behinderten Arbeitnehmern	31

4.5.6	Finanzielle Begünstigungen bei der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter	34
4.5.7	Integrative Betriebe	34
4.6	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz 2006	35
4.7	Berufsausbildungsgesetz 1969.....	35
4.8	Oö. Chancengleichheitsgesetz	37
4.9	Zusammenfassung	41
5	Die Lebenshilfe Oberösterreich	44
5.1	Tagesheimstätten	45
5.2	Qualifizierungsmaßnahme berufsorientierte Anlehre.....	47
5.3	Tagesheimstätte Wels	48
6	Empirische Untersuchung und Ergebnisse	49
6.1	Erhebung von Bedürfnislagen von Menschen mit Beeinträchtigung in Bezug auf berufliche Integration im Arbeitsmarkt	49
6.1.1	Durchführung der Befragung	50
6.1.2	Befragungsprozess.....	51
6.1.3	Auswertung	52
6.1.4	Geschlecht und Alter	52
6.1.5	Aufenthaltsdauer und Eintrittsalter.....	53
6.1.6	Wohnen und Arbeit.....	53
6.1.7	Arbeitszufriedenheit und Betreuung	53
6.1.8	Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Arbeitszufriedenheit.....	54
6.1.9	Zufriedenheit mit der Betreuung	55
6.1.10	Zukunft und Beruf	56
6.1.11	Erfahrungen mit Arbeitsplätzen außerhalb der Lebenshilfe....	58
6.1.12	Einstellung des Umfeldes zum ersten Arbeitsmarkt	59
6.1.13	Hilfen zur beruflichen Integration	60
6.1.14	Berufswunsch.....	61
6.1.15	Vorstellungen zum Arbeitsbereich	61
6.1.16	Fähigkeiten und Kenntnisse	62
6.1.17	Verhalten am Arbeitsplatz	62
6.1.18	Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Klientenbefragung ..	63

6.2	Experteninterviews zur beruflichen Integration	67
6.2.1	Methodische Vorgehensweise.....	67
6.2.2	Experte wofür – oder wie wird man Experte?	68
6.2.3	Auswahl der Experten	69
6.2.4	Thematische Schwerpunkte der Interviews	70
6.2.5	Ergebnisdarstellung.....	70
6.2.6	Befragungsteilnehmer	71
6.2.7	Menschen mit Beeinträchtigung im Unternehmen.....	72
6.2.8	Erfahrungen mit Organisationen im Behindertenbereich	73
6.2.9	Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung.....	74
6.2.10	Tätigkeitsfelder	76
6.2.11	Wirkung von Menschen mit Beeinträchtigung im Betrieb	76
6.2.12	Anforderungen an Menschen mit Beeinträchtigung.....	78
6.2.13	Externe Arbeitsbegleitung	79
6.2.14	Betriebliches Mentorsystem	80
6.2.15	Gesetzliche Regelungen in Österreich	81
6.2.16	Integrative Beschäftigung und gesetzliche Regelungen	84
6.2.17	Praktika	84
6.2.18	Zusammenfassung der Unternehmensbefragung	84
7	Auswirkungen des neuen Oö. ChG im Falle einer beruflichen Integration	88
8	Resümee.....	96
	Literaturverzeichnis.....	104
	Rechtsquellen	109
	Anhang	111
	Fragebogen.....	111
	Interviewleitfaden für Unternehmensbefragung.....	115

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Funktionale Analyse der Politik des Begriffs „Behinderung“....	10
Abbildung 2: Anträge auf Zustimmung zur Kündigung.....	31
Abbildung 3: Altersverteilung	52
Abbildung 4: Arbeitszufriedenheit	53
Abbildung 5: Arbeitszufriedenheit bei Frauen	54
Abbildung 6: Arbeitszufriedenheit bei Männern	54
Abbildung 7: Zufriedenheit mit der Betreuung.....	55
Abbildung 8: Zukunft und Beruf.....	56
Abbildung 9: Ziel, einen Arbeitsplatz zu bekommen	57
Abbildung 10: Hilfen zur beruflichen Integration.....	60

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
BABE	Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BAS	Berufsausbildungsassistenz
BBG	Bundesbehindertengesetz
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGStG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
BMSG	Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz
BSB	Bundessozialamt
ca.	circa
bzw.	beziehungsweise
dzt.	derzeit
ESF	Europäischer Sozialfond
f	folgende (Seite)
ff	fortfolgende (Seiten)
FLAG	Familienlastenausgleichsgesetz
GdB	Grad der Behinderung
Hrsg.	Herausgeber
HVG	Heeresversorgungsgesetz
i.V.m.	in Verbindung mit
Jg.	Jahrgang
LGBl.	Landesgesetzblatt
Nr.	Nummer
Oö.	Oberösterreich
Oö. BhG	Oö. Behindertengesetz
Oö. ChG	Oö. Chancengleichheitsgesetz
Oö. SHG	Oö. Sozialhilfegesetz

OV	Onlineversion
S.	Seite
u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
URL	Internetadresse (Abkürzung engl. uniform resource locator)
vgl.	vergleiche
v.H.	vom Hundert
VOG	Verbrechensopfergesetz
z.B.	zum Beispiel
zit.	zitiert

1 Einleitung

In Oberösterreich sind die wohl bekanntesten Einrichtungen zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung die Tagesheimstätten. In diesen Einrichtungen haben Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung, unabhängig vom Grad ihrer Behinderung, die Möglichkeit, sich persönlich weiter zu entwickeln. Durch Vermittlung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen wird die Weiterentwicklung der Gesamtpersönlichkeit von Menschen mit Beeinträchtigung gefördert und unterstützt. Die individuellen Zielvorstellungen und das Prinzip der Selbstbestimmung sind bei der Gestaltung der Lebens- und Arbeitsbedingungen handlungsanleitend.

Die Tagesheimstätten stellen ein breites Spektrum an Qualifizierungs- und Arbeitsangeboten zur Verfügung, bisher meist jedoch nur innerhalb der Einrichtung. Trotz vieler sozialpolitischer Maßnahmen und Verbesserungen war der Übergang von Tagesheimstätten auf Arbeitsplätze außerhalb dieses geschützten Bereiches in den vergangenen Jahren sehr gering. In dieser Diplomarbeit befasse ich mich mit dieser Ausgangssituation und habe deshalb mittels eines teilstandardisierten Fragebogens die Bedürfnislagen von Menschen mit Beeinträchtigung in Bezug auf berufliche Integration in den Arbeitsmarkt erhoben.

Da ein erfolgreicher Übergang von der Tagesheimstätte auf den Arbeitsmarkt nur durch die enge Zusammenarbeit von Behindertenorganisationen und Wirtschaft gelingen kann, habe ich bei einer qualitativen Befragung Personalleiterinnen, Personalleiter und Geschäftsführer von sieben Unternehmen im Großraum Wels interviewt.

Gegenstand und Zielsetzung der Arbeit

Gegenstand dieser Arbeit ist, die Bedürfnisse und Erwartungen von Menschen mit Beeinträchtigung in Hinsicht auf eine Erwerbsarbeit außerhalb der Tagesheimstätten aufzuzeigen und zu verdeutlichen, dass trotz eines hohen

Zufriedenheitsstandes in den Einrichtungen ein erheblicher Teil dieser Menschen den Wunsch hegt, in einem Betrieb zu arbeiten.

Ein weiterer Teil beschäftigt sich mit den Rahmenbedingungen, die aus der Sicht von Unternehmen geeignet sind, die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung in den Arbeitsprozess zu fördern. Weiters werde ich mich mit der konkreten Umsetzbarkeit der erhaltenen Befragungsergebnisse innerhalb der rechtlichen Rahmenbedingungen befassen.

Mit der Untersuchung sollen folgende Forschungsfragen beantwortet werden:

- Welche Bedürfnisse und Erwartungen haben Menschen mit Beeinträchtigung im Hinblick auf ihre weitere berufliche Karriere auf dem Arbeitsmarkt?
- Welche Bedürfnisse und Erwartungen haben Unternehmen im Hinblick auf die Mitarbeit von Menschen mit Beeinträchtigung?
- Wie können Erwartungen von Menschen mit Beeinträchtigung und Unternehmen im Hinblick auf Integrative Beschäftigung durch das neue Ö. Chancengleichheitsgesetz in der Arbeitswelt umgesetzt werden?

Aufbau der Arbeit

Anschließend an die Einleitung wird im zweiten Kapitel der Begriff Behinderung expliziert und die für eine berufliche Integration relevanten Definitionen werden angeführt. Diese unterschiedlichen Definitionen beschreiben nicht nur Behinderung, sondern beschäftigen sich auch mit den Folgen und Wirkungen für das alltägliche Leben.

Im dritten Kapitel werden die Behindertenpolitik und die Grundsätze, an denen sich die Behindertenpolitik orientiert, analysiert. Da sich diese Arbeit mit der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigung beschäftigt, wird auch das Thema „Behinderung und Arbeit“ angesprochen.

Die rechtlichen Grundlagen werden im vierten Kapitel behandelt, wobei nur ein Überblick über die in verschiedenen Gesetzen geregelten Vorschriften und Rahmenbedingungen gegeben werden kann. Schwerpunkte bilden hier

das Behinderteneinstellungsgesetz und das im Dezember 2007 vom Oö. Landtag beschlossene Oö. Chancengleichheitsgesetz.

Mit der Lebenshilfe Oberösterreich und den Angeboten in den Tagesheimstätten beschäftigt sich das fünfte Kapitel. Es beschreibt Möglichkeiten, die Menschen mit Behinderung in Einrichtungen geboten werden und zeigt Fördermaßnahmen auf, welche geboten werden, um die persönliche, berufliche und soziale Weiterentwicklung der unterstützten Personen zu fördern.

Im empirischen Teil der Arbeit erfolgt die Beschreibung der wissenschaftlichen Untersuchung mit der Analyse der qualitativen und quantitativen Daten und der Präsentation der gewonnenen Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung und den durchgeführten Interviews.

Weiters habe ich mich mit der Thematik, wie die Erwartungen der Menschen mit Beeinträchtigung und die Anforderungen der Unternehmen mit dem neuen Oö. Chancengleichheitsgesetz in Einklang gebracht werden können, im siebten Kapitel auseinandergesetzt.

Das achte Kapitel bildet den Abschluss der Arbeit mit der Formulierung von Schlussfolgerungen und Perspektiven für die berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigung aus Tagesheimstätten.

Ich habe in der vorliegenden Arbeit bei der Verwendung geschlechtsspezifischer Wortformen zwecks eines einheitlichen und übersichtlichen Textbildes ausschließlich die männliche Form gewählt. Es sei ausdrücklich betont, dass mit dieser Entscheidung selbstverständlich keinerlei geschlechtlich bedingte Diskriminierung beabsichtigt ist.

2 Definition Behinderung

Den Begriff Behinderung genau zu bestimmen, ist sehr schwierig, denn es existiert keine eigentliche Definition von Behinderung. Der Pädagoge wird einen Behinderungsbegriff haben, der anders ist als der des Mediziners, und dieser wird einen Begriff benutzen, der anders ist als der des Psychologen oder des Soziologen.¹ Diese Definitionsschwierigkeiten beim Behinderungsbegriff sind auch in verschiedenen Gesetzestexten zu finden, wo keine eindeutigen Formulierungen verwendet werden.

2.1 Definition nach der Weltgesundheitsorganisation (WHO)

Von der Weltgesundheitsorganisation wurde 1980 mit dem ICDH („International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps“) ein Klassifikationsschema von Krankheiten und Behinderung veröffentlicht:

„**Impairment** (Schädigung): Mängel oder Abnormitäten der anatomischen, psychischen oder physiologischen Funktionen und Strukturen des Körpers. Auf Grund einer Erkrankung, angeborenen Schädigung oder eines Unfalles entsteht ein dauerhafter gesundheitlicher Schaden.“²

„**Disability** (Beeinträchtigung): Funktionsbeeinträchtigung oder -mangel aufgrund von Schädigungen, die typische Alltagssituationen behindern oder unmöglich machen:

Der Schaden führt zu einer funktionalen Beeinträchtigung der Fähigkeiten und Aktivitäten des/der Betroffenen.“³

„**Handicap** (Behinderung): Nachteile einer Person aus einer Schädigung oder Beeinträchtigung. Die soziale Beeinträchtigung (handicap) ist Folge des

¹ Vgl. Jantzen (1980), 59.

² Nagy (2006), 46.

³ Ebenda, 46.

Schadens und äußert sich in persönlichen, familiären und gesellschaftlichen Konsequenzen.“⁴

Diese Definition wurde von den Behindertenorganisationen wegen ihrer starken medizinischen und individuellen Ausprägung kritisiert und Mitte der 90er Jahre überarbeitet. Die **ICF** (International Classification of Functioning, Disability and Health) vereint das rein medizinische Modell ICIDH mit dem sozialen Modell von Behinderung, wie es meist auch von den Betroffenen vertreten wird.⁵

Die ICF unterstreicht die soziale Komponente und beschreibt Behinderung auch im Zusammenhang mit Umweltfaktoren (z.B. Wie wirken etwa Einstellungen/Meinungen auf die Produktions- und Erwerbssituation), den Funktionen (Körperfunktion, Körperstruktur) und den Fähigkeiten (Aktivität, Teilhabe und Interaktion mit dem Umfeld) des/der Betroffenen.⁶

2.2 Richtlinie der Europäischen Union

Im November 2000 hat die Europäische Union eine Richtlinie (Richtlinie 2000/78/EG des Rates) erlassen, die einen allgemeinen Rahmen für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf absteckt und Diskriminierung aufgrund der Religion, des Glaubens, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung verbietet. In dieser Richtlinie findet sich keine Definition des Begriffes „Behinderung“.⁷

Es gibt zwar in einzelnen Mitgliedsstaaten Definitionen, diese reichen von weit gefassten Begriffsbestimmungen, die geringe Behinderungen einschließen, bis zu enger gefassten Definitionen mit „wesentlichen“ Beeinträchtigungen.

⁴ Nagy (2006), 46.

⁵ Vgl. Integration: Österreich/Firlinger (2003), 23ff und 121.

⁶ Vgl. Nagy (2006), 47.

⁷ Vgl. Europäische Kommission (2002), 73.

2.3 Definitionen in Österreich

Die österreichische Rechtsordnung kennt keinen einheitlichen Kompetenztatbestand des Behindertenwesens, dieser Bereich gehört zu den so genannten Querschnittsmaterien. Es gibt eine Vielzahl von Bundes- und Landesgesetzen, die für Menschen mit Behinderung von Bedeutung sind.⁸ Da diese Gesetze unterschiedliche Ziele verfolgen, enthalten sie auch verschiedene Definitionen von Behinderung.

Bereits vor dem Inkrafttreten des Bundesbehindertengesetzes 1990 wurde gefordert, eine Definition von Behinderung in das Gesetz aufzunehmen. Deshalb wurde schon 1988 ein Symposium zu dieser Themenstellung veranstaltet.⁹ Die Teilnehmer untersuchten den Behindertenbegriff nach ökonomischen, gesellschaftlichen und gesetzlichen Aspekten und kamen zu dem Schluss, dass es derzeit unmöglich ist, einen einheitlichen Behindertenbegriff in einem Gesetz zu verankern und zur Leistungsgrundlage zu machen.

Die Teilnehmer waren sich jedoch darin einig, dass der Behindertenbegriff weit genug gefasst sein muss, um die Behinderung und die besonderen Bedürfnisse behinderter Menschen in ihrer sozialen Dimension zu erfassen. Es wurden zwei Definitionen erarbeitet, die als Auftrag an die Behindertenpolitik verstanden werden sollen:

„Behinderte Personen sind Personen jeglichen Alters, die in einem lebenswichtigen sozialen Beziehungsfeld körperlich, geistig oder seelisch dauernd wesentlich beeinträchtigt sind. Ihnen stehen jene Personen gleich, denen eine solche Beeinträchtigung in absehbarer Zeit droht. Lebenswichtige soziale Beziehungsfelder sind insbesondere die Bereiche Erziehung, Schulbildung, Erwerbstätigkeit, Beschäftigung, Kommunikation, Wohnen und Freizeitgestaltung.“

⁸ Vgl. Badelt/Österle (2001), 74.

⁹ Vgl. BMSG (2003), 9.

„Behindert sind jene Menschen, denen es ohne Hilfe nicht möglich ist,

- geregelte soziale Beziehungen zu pflegen,
- sinnvolle Beschäftigung zu erlangen und auszuüben und
- angemessenes und ausreichendes Einkommen zu erzielen.“¹⁰

2.4 Definition im Behindertengleichstellungs- und Behinderteneinstellungsgesetz

Im Behindertengleichstellungs-¹¹ und dem Behinderteneinstellungsgesetz¹² versteht man unter Behinderung 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 vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

2.5 Definition nach dem Familienlastenausgleichsgesetz

Von besonderer Bedeutung für diese Arbeit ist auch die Begriffsdefinition des Familienlastenausgleichsgesetzes, da dieses Gesetz für Kinder mit einer erheblichen Behinderung eine erhöhte Familienbeihilfe vorsieht. Ein Anspruch auf erhöhte Familienbeihilfe besteht

- für minderjährige Kinder mit Behinderung
- für volljährige Kinder mit Behinderung, die voraussichtlich dauernd außerstande sind, sich selbst den Unterhalt zu verschaffen
- für volljährige Vollwaisen, die voraussichtlich dauernd erwerbsunfähig sind und sich nicht in Anstaltspflege befinden.

Erheblich behindert ist ein Kind dann, wenn infolge eines Leidens oder Gebrechens eine nicht nur vorübergehende Funktionsbeeinträchtigung (Dauer mindestens 3 Jahre) im körperlichen, geistigen oder psychischen

¹⁰ BMSG (2003), 9.

¹¹ Vgl. § 3 BGStG.

¹² Vgl. § 3 BEinstG.

Bereich oder in der Sinneswahrnehmung vorliegt und dadurch ein Grad der Behinderung von mindestens 50 % besteht, oder dieses infolge eines Leidens oder Gebrechens voraussichtlich dauernd außerstande ist, sich selbst den Unterhalt zu verschaffen.¹³

2.6 Definition des Arbeitsmarktservices

Das Arbeitsmarktservice verwendet einen sehr weit gefassten Behindertenbegriff. Zu dieser Personengruppe zählen zusätzlich zu den begünstigten Behinderten nach dem Behinderteneinstellungsgesetz, dem Opferfürsorgegesetz und den Landesbehindertengesetzen auch Menschen mit einer physischen, psychischen oder geistigen Einschränkung, welche durch ein ärztliches Gutachten belegt ist sofern sie aufgrund dieser Einschränkung Schwierigkeiten bei der Vermittlung oder nur ein eingeschränktes Spektrum an Berufsmöglichkeiten haben.¹⁴

2.7 Definition nach dem Oö. Chancengleichheitsgesetz

„Als Menschen mit Beeinträchtigung im Sinne dieses Landesgesetzes gelten Personen, die auf Grund körperlicher, geistiger, psychischer oder mehrfacher derartiger nicht vorwiegend altersbedingter Beeinträchtigungen in einem lebenswichtigen sozialen Beziehungsfeld, insbesondere im Zusammenhang mit ihrer Erziehung, ihrer Berufsbildung, ihrer Persönlichkeitsentwicklung und Persönlichkeitsentfaltung, ihrer Erwerbstätigkeit sowie ihrer Eingliederung in die Gesellschaft wegen wesentlicher Funktionsausfälle dauernd erheblich behindert sind oder bei denen in absehbarer Zeit mit dem Eintritt einer solchen Beeinträchtigung zu rechnen ist, insbesondere bei Kleinkindern.“¹⁵

„Als Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung gelten auch seh- und hörbeeinträchtigte, taubblinde, stumme und gehörlose Menschen und Menschen

¹³ Vgl. § 8 FLAG.

¹⁴ Vgl. AMS (2006), 65.

¹⁵ § 2 Abs. 1 Oö. ChG.

mit zentralen Störungen der Sinnesverarbeitung und daraus resultierende erhebliche Behinderungen in der Kommunikation und Orientierung, soweit es sich dabei nicht um Entwicklungsstörungen im Hinblick auf schulische Fertigkeiten handelt.“¹⁶

Im neuen Oö. Chancengleichheitsgesetz ist das Land Oberösterreich bestrebt, die Chancengleichheit von Menschen mit Beeinträchtigung zu fördern und in der Gesellschaft bestehende Behinderungen zu beseitigen, um ihnen eine gleichberechtigte Existenz in der Gesellschaft zu ermöglichen. Dieses Streben wird auch durch die Einführung neuer Begrifflichkeiten belegt. Die Umschreibung der Zielgruppe erfasst auch Personen mit psychischen Beeinträchtigungen bzw. psychosozialen Betreuungsbedarf, die bisher nur im Oö. Sozialhilfegesetz erfasst wurden.

Der zweite Absatz dient einer präzisen Eingrenzung des Begriffs „Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen“ und hilft bei der Abgrenzung zu schulischen Entwicklungsstörungen wie z.B. Legasthenie, diese sind vom Beeinträchtigungsbegriff nicht erfasst.

2.8 Funktionale Analyse des Begriffs Behinderung

In den vergangenen Jahren gibt es Tendenzen aus Politik, Wissenschaft, Praxis und von den Betroffenen selbst, den Begriff der Behinderung zu verändern, zu ersetzen oder abzuschaffen.¹⁷

Im Folgenden wird den Wirkungen und den Verwendungsweisen des Begriffes der Behinderung im öffentlichen Raum nachgegangen und eine funktionale Analyse des Begriffes der Behinderung erstellt.

¹⁶ § 2 Abs. 2 Oö. ChG.

¹⁷ Vgl. Weisser (2003), 15.

Etikettierung Der Begriff der Behinderung markiert jene Person, die mit ihm behaftet wird	Unterstützung Der Begriff der Behinderung legitimiert die Zuweisung von Gütern / Hilfeleistungen	Ausgrenzung Der Begriff der Behinderung grenzt aus und erschwert die Teilhabe an den Funktionssystemen der Gesellschaft, allen voran Arbeit und Bildung
Integration Der Begriff der Behinderung reklamiert Gegensteuer zur Ausgrenzung und also Teilhabe	Schutz Der Begriff der Behinderung grenzt ein in einen Raum zugewiesenen Schutzes und reduzierter Erwartungen	Normierung Der Begriff der Behinderung definiert den Horizont des Normalen und der Normalen
Moralität Der Begriff der Behinderung steuert Moralität und bindet Mitleid oder Aggression	Limitierung Der Begriff der Behinderung verweist auf Beschränkungen und Trauerarbeit als Arbeit an eigenen und fremden Grenzen	Emanzipation Der Begriff der Behinderung mobilisiert Identität in einer sozialen Bewegung und setzt Stolz gegen Scham

Abbildung 1: Funktionale Analyse der Politik des Begriffs „Behinderung“¹⁸

Der Begriff Behinderung markiert jene Personen, die mit ihm behaftet werden, legitimiert die Zuweisung von Gütern und Hilfeleistungen, grenzt aus und erschwert Teilhabe an den Funktionssystemen der Gesellschaft, allen voran Arbeit und Bildung. In dem Ausmaß, wie der Begriff ausgrenzt, reklamiert er Gegensteuer zur Ausgrenzung und also Teilhabe. Er grenzt ein in einen Raum zugewiesenen Schutzes und reduzierter Erwartungen. Er definiert indirekt den Horizont des Normalen und der Normalen. Er steuert Moralität und bindet Mitleid oder Aggression. Er verweist auf Beschränkung und Trauerarbeit als Arbeit an eigenen und fremden Grenzen und auf die Subjektivität Behinderter, mobilisiert Identität in einer sozialen Bewegung und setzt Stolz gegen Scham.¹⁹

Dr. Jan Weisser von der Universität Zürich hebt im Zusammenhang zu dieser Analyse hervor, dass die Analytik kontingent ist, das heißt, sie könnte auch

¹⁸ Abbildung entnommen aus: Weisser (2003), 20.

¹⁹ Vgl. Weisser (2003), 21.

anders ausfallen. Als solche steht sie für praktische Anwendungen und Weiterentwicklung zur Diskussion.

2.9 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden aus der Vielzahl der verschiedenen Definitionen des Begriffes „Behinderung“ jene ausgewählt, die für die thematische Aufarbeitung der Forschungsfragen von Wichtigkeit sind.

Bei den meisten Definitionen werden nicht nur die körperlichen und/oder psychischen Beeinträchtigungen, sondern auch die Auswirkungen und Folgen für das alltägliche Leben in den unterschiedlichsten Bereichen dargestellt. Dies ist wichtig, um Menschen mit Behinderung, wenn gewünscht, Unterstützung und Hilfe nicht nur in medizinischer Hinsicht, sondern in allen gesellschaftlichen Gebieten zu gewährleisten.

In dieser Arbeit ist nicht nur der Begriff Behinderung aus medizinischer, rechtlicher und sozialer Sicht definiert, es wird auch dem assoziativen Begriff Behinderung nachgegangen. Diese Annäherung ist wichtig, da einerseits Behinderung als behinderten-, sozial- oder antidiskriminierungspolitische Kategorie besteht, andererseits aber die dominierenden Sichtweisen und gesellschaftspolitischen Einstellungen zu Behinderung die Handlungen von Entscheidungsträgern beeinflussen und als Maßnahmen in der Behindertenpolitik verankert sind.

3 Behindertenpolitik

In Europa gibt es grundsätzlich zwei Modelle der Behindertenpolitik. In den mittel- und südeuropäischen Staaten ist vor allem der sozialstaatliche Ansatz vorzufinden. Die behinderten Menschen werden als besondere Personengruppe erfasst, man stellt ihnen dementsprechend finanzielle und technische Hilfsmittel zur Verfügung und bietet besondere Dienste und Maßnahmen an.

Beim zweiten Modell werden Menschen mit Behinderung nicht als besondere Gruppe der Bevölkerung behandelt, sondern als Menschen wie alle anderen. Um die Bedürfnisse dieser Menschen zu achten und zu erfüllen, werden die allgemeinen Strukturen und Vorschriften so gestaltet, dass ein normales Leben unterstützt und die Zugänglichkeit zu jeglichen Dienstleistungen, zu Gebäuden, zu Verkehrsmitteln, öffentlichen Institutionen und zur Kommunikation sichergestellt wird. Dieser Ansatz wurde bisher vor allem in den nord-europäischen Staaten verfolgt.

Es ist zu beobachten, dass sich die beiden Modelle annähern. In der ersten Gruppe von Staaten gewinnen Themen wie Gleichstellung, Inklusion und Zugänglichkeit des öffentlichen Lebens an Bedeutung. Die zweite Gruppe hat begonnen, für einzelne Gruppen von behinderten Menschen besondere Programme zu schaffen.²⁰

Österreich gehört zu jener Gruppe von Staaten mit einer Vielzahl von Leistungen und Programmen, mit dem Ziel, die berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigung zu fördern und durch präventive Maßnahmen bestehende Arbeitsplätze zu sichern.

²⁰ Vgl. Hofer/Iser/Miller-Fahringer/Rubisch (2006), 15.

3.1 Behindertenpolitik in Österreich

In der Behindertenpolitik wird versucht durch spezielle Leistungen einer Partizipation und Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung näher zu kommen.

„In der Behindertenpolitik kam es in den letzten Jahrzehnten zu einem Paradigmenwechsel: Weg vom Behinderten Menschen als Objekt der Fürsorge, hin zu einer selbstbestimmten Behindertenbewegung. Weg von der „wohlgemeinten“ Entmündigung, hin zum gleichberechtigten Miteinander. Weg vom Aussondern und Verstecken, hin zur Integration in allen gesellschaftlichen Bereichen.“²¹

Abg. z. NR Dr. Franz-Joseph Huainigg

In den neunziger Jahren erfolgte ein Umdenken in der österreichischen Behindertenpolitik. Menschen mit Beeinträchtigung werden als Träger von Rechten und nicht nur als Zielgruppe für Sozialleistungen angesehen. Ein Ergebnis dieses Umdenkprozesses war die Ergänzung von Artikel 7 Abs. 1 B-VG um folgende zwei Sätze:

„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nicht behinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“²²

3.2 Grundsätze der Behindertenpolitik

Die Auswirkungen einer Behinderung können alle Lebensbereiche betreffen. Behindertenpolitik stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar, die auf einer ganzheitlichen Sicht des Menschen beruht und in die politische Kon-

²¹ Vgl. Plattform 21, Aktuelles, URL: http://www.plattform21.at/news.php?art_id=29 [5.2.2008].

²² Klecatsky/Morscher (2002), 21.

zepte und Maßnahmen eingebunden werden müssen. Die Behindertenpolitik in Österreich orientiert sich an folgenden Grundsätzen, die in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, dem Dachverband der österreichischen Behindertenverbände und der Bundesregierung formuliert wurden (Behindertenkonzept 1992):²³

- **Prävention:** Das Entstehen einer Behinderung soll durch vorbeugende Maßnahmen vermieden werden.
- **Integration:** Die bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben muss für Menschen mit Behinderung gesichert werden.
- **Normalisierung:** Das Leben behinderter Menschen soll sich möglichst wenig von dem Nichtbehinderter unterscheiden.
- **Selbstbestimmung und Hilfe zur Selbsthilfe:** Behinderte Menschen sollen Entscheidungen, die sie betreffen, im gleichen Maß wie nicht behinderte Menschen selbst treffen. Die Hilfen sind so zu wählen, dass sie zur weitestmöglichen Selbstständigkeit und Unabhängigkeit führen.
- **Finalität:** Die Hilfe wird unabhängig von der Ursache der Behinderung gewährt.
- **Gewöhnlicher Aufenthalt:** Die Hilfen müssen allen behinderten Menschen zustehen, die in Übereinstimmung mit den Gesetzen ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben.
- **Individualisierung:** Nach den Erfordernissen des Einzelfalles ist ein abgestuftes System von Hilfen anzubieten.
- **Dezentralisierung:** Die Hilfen müssen leicht erreichbar sein, nach Möglichkeit in der Nähe des Wohn- oder Arbeitsortes.
- **Fließende Übergänge:** Die Hilfen müssen einander ergänzen, wobei besonders auf die Schnittstellen zwischen den einzelnen Lebensbereichen zu achten ist.
- **Rehabilitation vor Rente:** Vor der Bewilligung von Renten sind alle Möglichkeiten der Rehabilitation auszuschöpfen. Dieser Grundsatz ist auch im Sozialversicherungsrecht verankert.

²³ Vgl. BMSG (2003), 30f.

- **Mobile und ambulante Hilfe:** Mobiler, ambulanter oder teilstationärer Hilfe ist der Vorzug zu geben. Stationäre Hilfen sind, wenn möglich, zu vermeiden.
- **Überschaubarkeit:** Kleinen, überschaubaren Einrichtungen ist der Vorzug vor großen Institutionen zu geben.
- **Zugänglichkeit:** Durch Information und Beratung müssen die angebotenen Hilfen den Betroffenen zugänglich gemacht werden.

Der Beitritt Österreichs zur Europäischen Union im Jahre 1995 hat sicherlich einen starken Impuls im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung gebracht. Die Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) leisten einen wesentlichen Beitrag zur Realisierung beschäftigungspolitischer Leitlinien im Behindertenbereich. Die Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds im behindertenpolitischen Bereich konzentrieren sich auf die Bekämpfung der (Langzeit)Arbeitslosigkeit und Heranführung von Menschen mit Behinderung an den Arbeitsmarkt. Weitere Schwerpunkte betreffen die Förderung von ausgebildeten Fachkräften mit Behinderung sowie Anpassung der Arbeitsorganisation und Sensibilisierung der Öffentlichkeit.²⁴

Die Bundesregierung hat 2001 eine Beschäftigungsoffensive zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt gestartet, die geläufige Abkürzung dieser Maßnahme ist die so genannte „Behindertenmilliarde“. Die Zielsetzungen und Maßnahmen wurden 2005 aktualisiert und fortgeführt. Dieses „Bundesweite Arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm“ (BABE) 2005 berücksichtigt besonders folgende Handlungsprinzipien:

Inklusion vor Segregation

Alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind so zu planen und zu gestalten, dass sie auf das Ziel der Inklusion in das Erwerbsleben ausgerichtet sind.²⁵

²⁴ Vgl. BMSG (2005c), 17f.

²⁵ Vgl. BMSG (2005a), 10.

Inklusion geht einen Schritt weiter als Integration. Bei der Integration wird von Defiziten des Menschen mit Beeinträchtigung ausgegangen und es wird versucht, ihn in das System zu integrieren. Im Gegensatz dazu sieht Inklusion die Defizite in der Gesellschaft und betrachtet die Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Bereicherung.

Mainstreaming

Alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sollen für Menschen mit Behinderung zugänglich sein. Bei der Planung, Gestaltung und Umsetzung der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist dieser Grundsatz möglichst zu erfüllen.²⁶

Gender Mainstreaming

Alle Maßnahmen und Ziele sind auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern auszurichten und bei der Zielformulierung ist das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verfolgen und zu verankern.²⁷

3.3 Arbeitsmarktpolitische Strategien für Menschen mit Beeinträchtigung

Berufliche Integration meint aber nicht nur den Prozess der beruflichen Eingliederung, sondern auch die berufliche Teilhabe und das positive Eingebundensein in die soziale Struktur eines Betriebes.

Ansatzpunkte der Behindertenpolitik

Bei der Behindertenpolitik lassen sich drei behindertenpolitische Zugänge unterscheiden:

- Rehabilitation mit dem Ziel der Herstellung bzw. Wiederherstellung der individuellen Fähigkeiten,

²⁶ Vgl. ebenda, 10.

²⁷ Vgl. ebenda, 10f.

- Gewährung von Geld- und Sachleistungen zum Ausgleich von Benachteiligung,
- gesellschaftspolitische Maßnahmen zur Verhinderung oder Milderung jener Benachteiligungsmuster, die sich im gesellschaftlichen Kontext ergeben.²⁸

In der österreichischen Arbeitspolitik für Menschen mit Behinderung werden drei Strategien genutzt, um diese Personengruppe in den Arbeitsmarkt zu integrieren.²⁹

1. „Erhöhung individueller Chancen auf dem Arbeitsmarkt“
durch berufliche Rehabilitation nach Eintritt der Behinderung, Lohnkostenzuschüsse, finanzielle Förderung von Hilfen zur Erreichung/Adaption des Arbeitsplatzes, Beratung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, Arbeitsassistenten ...
2. „Dispositionsfreiheit der Unternehmen einschränken“
mittels einer gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungsquote. Unternehmen werden zur Beschäftigung von begünstigten Behinderten verpflichtet, bei Nichterfüllung ist eine Ausgleichstaxe zu entrichten. Ein erweiterter Kündigungsschutz bei unbefristeten Dienstverhältnissen mit begünstigten Behinderten bindet eine Kündigung durch den Arbeitgeber an die Zustimmung durch den Behindertenausschuss.
3. „Schaffung spezieller Arbeitsplätze“
Spezielle Arbeitsplätze werden im größeren Ausmaß nur in geschützten Werkstätten angeboten. In Enklavenmodellen arbeiten kleine Gruppen von Menschen mit Behinderung in Betrieben. Andere Formen spezieller Arbeitsplätze existieren meist nur in Modellprojekten.

Die Behindertenpolitik in Österreich beruht auf den Grundsätzen des Behindertenkonzeptes 1992, welche bei der Umsetzung der arbeitspolitischen Strategien richtungweisend sind. Daher ist einer Integration in den offenen

²⁸ Vgl. Badelt/Österle (2001), 73f.

²⁹ Vgl. Jungwirth (2007), 2ff.

Arbeitsmarkt ein klarer Vorrang vor der Unterbringung in besonderen Einrichtungen zu geben.³⁰ Eine Realisierung dieser Vorgaben erfordert ein Bündel an Maßnahmen, um Menschen mit Beeinträchtigung eine bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und eine berufliche Integration zu ermöglichen.

Das Bundessozialamt fungiert dabei als Drehscheibe der beruflichen Integration und sieht sich als Kompetenzzentrum und zentrale Anlaufstelle. Mit den anderen Hauptakteuren Arbeitsmarktservice und Landesregierung erfolgt eine klare Arbeitsteilung. Das Arbeitsmarktservice setzt Maßnahmen für jene Menschen mit Behinderung, deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt relativ kurzfristig und problemlos zu erreichen ist. Treten erhöhte Schwierigkeiten bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt auf, können höhere oder längere Förderungen gewährt werden.³¹ Das Bundessozialamt begleitet Menschen mit Behinderung, zu deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt gezielte, spezifische und längerfristige Maßnahmen und Unterstützungsangebote benötigt werden. Für jene Gruppe von Menschen mit Behinderung, die für eine Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt nicht mehr in Frage kommen, sind die Länder zuständig.³² Die jeweils zuständigen Sozialversicherungsträger kommen ihren rechtlichen Verpflichtungen zur Erlangung und der Erhaltung eines Arbeitsplatzes nach.

3.4 Behinderung und Arbeit

In unserer Gesellschaft hat die Teilnahme am beruflichen Erwerbsleben höchste Bedeutung erlangt. Der Einzelne und auch die Gemeinschaft werden über ihre Arbeitstätigkeit und die erbrachte Leistung bewertet. Arbeit ist die Tätigkeit, die das Individuum in Beziehung zur Gesellschaft bringt. Arbeit bestimmt die Weise, wie der Mensch in die Gesellschaft integriert ist.³³

³⁰ Vgl. ebenda, 3f.

³¹ Vgl. AMS (2006), 65.

³² Vgl. BMSG (2004), 17.

³³ Vgl. Doose (2006), 15.

Arbeit wird in unserer Gesellschaft oft mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt. Die Konsequenz dieses verengten Arbeitsbegriffes hat zur Folge, dass nur das zählt, was bezahlt wird. Bezahlung ist aber nur bedingt für die Definition von Arbeit geeignet. Hausarbeit, Kinderbetreuung, Nachbarschaftshilfe oder ehrenamtliche Tätigkeiten sind wichtige Formen von Arbeit, die es dem Individuum ermöglichen, wechselseitige Beziehungen mit anderen Menschen aufzubauen und aktiv gestaltend in die Gesellschaft einzugreifen. Auch für Menschen mit Behinderung kann dies eine bedeutende Form von Arbeit sein, die es ihnen ermöglicht, Sinnvolles mit und für andere zu tun und nicht nur „Hilfempfänger“ zu sein.³⁴

Diese Beispiele zeigen, dass der Arbeitsbegriff viel weiter gefasst werden kann und muss, dennoch ist Erwerbsarbeit ein zentraler Lebensbereich in unserer Gesellschaft. Über Erwerbsarbeit wird unser sozialer Status bestimmt und der Verdienst hat maßgeblichen Einfluss auf die Möglichkeiten der Lebensgestaltung.

Erwerbsarbeit erfüllt verschiedene Funktionen:³⁵

1. Erwerbsarbeit dient den meisten Menschen zur materiellen Existenzsicherung. Der Lohn macht sie persönlich unabhängig und dient zur Abdeckung der Grundbedürfnisse des Lebens, wie Essen, Wohnen und Kleidung. Die Höhe des Lohns bestimmt maßgeblich die Möglichkeiten einer selbstbestimmten Lebensgestaltung, sie richtet sich nach dem Arbeitsfeld, der Qualifikation und der Berufserfahrung. Die Erwerbsarbeit dient den meisten Menschen dazu, ökonomisches Kapital zu erwerben. Das kulturelle Kapital einer Person in Form von Berufsabschluss und Qualifikation ist häufig eine Zusatzbedingung für bestimmte berufliche Positionen und beeinflusst tendenziell die erzielbare Lohnhöhe.
2. Erwerbsarbeit ist ferner im Zusammenhang mit dem Bedürfnis nach Sicherheit bedeutend. Steuern und Sozialabgaben auf Erwerbsarbeit er-

³⁴ Vgl. ebenda, 65.

³⁵ Vgl. ebenda, 65f.

füllen einen wesentlichen Betrag für die soziale Sicherung bei Krankheit und im Alter.

3. Erwerbsarbeit hat eine strukturierende Funktion. Sie gliedert das Leben räumlich durch die Trennung von Wohn- und Arbeitsstätten in unterschiedliche Lebensbereiche. Arbeit strukturiert das Leben außerdem zeitlich in Arbeitszeit und Freizeit, in Arbeitstage, Wochenende und Urlaubstage.
4. Arbeit hat eine soziale Funktion. Sie ist bedeutend für die Kommunikation und Kooperation mit anderen Menschen. Arbeit bietet die Möglichkeit, unterschiedliche soziale Rollen einzunehmen, den sozialen Horizont zu erweitern und soziale Kontakte zu schließen. Sie fördert die kommunikativen Fähigkeiten und ermöglicht die produktive Teilhabe am Gemeinschaftsleben.
5. Erwerbsarbeit und damit verbunden die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe oder einem bestimmten Betrieb ist bedeutend für den sozialen Status und die Anerkennung. Die mit Erwerbsarbeit verbundene Anerkennung ist ein symbolisches Kapital und bestimmt die soziale Stellung im jeweiligen sozialen Feld.
6. Arbeit ist Aktivität. Der Arbeitende leistet mit seinem Tun einen produktiven Beitrag und kann seine Fähigkeiten und Fertigkeiten einbringen und weiterentwickeln. Arbeit hat so einen bestimmenden Einfluss auf das Selbstwertgefühl und die Identität.

Menschen mit Behinderung sind überproportional vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt. Sie sind länger und häufiger arbeitslos und haben eine geringere Erwerbsbeteiligung. Bei Menschen mit geistiger Behinderung und im zunehmenden Maße auch bei Menschen mit psychischen Behinderungen wird davon ausgegangen, dass sie wegen der Art und Schwere nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können.³⁶

³⁶ Vgl. Doose (2006), 15.

3.5 Zusammenfassung

Menschen mit Behinderung haben es am ersten Arbeitsmarkt besonders schwer, sie verfügen häufig über eine niedrige Qualifikation und sind überwiegend in Niedriglohnbranchen tätig. Vorurteile und Ängste bezüglich Leistungsbeeinträchtigungen und Leistungsschwankungen führen dazu, dass ihre Arbeitskraft am ersten Arbeitsmarkt wenig nachgefragt wird. Tatsache ist, dass Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen nicht für jeden Arbeitsplatz geeignet sind, das gilt jedoch auch für nicht beeinträchtigte Mitarbeiter. Eine Ursache für Probleme, die Menschen mit Beeinträchtigung in der Arbeitswelt erleben, ist die bewusste und unbewusste Ablehnung durch Kollegen und Mitarbeiter. Es wird oft nicht bedacht, dass auch Menschen mit Beeinträchtigung das soziale Grundbedürfnis haben, sich selbstständig durch eigene Arbeit den Lebensunterhalt zu sichern.

Es gibt in Österreich keine genauen Daten über die Anzahl der Menschen mit Behinderung. Es stehen zwar Informationen zu verschiedenen Gruppen von behinderten Menschen zur Verfügung, diese Zahlen können aber nicht einfach addiert werden, da Personen mit Behinderung gleichzeitig in verschiedenen Kategorien erfasst sein können.

Das Österreichische Statistische Zentralamt hat 1995 eine Befragung durchgeführt, die ergab, dass etwa 2,13 Millionen Menschen in Österreich mindestens eine körperliche Behinderung aufweisen.³⁷

Trotz Rückfrage beim Österreichischen Statistischen Zentralamt ist es nicht gelungen, aktuelles Zahlenmaterial zu erhalten. In der Leichter-Lesen-Version des Berichtes der Bundesregierung über die Lage der behinderten Menschen in Österreich werden folgende Angaben gemacht: Im Jahr 2003 waren 86.827 begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz gemeldet, 30.545 Menschen mit Behinderung waren beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt, etwa 62.000 erhielten die erhöhte Familienbeihilfe und mehr als 342.000 Personen hatten Anspruch auf Pflegegeld.³⁸

³⁷ Vgl. BMSG (2003), 10.

³⁸ Vgl. BMSG (2005b), 14f.

In der Studie „Zur Lebenssituation behinderter Menschen in Österreich“ von Badelt/Österle wird die Zahl der geistig Behinderten in Österreich auf etwa 0,6% der Bevölkerung geschätzt, von der derzeitigen Gesamtbevölkerung ausgehend, sind dies etwa 48.000 Personen.³⁹

Ein Teil dieser beeinträchtigten Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung wird in den Tagesheimstätten der Lebenshilfe betreut. Nur eine geringe Anzahl dieser Personen hat die Möglichkeit, regelmäßig Erwerbsarbeit zu leisten und es hat sich gezeigt, dass die Integration von Menschen mit Behinderung keinesfalls nur ein Randgruppenproblem darstellt. Die Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen als Schlüssel für eine berufliche und soziale Integration dieser Menschen ist ein Kernproblem der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.⁴⁰ Die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsprozess verlangt eine Änderung der Einstellung unserer Gesellschaft gegenüber behinderten Menschen, denn „behindert sein“ darf nicht automatisch mit „arbeitsunfähig sein“ gleichgesetzt werden.

Aufgrund der mangelnden Bereitschaft, Menschen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen, bedarf es rechtlicher Rahmenlinien, damit Segregation durch Inklusion ersetzt wird und somit behinderte Menschen zur weitestmöglichen Selbstständigkeit und Unabhängigkeit gelangen.

³⁹ Vgl. BMSG (2003), 11.

⁴⁰ Vgl. Badelt (1992), 11.

4 Rechtliche Grundlagen zur beruflichen Integration

Im folgenden Abschnitt wird eine Übersicht über die in verschiedenen Gesetzen geregelten Vorschriften und Rahmenbedingungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Beeinträchtigung gegeben, wobei auf das Behinderteneinstellungsgesetz und das im Dezember 2007 vom Oö. Landtag beschlossene Oö. Chancengleichheitsgesetz näher eingegangen wird.

4.1 EU-Recht

Mit dem EU-Beitritt hat sich Österreich verpflichtet, den EU-Rechtsbestand als innerstaatliches geltendes Recht zu übernehmen. Nach Rechtsprechung des EuGH besteht ein Vorrang des gesamten EU-Rechts vor den nationalen Rechtsvorschriften. Widersprechen nationale Rechtsvorschriften dem EU-Recht, so werden sie durch das EU-Recht nicht aufgehoben oder außer Kraft gesetzt, sondern ihre Anwendung wird ausgesetzt.⁴¹

Das EU-Recht enthält eine Vielzahl von Schutzregelungen zugunsten von Menschen mit Behinderung. Der Art. 13 EU-Vertrag beinhaltet eine Diskriminierungsklausel, in der auch Menschen mit Behinderung einbezogen sind. Entsprechend dieser Klausel kann der Rat geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.⁴²

In der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft ist unter anderem festgelegt, dass Arbeitnehmer, die Staatsangehörige eines Mitgliedstaates sind, hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen die gleichen sozialen und steuerliche Vergünstigungen wie inländische Arbeitnehmer genießen. Das hat zur

⁴¹ Vgl. Höfle/Leitner/Stärker (2006), 28ff.

⁴² Vgl. ebenda, 31f.

Folge, dass Menschen mit Behinderung in sämtlichen EU-Mitgliedstaaten den jeweiligen Behindertenschutzregelungen unterliegen. Das Behinderteneinstellungsgesetz findet daher auf alle begünstigte Behinderte aus EU-Mitgliedsstaaten, die zum dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet berechtigt sind, Anwendung.⁴³

Der Artikel 5 der EU-Gleichstellungs-Rahmenrichtlinie 2000/78 besagt, dass zur Gewährleistung der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung geeignete Vorkehrungen zu treffen sind. Das bedeutet, Arbeitgeber haben die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Vorkehrungen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten.⁴⁴

4.2 Nationales Recht

Die Behindertenpolitik in Österreich orientiert sich vor allem an den Grundsätzen der Prävention, der Integration, der Normalisierung, der Selbstbestimmung sowie der Zugänglichkeit zu allen Lebensbereichen. Ziel ist, Menschen mit Beeinträchtigung und von Beeinträchtigung bedrohten Menschen die bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu sichern. Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen für Oberösterreich sind in den folgenden Gesetzen verankert:

- Bundesbehindertengesetz 1990
- Behinderteneinstellungsgesetz
- Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
- Arbeitsmarktservicegesetz
- Arbeitsmarktförderungsgesetz

⁴³ Vgl. ebenda, 31f.

⁴⁴ Vgl. ebenda, 32f.

- Berufsausbildungsgesetz
- Oö. Chancengleichheitsgesetz

4.3 Bundesbehindertengesetz 1990

„Behinderten und von konkreter Behinderung bedrohten Menschen soll durch die in diesem Bundesgesetz vorgesehenen Maßnahmen die bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben gesichert werden.“⁴⁵

Das Bundesbehindertengesetz koordiniert die Tätigkeiten der einzelnen Rehabilitationsträger und es regelt weiters die Förderungen aus den Unterstützungsfonds für Menschen mit Beeinträchtigung, enthält Regelungen zur Ausstellung von Behindertenpässen usw.⁴⁶

4.4 Behindertengleichstellungspaket 2006

Mit 1. Jänner 2006 ist das so genannte Behindertengleichstellungspaket in Kraft getreten.

Das Paket enthält insbesondere

- das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG, zur Regelung des Diskriminierungsverbots im „täglichen Leben“),
- eine umfassende Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG, mit den Bestimmungen über das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt),
- eine Novelle des Bundesbehindertengesetzes (BBG; u.a. zur Einrichtung eines Behindertenanwaltes).⁴⁷

⁴⁵ § 1 BBG.

⁴⁶ Vgl. Höfle/Leitner/Stärker (2003), 142f.

⁴⁷ Vgl. BMSG (2006a), 11.

Die meisten Bundesländer haben in ihrem Zuständigkeitsbereich den Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt verankert, einzelne Länder haben darüber hinaus umfassende Antidiskriminierungsgesetze erlassen.⁴⁸

(Oö. Antidiskriminierungsgesetz 2005)

4.5 Behinderteneinstellungsgesetz 1970

Zweck des Behinderteneinstellungsgesetzes ist es, durch eine Reihe von Förder- und Schutzmaßnahmen die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Beeinträchtigung sicherzustellen.⁴⁹

4.5.1 Begünstigt behinderte Personen⁵⁰

Menschen mit Beeinträchtigungen haben in ihrem beruflichen und privaten Alltag andere Voraussetzungen als nicht beeinträchtigte Menschen. Aus diesem Grund wurden Begünstigungen eingeführt, die beeinträchtigte Menschen unterstützen sollen.

Voraussetzung:⁵¹

Ein Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent (Einschätzung durch die zuständige Landesstelle des Bundessozialamtes nach Richtsätzen),
Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft, Staatsbürger eines EWR-Vertragsstaats oder anerkannter Flüchtling.

Begünstigt **kann nicht werden**,⁵²

- wer sich in Schul- oder Berufsausbildung befindet (ausgenommen Lehrlinge)
- wer eine dauernde Pensionsleistung bezieht oder über 65 Jahre und nicht mehr erwerbstätig ist

⁴⁸ Vgl. ebenda, 11.

⁴⁹ Vgl. BMSG (2003), 106.

⁵⁰ § 2 BEinstG.

⁵¹ Vgl. Höfle/Leitner/Stärker (2003), 31f.

⁵² Vgl. ebenda, 32.

- wer auf Grund der Schwere der Behinderung nicht in der Lage ist, auf einem
 - geschützten Arbeitsplatz oder in einem
 - Integrativen Betrieb tätig zu sein.

„Das Vorliegen bzw. der Schweregrad einer Behinderung sagen alleine nichts über die Arbeitsfähigkeit des Betroffenen aus. Oftmals ist die Leistung am Arbeitsplatz nicht beeinträchtigt oder ein Ausgleich durch technische Hilfsmittel oder Veränderung von Arbeitsabläufen möglich, sodass die volle Arbeitsleistung erbracht werden kann.“⁵³

Was bringt die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten?⁵⁴

- Erhöhter Kündigungsschutz
- Förderungen im beruflichen Bereich:
z.B. Dienstgeberlohnförderungen zur Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen, Mobilitätshilfen, technische Arbeitshilfen, Arbeitsplatzadaptierungen, berufliche Aus- und Weiterbildung
- Zusatzurlaub (sofern dies im Kollektivvertrag, Dienstrecht oder in Betriebsvereinbarungen vorgesehen ist)
- Lohnsteuerfreibetrag (kann ab einem GdB von 25 v.H. beim Finanzamt beantragt werden)
- Fahrpreisermäßigung (z.B. ab einem GdB von 70 v.H. auf Bahnlinien der ÖBB)

Die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten muss beim Bundessozialamt beantragt werden.

⁵³ BMSG (2006a), 10.

⁵⁴ Vgl. Arbeiterkammer, begünstigte Behinderte, URL: <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-22922-IPS-2.html> [2.2.2008].

4.5.2 Beschäftigungspflicht⁵⁵

Das Behinderteneinstellungsgesetz verfolgt das gesellschaftspolitische Ziel, beeinträchtigte Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, um ihnen eine selbstbestimmte Existenz und gesellschaftliche Anerkennung zu ermöglichen. Dem Gesetz ist unmissverständlich eine Präferenz für die Integration in den offenen Arbeitsmarkt zu entnehmen.⁵⁶

Ein Mittel dazu ist die vom Gesetzgeber vorgegebene Verpflichtung zur Einstellung beeinträchtigter Menschen durch alle Unternehmen ab einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten. Dienstgeber, die in Österreich 25 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, haben auf je 25 Dienstnehmer einen begünstigten Behinderten einzustellen. Die Berechnung der Zahl an begünstigten Behinderten, die beschäftigt werden müssen (= Pflichtzahl), erfolgt durch das Bundessozialamt auf der Grundlage ihres Dienstgeberbeitragskontos. Dabei wird von der Gesamtzahl der Dienstnehmer eines Arbeitgebers (Lehrlinge sowie beschäftigte begünstigte Behinderte und Inhaber von Amtsbescheinigungen oder Opferausweisen werden nicht eingerechnet) ausgegangen.⁵⁷ Begünstigte behinderte Personen, die nur teilzeitbeschäftigt sind, werden bei der Berechnung der Pflichtzahl voll berücksichtigt.⁵⁸

Folgende Menschen mit Behinderungen, deren Beschäftigung besonders gefördert werden soll, werden doppelt auf die Pflichtzahl angerechnet:⁵⁹

- blinde Menschen
- begünstigte Behinderte, die überwiegend auf den Gebrauch eines Rollstuhles angewiesen sind
- begünstigte Behinderte unter 19 Jahren
- begünstigte Behinderte für die Dauer eines Ausbildungsverhältnisses
- begünstigte Behinderte über 50 Jahren mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 %
- begünstigte Behinderte über 55 Jahren

⁵⁵ § 1 BEinstG.

⁵⁶ Vgl. Hofer/Iser/Miller-Fahringer/Rubisch (2006), 103.

⁵⁷ Vgl. Hofer/Iser/Miller-Fahringer/Rubisch (2006), 103.

⁵⁸ Vgl. Höfle/Leitner/Stärker (2003), 34.

⁵⁹ Vgl. BMSG (2006a), 29; ergänzt durch vgl. Höfle/Leitner/Stärker (2003), 34.

- Inhaber einer Amtsbescheinigung oder eines Opferausweises vor Vollendung des 19. und nach Vollendung des 55. Lebensjahres

Wenn Arbeitgeber begünstigte behinderte Lehrlinge ausbilden, erhalten diese aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds zusätzlich zur Anrechnung auf die Beschäftigungspflicht eine Prämie in Höhe der jeweils aktuellen Ausgleichstaxe (= Lehrlingsprämie).⁶⁰

4.5.3 Ausgleichstaxe⁶¹

Sofern der Beschäftigungspflicht nicht zur Gänze entsprochen wird, hat der Dienstgeber pro offener Pflichtstelle eine Ausgleichstaxe zu entrichten. Die bezahlten Ausgleichstaxen fließen in den Ausgleichstaxfond und werden vorwiegend für die berufliche und soziale Integration begünstigter Behinderter, für die Errichtung und den Ausbau von Integrativen Betrieben und für Fördermaßnahmen an Arbeitgeber verwendet.⁶²

Die Ausgleichstaxe beträgt für jeden auf die Pflichtzahl fehlenden begünstigten Behinderten für das Jahr 2008 EUR 213,00 monatlich und wird jährlich mit dem Pensionsanpassungsfaktor erhöht. Die Ausgleichstaxe wird vom Bundessozialamt jeweils im Nachhinein für ein Kalenderjahr berechnet und mittels Bescheid vorgeschrieben.⁶³

4.5.4 Besonderer Kündigungsschutz⁶⁴

Ein unbefristetes Dienstverhältnis mit einem begünstigten Dienstnehmer darf durch den Dienstgeber grundsätzlich erst gekündigt werden, wenn der Behindertenausschuss nach Anhörung des Betriebsrates oder der Personalvertretung und des zuständigen Amtes der Landesregierung zugestimmt hat.⁶⁵

⁶⁰ Vgl. BMSG (2006a), 30.

⁶¹ § 9 BEinstG.

⁶² Vgl. BMSG (2006a), 30.

⁶³ Vgl. BSB, Ausgleichstaxe und Prämie, URL:

http://www.basb.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Ausgleichstaxe_und_Praemie [25.2.2008].

⁶⁴ § 8 BEinstG.

⁶⁵ Vgl. Hofer/Iser/Miller-Fahringer/Rubisch (2006), 149.

Dieser Kündigungsschutz wirkt nicht:⁶⁶

- während der Probezeit
- bei neu begründeten Dienstverhältnissen innerhalb der ersten 6 Monate (Kündigungsfrist von 4 Wochen muss eingehalten werden)
- bei Zeitablauf eines befristeten Dienstverhältnisses
- bei Kündigung oder vorzeitigem Austritt durch Dienstnehmer
- bei Lösung im beiderseitigen Einverständnis
- bei begründeter Entlassung durch Arbeitgeber, wenn ein Entlassungsgrund vorliegt.

Begünstigte Behinderte stehen bei einem unbefristeten Dienstverhältnis erst unter dem besonderen Kündigungsschutz, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung länger als sechs Monate bestanden hat.⁶⁷ Somit haben Arbeitgeber die Möglichkeit, sich sechs Monate lang über Arbeitnehmer ein Bild zu machen und ihre Qualifikationen und Stärken kennen zu lernen.

Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten bekannt zu geben. Der besondere Kündigungsschutz wirkt auch, wenn dem Arbeitgeber dies nicht bekannt ist. Auch ein rückwirkender Eintritt des besonderen Kündigungsschutzes ist möglich, wenn der Feststellungsbescheid erst nach Ablauf der Kündigungsfrist zugestellt wurde.⁶⁸

Es besteht auch die Möglichkeit, befristete Dienstverhältnisse mit begünstigten Personen abzuschließen. In diesem Fall findet der besondere Kündigungsschutz keine Anwendung.

⁶⁶ Vgl. Höfle/Leitner/Stärker (2003), 42; vgl. BMSG (2006a), 57ff.

⁶⁷ Vgl. ebenda, 42.

⁶⁸ Vgl. Knyrim/Valenčák (2002), 8; vgl. ebenfalls Höfle/Leitner/Stärker (2003), 39f.

Laut Kündigungsstatistik wurden im Jahr 2006 fast 90 % der eingebrachten Anträge entweder einvernehmlich aufgelöst oder zurückgezogen.⁶⁹

Anträge auf Zustimmung bzw. nachträgliche Zustimmung zur Kündigung	1996	2001	2006
Zustimmung	81	103	51
Abweisung	69	49	32
Zurückziehung	378	452	372
Gesamt	528	604	455

Abbildung 2: Anträge auf Zustimmung zur Kündigung⁷⁰

Im Gesetz taxativ aufgezählte Kündigungsgründe:

- Tätigkeitsbereich des begünstigten Arbeitnehmers entfällt und Weiterbeschäftigung ist nicht möglich.
- Der begünstigte Arbeitnehmer wird unfähig die Arbeit zu leisten, eine Wiederherstellung ist nicht zu erwarten und eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz ist nicht möglich.
- Es liegt eine beharrliche Pflichtverletzung des begünstigten Arbeitnehmers vor und eine Weiterbeschäftigung ist aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht möglich.⁷¹

4.5.5 Diskriminierungsverbot von behinderten Arbeitnehmern⁷²

Seit 01.01.2006 ist die Diskriminierung von behinderten Arbeitnehmern gesetzlich verboten. Der Wortlaut des Begriffes der Diskriminierung bzw. des Diskriminierungsverbotes entspricht im Wesentlichen dem der EU-Rahmenrichtlinie RL 2000/78/EG.⁷³

Der Geltungsbereich des Diskriminierungsverbotes umfasst alle Stadien des Dienstverhältnisses (Begründung des Dienstverhältnisses, Entgelt, Aus- und

⁶⁹ Vgl. BSB (2006), 17.

⁷⁰ Abbildung entnommen aus: BSB (2006), 17.

⁷¹ Vgl. Höfle/Leitner/Stärker (2003), 41.

⁷² §§ 7b - 7q BEinstG.

⁷³ Vgl. Ernst/Haller (2005b), 45.

Weiterbildung, Umschulung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Kündigung, Entlassung).⁷⁴

Geschützt sind alle Menschen mit Behinderungen, wobei keine amtliche Feststellung der Behinderung vorliegen muss. Auch Angehörige von beeinträchtigten Menschen (Eltern, Ehegatte, Lebenspartner, Geschwister) dürfen beruflich nicht diskriminiert werden.⁷⁵

Beweislasterleichterung

Es gibt eine Beweislasterleichterung, d.h. Behinderte müssen nicht beweisen, sondern lediglich glaubhaft machen, dass sie diskriminiert wurden. Die betroffene Person hat zwar die Diskriminierung glaubhaft zu machen, die beklagte Partei muss beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat, wenn sie eine Abweisung der Klage erzielen will.⁷⁶

Zumutbarkeitsprüfung

Auch bauliche Barrieren fallen laut Gesetz grundsätzlich unter den Tatbestand der Diskriminierung und müssen beseitigt werden, es sei denn, ihre Beseitigung hätte unverhältnismäßig hohe Belastungen zur Folge. Diese müssen in jedem Einzelfall durch eine Zumutbarkeitsprüfung festgestellt werden. Allerdings muss selbst in diesen Fällen alles getan werden, um zumindest eine Verbesserung der Situation herbeizuführen.

Rechtsfolge

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots sind laut Gesetz Entschädigungszahlungen vorgesehen, wobei abhängig von der Dauer der Diskriminierung und der Schwere des Verschuldens auch immaterieller Schadenersatz eingefordert werden kann. Ansprüche sind dabei grundsätzlich vor ordentlichen Gerichten geltend zu machen, allerdings muss zuvor beim Bundessozialamt ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden.

⁷⁴ Vgl. Höfle/Leitner/Stärker (2006), 49.

⁷⁵ Vgl. ebenda, 50.

⁷⁶ Vgl. Ernst/Haller (2005b), 63.

Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos. Im Rahmen der Schlichtung ist auch eine kostenlose Mediation durch externe Mediatoren möglich.⁷⁷

Das Gesetz legt dem Dienstgeber aber auch Pflichten auf:

Der Dienstgeber hat für beeinträchtigte Mitarbeiter eine über die allgemeine **Fürsorgepflicht** hinausgehende erhöhte Verantwortung, die auch besondere Maßnahmen mit einschließt. „Das BEinstG umschreibt die Pflichten des Dienstgebers allgemein. Die angewiesenen Beschäftigten dürfen für die beeinträchtigten Mitarbeiter keine Gefährdung der Gesundheit oder eine Verschlechterung ihres Zustands mit sich bringen.“⁷⁸

Vor dem Hintergrund des allgemeinen Diskriminierungsverbots hat der besondere Entgeltzuschuss für begünstigte Behinderte in der Arbeitswelt an praktischer Bedeutung eingebüßt.⁷⁹

Präventivmaßnahmen

Mittel aus dem Ausgleichstaxfonds können auch zum Einsatz kommen, um nicht nur die Folgen bereits bestehender Behinderungen zu mildern, sondern sollen auch für Personen verwendet werden, denen durch die Fortsetzung ihrer erlernten oder ausgeübten Beschäftigung schwere Gesundheitsschädigungen drohen würden.⁸⁰

Ab einer Anzahl von fünf dauernd beschäftigten begünstigten Behinderten in einem Betrieb ist die Wahl einer **Behindertenvertrauensperson** zu ermöglichen. Wahlberechtigt sind alle begünstigten Behinderten, die am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind. Aufgabe der Behindertenvertrauensperson ist es, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten Behinderten im Betrieb wahrzunehmen.⁸¹

⁷⁷ Vgl. BMSG (2006a), 24.

⁷⁸ Ernst/Haller (2005a), 239.

⁷⁹ Vgl. BMSG (2006a), 31.

⁸⁰ Vgl. Ernst/Haller (2005a), 371.

⁸¹ Vgl. Höfle/Leitner/Stärker (2006), 68f.

4.5.6 Finanzielle Begünstigungen bei der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter

Mit der Beschäftigung von begünstigten Behinderten ist für einen Dienstgeber eine Reihe von finanziellen Vergünstigungen verbunden:⁸²

- Steuerliche Vergünstigungen bei Beschäftigung behinderter Mitarbeiter (alle lohnsummengebundenen Steuern und Abgaben: Kommunalsteuer, Landeskammerumlage nach dem Wirtschaftskammergesetz).
- Entfall der Dienstgeberabgabe zum Familienlastenausgleichsfonds
- Entfall der Ausgleichstaxe, bei der Ausbildung begünstigter Lehrlinge sind Prämien in Höhe der Ausgleichstaxe zu gewähren

„Insgesamt ist bei einem im Durchschnittsbereich liegenden Lohn oder Gehalt eines begünstigten behinderten Menschen von einer Ersparnis des Arbeitgebers – noch ohne Inanspruchnahme von Förderungen – von rund € 300,00 bis € 400,00 monatlich auszugehen.“⁸³

4.5.7 Integrative Betriebe

Integrative Betriebe sind Einrichtungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, die wegen der Art und Schwere der Behinderung noch nicht oder nicht mehr auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Integrative Betriebe sind nach wirtschaftlichen Grundsätzen geführte Unternehmen, die begünstigten Behinderten die Möglichkeit der Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt bieten. Die Mitarbeiter haben Arbeitsverträge, die Entlohnung orientiert sich an den jeweiligen Kollektivverträgen. Die Betriebe sind nicht in einem geschützten Wirtschaftsbereich tätig, sondern stellen Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung. In einem entscheidenden Bereich sind die Integrativen Betriebe aber anders, ihr Zweck ist nicht wie sonst im Wirtschaftsleben

⁸² Vgl. AMS, Service für Unternehmer, URL: <http://www.ams.at/sfu/14190.html> [5.Feb.2008].

⁸³ BMSG (2006a), 31.

üblich Gewinnmaximierung, sondern die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung.⁸⁴

4.6 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz 2006

Ziel des Gesetzes ist die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft. Der Zugang und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie eine selbstbestimmte Lebensführung soll Personen mit Behinderung ermöglicht werden.⁸⁵ Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz ist die Konkretisierung des verfassungsrechtlichen Benachteiligungsverbot und gilt im Wesentlichen in zwei Bereichen und zwar im Bereich der Bundesverwaltung (z.B. Sozialversicherung, Steuerrecht und weiten Teilen des Schulwesens). Weiters gilt es überall dort, wo es um den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen geht, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen und für die der Bund die Regelungskompetenz hat.⁸⁶

Diskriminierungsverbote im Zusammenhang mit Beschäftigung und Beruf sind nicht im BGStG geregelt, in diesen Bereichen kommen die Bestimmungen des § 7a des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970) zur Anwendung.⁸⁷

4.7 Berufsausbildungsgesetz 1969

Das **Berufsausbildungsgesetz** bildet den gesetzlichen Rahmen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen und enthält in § 8 BAG Sonderregelungen, die es Personen mit Beeinträchtigung erleichtern, einen Ausbildungsabschluss zu erlangen.

Integrative Berufsausbildung

⁸⁴ Vgl. Ernst/Haller (2005a), 385ff.

⁸⁵ Vgl. Hofer/Iser/Miller-Fahringer/Rubisch (2006), 35.

⁸⁶ Vgl. BMSG (2006b), 18.

⁸⁷ Vgl. Hofer/Iser/Miller-Fahringer/Rubisch (2006), 39.

Durch die Berufsausbildungsgesetz-Novelle 2003 wurde die gesetzliche Grundlage für eine integrative Berufsausbildung für benachteiligte Personen geschaffen. Durch eine maßgeschneiderte Ausbildung soll auf die besonderen Bedürfnisse der Auszubildenden eingegangen werden. Die integrative Berufsausbildung kann

- durch Verlängerung der gesetzlichen Lehrzeitdauer (§ 8b Abs. 1 BAG) um 1 Jahr bzw. in Ausnahmefällen um 2 Jahre, wenn dies für die Absolvierung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist, erreicht werden oder
- durch Abschluss eines Ausbildungsvertrages erfolgen, der den Erwerb einer Teilqualifikation (1 - 3 Jahre) durch Einschränkung auf bestimmte Teile des Berufsbildes eines Lehrberufes, allenfalls unter Ergänzung von Fertigkeiten und Kenntnissen aus Berufsbildern weiterer Lehrberufe, vorsieht (§ 8 b Abs. 2 BAG).

Für die Integrative Berufsausbildung kommen folgende vier Zielgruppen in Frage:

- Personen mit sonderpädagogischem Förderbedarf am Ende der Schulpflicht
- Personen ohne bzw. mit negativem Hauptschulabschluss
- Behinderte Menschen im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes oder Landesbehindertengesetzes
- Personen, bei denen aus ausschließlich persönlichen Gründen angenommen werden muss, dass für sie keine Lehrstelle gefunden werden kann.⁸⁸

Die integrative Berufsausbildung ist durch die Berufsausbildungsassistenz (BAS) zu begleiten und zu unterstützen.

⁸⁸ Vgl. § 8b BAG.

4.8 Oö. Chancengleichheitsgesetz⁸⁹

Durch das neue Oö. Chancengleichheitsgesetz wird der Paradigmenwechsel in der Politik für Menschen mit Behinderung fortgesetzt. Dieser Paradigmenwechsel lässt sich wie folgt beschreiben: Behinderung wird als eingeschränkte Teilnahmemöglichkeit aufgrund von gesellschaftlichen Barrieren verschiedenster Art gesehen und nicht mehr nur als funktionale Beeinträchtigung. Eine erforderliche Änderung betrifft die verwendeten Begriffe, die Zielgruppen des neuen Chancengleichheitsgesetzes sind Menschen mit Beeinträchtigung. Diese werden nicht mehr als Objekte der Wohltätigkeit wahrgenommen, sondern sind unabhängige Bürger und Verbraucher.

Durch die Zusammenfassung der Rechtsmaterien des Sozialhilfegesetzes und des Behindertengesetzes wurde eine rechtliche Grundlage für Menschen mit Beeinträchtigungen geschaffen. Die wesentlichen Änderungen, die das neue Oö. Chancengleichheitsgesetz im Vergleich zum bisherigen Oö. Behindertengesetz 1991 bringt, betreffen folgende Punkte:

Ziel und Geltungsbereich

Ziel des neuen Oö. Chancengleichheitsgesetzes ist, eine umfassende Eingliederung und ein normales Leben für Menschen mit Beeinträchtigung zu erreichen und so Chancengleichheit zu ermöglichen. Diese Chancengleichheit soll durch die Vermeidung der Entstehung von Beeinträchtigungen und Behinderungen und durch die Verringerung von Funktionsbeeinträchtigungen erzielt werden.

⁸⁹ Da die Kundmachung des Oö. Chancengleichheitsgesetz zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit noch nicht erfolgt ist, wurde folgende Quelle verwendet: Beilage 1356/2007 zum kurzschriftlichen Bericht des Oö. Landtags, XXVI. Gesetzgebungsperiode. Bericht des Sozialausschusses über das Landesgesetz, mit dem ein Landesgesetz betreffend die Chancengleichheit von Menschen mit Beeinträchtigungen (Oö. ChG) erlassen und das Oö. Sozialhilfegesetz 1998 geändert wird, URL: <http://www1.land-oberoesterreich.gv.at/lsgbeilagen/blgttexte/20071356.htm> [2.2.2008].

Zielgruppe: Menschen mit Beeinträchtigung

Der Kreis der erfassten Personengruppen entspricht weitgehend den in § 1 Oö. BhG. erfassten Personen mit körperlichen, geistigen, psychischen oder mehrfachen derartigen nicht vorwiegend altersbedingten Beeinträchtigungen. Die Zielgruppe wurde aber um Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen bzw. mit psychosozialen Betreuungsbedarf, welche bisher nur im Oö. Sozialhilfegesetz 1998 erfasst wurden, erweitert (siehe Begriffsdefinition Behinderung nach dem Oö. Chancengleichheitsgesetz).

Arten der Leistungen

Um das Ziel, die Chancengleichheit für Menschen mit Beeinträchtigung zu erreichen, enthält der § 4 Oö. ChG eine Übersicht der Leistungen. Diese sind in Hauptleistungen, das subsidiäre Mindesteinkommen und ergänzende Leistungen unterteilt.

Diese Leistungen umfassen auch persönliche Beratung und Information. Bei der Beratung und Information sind, wenn erforderlich, auch die nahen Angehörigen und sonstige Personen aus dem unmittelbaren sozialen Umfeld des Menschen mit Beeinträchtigung einzubeziehen. Bei der Auswahl der Leistungen ist jenen Maßnahmen der Vorrang zu geben, welche den Bedürfnissen – der Selbstbestimmungsmöglichkeit und der Selbsthilfefähigkeit – den Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten des Menschen mit Beeinträchtigung gerecht werden. Ferner ist bei der Wahl der Leistung auf die Wünsche der Person mit Beeinträchtigung Rücksicht zu nehmen, wenn keine wirtschaftlich unvertretbaren Mehrkosten verursacht werden (Vgl. § 3 Abs. 3 und Abs. 4).

Arbeit und fähigkeitsorientierte Aktivität

„Menschen mit Beeinträchtigungen sind Maßnahmen der Arbeit und fähigkeitsorientierten Aktivitäten zu leisten, um ihnen einen angemessenen Arbeitsplatz sowie die Erhaltung und die Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten durch entsprechende Aktivität zu ermöglichen.“⁹⁰

⁹⁰ § 11 Oö. ChG.

In § 11 Oö. ChG werden die verschiedenen Maßnahmen und fähigkeitsorientierten Aktivitäten zusammengefasst, um so auch die Durchlässigkeit und Flexibilität zwischen den verschiedenen Maßnahmen zu unterstreichen. Im Gesetz werden folgende Angebote genannt, die, abgesehen von begrifflichen Bereinigungen, der bisherigen Rechtslage entsprechen:

- Berufliche Qualifizierung (Vgl. Hilfe zur beruflichen Eingliederung § 10 Oö. BhG 1991). Ziel dieser Hilfe ist es, einem Menschen mit Behinderung eine Grundqualifikation zu vermitteln, um einen seiner Behinderung gemäßen Arbeitsplatz auf dem freien Arbeitsmarkt zu erlangen. Im Rahmen der beruflichen Eingliederung werden Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (wie z.B. Anlehre) durch das Land Oberösterreich gefördert. Vorrangiges Ziel ist hier die Vermittlung in einen Betrieb auf dem ersten Arbeitsplatz.
- Geschützte Arbeit durch besondere Formen geschützter Arbeitsplätze in Betrieben oder in geschützten Werkstätten (Vgl. Hilfe durch geschützte Arbeit § 11 Oö. BhG 1991). Eine berufliche Eingliederung ist nicht (mehr) angezeigt und der Mensch mit Behinderung ist nicht in der Lage, mit nicht beeinträchtigten Menschen auf dem freien Arbeitsmarkt mit Erfolg zu konkurrieren. Von dieser Maßnahme ausgenommen sind Menschen mit Behinderung, die nach dem Behinderteneinstellungsgesetz die Möglichkeit haben, auf dem freien Arbeitsmarkt vermittelt zu werden.
- Fähigkeitsorientierte Aktivitäten in Einrichtungen der Arbeitsorientierung, Entwicklungsorientierung oder Tagesstrukturierung (Vgl. Hilfe durch Beschäftigung § 12 Oö. BhG 1991 sowie persönliche Hilfe durch Maßnahmen der Tagesbetreuung und Tagesstrukturierung § 12 Oö. SHG 1998). Diese Hilfe soll gewährleisten, die vorhandenen Fähigkeiten des Menschen mit Beeinträchtigung zu fördern, die Eingliederung in Familie und soziale Umwelt zu erhalten und weiter zu entwickeln.

- Arbeitsassistenz und Arbeitsbegleitung (Vgl. § 12 Oö. SHG 1998). Diese Hilfen im Arbeits- und Berufsleben umfassen die den Umständen entsprechende Beratung und Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung zur Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen.
- Trainingsmaßnahmen (in der Praxis wurden solche Trainingsmaßnahmen bereits durchgeführt, der Anspruch wurde erstmals gesetzlich verankert).

Bei der Durchführung und Erfüllung der Leistungen wird der in § 6 Oö. ChG verankerten Zusammenarbeit mit anderen Trägern sowohl auf regionaler Ebene als auch länder- und staatenübergreifend besondere Bedeutung zukommen.

Die dort angeführten Regelungen schaffen Möglichkeiten zur Erprobung und Weiterentwicklung von Leistungen und Methoden in Form von Pilotprojekten, die auch im Rahmen der Zusammenarbeit mit anderen Trägern durchgeführt werden können.

Subsidiäres Mindesteinkommen⁹¹

Mit dem subsidiären Mindesteinkommen wurde eine völlig neue Leistung für Menschen mit Beeinträchtigung geschaffen. Durch ein ausgleichendes (subsidiäres) monatliches Mindesteinkommen soll eine angemessene soziale Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für alle sichergestellt werden, die nach Oö. ChG auf diese Geldmittel Anspruch haben. Grundsätzlich gebührt diese Leistung nur Menschen mit Beeinträchtigung, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und denen schon bestimmte Leistungen nach dem Oö. ChG bescheidmäßig zuerkannt wurden.

Die Höhe des monatlichen Mindesteinkommens berechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen den von der Landesregierung mittels Verordnung festgelegten Richtsätzen und dem Einkommen sowie dem verwertbaren Vermögen der anspruchsberechtigten Person. Zusätzlich zu diesen monatli-

⁹¹ Vgl. § 16 ChG.

chen Leistungen gebühren ihnen zwei Sonderzahlungen in der Höhe des Mindesteinkommens.

Die von der Landesregierung festgelegten Richtsätze orientieren sich an den regelmäßigen Bedürfnissen im Rahmen des Lebensunterhaltes und sind entsprechend der Haushaltssituation bzw. der Wohnmöglichkeit abgestuft, wobei Einsparungen durch eine gemeinsame Haushaltsführung berücksichtigt werden.

Durch die Erweiterung des Leistungskatalogs im neuen Oö. ChG und die rechtliche Verankerung des Leistungsanspruches ist es zu einer Stärkung der Position der Menschen mit Beeinträchtigung gekommen. Mit der Einrichtung einer effizienten Interessenvertretung auf Landesebene und deren Mitwirkung in verschiedenen Gremien werden Menschen mit Beeinträchtigung in die Entscheidungsprozesse eingebunden.

Die Bildung von Interessenvertretungen in den Einrichtungen, die ähnlich einem Betriebsrat organisiert sind, bietet den dort betreuten Personen die Möglichkeit, sich entsprechend zu organisieren und so ihre Rechte wahrzunehmen. Zur Wahrung der Chancengleichheit sollen durch Aus- und Weiterbildungsangebote die Voraussetzungen für Beratung und Information von Menschen mit Beeinträchtigung durch Menschen mit Beeinträchtigung (peer-Beratung) geschaffen werden.

4.9 Zusammenfassung

Die Rechte von behinderten Menschen bezüglich beruflicher Integration sind in zahlreichen Gesetzen verankert. Im Rahmen dieser Diplomarbeit wurden jene Gesetze, die für die Integration von beeinträchtigten Menschen aus den Tagesheimstätten in den Arbeitsmarkt relevant sind, angeführt und die darin enthaltenen Maßnahmen, die einen Einstieg in die Erwerbsarbeit unterstützen, erläutert.

Da für Unternehmen in Oberösterreich, die beabsichtigen, Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen oder solche, die bereits Menschen mit Beeinträchtigung beschäftigen, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Chancengleichheitsgesetz die beiden wichtigsten Gesetzesgrundlagen darstellen, wurden in dieser Arbeit diese beiden Gesetze detaillierter beschrieben. Diese beiden Gesetze enthalten zahlreiche Maßnahmen, die einem beeinträchtigten Menschen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern sollen.

Eine Mehrzahl der Maßnahmen aus dem Behinderteneinstellungsgesetz ist allerdings nur für begünstigte Behinderte vorgesehen. Voraussetzungen zur Erlangung des Begünstigtenstatus ist ein Grad der Behinderung von mindestens 50 v.H., zusätzlich wird aber auch gefordert, dass der Behinderte geschäftsfähig und sozial angepasst ist, nicht ständiger Pflege bedarf und nach einem entsprechenden Arbeitstraining und einer Arbeitserprobung oder nach entsprechender Ausbildung über einen wirtschaftlich verwertbaren Leistungsrest verfügt, welcher der Hälfte der Produktivität einer Normalarbeitskraft in gleicher Beschäftigung entspricht.⁹²

Die Mehrheit der Menschen mit Beeinträchtigung in den Tagesheimstätten gehören nicht zu dieser Gruppe und können aufgrund der Schwere ihrer Behinderung auch nicht begünstigte Behinderte werden, da sie die Voraussetzungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auf einem geschützten Arbeitsplatz oder dem freien Arbeitsmarkt nicht erfüllen.

Im Behinderteneinstellungsgesetz wurden Maßnahmen geschaffen, die die Beschäftigung und berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigung erleichtern und fördern. Diese Förder- und Schutzmaßnahmen sind jedoch nur auf eine kleine Gruppe der beeinträchtigten Menschen in den Tagesheimstätten anwendbar. Für die Mehrheit der beeinträchtigten Personen in den Tagesheimstätten finden Maßnahmen, welche im Chancengleichheitsgesetz geregelt sind, Anwendung. Diese Maßnahmen erleichtern zwar dem Behinderten den Einstieg in die Arbeitswelt aus theoretischer Sicht, in der Praxis

⁹² Vgl. Ernst/Haller (2005a), 218.

ergibt sich aber folgende Situation: Unternehmen mit mehr als 25 Dienstnehmern sind gesetzlich verpflichtet, begünstigte Behinderte zu beschäftigen, wobei die Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht durch die Entrichtung der Ausgleichstaxe geahndet wird. Weil jedoch nur begünstigte Behinderte bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht berücksichtigt werden, ist für diese Unternehmen aus ökonomischer Sicht die Beschäftigung von begünstigten behinderten Personen vorteilhafter.

Da für Menschen aus der Tagesheimstätte die Integration in den freien Arbeitsmarkt noch schwieriger ist als für begünstigte Behinderte, wurden die Vorstellungen seitens der Klienten in der Tagesheimstätte Wels 2 eruiert und die Erwartungen und Bedingungen seitens Unternehmen im Großraum Wels festgestellt und analysiert, um eine mögliche Eingliederung dieser benachteiligten Gruppe in das Erwerbsleben zu ermöglichen.

5 Die Lebenshilfe Oberösterreich

Im folgenden Teil der Arbeit wird die Lebenshilfe Oberösterreich vorgestellt, die auch Träger der Tagesheimstätte Wels 2 ist, wo ich von Februar bis Juli 2007 zwei Tage pro Woche gearbeitet habe, um die Klienten und deren Lebenssituationen kennen zu lernen.

Die Lebenshilfe ist eine Vereinigung von Eltern, Angehörigen, Freunden von Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung sowie der behinderten Menschen selbst. Der Verein wurde am 21. Oktober 1969 in Vöcklabruck gegründet, die erste Tagesheimstätte mit Beschäftigungstherapie für geistig und mehrfach behinderte Menschen konnte am 3. November 1971 in Vöcklabruck in Betrieb gehen.

Die Lebenshilfe sieht sich als Nahversorger, sie errichtet ihre Einrichtungen dort, wo die Menschen zu Hause sind und ihre Familien haben. Anstatt großer, zentraler Institutionen gibt es eine Vielzahl regionaler Stützpunkte. Die Lebenshilfe bietet Hilfe- und Dienstleistungen, beginnend mit der Frühförderung bis hin zur Seniorenbetreuung, an. Die Lebenshilfe Oberösterreich betreut, begleitet und fördert derzeit ca. 1400 Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung in mehr als 60 Einrichtungen in den Bereichen:⁹³

- Heilpädagogische Kindergärten
- Tagesheimstätten (Bereich Arbeit/Beschäftigung)
- Wohneinrichtungen (Bereich Wohnen)
- Mobile Frühförderung und Familienbegleitung
- Beratung

⁹³ Vgl. Lebenshilfe Oö., Qualitätshandbuch OV 1.2.2008, Angebote der Lebenshilfe, URL: http://www.ooe.lebenshilfe.org/cms/uploads/media/Angebote_OV_1.2.2008.pdf [28.2.2008].

Folgende Dienstleistungen werden von der Lebenshilfe im Bereich **Arbeit und Beschäftigung** angeboten:

- Anlehre/Qualifizierungsprogramme
- Arbeitsassistenz
- Jobcoaching
- Beschäftigung und Förderung
- Arbeit in Fachwerkstätten
- Externe Arbeitsgruppen
- Angebote für Senioren und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf

5.1 Tagesheimstätten

Nach Beendigung der Schulpflicht besteht die Möglichkeit für Menschen mit Beeinträchtigung, die nicht oder noch nicht in der Lage sind, einen geschützten Arbeitsplatz zu übernehmen und/oder die noch Schwierigkeiten im Zugang zu und Umgang mit ihren Mitbürgern haben und/oder die den Tag ohne Unterstützung nicht bewältigen können, die Tagesheimstätten zu nutzen. Das Angebot richtet sich insbesondere an Menschen, die im Bereich der Arbeit, der Selbstständigkeit in der täglichen Lebensführung und im Sozialverhalten noch Beratung, Begleitung, Betreuung, erhöhtes Verständnis und Unterstützung brauchen. Zu den wesentlichen Aufgaben der Tagesheimstätten gehören die Erhaltung der bereits erworbenen Fähigkeiten sowie der Erwerb bzw. die Vermittlung neuer Kompetenzen. In den Tagesheimstätten der Lebenshilfe Oberösterreich wird dieses Betreuungsangebot von über 1270 Menschen an mehr als 25 Standorten wahrgenommen.

Die Bewältigung des Alltags ist für Menschen mit Beeinträchtigung, bedingt durch ihr Handicap, meist anstrengender und zeitaufwendiger als für nicht beeinträchtigte Personen. Dadurch stellt die Aufnahme einer Beschäftigung in einer Tagesheimstätte nicht nur eine Herausforderung dar, sondern auch eine zusätzliche Belastung. Grundsätzlich werden die Arbeits- und Beschäftigungsangebote an den Interessen, Fähigkeiten und Neigungen der Men-

schen mit Beeinträchtigung ausgerichtet. Aufgabe der Mitarbeiter ist es, die Bedürfnisse der Menschen mit Beeinträchtigung zu erkennen, gemeinsam mit ihnen Ziele zu entwickeln, diese umzusetzen und zu reflektieren. Je nach vorhandenen Bedürfnissen und Fähigkeiten werden in der Tagesbetreuung verschiedene Schwerpunkte gesetzt:

- In Fördergruppen werden spezielle Angebote für Menschen mit schwerer geistiger bzw. mehrfacher Beeinträchtigung und/oder Verhaltensproblemen angeboten. Das Spektrum der gebotenen Leistungen reicht von Unterstützungsleistungen im lebenspraktischen und sozialen Vollzug des täglichen Lebens bis zu elementaren Sinnesschulungen, wie der Förderung kognitiver und sprachlicher Fähigkeiten. Die Gruppengröße beträgt ca. 4 bis 5 Personen.
- In den Beschäftigungsgruppen steht die gemeinsame Gestaltung des Tagesablaufs im Vordergrund. Jede dieser Gruppen beschäftigt sich mit einem Arbeitsschwerpunkt, der sich entweder am handwerklichen Bereich (Arbeit mit Holz, Ton, Textilien usw.) oder am Dienstleistungsbereich (Aufträge von Firmen, z.B. Verpacken, Sortieren usw.) orientiert. Ferner ist es Aufgabe der Mitarbeiter, die sozialen Beziehungen in der Gruppe zu fördern und Unterstützung durch Förderung persönlicher Kompetenzen und Fähigkeiten – sowohl im musischen, im kognitiven als auch im Arbeitsbereich – zu bieten. In diesen Gruppen befinden sich 6 bis 8 Personen.
- Das Arbeitsangebot in Fachwerkstätten hat vor allem die Normalisierung von Arbeitssituationen zum Ziel. In Fachwerkstätten befinden sich ca. 8 bis 10 Personen im Gruppenverbund. Die Arbeitsinhalte und Rahmenbedingungen weisen eine größere Nähe zur Arbeitsrealität auf und von den Klienten wird ein höheres Maß an Selbstständigkeit und Eignung für bestimmte Tätigkeiten verlangt: Durch ein anspruchsvolleres Tätigkeitsfeld, die Vermittlung positiver Einstellung zur Arbeit und die Vermittlung von arbeitsfeldbezogenen und sozialen Kompetenzen

und Kenntnissen soll sich für Klienten die Tür zu weiteren Maßnahmen (berufliche Eingliederung, erster Arbeitsmarkt) öffnen.

- In Seniorengruppen steht die Gestaltung eines ruhigen und übersichtlichen Tagesablaufs im Vordergrund. Ältere Personen, die sich vom Arbeitsbereich noch nicht ganz zurückziehen wollen, können in einem „gleitenden Wechsel“ (z.B. kürzere Arbeitsphasen) in den Ruhestand wechseln. Je nach Pflegebedarf besteht diese Gruppe aus 6 bis 8 Mitgliedern.⁹⁴

5.2 Qualifizierungsmaßnahme berufsorientierte Anlehre

Das Angebot berufsorientierte Anlehre richtet sich an Menschen mit Beeinträchtigung, die auf Grund ihrer Beeinträchtigung nicht oder noch nicht einen geschützten Arbeitsplatz bzw. einen Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft ausfüllen können. Ziel dieses Angebotes ist die Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Bereich Arbeit sowie eine Stärkung der Selbständigkeit und Eigeninitiative bei der Arbeit. Durch die Vermittlung von Grundkenntnissen aus dem Berufsbild der gewählten Tätigkeit sollen die berufliche Integration gefördert und die Gesamtpersönlichkeit der beeinträchtigten Person weiterentwickelt werden. Die Teilnahme an diesem Angebot beruht auf dem Grundsatz der Freiwilligkeit und setzt die Bereitschaft zur Ausbildung und Bereitstellung der Leistung voraus. Persönliche Voraussetzungen sind ein entsprechendes Verhalten in der Öffentlichkeit, gute Umgangsformen, die notwendige Verkehrssicherheit und geringer Betreuungsaufwand.⁹⁵

⁹⁴ Vgl. Lebenshilfe Oö., Qualitätshandbuch OV 1.2.2008, Tagesheimstätten, URL: <http://www.lebenshilfe.org/cms/fileadmin/lebenshilfe/Daten/Dienstleistungen/Tagesheimstaeten.pdf> [28.2.2008].

⁹⁵ Vgl. Lebenshilfe Oö., Qualitätshandbuch OV 1.2.2008, Fachwerkstätte und Interne Ausbildung / Qualifizierung, URL: http://www.ooe.lebenshilfe.org/cms/uploads/media/Fachwerkstaette_TH_QH_OV_24.1.2008.pdf [2.3.2008]; vgl. auch Lebenshilfe Oö., Qualitätshandbuch V 1.0, Berufsorientierte Anlehre/Qualifizierung/Dauerwerkstätte (2003), 1ff.

5.3 Tagesheimstätte Wels

Die Tagesheimstätte Wels 2 wird auch als Fachwerkstätte bezeichnet. In der Einrichtung werden interne Qualifizierungsmaßnahmen (Berufsorientierte Anlehre) in den Bereichen Tonarbeit, Industriearbeit und Anlagenpflege angeboten. Demnächst wird von mehreren Klienten die Ausbildung zum qualifizierten Helfer abgeschlossen. Diese Qualifizierungsmaßnahmen, die ein betriebsnahes Arbeiten in betriebsähnlichen Strukturen erlauben, dienen der Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt bzw. einer Mischform zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt. Derzeit arbeiten 33 Klientinnen und Klienten in dieser Einrichtung, die von fünf Mitarbeitern angeleitet und unterstützt werden.

6 Empirische Untersuchung und Ergebnisse

„Der Zweck von Forschung ist, durch die Anwendung wissenschaftlicher Verfahren sinnvolle Antworten auf sinnvolle Fragen zu finden. Jene Verfahren wurden entwickelt, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass die gewonnenen Informationen für die jeweils gestellte Frage auch relevant sind, verlässlich und ohne systematische Fehler. Gewiss, es gibt keine Garantie dafür, dass ein bestimmtes Forschungsvorhaben auch wirklich relevante, verlässliche und unverzerrte Ergebnisse liefert, aber bei wissenschaftlichen Forschungsmethoden ist dies doch eher anzunehmen, als bei jeder anderen denkbaren Methode.“⁹⁶

6.1 Erhebung von Bedürfnislagen von Menschen mit Beeinträchtigung in Bezug auf berufliche Integration im Arbeitsmarkt

Da eine nachhaltige berufliche Integration eine große Herausforderung für alle beteiligten Personen darstellt, ist es besonders wichtig, dass im Vorfeld Erwartungen, Berufswünsche, Vorstellungen, Fertigkeiten und Kompetenzen der Menschen, die in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden, eruiert werden, um für diese Personen persönliche Fähigkeitsprofile zu erstellen, damit in der Folge eine individuelle Berufsplanung durchgeführt werden kann. Dies war der Grund die erste Forschungsfrage wie folgt zu formulieren:

„Welche Bedürfnisse und Erwartungen haben Menschen mit Beeinträchtigung im Hinblick auf ihre weitere berufliche Karriere auf dem Arbeitsmarkt?“

Für eine erfolgreiche und nachhaltige Integration ist es von immenser Bedeutung, dass diese Thematik im Vorfeld analysiert wird, damit bereits in der

⁹⁶ Atteslander (2000), 18.

Vorbereitungsphase entsprechende Maßnahmen getroffen werden können und die Berufsvorbereitung somit individuell auf den zukünftigen Arbeitnehmer abgestimmt werden kann, wobei das soziale Umfeld nicht außer Acht gelassen werden darf.

Im Rahmen des Projektes „Dislozierte Arbeitsplätze“ wurde in der Tagesheimstätte Wels 2 eine Klientenbefragung durchgeführt. Als Instrument wurde ein teilstandardisierter Fragebogen eingesetzt. Diese Form der Befragung wurde gewählt, um sowohl quantitative als auch qualitative Daten zu den Bedürfnissen der Klienten zu erhalten.

Die Befragung fand zwischen dem 9. und 15. Mai 2007 statt. Die Auswahl von 15 aus den insgesamt 33 Klienten der Fachwerkstätte Wels 2 erfolgte durch die Excel-Funktion „Zufallszahl“. Diese Methode wurde gewählt, um trotz der geringen Anzahl an befragten Personen repräsentative Daten zu erhalten.

6.1.1 Durchführung der Befragung

„Befragung bedeutet Kommunikation zwischen zwei oder mehreren Personen. Durch verbale Stimuli (Fragen) werden verbale Reaktionen (Antworten) hervorgerufen: Dies geschieht in bestimmten Situationen und wird geprägt durch gegenseitige Erwartungen. Die Antworten beziehen sich auf erlebte und erinnerte soziale Ereignisse, stellen Meinungen und Bewertungen dar.“⁹⁷

Um sicherzustellen, dass die Fragen verstanden werden, hat sich die Notwendigkeit ergeben, die Fragen möglichst einfach und verständlich zu formulieren. Die Fragestellungen wurden im Vorfeld der Befragung mehrmals getestet und an das kognitive Niveau der Zielgruppe angepasst.

Da ein Teil der Klienten Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben hat, wurden die Fragen beim Interview vorgelesen und die Antworten in den Fra-

⁹⁷ Atteslander (2000), 114.

gebogen eingetragen. Der Vorteil dieser Art der Befragung besteht einerseits darin, dass diese Befragung bei allen Klienten durchführbar ist und andererseits eventuelle Unklarheiten während der Befragung geklärt werden können.

6.1.2 Befragungsprozess

Als Vorbereitung für eine Befragung ist es sinnvoll, sich in die Situation und die Rolle der zu interviewenden Person hineinzusetzen und zu überlegen, welche Themen in einer bestimmten Lebenslage von Bedeutung sein können. Von besonderer Bedeutung ist hier der Einstieg in die Befragung, um eine Basis für ein weiterführendes Gespräch zu finden.

„Der Forscher kann zum Beispiel nur an denjenigen Handlungen teilnehmen, die von seinem Status her für seine Augen bestimmt sind. Und man verhält sich ihm gegenüber seiner Rolle gemäß. Alles, was er sieht oder erlebt, erlebt er durch die Optik seiner Rolle. Notwendigerweise entgehen ihm damit ganze Bereiche des Lebens, die für die Deutung des Gesamtverhaltensmusters der beobachteten Gruppen unbedingt in die Betrachtung eingeschlossen werden müssen. Sein Status wird zu einem Gefängnis, über dessen Mauern er nicht zu blicken vermag.“⁹⁸ Das, was der Forscher nicht sieht, weil er es nicht sehen soll, wird „Dogo“ genannt. Dogo ist ein Begriff der Eingeborenen, die Teuscher (1959) untersucht hat, und heißt so viel wie „Geheimnis“. „Es bezeichnet einen Bereich, der vor dem ‚Fremden‘ – eben weil er nicht zur Gruppe gehört – zu verdecken ist.“⁹⁹ Jeder Mensch, der einer untersuchten Gruppe angehört, wird, selbst wenn er es zu verhindern sucht, von seinem Dogo beeinflusst.¹⁰⁰

Bei der Befragung wurde besonders darauf geachtet, eine Beeinflussung durch den Interviewer so weit als möglich zu vermeiden, deshalb wurde die Befragung nicht durch eine Betreuungsperson, sondern durch einen „situati-

⁹⁸ Teuscher (1959), 250ff, (zit. nach: Atteslander (2000), 61).

⁹⁹ Atteslander(2000), 62.

¹⁰⁰ Vgl. Atteslander (2000), 62.

onskundigen Praktikanten“ durchgeführt, um so diesen Dogo-Effekt so weit wie möglich zu vermeiden.

6.1.3 Auswertung

Bei der Auswertung der offenen Fragen wird das Prinzip des „Thematischen Vergleichs“ angewendet, um so Gemeinsamkeiten und Unterschiede inhaltlich zusammenzuführen.

Der quantitative Teil des Fragebogens wird mittels Excel ausgewertet und mit entsprechenden Grafiken versehen.

Bei der Auswertung des Fragebogens werden die Prozentzahlen kaufmännisch gerundet, deshalb ergänzen sich die einer Frage zuzuordnenden Prozentwerte nicht immer exakt auf 100 %.

6.1.4 Geschlecht und Alter

Von den befragten Personen sind 10 männlich und 5 weiblich, die Befragungsteilnehmer sind zwischen 21 und 53 Jahren alt, das Durchschnittsalter beträgt 34,3 Jahre. Das nachfolgende Balkendiagramm zeigt die Verteilung in den einzelnen Altersgruppen.

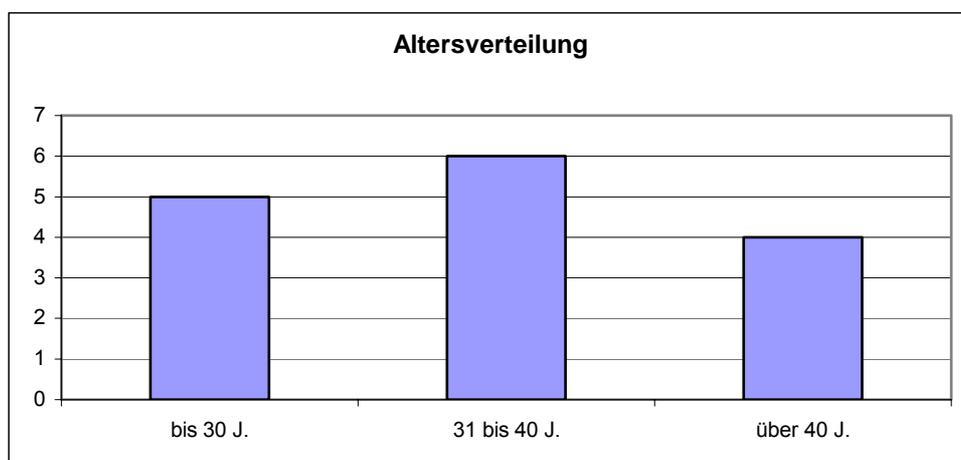


Abbildung 3: Altersverteilung

6.1.5 Aufenthaltsdauer und Eintrittsalter

Von den befragten Personen sind 5 Klienten weniger als 10 Jahre bei der Lebenshilfe, weitere 5 arbeiten zwischen 11 und 20 Jahre in einer Lebenshilfeeinrichtung und die restlichen 5 Befragungsteilnehmer sind länger als 20 Jahre in einer der Betreuungseinrichtungen. Im Durchschnitt arbeiten die Mitglieder der befragten Gruppe seit 16,9 Jahren für die Lebenshilfe.

Bei den befragten Personen liegt das Eintrittsalter in eine der Werkstätten zwischen 15 und 27 Jahren, das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt des Eintritts liegt bei 17,5 Jahren. 87 % der befragten Klienten haben vor Erreichung des 20. Lebensjahres bei der Lebenshilfe zu arbeiten begonnen.

6.1.6 Wohnen und Arbeit

Bei den Eltern oder Verwandten wohnen 53 % der Befragten, die restlichen 47 % leben in einer Wohnform (Betreutes Wohnen, Wohnheim).

Von den 15 interviewten Personen kommen 7 Klienten mit einem öffentlichen Verkehrsmittel, 4 mit einem Fahrdienst (Samariter Bund, Tour.....), 3 zu Fuß und 1 Klient mit dem Fahrrad zur Arbeitsstätte.

6.1.7 Arbeitszufriedenheit und Betreuung

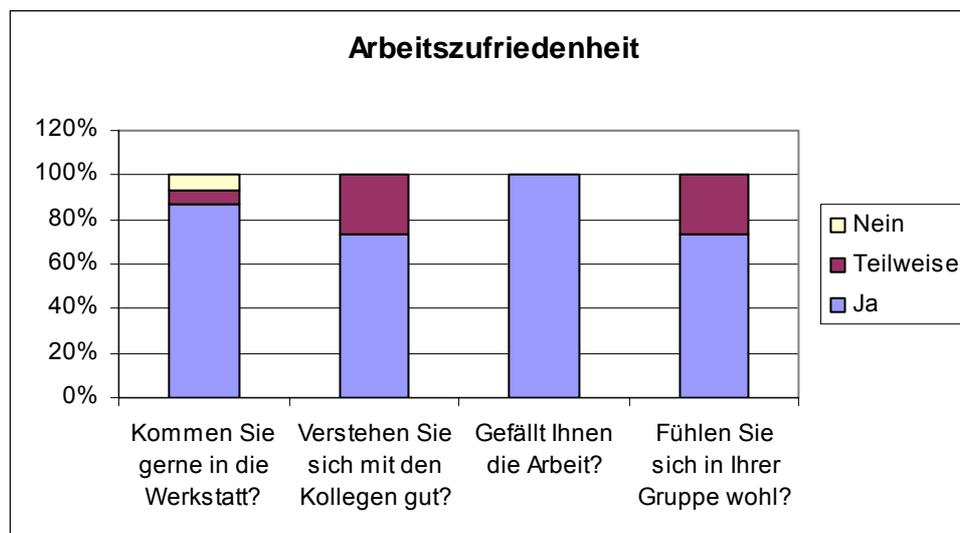


Abbildung 4: Arbeitszufriedenheit

Die Frage, ob sie gerne in die Tagesheimstätte kommen, beantworteten 87 % mit „Ja“, 100 % gefällt die Arbeit bei der Lebenshilfe. Mit den Arbeitskollegen verstehen sich 73 % der Befragten gut. Ebenfalls 73 % gaben an, sich in der Gruppe wohl zu fühlen. 23 % fühlen sich nur teilweise wohl in ihrer Gruppe, diese Klienten sind alle zwischen 40 und 53 Jahre alt und sind seit 25 oder mehr Jahren bei der Lebenshilfe.

6.1.8 Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Arbeitszufriedenheit

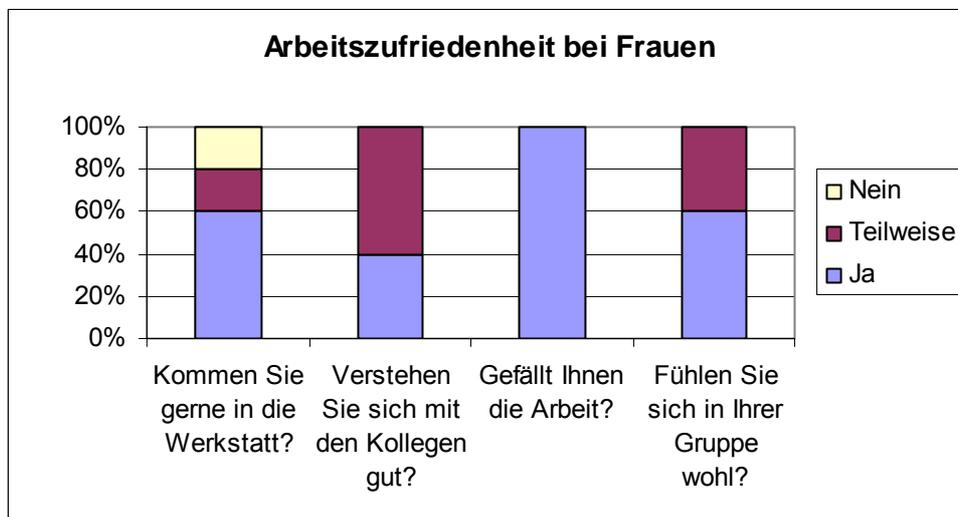


Abbildung 5: Arbeitszufriedenheit bei Frauen

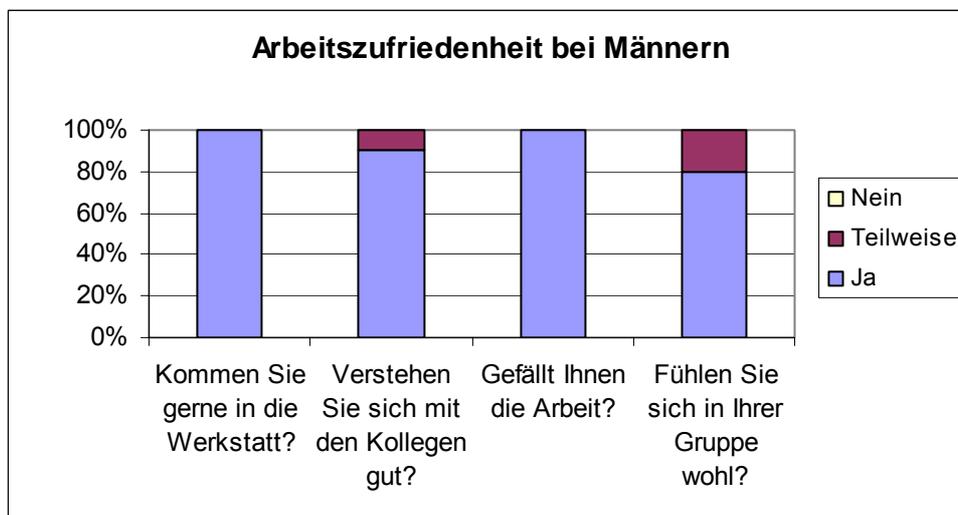


Abbildung 6: Arbeitszufriedenheit bei Männern

Bei der Auswertung der Daten zeigt sich, dass es im Bereich Arbeitszufriedenheit geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. Von den befragten Männern geben 100 % an, dass sie gerne in die Tagesheimstätte kommen, bei den weiblichen Befragten sind es 60 %. Die Frage, ob sie sich mit den Kollegen gut verstehen, beantworten 40 % der Frauen mit „Ja“, bei den männlichen Befragungsteilnehmern sind es 90 %.

Bei den männlichen Probanden fühlen sich 80 % in der Gruppe wohl, bei den Frauen sind es 60 %.

6.1.9 Zufriedenheit mit der Betreuung

Im folgenden Interviewteil wurde die Zufriedenheit der Klienten mit der Einrichtungsleitung, den Betreuern sowie den Zivildienern und Praktikanten hinterfragt. 87 % gaben an, dass sie mit der Betreuung durch die Einrichtungsleitung zufrieden sind und 100 % sind mit der Betreuung durch das Betreuungspersonal zufrieden. Mit der Betreuung durch Zivildienner/Praktikanten sind ebenfalls 87 % der Klienten zufrieden.

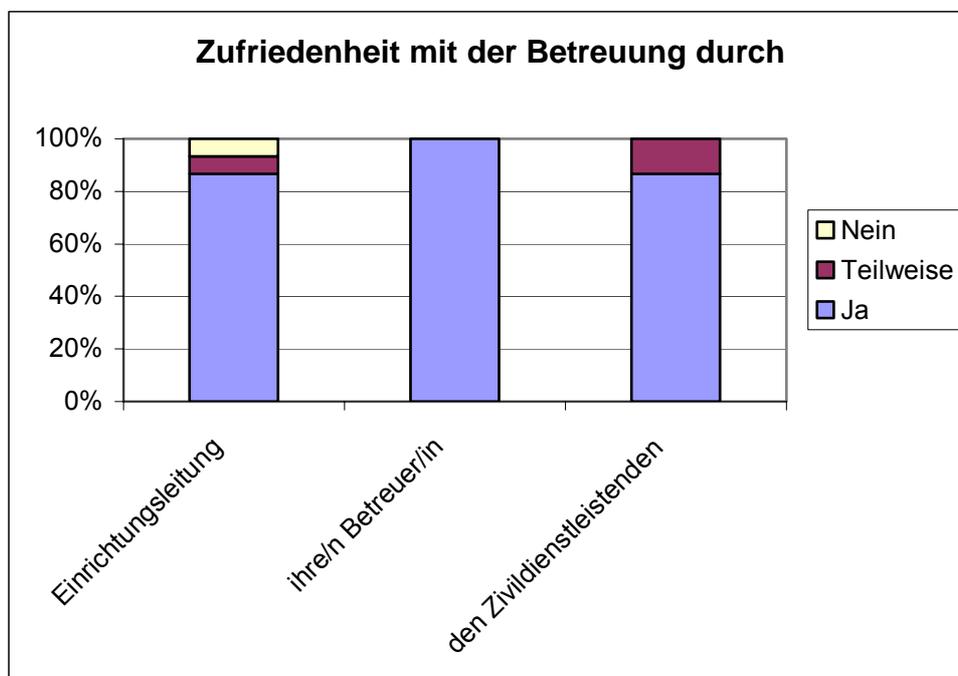


Abbildung 7: Zufriedenheit mit der Betreuung

6.1.10 Zukunft und Beruf

Bei der Befragung äußerte ein Drittel der Befragten den Wunsch, in einem Betrieb arbeiten zu wollen. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen gaben 60 % an, bei der Lebenshilfe bleiben zu wollen. Eine Klientin gab an, sich noch keine Gedanken über die berufliche Zukunft gemacht zu haben.

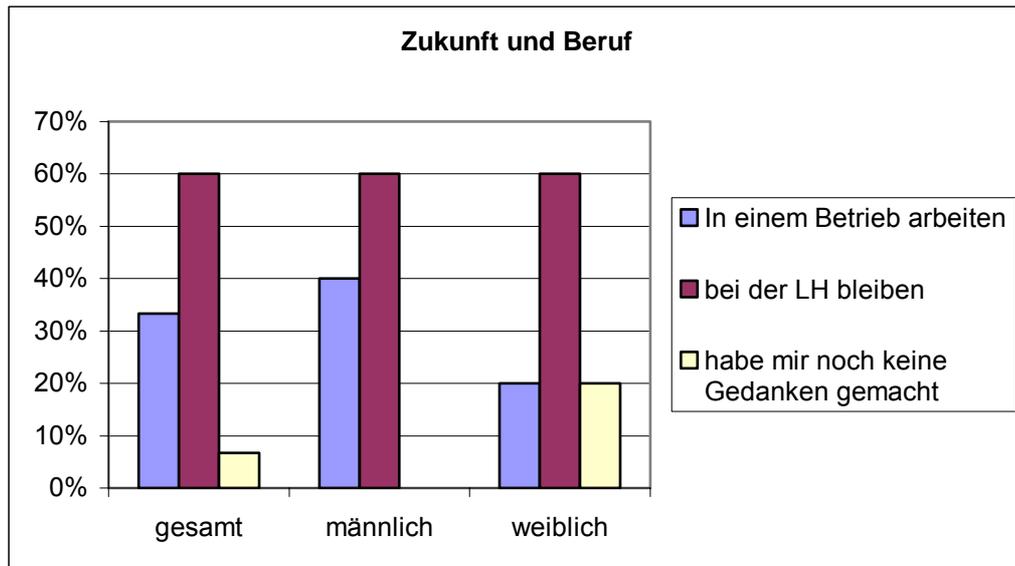


Abbildung 8: Zukunft und Beruf

Jene Personen, die in einem Betrieb arbeiten wollen, sind zwischen 21 und 34 Jahre alt. Das Durchschnittsalter dieser Gruppe beträgt 25 Jahre und diese Klienten arbeiten im Durchschnitt seit 7,8 Jahren bei der Lebenshilfe.

Das Durchschnittsalter der Personen, die bei der Lebenshilfe bleiben wollen, liegt bei 40,8 Jahren, alle Mitglieder dieser Personengruppe sind zwischen 34 und 53 Jahre alt und arbeiten im Schnitt seit 23 Jahren in der Fachwerkstätte.

Eine weitere Auswertung der Daten ergibt, dass 80 % der Klienten, die in einem Betrieb arbeiten wollen, noch bei den Eltern oder Verwandten wohnen. Alle Mitglieder dieser Personengruppe kommen mit einem öffentlichen Verkehrsmittel zur Tagesheimstätte und sind der Ansicht, dass sich die Eltern,

Verwandten, Freunde usw. über die Arbeitsaufnahme in einen Betrieb freuen würden.

Da die gestellten Fragen zum Thema Zukunft und Beruf für das weitere Projekt von besonderer Bedeutung sind, wurde im letzten Teil des Fragebogens den Klienten die abschließende Kontrollfrage, ob sie tatsächlich an einem Arbeitsplatz außerhalb der Lebenshilfe interessiert sind (Frage 13), gestellt. Der Vergleich der beiden Befragungsergebnisse lässt vermuten, dass 30 % bis 40 % der Befragten ernsthaft einen Arbeitsplatz außerhalb der Lebenshilfe anstreben.

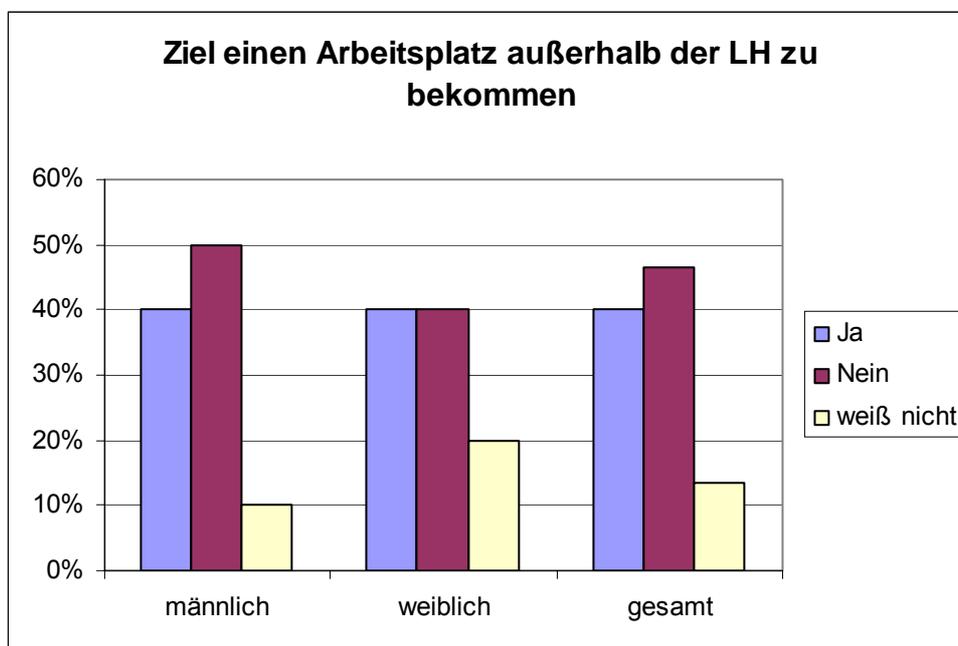


Abbildung 9: Ziel, einen Arbeitsplatz zu bekommen

Begründet wird dies mit folgenden Aussagen:

- Ich bin schon lange genug bei der Lebenshilfe, ich möchte etwas anderes lernen.
- Man kann nicht immer bei der Lebenshilfe bleiben, man muss auch etwas anderes lernen.
- Um selbstständig zu werden und in einer Wohngruppe zu wohnen
- Mehr Geld, guter Verdienst

Weiters zeigt der Vergleich, dass 50 % bis 60 % der befragten Klienten in einer Tagesheimstätte bzw. Fachwerkstatt bleiben wollen.

Als Gründe wurden angeführt:

- Ich bleibe bei der Lebenshilfe, hier gefällt es mir.
- Ich bleibe aus gesundheitlichen Gründen bei der Lebenshilfe, ...
- Es ist zu schwierig, früher wäre es schon gegangen.
- Die Arbeit war mir zu anstrengend.
- Es gefällt mir bei der Lebenshilfe, wir haben mehr Pausen.

Der Rest ist noch unentschlossen und hat keine endgültige Entscheidung getroffen.

- Ich weiß nicht, ich kann mir nicht vorstellen, wie es in einem Betrieb ist.

6.1.11 Erfahrungen mit Arbeitsplätzen außerhalb der Lebenshilfe

Auf die Frage, ob sie schon außerhalb der Lebenshilfe in einem Betrieb oder einer Organisation beschäftigt waren, gaben 93 % an, schon in Betrieben gearbeitet zu haben.

Folgende Unternehmen und Institute wurden genannt: Ikea, Trodat, Prillinger, Baumax, Vogel, Schäfer-Shop, Kellner & Kunz, Druckerei Weiß, Trachtenschmuck Eder, Reformwerke Wels, Magistrat Wels, Jugend am Werk, FAB, BBRZ, St. Elisabeth.

Bei den meisten der genannten Firmen wurden jedoch nur Auftragsarbeiten im Rahmen der Lebenshilfe durchgeführt. Diese Arbeitsaufträge wurden unter der Leitung einer Betreuungsperson durchgeführt, und die Arbeiten wurden innerhalb eines geschützten Rahmens verrichtet. Diese Einsätze wurden durchwegs positiv bewertet, weil sie für die befragten Personen Abwechslung gebracht haben, der Chef und die Mitarbeiter in den Firmen „nett“ sind und die Arbeit „lustig“ und interessant ist. Weiters wurde durchwegs angeführt, dass die Arbeit den Befragungsteilnehmern innerhalb dieser Rahmenbedingungen gut gefallen hat.

Es gibt jedoch auch Erfahrungen in regulären Dienstverhältnissen, hier überwiegen die negativen Aspekte, wie die folgenden Aussagen belegen:

- Die Arbeit war schwierig und anstrengend und auch mit den Kollegen war es schwierig.
- Wir hatten weniger Pausen, der Chef war streng, – er hat mich entlassen.
- Beim „...“ hat es mir nicht gefallen, wir hatten zu wenig Pausenzeit.
- Die Arbeit hat mir nicht gefallen, die war schmutzig und schwer.
- Die Arbeit war zu anstrengend, ich habe gesundheitliche Probleme bekommen, mit dem Kreislauf und so ...
- Die Kollegen waren so gemein zu mir, die haben mich immer gehänselt.

6.1.12 Einstellung des Umfeldes zum ersten Arbeitsmarkt

Für eine erfolgreiche Integration in den freien Arbeitsmarkt ist die Grundhaltung der primären Bezugsgruppe von besonderer Bedeutung, deshalb wurde folgende Fragestellung in das Interview aufgenommen:

Würden sich Ihre Eltern, Geschwister, Freunde usw. freuen, wenn Sie in einer Firma arbeiten würden?

67 % der Befragungsteilnehmer haben diese Frage mit „Ja“ beantwortet, 20 % verneinten dies und 13 % sagten, dass sie es nicht wissen.

Jene Personen, die anführen, dass ihre Eltern, Verwandten usw. eine positive Einstellung zu einem Arbeitsplatz in einer Firma haben, nennen als Gründe auf die Frage „*Warum sie sich freuen würden?*“ den höheren Verdienst und den gesellschaftlichen Wert eines Arbeitsplatzes („Es ist besser, in einem Betrieb zu arbeiten, die Lebenshilfe ist nur eine Institution“). Aber auch Selbstständigkeit und Selbstverwirklichung und der Wunsch, es den anderen zu „zeigen“ sind mehrmals geäußerte Meinungen. Auch das Streben, etwas dazuzulernen und der Wunsch nach mehr Abwechslung werden als Motive genannt.

Jene Personengruppe, welche glaubt, ihr Umfeld würde einem Arbeitsplatz in einem Betrieb eher negativ gegenüberstehen, haben alle schon negative Erfahrungen gesammelt. Angeführte Argumente hier sind „Ich bin bei der Lebenshilfe gut bis zur Pension aufgehoben“ oder „Meine Eltern haben damals auch viel mitgemacht“. Weiters wurden auch gesundheitliche Gründe wie „Ich bin bei der Arbeit so aufgeregt, ich kann dann nicht mehr essen und trinken“ oder „Die Arbeit ist so stressig und anstrengend“ genannt.

6.1.13 Hilfen zur beruflichen Integration

Die Befragungsteilnehmer wurden auch gefragt, welche Hilfen sie benötigen, um sich auf einem Arbeitsplatz außerhalb der Lebenshilfe wohlfühlen zu können.

In der folgenden Tabelle wird veranschaulicht, welche Hilfen von den Befragten als wichtig erachtet werden.

	sehr wichtig	wichtig	unwichtig	weiß nicht
Die Aufgaben/Arbeiten vorher in der Fachwerkstätte erlernen	40 %	53 %	0 %	7 %
Regelmäßige Betreuung durch einen Betreuer/in am Arbeitsplatz	33 %	47 %	20 %	0 %
Im Betrieb eine/n Ansprechpartner/-person für Probleme haben	40 %	53 %	0 %	7 %
Kürzere Arbeitszeit, um nicht überlastet zu werden	27 %	47 %	27 %	0 %
Arbeiten mit einem Wechsel zwischen Betrieb und Fachwerkstätte	7 %	53 %	20 %	20 %

Abbildung 10: Hilfen zur beruflichen Integration

Für 40 % der Befragten ist es sehr wichtig und für 53 % wichtig, die Aufgaben/Arbeiten vorher in der Fachwerkstätte zu erlernen. Für 33 % ist die regelmäßige Betreuung durch einen Betreuer der Lebenshilfe am Arbeitsplatz sehr wichtig und für 40 % der Interviewteilnehmer ist es sehr wichtig, dass

sie am Arbeitsplatz einen Ansprechpartner haben. Eine kürzere Arbeitszeit stufen 47 % als wichtig ein, 27 % als sehr wichtig, jedoch 27 % der Klienten geben an, dass eine verkürzte Arbeitszeit für sie unwichtig ist.

Ein spezielles Arbeitsmodell, das einen Arbeitswechsel zwischen Betrieb und Fachwerkstätte vorsieht, halten 7 % für sehr wichtig, für 53 % ist eine solche Mischform wichtig und 20 % sagen, für sie ist ein derartiges Arbeitsverhältnis unwichtig.

6.1.14 Berufswunsch

Für diese Frage wurde die Interviewform eines offenen Dialoges gewählt, um so die Berufswünsche und Vorstellungen der Klienten von einem Arbeitsplatz zu erfahren. Am Beginn wurden die Klienten zu ihren Berufswünschen befragt, wobei sich die Berufe Gärtner und Florist, gefolgt von Verkäufer und Lagerarbeiter, als die beliebtesten herauskristallisierten. Weiters wurden noch folgende Wunschberufe von den Klienten genannt: LKW-Fahrer, Mechaniker, Goldschmied, Mitarbeiter in einer Bücherei, Bürofachkraft, Künstlerin im Bereich Keramik und Kindergärtnerin.

6.1.15 Vorstellungen zum Arbeitsbereich

Die folgende Frage beschäftigte sich mit den Vorstellungen von den vorher genannten Wunschberufen. Es hat sich gezeigt, dass die Gärtner und Floristen relativ realistische Vorstellungen vom Berufsbild haben, da sie bereits Berufserfahrungen bei Anlagenpflegern gemacht haben. Das Arbeitsspektrum reicht vom Rasenmähen über das Pflanzen von Blumen und Bäumen, Hecken schneiden bis zum Anfertigen von Kränzen und Blumensträußen. Für die Auswahl dieses Berufes haben die Klienten Motive wie „jeden Tag hinausfahren“, „das Arbeiten in der Natur“ und „der Umgang mit Maschinen“ genannt. Weitere Gründe für die Attraktivität dieses Berufes bei den Befragungsteilnehmern sind die Abwechslung, das vielfältige Arbeitsangebot, die Zusammenarbeit mit Kollegen und das Zusammentreffen mit Kunden.

Klienten, die gerne als Verkäufer und Lagerarbeiter arbeiten möchten, haben auch hier als Motive für ihre Berufswahl die Abwechslung und den Umgang mit Kollegen und Kunden genannt.

Die Vorstellungen der Befragten von dem Berufsbild in den anderen oben genannten Berufen sind wenig konkret und teils unrealistisch. Exakte Vorstellungen haben die Befragungsteilnehmer jedoch zu den sozialen Beziehungen zu zukünftigen Arbeitskollegen und Kunden, denn die interviewten Klienten definieren Arbeit folgendermaßen: Kollegen haben und sich mit Kollegen gut verstehen, sich mit Kunden unterhalten und von der Umwelt respektiert zu werden. Ein Befragter hat seine Vorstellung von Arbeit wie folgt beschrieben:

„Arbeit ist ... nicht behindert sein – ein Mensch sein.“

6.1.16 Fähigkeiten und Kenntnisse

Eine weitere Frage beschäftigt sich mit den Fähigkeiten und Kenntnissen, die Voraussetzungen für das Arbeiten im freien Arbeitsmarkt sind.

Am häufigsten werden Lesen, Schreiben, Rechnen und eine absolvierte Ausbildung genannt. Weiters erscheint den Befragten wichtig, dass sie gut mit Geld umgehen können, eine ruhige Hand haben, gut sehen und mit dem PC arbeiten können. Die Klienten führen auch persönliche Eigenschaften, wie freundlich und höflich sein, sich gut benehmen können, Geduld haben, zuverlässig und pünktlich sein, handwerkliches Geschick haben und Verantwortung tragen als Voraussetzungen für das Arbeiten an einem Arbeitsplatz an.

6.1.17 Verhalten am Arbeitsplatz

Mit dem Verhalten am Arbeitsplatz beschäftigt sich die Frage *„Wie müssen Sie sich dort verhalten, um den Arbeitsplatz zu behalten?“*

Für den Erhalt des Arbeitsplatzes sind für die befragten Personen der gute Umgang und ein gutes „Auskommen“ mit Kollegen, dem Chef oder Meister

und Kunden die wichtigsten Faktoren. Auch Pünktlichkeit und Höflichkeit nimmt einen sehr hohen Stellenwert ein, weiters wird auch von den Klienten „nett und freundlich sein“, „über eine fröhliche Ausstrahlung verfügen“ und „ruhig sein“ genannt.

Drei von den 15 befragten Klienten haben die im Beruf zu erbringende Arbeitsleistung als wichtigen Faktor zur Erhaltung des Arbeitsplatzes genannt. Aussagen wie „mehr arbeiten“, „Leistung bringen“, „meine Arbeit leisten“ untermauern dies. Weiters sind drei Personen der Meinung, dass sie sich am Arbeitsplatz nicht „aufführen dürfen“, „man muss sich vernünftig benehmen“, um den Arbeitsplatz zu erhalten.

6.1.18 Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Klientenbefragung

Die Intention der Befragung, detaillierte Vorstellungen und konkrete Wünsche der Klienten der Tagesheimstätte Wels 2 zum Thema berufliche Integration zu erfahren und die Ist-Situation in der Tagesheimstätte Wels 2 zu reflektieren, ergab folgende Ergebnisse: Aus dem Blickwinkel der Betroffenen wünscht sich ungefähr ein Drittel der in der Tagesheimstätte Wels 2 tätigen Menschen mit Beeinträchtigung trotz einer hohen Zufriedenheit sowohl im Bereich Arbeit als auch bei der Betreuung in der Tagesheimstätte eine berufliche Zukunft außerhalb der Einrichtung. Das Durchschnittsalter dieser Personengruppe beträgt in etwa 25 Jahre und unterscheidet sich gravierend von jener Personengruppe, die bei der Lebenshilfe bleiben will, diese Klienten sind im Durchschnitt zirka 40 Jahre alt. Genannte Motive für das Arbeiten an einem Arbeitsplatz außerhalb der Einrichtung sind Aussagen wie „Ich bin schon lange genug bei der Lebenshilfe; „Ich möchte noch etwa anderes lernen“,... Neben dem Bedürfnis der persönlichen Weiterentwicklung spielen auch ökonomische Faktoren wie ein besserer Verdienst, eine eigene Wohnung, aber auch der Gedanke an mehr Selbstständigkeit eine wichtige Rolle.

Die geäußerten Berufswünsche der Klienten stehen einerseits im Zusammenhang zu bereits durchgeführten Tätigkeiten im Rahmen ihrer Beschäfti-

gung in der Garten- und Anlagenpflege oder Industriearbeit in der Tagesheimstätte, andererseits basieren sie auf bereits gemachten beruflichen Erfahrungen bei absolvierten Praktika oder früheren Dienstverhältnissen. Durchwegs sind die Vorstellungen vom tatsächlichen Berufsbild eher vage, die Befragungsteilnehmer haben jedoch zu den sozialen Kontakten zu Kollegen und Kunden eine konkrete Meinung. Wichtig ist den Klienten, dass sie von allen im Arbeitsalltag beteiligten Personen respektiert werden, mit anderen Worten sozial in einem Betrieb integriert und inkludiert sind. Wegen der mangelnden ökonomischen und sozialen Möglichkeiten aufgrund einer Beeinträchtigung hat sich gezeigt, dass die Segregation dieser benachteiligten Gruppe immer noch existiert. Daher soll es Aufgabe der Entscheidungsträger in der Politik und in den Behinderteneinrichtungen sein, Lösungsvorschläge zu entwickeln, die eine Chancengleichheit auch für jene Personen mit Beeinträchtigung, die die Tagesheimstätten nicht verlassen können, weil wirtschaftlich nicht vertretbare Kosten die Selbstbestimmtheit verhindern (siehe Oö. ChG § 3 Abs. 3 und Abs. 4), möglich machen.

Im Zuge des Interviews wurden die Klienten der Tagesheimstätte Wels 2 auch zu bereits gemachten Arbeitserfahrungen außerhalb der Lebenshilfe befragt. Mehr als 90 % der Probanden gaben an, bereits in Betrieben gearbeitet zu haben, größtenteils handelte es sich dabei um Auftragsarbeiten im Rahmen ihrer Tätigkeit bei der Lebenshilfe. Diese Arbeitseinsätze, die von einer Betreuungsperson begleitet wurden, erhielten überwiegend positives Feedback. Die Befragungsteilnehmer, die schon in regulären Arbeitsverhältnissen tätig waren, blickten auf weniger positive Erlebnisse zurück. Als Hauptgrund für diese negative Beurteilung ihrer Berufserfahrungen haben sie Schwierigkeiten mit Vorgesetzten und Kollegen angegeben. Weiters wurden die ausgeübten Tätigkeiten als zu anstrengend, schwierig und schmutzig bezeichnet. Diese Angaben lassen vermuten, dass weder eine soziale Integration erfolgte, noch eine Anpassung der Arbeitsprozesse und -abläufe an die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der beeinträchtigten Arbeitnehmer vorgenommen wurde. Diese Berichte stehen im unmissverständlichen Gegensatz zu den betreuten Einsätzen und belegen die von namhaften Experten vertretene These, dass sowohl die beeinträchtigten Arbeitnehmer

als auch die Arbeitgeber, die bereit sind, Menschen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen, qualifizierte Unterstützung benötigen.

Die Frage, wie das engere soziale Umfeld (Eltern, Geschwister, Freunde,...) einem Arbeitsverhältnis außerhalb der Lebenshilfe gegenübersteht, beurteilen zwei Drittel der Befragten positiv. Da 80 % der befragten Personen, die an einer Tätigkeit in einem Betrieb interessiert sind, noch bei ihren Eltern oder Verwandten leben, ist es notwendig, die Angehörigen über mögliche positive und negative Konsequenzen eines Berufseinstieges des beeinträchtigten Klienten in ausführlichen Beratungsgesprächen zu informieren und allenfalls Überzeugungsarbeit zu leisten.

Für mehr als 90 % der Klienten ist für das Wohlergehen auf einem Arbeitsplatz außerhalb der Lebenshilfe hilfreich, die bei der zukünftigen Arbeitsstelle auszuübenden Tätigkeiten schon in der Vorbereitungsphase für den Berufseinstieg zu erlernen und sich anzueignen. Ebenfalls für 90 % ist das Vorhandensein eines Ansprechpartners im zukünftigen Betrieb, der bei Problemen unterstützend eingreift, wichtig. Weiters wünschen sich fast drei Viertel aller Befragten eine kürzere Arbeitszeit als die Normalarbeitszeit. Eine spezielle Beschäftigungsform, die einen Wechsel zwischen Tagesheimstätte und Betrieb vorsieht, können sich 60 % der Befragten vorstellen.

Die Ergebnisse der Klientenbefragung zeigen, dass das von der Bundesregierung bereits 1992 formulierte Behindertenkonzept erst ansatzweise umgesetzt wird, da, wie die Auswertung zeigt, das Leben behinderter Menschen sich von dem nichtbehinderter Menschen noch immer stark unterscheidet und somit die Teilnahme beeinträchtigter Menschen am gesellschaftlichen Leben in vielen Bereichen, unter anderem auch im Erwerbsleben, nicht gesichert ist. Es lassen sich sicher nicht alle Wünsche und Vorstellungen der Klienten umsetzen, aber viele der geäußerten Anliegen sind nicht so realitätsfremd, dass ein Versuch von Beginn an zum Scheitern verurteilt ist. In erster Linie ist es Aufgabe der Begleiter und Betreuer, die Vorstellungen und Wünsche mit den beeinträchtigten Menschen zu diskutieren, die Ergebnisse zu reflektieren, dem realen Arbeitsmarkt anzupassen und in Folge ein indivi-

duelles Maßnahmenpaket für den Betroffenen gemeinsam mit allen an der Integration beteiligten Personen zu entwickeln und diese Strategien systematisch durchzuführen, damit Integration nicht nur Wunsch ist, sondern auch Realität wird.

Da nur wenige Unternehmen bereitwillig beeinträchtigte Personen in ein reguläres Arbeitsverhältnis aufnehmen, ist in der Vorbereitungsphase eine intensive Kontaktaufnahme zu Personalleitern und Geschäftsführern für die spätere Integrationsarbeit von besonderer Bedeutung. Um bei diesen Anbahnungsgesprächen bestehende Bedenken auszuräumen, ist es wichtig, die vorgefassten Meinungen seitens der Unternehmen zu kennen, um eine gut vorbereitete Einwandargumentation durchführen zu können.

Da berufliche Integration ein zweiseitiger Prozess ist, ergab sich die Notwendigkeit, die definitiven Vorstellungen, die Unternehmen in Bezug auf die Aufnahme eines beeinträchtigten Menschen haben und die Rahmenbedingungen, unter denen sie bereit sind, einen beeinträchtigten Menschen in ein reguläres Dienstverhältnis zu übernehmen, zu eruieren. Aus diesem Grund wurde eine Unternehmensbefragung durchgeführt und basierend auf dieser werden im folgenden Abschnitt die Ergebnisse über die Vorstellungen und Rahmenbedingungen seitens der Unternehmen dargestellt.

6.2 Experteninterviews zur beruflichen Integration

Ein zentraler Faktor für eine erfolgreiche berufliche Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist eine enge Zusammenarbeit mit den Unternehmen. Hauptintention der Experteninterviews mit Personalleitern aus verschiedenen Wirtschaftsbereichen ist, detaillierte Informationen zu Bedingungen und Voraussetzungen einer beruflichen Integration beeinträchtigter Menschen in ein Unternehmen zu gewinnen. Weiters ist es für das Gelingen einer Integration von Vorteil, die Motive, die Unternehmen dazu veranlassen, Menschen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen, sowie Gründe, die eine Beschäftigungsaufnahme erschweren oder verhindern, zu kennen. Daher wurde die Forschungsfrage wie folgt formuliert:

„Welche Bedürfnisse und Erwartungen haben Unternehmen im Hinblick auf die Mitarbeit von Menschen mit Beeinträchtigung?“

Die dabei gewonnenen Daten dienen als Basis für die interne Qualifizierung der Klienten in den Tagesheimstätten und helfen, dass die Rahmenbedingungen in den Einrichtungen besser an die Bedürfnisse der Unternehmen angepasst werden. Die Befragung intensiviert die Kommunikation mit möglichen zukünftigen Arbeitgebern, in weiterer Folge kommt es zu einer Sensibilisierung der Unternehmen für die besondere Situation von Menschen mit Beeinträchtigung. Die Befragungsergebnisse können als Basis für eine gemeinsame kooperative Integrationsarbeit zwischen Arbeitgeber und Menschen mit Beeinträchtigung herangezogen und individuelle Beschäftigungsmodelle gemeinsam entwickelt werden.

6.2.1 Methodische Vorgehensweise

Für diese Befragung wurde als Instrument ein Interviewleitfaden entwickelt. Diese teilstrukturierte Form der Befragung verwendet vorformulierte Fragen, deren Abfolge jedoch variabel ist. Der Interviewer kann, wie beim wenig strukturierten Interview, auf bestimmte Fragen, wenn es notwendig erscheint,

tiefer eingehen. Der Leitfaden dient nicht nur dazu, den Befragten zu zentralen Themen hinzuleiten und auf diese Weise den Experten ein ebenbürtiger Gesprächspartner zu sein; er wird auch dazu genutzt, um die Vergleichbarkeit der Interviewtexte zu sichern.¹⁰¹

Die Interviews sind vergleichbar, da alle Experten zu den gleichen Themen, die im Leitfaden angesprochen werden, ihre Meinung äußern. Durch den Einsatz eines Interviewleitfadens ist nicht von einer Standardisierung des Interviews zu sprechen, er wird flexibel genutzt, um den Experten die Gelegenheit zu bieten, Beispiele zu geben, zu berichten oder die Reaktion in einer bestimmten Situation zu beschreiben. Diese Art bietet weiters die Möglichkeit, durch gezieltes Nachfragen Motive und Konsequenzen zu hinterfragen, um so die Sichtweisen und Erfahrungen der befragten Interviewpartner für die weitere Integrationsarbeit verwerten zu können.

6.2.2 Experte wofür – oder wie wird man Experte?

Ob jemand als Experte angesprochen wird, ist in erster Linie abhängig vom jeweiligen Forschungsinteresse. Experte ist ein relationaler Status. Der Expertenstatus wird in gewisser Weise vom Forscher verliehen, begrenzt auf eine spezifische Fragestellung.¹⁰²

Als Experte wird angesprochen,

- wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung oder
- wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder über Entscheidungsprozesse verfügt.¹⁰³

Oft ist es nicht die oberste Ebene in einer Organisation, in der Experten zu suchen sind, sondern die zweite oder dritte Ebene, weil hier in der Regel die Entscheidungen vorbereitet und durchgesetzt werden und weil hier das meis-

¹⁰¹ Vgl. Meuser/Nagel (2002), 269.

¹⁰² Vgl. Meuser/Nagel (2005), 73.

¹⁰³ Vgl. ebenda, 73.

te und das detaillierteste Wissen über interne Strukturen und Ereignisse vorhanden ist.¹⁰⁴

6.2.3 Auswahl der Experten¹⁰⁵

Bei der Auswahl und der Vorbereitung der Interviews stellten sich folgende Fragen:

- Wer könnte wichtige und vertrauenswürdige Informationen zum Forschungsthema liefern?
- Wie kontaktiert man diese Personen?
- Wer sind die ersten Ansprechpartner (Gatekeeper), die den Weg ins Unternehmen erschließen?
- Welche Informationen benötigt man aus dem Umfeld, um eine sinnvolle Auswahl der Gesprächspartner treffen zu können?
- Welche Informationen sollte man den befragten Personen über das Projekt geben?
- Welche Informationen sind für eine erfolgreiche Kontaktierung der Gesprächspartner wichtig?
- Wie kann die Fragestellung nach den ersten Erfahrungen neu formuliert werden?

In dieser Vorbereitungsphase stand die Kontaktaufnahme zu den Experten und Entscheidungsträgern in den Unternehmen im Vordergrund. Die guten persönlichen Kontakte der Einrichtungsleitung zu verschiedenen Betrieben im Großraum Wels waren bei der ersten Kontaktaufnahme von großem Vorteil, sodass sich alle kontaktierten Unternehmen für einen Interviewtermin bereit erklärten.

¹⁰⁴ Vgl. ebenda, 74.

¹⁰⁵ Vgl. Froschauer/Lueger (2003), 26f.

6.2.4 Thematische Schwerpunkte der Interviews

Bei der Erstellung des Interviewleitfadens wurden folgende thematische Schwerpunkte gesetzt:

- Kurzbeschreibung des Unternehmens
Bezeichnung
Rechtsform
Produktion/Dienstleistung
Anzahl der Mitarbeiter
- Erfahrungen mit der Lebenshilfe oder anderen in diesem Bereich tätigen Organisationen
- Erfahrungen mit Menschen mit Beeinträchtigung
- Einsatzbereiche im Unternehmen für Menschen mit Beeinträchtigung
- Auswirkungen von Menschen mit Beeinträchtigung auf soziales Klima, Arbeitsmoral, Öffentlichkeit, ...
- Erforderliche Rahmenbedingungen und vorhandene Barrieren einer beruflichen Integration

6.2.5 Ergebnisdarstellung

Die Interviews wurden mittels Tonaufnahme protokolliert und anschließend transkribiert. Die Gesprächsführung wurde bei den Befragungen den jeweiligen Gegebenheiten angepasst, um so gezielt auf Zusammenhänge, Meinungen und Erklärungen der Gesprächspartner eingehen und auch festhalten zu können.

Nach jedem Interview erfolgte „das Sichten und das Ordnen der Daten nach thematischen Schwerpunkten“. Durch das Einbeziehen neu gewonnener Informationen konnte die Gesprächsführung schrittweise modifiziert werden, Informationslücken und Unklarheiten wurden umgehend beseitigt.

Die Auswertung der qualitativen Daten erfolgte in mehreren Schritten:

- Datenreduktion durch Selektieren und Fokussieren

- Datendarstellung durch organisiertes Anordnen von Informationen, die Schlussfolgerungen zulassen
- Schlussfolgerungen

6.2.6 Befragungsteilnehmer

Die Befragung wurde in Form von Experteninterviews bei sieben Unternehmen im Großraum Wels durchgeführt. Interviewt wurden insgesamt acht Personen, davon sind fünf Leiter des Personalwesens, zwei sind als Filialleiter tätig und eine ist für die Geschäftsführung eines Betriebes verantwortlich. In einem Unternehmen stellten sich sowohl die Personalleiterin als auch der Filialleiter für die Befragung zur Verfügung. Von den interviewten Personen sind drei weiblich und fünf männlich.

Für die Interviews wurden Unternehmen aus verschiedenen Bereichen mit unterschiedlichen Beschäftigungszahlen ausgewählt. In den befragten Betrieben werden zwischen 45 und 1400 Mitarbeiter beschäftigt.

Nachfolgend sind die wichtigsten Kenngrößen der Firmen angegeben:

Baumax Wels	Magistrat Wels
Einzelhandel	Öffentliche Verwaltung
60 Mitarbeiter	1400 Mitarbeiter
Aktiengesellschaft	Körperschaft des öffentlichen Rechts
Gärtnerei Dopetsberger	Reform-Werke Bauer & Co GmbH
Gärtnerei	Maschinenfabrik
45 Mitarbeiter	360 Mitarbeiter
Landwirtschaftliche Gärtnerei	GmbH
Ikea Zentrallager Wels	Trodat
Speditionswesen	Industrie, Kunststoffherzeugnisse
190 Mitarbeiter	530 Mitarbeiter
Offene Gesellschaft	GmbH

Interspar Wels
Einzelhandel u. Restaurant
140 Mitarbeiter
AG

6.2.7 Menschen mit Beeinträchtigung im Unternehmen

Bei den Interviews gaben alle befragten Führungskräfte an, Menschen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen. Der Großteil dieser begünstigten Behinderten hat sich die Beeinträchtigung während der Betriebsangehörigkeit durch Unfall oder Krankheit zugezogen und es handelt sich in der Mehrheit um Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung. In drei Unternehmen werden auch Mitarbeiter mit geistiger Beeinträchtigung bzw. mit geistiger und körperlicher Beeinträchtigung beschäftigt.

Folgende Gründe wurden für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung genannt:¹⁰⁶

„Wir beschäftigen mehrere Mitarbeiter mit Behinderung, die waren aber schon beschäftigt, bevor sie die Behinderung durch Krankheit oder Unfall bekommen haben.“

„Wir beschäftigen zwischen 25 und 30 Mitarbeiter mit Behinderung, die meisten haben während der Zeit, die sie im Unternehmen beschäftigt waren, eine Behinderung bekommen. Seit kurzem beschäftigen wir auch ein Mädchen mit Behinderung. Wir erhalten dafür eine Einstellungsbeihilfe.“

„Wir haben bei Baumax ein Humanprogramm, das heißt unsere Eigentümerfamilie legt besonderen Wert, dass das Unternehmen sich auch um Menschen, die benachteiligt sind, kümmert, soweit dies im Rahmen des Unternehmens möglich ist.“

¹⁰⁶ Alle kursiv hervorgehobene Texte sind wörtliche Zitate der interviewten Personen.

„Wir haben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung in verschiedenen Bereichen eingesetzt, es ist dazu anzuführen, dass wir die Quote nach dem Behinderteneinstellungsgesetz traditionell erfüllen.“

„Ikea steht für Diversity, wir machen da keine Abgrenzungen. Wer die Kriterien für den Job erfüllt, hat die Möglichkeit, da wird nicht selektiert.“

Der Anteil von Beschäftigten mit geistiger Beeinträchtigung ist in den befragten Unternehmen sehr gering, denn einerseits sind diese Personen meist mit keiner oder nur mit einer sehr niedrigen beruflichen Qualifizierung ausgestattet, wodurch sie nicht alle von den Unternehmen gestellten Anforderungen auf Anhieb erfüllen können. Andererseits haben Arbeitgeber keine konkreten Vorstellungen von der Leistungsfähigkeit dieser Menschen, sie stellen sich die Zusammenarbeit mit Menschen mit geistiger Beeinträchtigung sehr schwierig vor und sind nicht überzeugt, dass diese bestimmte Tätigkeiten aufgrund ihrer kognitiven Beeinträchtigung zufrieden stellend ausüben können. Daher werden bei einer Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung jene mit körperlicher Behinderung bevorzugt, wobei anzumerken ist, dass bei den meisten der körperlich beeinträchtigten Arbeitnehmer die Behinderung erst während der Betriebszugehörigkeit aufgetreten ist. Neueinstellungen von Menschen mit Beeinträchtigung erfolgen nur, wenn das soziale Engagement im Firmenleitbild einen festen Stellenwert einnimmt und das Unternehmen sozial in Erscheinung treten will. Diverse Förderungen und spezielle Dienstverhältnisse bieten einen Anreiz für die Einstellung beeinträchtigter Personen.

6.2.8 Erfahrungen mit Organisationen im Behindertenbereich

Alle befragten Unternehmen haben schon mit der Lebenshilfe zusammengearbeitet bzw. vergeben mehr oder weniger regelmäßig Aufträge an die Lebenshilfe. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Arbeiten, die keine hohe Qualifikation verlangen. Bei diesen von den Klienten der Lebenshilfe durchgeführten Arbeiten und Dienstleistungen, wie das Verpacken von Teilen,

einfachen Montagearbeiten, Anlagenpflege,... handelt es sich um Arbeiten, die sich für eine Auslagerung anbieten und von den firmeninternen Mitarbeitern nicht zu günstigeren Konditionen erstellt werden könnten. Diese Auslagerungen sind für die Unternehmen von Vorteil, da sie dadurch Kapazitätsschwankungen ausgleichen und somit die Unternehmen schlank halten.

Die längerfristige integrative Beschäftigung eines einzelnen Klienten oder einer Arbeitsgruppe der Lebenshilfe wurde bis dato nur bei einem der befragten Betriebe in Erwägung gezogen. Es stellte sich im weiteren Verlauf des Interviews heraus, dass in den Betrieben durchaus Möglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bestehen und Organisationen wie FAB, Jugend am Werk oder Hof Schlüsselberg erfolgreich Menschen mit Behinderung in vier der sieben Betriebe integrieren konnten. Die Firmen sind, wie aus den Interviews hervorging, mit diesen Mitarbeitern sehr zufrieden, die Integration in die Teams und Abteilungen ist gut gelungen und deren Beschäftigung hat auch eine positive Auswirkung auf das Betriebsklima.

6.2.9 Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung

Wie schon oben erwähnt, können sich die Personalleiter einiger Unternehmen durchaus vorstellen, Menschen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen, wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden. Gleichzeitig wurden auch die Grenzen der Realisierbarkeit aufgezeigt. Als Grundvoraussetzung wurden längerfristige Praktika genannt, um den Unternehmen ohne rechtliche Verpflichtung die Möglichkeit zu geben, die potentiellen Arbeitnehmer und deren Arbeitspotential kennen zu lernen. Solche Arbeitserprobungen geben beiden Parteien die Gelegenheit, einen Einblick zu bekommen, ob der Arbeitsplatz bzw. die geleistete Arbeit den Vorstellungen entspricht. Ebenfalls von entscheidender Bedeutung ist die Integration der Mitarbeiter in den gesamten Prozess, denn nur wenn die entsprechenden sozialen Strukturen im Betrieb aufgebaut werden, ist eine längerfristige Beschäftigung möglich.

Als Gründe für Integrationsprobleme wurden folgende Expertenstatements angegeben:

„In den Betrieben herrscht oft noch die Ansicht, Menschen mit Behinderung sind nicht in der Lage zu arbeiten, weil auf den Fotos sieht man oft nur Menschen, die ganz arm sind. Es gibt aber auch Menschen, die arbeiten können und wollen, die sieht man viel zu wenig.“

„Es könnte ein Problem sein, in Zeiten, wo Hilfstätigkeiten nicht sehr gut bezahlt sind, dass Mitarbeiter, die volle Leistung bringen, das gleiche Gehalt bekommen sollen, wobei ich dazu stehe, aber das kann in der Gruppe und im Team zu Integrationsproblemen führen.“

„Wir haben die Organisation so aufgestellt, dass die einzelnen Teams immer am Erfolg des Unternehmens mitpartizipieren und wenn dann jemand dabei ist, der auch die gleiche Entlohnung erhält, aber nur einen Bruchteil der Leistung erbringt, wenn dann das Team letztendlich darunter leidet, weil es nicht mehr die Leistung bringt, die sie eigentlich bringen könnte und dann nicht das Geld bekommt, das es eigentlich schaffen könnten, dann werden natürlich Emotionen frei, deshalb ist es recht schwierig, Mitarbeiter mit Behinderung zu beschäftigen.“

Da in den Unternehmen und in der Gesellschaft Leistung einen sehr hohen Stellenwert einnimmt, befürchten viele der Personalbeauftragten, dass bei gleicher Entlohnung und einer den Fähigkeiten zwar entsprechenden, aber oftmals geringeren Leistung, Spannungen und Konflikte entstehen können. Für das Gelingen einer beruflichen Integration ist Voraussetzung, dass bereits in der Vorbereitungsphase und während des gesamten Eingliederungsprozesses sowohl die Mitarbeiter mit Beeinträchtigung, die Belegschaft und die Entscheidungsträger regelmäßig beratende und klärende Gespräche führen, um aufkommende Konflikte frühzeitig zu erkennen und gemeinsam lösungsorientierte Maßnahmen auszuarbeiten, damit Akzeptanz, Solidarität und Transparenz für die Integration geschaffen werden.

6.2.10 Tätigkeitsfelder

Die befragten Experten gehen durchwegs davon aus, dass es bei einer Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen weitere Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung im Unternehmen geben wird. Bereiche, die hohe Flexibilität verlangen und Arbeiten im Hightech-Bereich werden eher ausgeschlossen.

Als mögliche Tätigkeitsfelder werden folgende Bereiche genannt:

- Küchenbereich
- Anlagen- und Gebäudereinigung/pflege
- Parkpflege
- Gärtnerarbeiten
- Serviceleistungen für Kunden
- einfache Industriemontagearbeiten
- Beschicken und Kontrolle von Automaten in der Produktion
- Qualitätskontrolle
- Assembling
- Gruppenarbeitsplätze im abgeschlossen Bereich

6.2.11 Wirkung von Menschen mit Beeinträchtigung im Betrieb

Die Auswirkungen der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung auf Betriebsklima und Arbeitsmoral im Unternehmen haben alle Interviewten positiv bewertet.

„Die Mitarbeiter reagieren sehr positiv auf so etwas, bei uns sehe ich keine wesentliche Änderung des Betriebsklimas.“

„Da gibt es eigentlich nur positive Auswirkungen, die beiden kommen im Betrieb sehr gut an – es kommt da immer auf den Menschen an.“

„Unsere Mitarbeiter mit Behinderung sind alle voll integriert, ich sehe hier keine negativen Auswirkungen auf das Betriebsklima oder die Arbeitsmoral.“

„Die müssen genauso ihre Leistung bringen und wenn das machbar ist, gibt es überhaupt keine Probleme, weil sie von den anderen Kollegen akzeptiert und integriert sind.“

„Ich sehe es im Prinzip eher positiv, wenn man für solche Leute Arbeitsplätze schafft, natürlich ist da für andere Mitarbeiter immer das Problem der Leistung, was leistet der eigentlich?“

Ausschlaggebend für die positive Stimmung unter den Befragungsteilnehmern sind das soziale Engagement und die entsprechenden Erfahrungen dieser Experten. In der Personalpolitik dieser Unternehmen zeichnet sich ein Wertewandel ab, in den Interviews hat sich herausgestellt, dass der Fokus nicht nur auf die Leistung der Mitarbeiter gerichtet ist, sondern auch die Förderung der Individualität und der Vielfalt der Mitarbeiter an Bedeutung gewinnt. Die beiden letzten Statements belegen jedoch, dass Arbeitsleistung ein primärer Faktor bleibt, der eine tragende Rolle bei der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung in Betrieben spielt.

International tätige und aufstrebende Unternehmen wie Ikea, Baumax oder Voestalpine praktizieren bereits eine Personalpolitik, die auf dieser neuen Managementphilosophie aufgebaut ist, sehr erfolgreich und haben dies auch in ihren Leitbildern verankert.

„Die Individualität und Vielfalt der MitarbeiterInnen können den Erfolg eines Unternehmens beflügeln. Unser Ziel ist es, alle ökonomischen, kreativen und Innovationspotentiale auszuschöpfen, aber auch alle Vorteile zu nutzen, die ein intelligentes Diversity Management bei der Integration und Motivation der Mitarbeiter bietet.“

(Kasper Rorsted, Personalchef und designierter Vorsitzender der Geschäftsführung der Henkel KGaA im Handelsblatt vom 9. Jänner 2007)¹⁰⁷

¹⁰⁷ Vgl. Diversityworks (2007), 6, URL: http://www.diversityworks.at/diversity_kompendium.pdf [2.3.2008].

6.2.12 Anforderungen an Menschen mit Beeinträchtigung

Unternehmen erwarten, dass Menschen mit Beeinträchtigung einfache Arbeiten nach einer angemessenen Einarbeitungsphase selbstständig, ordentlich, präzise und sauber durchführen können. Arbeitserprobungen geben dem Unternehmen die Möglichkeit, im Vorfeld für alle Beteiligten Klarheit zu schaffen, ob die Person diese Erwartungen erfüllen kann und ob die nötigen Voraussetzungen einer beruflichen Integration in das Unternehmen gegeben sind.

„Wir erwarten eine gewisse Qualifizierung, es muss aber schon im Vorfeld durch Praktika abgeklärt werden, ob er die Tätigkeit jemals ausüben kann.“

„Bei Organisationen wie der Lebenshilfe wäre es schon wichtig auszuloten, für welche Arbeitseinsätze der oder die geeignet wäre, um verschiedene Fertigkeiten zu unterstützen, so dass es für Betriebe besser einschätzbar wird, wo man sie am besten einsetzen kann.“

„In Bezug auf Leistung und Qualifizierung erwarte ich, was im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu machen ist und dass er/sie das dann gut durchführt.“

„Wir suchen jemanden, der in der Lage ist, einfache Tätigkeiten, die man ihm zeigt, selbstständig zu erledigen, zum andern sollte er ein umgänglicher Typ sein, der mit den Kunden in Kontakt tritt.“

„Es sollte schon im Vorfeld geklärt werden, welche Voraussetzungen notwendig sind und welche beruflichen Fähigkeiten wünschenswert wären und was vorher extern vermittelt werden kann.“

Dieses mehrfach verwendete „zum Unternehmen passen“ setzt nicht nur fachliche und handwerkliche Qualifikationen, sondern auch ein großes Maß an sozialer Kompetenz voraus. Aufgabe der Integrationsvorbereitung ist eine bessere Qualifizierung der Menschen mit Beeinträchtigung in Bezug auf berufliche und soziale Anforderungen, die die Unternehmen an die zukünftigen

gen Mitarbeiter stellen. Dafür ist ein zielorientiertes Förderprogramm für den beeinträchtigten Menschen zu entwickeln, welches interne und externe Arbeitserprobungen umfassen soll, damit einerseits der Programmteilnehmer ein realistisches Bild vom angestrebten Beruf und den damit verbundenen auszuübenden Tätigkeiten bekommt, und andererseits die Coaches die persönliche und fachliche Weiterentwicklung beobachten und reflektieren können. Stellen die Trainer bereits in der Vorbereitungsphase fest, dass die Zielsetzung in diesem Beruf nicht erreicht werden kann, ist es sicher für alle Beteiligten das Beste, in dieser Phase keine falschen Hoffnungen zu wecken und eine Neuorientierung vorzunehmen, damit die Enttäuschungen aufgrund der hohen Erwartungshaltung des Menschen mit Beeinträchtigung nicht zu Demotivation oder Frustration führt. Je individueller beim Eingliederungsprozess die Erwartungen und Voraussetzungen der Unternehmen an die besonderen Bedürfnisse der Menschen mit Beeinträchtigung angepasst werden können, desto größer sind die Chancen für eine spätere erfolgreiche berufliche Integration.

6.2.13 Externe Arbeitsbegleitung

Grundsätzlich halten alle Interviewpartner eine externe Arbeitsbegleitung für eine sinnvolle und wichtige Begleitmaßnahme, wobei über die Einsatzdauer und den Umfang der Betreuung individuell zu entscheiden ist. Der Vorteil einer externen Begleitung liegt in der persönlichen Beziehung zwischen Arbeitsbegleiter und Berufseinsteiger. Durch den ständigen persönlichen Kontakt und den aktuellen Stand der bereits erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse werden die Adaption des Arbeitsplatzes und die flexible Gestaltung der Arbeitsprozesse erleichtert. Mitarbeiter werden von arbeitsintensiven Einarbeitungsaufgaben entlastet und der neue Mitarbeiter hat bereits von Beginn an eine Vertrauensperson im Betrieb.

„Eine externe Begleitung wäre unbedingt notwendig, um die Tätigkeiten zu erlernen. Die Mitarbeiter haben nicht die nötige Zeit, um eine solche Einschulung zu erhalten.“

lung, die drei oder vielleicht sechs Monate dauern kann, die ganze Zeit zu begleiten.“

„Das muss von Einzelfall zu Einzelfall entschieden werden, es hängt immer vom Grad der Behinderung ab.“

„Eine externe Begleitung wäre für die erste Zeit sicher notwendig, der kennt die Person und kann dann besser helfen und sich besser hineinfühlen, und er kennt die Leistung, der weiß, was er/sie kann und was nicht.“

Dauer und Intensität der externen Begleitung sind von den Anforderungen des Berufes und von den persönlichen Fähigkeiten und der individuellen Flexibilität des Einzuarbeitenden abhängig und bedarfsgerecht durchzuführen. Durch eine schrittweise Integration in die Arbeitsprozesse kann die Gefahr einer Überlastung und einer daraus entstehenden Frustration vermindert werden. Die psychische und physische Belastung durch die vielen neuen Eindrücke und neuen Aufgabengebiete kann durch die Betreuung eines externen Begleiters erleichtert werden. Die Mitarbeitereinführung als einer der wichtigsten Prozesse für eine langfristige Eingliederung wird durch den Arbeitsbegleiter unterstützt und er kann jederzeit auf die künftigen Arbeitskollegen informierend, beratend und unterstützend einwirken.

6.2.14 Betriebliches Mentorsystem

Die Idee eines betrieblichen Mentorsystems ist in den befragten Betrieben noch nicht verbreitet.

Die Experten verweisen im Interview vielfach auf die bewährten Teamstrukturen, die einzelnen Mitglieder werden über die Problematik informiert und die Teamleader sorgen dafür, dass der Rest des Teams ein bisschen Rücksicht und Geduld für den zu integrierenden Mitarbeiter aufbringt. Gibt es Probleme, wird auf bestehende Hierarchien verwiesen.

Von besonderer Wichtigkeit ist für die Personalleiter, dass eine Integration in das bestehende System erfolgt und dass durch diese Eingliederung eine Gleichbehandlung aller Mitarbeiter erfolgt.

„Ein Mentorenprogramm ist nicht vorgesehen, es kristallisiert sich meist eine Person heraus, die den besten Kontakt zu ihm hat. Wir haben eine Hierarchie, das heißt, er hat einen Vorgesetzten, der im Wesentlichen für ihn zuständig ist. Wichtig ist, dass er sich in das bestehende System integriert, es soll nicht eine Zweimannbeziehung sein, sondern er soll Mitglied im Team sein.“

„Wenn es Probleme gibt, kümmere ich mich darum, ansonsten sind die Mitarbeiter mit Behinderung in Teams integriert und werden behandelt wie jeder andere, da gibt es nicht viele Ausnahmen.“

Da das System betrieblicher Mentoren seit vielen Jahren in Unternehmen erfolgreich eingesetzt wird, kann dieses Instrumentarium zur Erleichterung der beruflichen Eingliederung beitragen und der Mentor in der Folge Aufgaben des externen Arbeitsbegleiters sukzessive übernehmen.

6.2.15 Gesetzliche Regelungen in Österreich

Kündigungsschutz

Besondere Ablehnung findet bei den Unternehmen der besondere Kündigungsschutz und dieser wird auch bei der Befragung als Grund für eine vorsichtige Vorgehensweise bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung genannt. Durch diese gesetzliche Regelung wird eine längerfristige Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung als problematisch gesehen. Unternehmer sehen sich mit großen Problemen konfrontiert, wenn es darum geht, sich von begünstigten Behinderten zu trennen.

„Wenn Schwierigkeiten auftreten, sei es im sozialen Bereich oder aber auch auf Grund von Umstrukturierungen, wird durch die gesetzlichen Rahmenbe-

dingungen dieser zeitaufwändige und kostspielige Riesenapparat in Gang gesetzt, wobei letztendlich das Ergebnis ungewiss ist.“

„Das größte Problem ist das Behinderteneinstellungsgesetz, weil es aus meiner Sicht ein Einstellungsverhinderungsgesetz ist.“

„Wenn ich einen Menschen mit Beeinträchtigung beschäftige, kann es sein, dass ich ihn ein Leben lang beschäftigen muss, das hat nichts mit Leistung oder Krankenständen zu tun.“

„Ich glaube, dass dieser besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Beeinträchtigung den umgekehrten Effekt hat und diesen Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert.“

Sieben der acht befragten Personen wünschen sich den Kündigungsschutz betreffend gesetzliche Änderungen. Sie sind der Meinung, dass es Firmen, die sozial in Erscheinung treten möchten, dadurch nicht erleichtert wird, Menschen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen.

Gesetzliche Änderungen werden von der Mehrheit als notwendig erachtet, es gibt aber auch anders lautende Meinungen:

„Gesetzliche Änderungen...sage ich nein, die Person muss einfach geeignet sein, diese Tätigkeit auszuüben, man muss einfach schauen, ob er oder sie diese Tätigkeit kann oder jemals können wird.“

Mehrfach sind auch Mutmaßungen geäußert worden, wonach Menschen mit Beeinträchtigung die Privilegien des besonderen Kündigungsschutzes ausnützen und so die Solidarität der Kollegen über Gebühr strapazieren.

„Der Kündigungsschutz ist sicher ein Problem, wenn man den Falschen erwischt, wenn man aber den Richtigen erwischt, der auch bereit ist, ein normales Leben zu führen, dann wird es dieses Problem nicht geben.“

„Innerhalb der Arbeitspartien im handwerklichen Bereich entsteht sicherlich ein gewisses Maß an Solidarität, diese Solidarität kippt aber rasch, wenn versucht wird, diese auszunutzen und dann gibt es Konflikte.“

Ausgleichstaxe

Geteilte Meinungen gibt es zur Ausgleichstaxe als Instrument zur Erhöhung der Beschäftigungsrate von Menschen mit Beeinträchtigung. Ein Teil der Befragten sieht in der Erhöhung der Ausgleichstaxe bei gleichzeitiger Entschärfung des besonderen Kündigungsschutzes einen arbeitsmarktpolitischen Ansatz. Andere werden lieber die Ausgleichstaxe bezahlen, egal wie hoch sie ist, da die gegenwärtigen Optionen für diese Unternehmen nicht wirklich ansprechend sind.

„Solange es in Österreich diese gesetzlichen Regelungen gibt, werden Unternehmen darauf aus sein, eher Vermeidungsstrategien zu suchen als die Integration zu fördern.“

Förderungen

Förderungen sind nicht ausschlaggebend für die Beschäftigung von Menschen, doch werden dadurch Mehraufwand und Leistungsdefizite abgedeckt. Derzeit findet in den Firmen ein Umdenkprozess statt, der auch nicht messbare und gesellschaftliche Aspekte in die Überlegungen aufnimmt

„Ich glaube, man muss stärker hervorheben, dass es nicht nur um Förderungen geht, sondern wo die Vorteile für einen Betrieb liegen. Im Bezug auf Betriebsklima usw. gibt es durchaus Beispiele, die belegen, dass dadurch die Eigenmotivation erhöht und verstärkt wird.“

„In erster Linie muss man diesen Menschen eine Chance geben, es ist unsere Aufgabe, dass wir das tun. [...] bei den Förderungen ist Österreich schon sehr gut.“

6.2.16 Integrative Beschäftigung und gesetzliche Regelungen

Die Hälfte der befragten Personen wünscht sich ausführlichere Informationen zur gesetzlichen Regelung der integrativen Beschäftigung in Form von Beratung und übersichtlichem Informationsmaterial.

Die zweite Hälfte fühlt sich durch AMS, Interessenvertretung und Organisationen aus dem Behindertenbereich gut informiert und beraten. Als wichtigstes Medium zur raschen Informationsbeschaffung wird das Internet genannt.

6.2.17 Praktika

Ein Großteil der interviewten Personen erklärt sich bereit, Praktika und Schnuppertage zur Berufsorientierung zu ermöglichen. Die Unternehmen sehen es als ihre gesellschaftliche Aufgabe und als Teil ihrer sozialen Verantwortung, interessierten beeinträchtigten Personen einen Einblick in den Betrieb zu geben, um sie so bei der Konkretisierung der Berufswünsche zu unterstützen.

6.2.18 Zusammenfassung der Unternehmensbefragung

Während der gesamten Befragung war eine sehr positive Grundeinstellung zum Thema „Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung“ zu verspüren.

Die Unternehmen sind sich ihrer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung bewusst und es erfolgt bereits ein Umdenken in der Personalpolitik. Die Personalchefs sind sich des Werts des Human Capitals bewusst und haben die positiven Aspekte, die durch die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung entstehen, kennen und schätzen gelernt. Menschen mit Beeinträchtigung zeichnen sich durch Kreativität und ein hohes Maß an Motivation aus, dadurch werden positive Signale an die Mitarbeiter weitergegeben, welche die Selbstmotivation steigern und die Mitarbeiterzufriedenheit fördern.

Ein weiterer Punkt für die positive Grundstimmung in den Betrieben ist die derzeit gute Wirtschaftslage, welche es den Unternehmen erlaubt, über neue Konzepte der Organisationsentwicklung nachzudenken. Ins Kalkül muss aber auch die derzeitige Situation am Arbeitsmarkt gezogen werden, denn durch die niedrige Arbeitslosenrate wird es für Firmen zunehmend schwieriger, Arbeitsplätze neu zu besetzen.

Der Zeitpunkt für eine berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigung in Unternehmen ist derzeit günstig. Wie die vorliegende Untersuchung zeigt, wird dies von verschiedenen Organisationen aus dem Behindertenbereich schon erfolgreich genutzt. Diese bereits integrierten Personen stammen aus dem Bereich geschützte Arbeit oder aus Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung (vgl. Oö. ChG § 11). Die positiven Erfahrungen der Unternehmen, die sie mit der Beschäftigung dieser Personen machen, können Anlass für eine mögliche Integration von Klienten der Tagesheimstätte sein.

Da in den Betrieben nur eine beschränkte Anzahl von Arbeitsplätzen für Personen, welche in der Lebenshilfe betreut werden, zur Verfügung steht, müssen umgehend Strategien entwickelt werden. Zu klären gilt, welche Optionen sich für jenes Drittel an Klienten, die fähig und gewillt sind, auf einem Arbeitsplatz außerhalb der Lebenshilfe zu arbeiten, anbieten. Im Sinne eines selbstbestimmten Lebens sind für jene Personen Wege zu finden, die eine Partizipation am Arbeitsmarkt ermöglichen.

Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigung, speziell jener für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung, besitzt eine sehr geringe Aufnahmekapazität, es ist daher wichtig, so bald als möglich Position zu beziehen und die im § 6 Oö. ChG angestrebte Zusammenarbeit mit anderen Trägern zu verwirklichen, um eine passgenaue organisationsübergreifende Vermittlung der beeinträchtigten Personen in Unternehmen zu erreichen.

„Schnelle Vermittlungen, die wenig Rücksicht darauf nehmen, ob der Arbeitsplatz zu dem Arbeitssuchenden und seinen Interessen und Motiven zu

arbeiten passt, zählen vielleicht als erfolgreiche Vermittlung für Statistik und Vergütung, sind längerfristig aber problematisch.“¹⁰⁸

Im Hinblick auf die Zielgruppe sind auf Grund der besonderen Bedürfnisse der Menschen mit Beeinträchtigung attraktive Angebote für Unternehmen auszuarbeiten, um eine Integration zu fördern. Durch eine gezielte Beratung der Betriebe kann eine Abstimmung der spezifischen Arbeitsplatzanforderungen mit den gegebenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen der beeinträchtigten Arbeitnehmer erzielt werden. Gleichzeitig erfolgt durch die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema eine Sensibilisierung der Entscheidungsträger in den Unternehmen für Belange von Menschen mit besonderen Bedürfnissen.

Um den Übergang von der Werkstätte für Menschen mit Behinderung auf den Arbeitsmarkt zu ermöglichen bzw. zu erleichtern, können Beschäftigungsmodelle zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt angeboten werden. Diese dienen zur Schaffung von Arbeitsplätzen, die dem Leistungsspektrum der beeinträchtigten Arbeitnehmer entsprechen und mit den Anforderungen und Erwartungen der Arbeitgeber übereinstimmen.

Voraussetzung für eine nachhaltige Zusammenarbeit ist laut Befragung, dass der Arbeitsplatz zum Arbeitnehmer passt, und Leistung, Qualifikation und Verhalten des Menschen mit Beeinträchtigung den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen und diese erfüllt werden.

Die befragten Personalleiter gehen davon aus, dass bei Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen weitere Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung angeboten werden können. Als Grund für eine vorsichtige Vorgehensweise bei der Neueinstellung von Menschen mit Beeinträchtigung werden die derzeitigen gültigen Gesetze genannt. Sie setzen dem unternehmerischen Handlungsfreiraum Grenzen und als Folge wirken diese einer längerfristigen Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung entgegen. Ge-

¹⁰⁸ Doose (2006), 334.

setzliche Regelungen, die im neuen Oö. Chancengleichheitsgesetz festgeschrieben sind, schaffen sowohl für Unternehmen als auch für Menschen mit Beeinträchtigung eine veränderte Ausgangssituation für eine integrative Beschäftigung.

7 Auswirkungen des neuen Oö. ChG im Falle einer beruflichen Integration

Bei der praktischen Umsetzung der beruflichen Integration eines Menschen mit Beeinträchtigung muss in der Vorbereitungsphase geklärt werden, wie die gesetzlichen Rahmenbedingungen des neuen Oö. Chancengleichheitsgesetzes mit den Erwartungen der beeinträchtigten Person und mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang gebracht werden können und welche Auswirkungen sich aufgrund des neuen Oö. Chancengleichheitsgesetzes ergeben. Da dies ein wesentliches Kriterium bei der Umsetzung einer nachhaltig erfolgreichen Integration ist, wurde die dritte Forschungsfrage wie folgt formuliert.

Wie können Erwartungen von Menschen mit Beeinträchtigung und Unternehmen im Hinblick auf Integrative Beschäftigung durch das neue Oö. Chancengleichheitsgesetz in die Arbeitswelt umgesetzt werden?

In Oberösterreich steht eine Reihe von verschiedenen Unterstützungsleistungen und Hilfen für Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung. Der Eintritt in ein Dienstverhältnis für Menschen mit Beeinträchtigung hat unter Umständen eine Reihe von negativen Auswirkungen, die unter bestimmten Voraussetzungen zum Verlust von staatlichen Hilfen führen können. Deshalb wurde in der Vergangenheit von der Lebenshilfe bei einem Wechsel auf einen Arbeitsplatz ein vorsichtiges Vorgehen empfohlen. Das neue Oö. ChG eröffnet nun neue interessante Perspektiven, die eine berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigung fördern.

Da derzeit Verordnungen zum Oö. ChG, die durch die Landesregierung zu erlassen sind, noch nicht veröffentlicht sind, werde ich mich in den folgenden Ausführungen auf die Rahmenbedingungen, die durch das Oö. ChG abgesteckt werden, beschränken. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen,

dass die Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen im erheblichen Ausmaß von der Ausgestaltung dieser Verordnungen abhängt.

Wesentliche Änderungen für eine berufliche Integration, die das neue Oö. ChG gegenüber dem Oö. BhG 1991 betreffen, sind in folgenden Paragraphen zu finden:

Das Ziel des Oö. ChG ist, wie in § 1 festgehalten, die Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Beeinträchtigung, um ihnen die Führung eines normalen Lebens zu ermöglichen und eine umfassende Eingliederung in die Gesellschaft zu erreichen. Um die Führung eines „normalen“ Lebens zu fördern, ist bei der Auswahl und Erbringung der Leistungen jenen der Vorzug zu geben, welche der Selbstbestimmungsmöglichkeit und Selbsthilfemöglichkeit am besten entsprechen. Dabei ist wie in § 3 Abs. 4 ausdrücklich festgehalten wird, auf die Wünsche der beeinträchtigten Person Bedacht zu nehmen, soweit dies keine wirtschaftlich unvertretbaren Mehrkosten verursacht.

In § 5 wird bestimmt, dass bei der Erbringung der Leistungen nach dem Landesgesetz die Würde des Menschen mit Beeinträchtigung zu achten und die Selbstgestaltung des Lebens zu ermöglichen ist. Jene Personen, die mit der Durchführung der Leistungen betraut sind, müssen fachlich und persönlich geeignet sein. In § 5 Abs. 3 wird aber die Möglichkeit ehrenamtlicher Hilfe und Hilfe durch Personen ohne fachliche Qualifikation, sofern sie persönlich geeignet sind, ermöglicht, wodurch der Einsatz von Fachpersonal und Mentoren in Unternehmen mit entsprechenden persönlichen Voraussetzungen bei Arbeitserprobungen und Praktika in Betrieben legitimiert wird.

In § 6 Abs. 2 wird die gesetzliche Grundlage zur Umsetzung von organisationsübergreifenden Pilotprojekten zur Erprobung von neuen Methoden und Mitteln geschaffen. Als Anwendungsgebiet für solche Pilotprojekte würde sich besonders die Vorbereitung der beruflichen Integration anbieten, wo die Kandidaten in regionalen Vorbereitungszentren professionell auf einen Be-

rufseinstieg vorbereitet werden und dadurch die Chancen einer erfolgreichen Eingliederung durch den Einsatz von Experten verbessert werden könnten.

Der § 11 enthält einen Katalog der mit Rechtsanspruch versehenen Leistungen der Arbeit und fähigkeitsorientierten Aktivitäten, die gegenüber dem Oö. BhG 1991 um Maßnahmen der Arbeitsassistenz, Arbeitstraining und Erprobung auf einem Arbeitsplatz erweitert wurden. Der Umfang der Ansprüche kann durch Verordnung (Höchstmaß und zeitliche Befristung) der Landesregierung festgelegt werden. Den Maßnahmen von § 11 wird bei der Umsetzung der beruflichen Eingliederung besondere Bedeutung zukommen, da verschiedene Maßnahmen auf die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt abzielen. Dabei sind Ausmaß und Dauer einer begleitenden Arbeitsassistenz individuell an die Bedürfnisse der jeweiligen Zielperson anzupassen, wobei anzunehmen ist, dass der derzeit übliche Betreuungsschlüssel, welcher je nach Art und Grad der Behinderung zwischen 1:12 und 1:25 liegt, für Menschen mit Beeinträchtigung aus Tagesheimstätten nur in Ausnahmefällen genug Betreuung bieten wird. Bei einer ambulanten Betreuung an einem unterstützten Einzelarbeitsplatz durch die individuelle Arbeitsbegleitung des „Rauhen Hauses“ in Hamburg ist z. B. ein Betreuungsschlüssel von 1:4 möglich.¹⁰⁹ Neben einer arbeitsbegleitenden Betreuung sind ebenfalls entsprechende Qualitätskriterien für eine nachhaltige Integration zu entwickeln, die sich nicht nur an der Anzahl der vermittelten Stellen orientieren, sondern auch die im Oö. ChG angestrebte Chancengleichheit, Selbstbestimmung und Normalisierung berücksichtigen.

Da es nicht in allen Regionen Oberösterreichs eine ausreichende Anzahl an Betreuungsplätzen in Einrichtungen der Tagesstrukturierung gibt, werden die Betreuungsplätze in der Regel nach sechs Monaten neu besetzt. Daher ist bei einem Scheitern einer beruflichen Eingliederung fallweise mit einer längeren Wartezeit zu rechnen, eine Rückkehr in die alte Tagesheimstätte und somit in das gewohnte soziale Umfeld ist nicht gesichert. Im § 11 ist allerdings geregelt, dass besonders auf die Durchlässigkeit und Flexibilität der

¹⁰⁹ Vgl. Doose (1998), 26f.

Maßnahmen Bedacht zu nehmen ist, das heißt, dass auch Leistungen, wenn den Fähigkeiten und Möglichkeiten der anspruchsberechtigten Person besser entsprochen wird, als Teilzeit- oder im Rahmen anderer flexibler Beschäftigungsformen angeboten werden können. Somit kann der Wunsch nach flexiblen Beschäftigungsmodellen zwischen Tagesheimstätte und erstem Arbeitsmarkt erfüllt werden, wodurch ein Verlassen der Betreuungseinrichtung gleichzeitig mit der Arbeitsaufnahme nicht erforderlich ist.

Rein rechtlich ist es nach dem Oö. BhG 1991 nicht möglich, in einer Wohneinrichtung zu wohnen, wenn man auf einem Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt zur Erzielung eines Erwerbseinkommens tätig ist.¹¹⁰ Es wurden aber bereits in Einzelfällen Lösungen gefunden, um dies zu ermöglichen. In § 12 ChG ist ein Rechtsanspruch auf eine möglichst freie und selbstbestimmte Wahl der Wohnform vorgesehen, diese Leistung ist zudem unabhängig von anderen Leistungen. In der Praxis bedeutet dies, dass Menschen mit Beeinträchtigung auch nach Aufnahme einer Berufstätigkeit in der von ihnen gewählten Wohnform bleiben können.

Eine gesicherte materielle Existenz ist Grundvoraussetzung für eine selbstbestimmte Lebensführung. Die Aufnahme einer Beschäftigung hat jedoch Auswirkungen auf die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug der erhöhten Familienbeihilfe, der Versorgungsrente und auf die Betreuung in der Tagesheimstätte.

Auswirkung auf den Bezug der erhöhten Familienbeihilfe

Das Familienlastenausgleichsgesetz sieht unter bestimmten Voraussetzungen für volljährige erheblich behinderte Kinder, die voraussichtlich dauernd außerstande sind, sich selbst den Unterhalt zu verschaffen, die Gewährung einer erhöhten Familienbeihilfe vor. Diese wird zusätzlich zur Familienbeihilfe ausbezahlt und beträgt für das Jahr 2008 gemeinsam mit der Familienbeihilfe € 291,- pro Monat.¹¹¹ Damit die erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird, ist ein

¹¹⁰ Vgl. § 22 BhG.

¹¹¹ Siehe Kap. 2.5.

Grad der Behinderung von mindestens 50 % durch ein Gutachten des Bundessozialamts nachzuweisen. Weiters darf das zu versteuernde Einkommen der beeinträchtigten Person € 9.000,00 im Kalenderjahr nicht überschreiten (Stand März 2008). Wenn im laufenden Kalenderjahr dieser Betrag überschritten wird, ist die gesamte ausbezahlte Familienbeihilfe zurückzuzahlen. Kann nach einer längeren Erwerbstätigkeit mit einem Einkommen, das die oben genannte Grenze überschreitet, einer Erwerbsarbeit nicht mehr nachgegangen werden, ist der Anspruch durch ein neues ärztliches Gutachten zu überprüfen. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass keine genauen Aussagen über einen erneuten Anspruch auf die Gewährung der erhöhten Familienbeihilfe gemacht werden können.¹¹²

Auswirkung auf Versorgungsrenten

Versorgungsrenten sind Geldleistungen nach dem Impfschadengesetz, Kriegsopferversorgungsgesetz usw., diese werden vom Bundessozialamt bei Vorliegen eines bestimmten Tatbestandes ausbezahlt. Diese Versorgungsrente besteht meist aus einer Grundrente und einer Zusatzrente, wobei die Grundrente nach Vollendung des 18. Lebensjahres nur gebührt, wenn der Bezieher erwerbsunfähig ist. Sollte ein Erwerbseinkommen hinzukommen, ist die Selbsterhaltungsfähigkeit neu zu überprüfen. Da die Zusatzrenten ähnlich der Ausgleichszulage beim Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) einkommensabhängig sind, erfolgt bei Erzielung eines Erwerbseinkommens in der Regel eine Kürzung oder Streichung der Zusatzrente.¹¹³

Mit dem subsidiären Mindesteinkommen ist eine in dieser Form neue Leistung geschaffen worden, die Menschen mit Beeinträchtigung die Möglichkeit gibt, ihr Leben unabhängig zu gestalten. Die Subsidiarität dieser Leistung vergrößert den Handlungsspielraum von Beziehern und deren Angehörigen und gibt die Möglichkeit, negative Effekte, die durch eine Arbeitsaufnahme bzw. durch eine Rückkehr in eine Einrichtung der Tagesbetreuung auftreten können, kalkulierbar zu machen. Der Verlust von Leistungen wird bei einer misslungenen beruflichen Eingliederung und der Rückkehr in die Einrichtung

¹¹² Vgl. Höfle/Leitner/Stärker (2006), 213ff.

¹¹³ Vgl. §§ 2 und 3 Impfschadengesetz, § 3 VOG, §§21 und 23 - 26 HVG.

durch das monatliche Mindesteinkommen ausgeglichen. Das subsidiäre Mindesteinkommen legt den Grundstein für eine Gestaltung von Arbeitsverhältnissen, die den Fähigkeiten und Möglichkeiten der beeinträchtigten Personen entsprechen und sich mit den Anforderungen der Arbeitgeber verbinden lassen.

Neben diesen sich durchwegs positiv auswirkenden Veränderungen gibt es noch eine Reihe weiterer Maßnahmen, die das Streben von Menschen mit Beeinträchtigung auf einen Arbeitsplatz außerhalb des geschützten Bereiches positiv beeinflussen können. Essentiell ist in diesem Zusammenhang die angestrebte Schaffung von Einrichtungen zur Beratung von Menschen mit Beeinträchtigung durch Menschen mit Beeinträchtigung (peer-Beratung) und einer landesweiten Interessenvertretung.

Da die Erarbeitung des Gesetzes in einem partizipativen Prozess erfolgte, sind im Oö. ChG soziale Grundbedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigung wie Selbstbestimmtheit, bedarfsgerechtes Wohnen, ein subsidiäres Mindesteinkommen und ein erweiterter Leistungskatalog gesetzlich verankert, um den Beeinträchtigten mehr Chancengleichheit zu eröffnen. Wie sich bei den Interviews gezeigt hat, sind auch dies die Wünsche und Erwartungen der Klienten der Tagesheimstätte Wels 2, die sich in der Aussage eines Klienten „Arbeit ist,... Mensch sein, nicht behindert sein“ sehr gut widerspiegeln. Aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen des neuen ChG ist für die Realisierung des „Mensch sein, nicht behindert sein“ eine gute Basis für die Integration in den Arbeitsmarkt geschaffen worden. Dabei wird sich bei der Implementierung konkreter Beschäftigungsmodelle zeigen, ob dieser zweiseitige Prozess sowohl für Menschen mit Beeinträchtigung als auch für Unternehmen zu einer sich verbessernden Chancengleichheit führen wird.

Die dritte Forschungsfrage beschäftigt sich daher auch mit der Umsetzbarkeit von Erwartungen und Bedürfnissen, welche Unternehmen im Hinblick auf integrative Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung an das neue Oö. Chancengleichheitsgesetz haben.

Das neue Oö. Chancengleichheitsgesetz verfolgt in erster Linie Strategien, die Menschen mit Beeinträchtigung Chancengleichheit eröffnen sollen. Für den Bereich der beruflichen Integration bedeutet dies, dass durch Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeitsassistenz, Arbeitsbegleitung usw. die individuellen Chancen gefördert werden. Der Rechtsanspruch auf verschiedene Leistungen eröffnet Menschen mit Beeinträchtigung eine Reihe von neuen Möglichkeiten, wodurch in weiterer Folge auch Unternehmer, die gewillt sind, diese zu beschäftigen, von dieser Entwicklung profitieren. Da Personen aus Tagesheimstätten in der Regel nicht zur Gruppe der begünstigten Behinderten gehören, betreffen Regelungen aus dem BEinstG, wie der besondere Kündigungsschutz, Unternehmen, die solche Personen beschäftigen, nicht. Diese nicht unter das BEinstG fallenden beeinträchtigten Arbeitnehmer werden aber auch für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht nicht berücksichtigt, wodurch Vergünstigungen und Förderungen, die Unternehmen bei der Beschäftigung von begünstigten Behinderten erhalten würden, nicht gewährt werden können.

Wie die Unternehmensbefragung gezeigt hat, ist der besondere Kündigungsschutz, welcher eine Kündigung von begünstigten Behinderten an eine Zustimmung des Bundessozialamtes bindet, eine Regelung, die von Unternehmen massiv abgelehnt wird. Dieser besondere Kündigungsschutz ist auch wirksam, wenn Unternehmer, obwohl sie von der Beschäftigungspflicht befreit sind, weil sie weniger als 25 Dienstnehmer beschäftigen, begünstigte behinderte Personen einstellen. Dieser Umstand macht bei einer entsprechenden arbeitgeber- und arbeitnehmerfreundlichen Gestaltung des Dienstverhältnisses Menschen aus Tagesheimstätten zu denkbaren Partnern. Für Unternehmer kann bei Gewährung von Unterstützungsleistungen durch das AMS (vgl. 2.6 Definition des Behindertenbegriffes nach dem Arbeitsmarktservice) und/oder das Bundessozialamt diese Situation eine Möglichkeit bieten, sich der gesellschaftlichen Verantwortung zu stellen. Es muss jedoch beachtet werden, dass auf Förderungen des AMS und des Bundessozialamtes kein Rechtsanspruch besteht und Anträge grundsätzlich vor Realisierung des Vorhabens einzubringen sind.

Aus rein ökonomischer Sicht betrachtet, fehlen, um Personen aus Tagesheimstätten für Unternehmer zu attraktiven Arbeitnehmern zu machen, im neuen Oö. ChG gesetzliche Förderungen und Unterstützungsmaßnahmen, die individuell und unbürokratisch einen realen Ausgleich bieten, um nicht nur auftretende Minderleistungen finanziell abzudecken, sondern auch Qualifizierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz und jenen zusätzlichen Aufwand, der besonders am Beginn eines solchen neuen Arbeitsverhältnisses entsteht, auszugleichen.

Da von den Betrieben eine bestimmte Leistung vorausgesetzt wird und langfristige Unterstützungsinstrumente zur beruflichen Integration im Bereich der Landesgesetzgebung fehlen, werden reguläre Dienstverhältnisse mit einiger Sicherheit nur für besonders leistungsfähige Personen aus Tagesheimstätten möglich sein. Es sollten aber auch weniger leistungsfähige Personen die Chance erhalten, sich außerhalb des geschützten Bereiches der Tagesheimstätte produktiv zu betätigen, deshalb habe ich mich im Resümee abschließend mit möglichen Beschäftigungsformen auseinandergesetzt.

8 Resümee

Die Teilhabe am Arbeitsleben dient nicht nur der materiellen Existenzsicherung, sondern hat auch eine wichtige Bedeutung in Bezug auf den sozialen Status und die Anerkennung in der Gesellschaft. Der Arbeitende leistet mit seinem Tun einen produktiven Beitrag, kann seine Fähigkeiten und Fertigkeiten einsetzen und sich somit weiterentwickeln. Primäres Ziel der beruflichen Integration ist, für Menschen mit Beeinträchtigung geeignete Möglichkeiten zu finden und zu schaffen, welche die dauerhafte Ausübung einer selbstbestimmten Arbeitstätigkeit im Umfeld eines Betriebes ermöglichen. Zu einer nachhaltigen sozialen und beruflichen Integration sind in der Praxis verschiedene Integrationsmodelle möglich. Einige davon, die für die Klienten der Lebenshilfe eine Chance auf eine Arbeitsstelle am Arbeitsmarkt bieten, werden im nachfolgenden Resümee dieser Diplomarbeit dargestellt.

Ausgelagerte Gruppen- oder Einzelarbeitsplätze

Hierbei handelt es sich um die Beschäftigung von Gruppen oder Einzelpersonen in Betrieben, wobei diese Personen in keinem regulären Dienstverhältnis mit dem Unternehmen stehen. Die Abrechnung der erbrachten Arbeitsleistung erfolgt über die jeweilige Behindertenorganisation. Um das Ziel einer physischen, sozialen und funktionalen Integration in die Strukturen des Betriebes zu gewährleisten, ist es Aufgabe des Unternehmens und der Betreuungseinrichtung, die Arbeitsplätze und die Prozesse der Situation entsprechend zu gestalten und die Anzahl der beschäftigten beeinträchtigten Personen so zu wählen, dass schon im Vorfeld einer Separierung entgegenwirkt wird. Dieses Modell bietet in der Vorbereitungsphase zur beruflichen Integration die Chance, Kontakte zu Unternehmen zu schließen, die Unternehmensstruktur kennen zu lernen und typische Arbeitstätigkeiten des Berufsbildes auszuüben. Weiters erhalten bei dieser Arbeitsform die beschäftigten beeinträchtigten Personen die Gelegenheit, Fertigkeiten und Kompetenzen zu erwerben, die einen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern und fördern.

Beschäftigung in mobilen Dienstleistungsgruppen

Arbeiten wie Gartenarbeiten, Anlagenpflege oder Reinigungsdienste bieten sich für dieses Integrationsmodell an. Durch diese Form der Beschäftigung erhalten die Gruppenmitglieder eine Basisqualifizierung in der Durchführung der mit der Arbeitsstelle verbundenen Tätigkeiten, wobei zusätzlich soziale Kompetenzen wie Sorgfalt und Ausdauer, aber auch Teamfähigkeit und Kritikfähigkeit trainiert werden. Die Zusammenarbeit mit nicht beeinträchtigten Personen fördert die soziale Kompetenz der Menschen mit Beeinträchtigung, sie unterstützt daher deren Persönlichkeitsentwicklung und vermittelt weiters einen Einblick in Strukturen, Abläufe und Hierarchien im kommerziellen Bereich.

Arbeitsplätze in Integrativen Betrieben

Integrative Betriebe werden nach wirtschaftlichen Grundsätzen geführt und stellen Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit sozialer Absicherung und einer Entlohnung, die sich am jeweiligen Kollektivvertrag orientiert, zur Verfügung. Diese Form der Beschäftigung ist im Behinderteneinstellungsgesetz geregelt, wobei es sich laut Gesetz um die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für begünstigte behinderte Personen handelt. Daher ist der Zugang zu dieser Arbeitsform für beeinträchtigte Menschen aus Tagesheimstätten in der Praxis kaum relevant, da diese selten die notwendigen Voraussetzungen erfüllen und so auf Grund der Schwere ihrer Behinderung nicht zum Personenkreis der begünstigten Behinderten gehören.

Maßnahmen und Angebote des Landes zur beruflichen Integration

Hilfen wie „Berufliche Qualifizierung“ oder „Geschützte Arbeit“ bieten Menschen mit Beeinträchtigung die Möglichkeit, eine berufliche Qualifikation zu erwerben bzw. Erwerbsarbeit im Rahmen einer geschützten Arbeit zu leisten. Der Wechsel aus der Tagesheimstätte in eine dieser Maßnahmen wurde in der Vergangenheit wenig genutzt, größtenteils konnten Menschen mit Beeinträchtigung während ihrer Praktikumsarbeit in diesen Qualifizierungsmodellen die an sie gestellten Anforderungen nicht erfüllen. Zur Ursachenklärung bedarf es in diesem Zusammenhang noch weiterer Forschungen. Bei infor-

mellen Gesprächen mit den Klienten der Tagesheimstätten wurden verschiedene Gründe genannt, die sich in erster Linie auf eine unzureichende Vorbereitung und eine Überlastung aufgrund der wesentlich längeren produktiven täglichen Arbeitszeit beziehen.

Einzelarbeitsplätze in Betrieben

Arbeitsplätze in reguläre Dienstverhältnisse für beeinträchtigte Personen aus Einrichtungen der Tagesstrukturierung bilden bis dato eher die Ausnahme. Hindernisse für die Übernahme in reguläre Dienstverhältnisse sind die Anforderungen, die Unternehmen an ihre Arbeitnehmer stellen, aber auch gesetzliche Rahmenbedingungen, geringe Flexibilität aller Akteure bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitszeitmodelle sowie die fehlende Unterstützung der beeinträchtigten Personen. Um Personen mit Beeinträchtigung aus Tagesheimstätten nachhaltig in Unternehmen zu integrieren, sind neben einer individuellen längerfristigen Unterstützung durch Arbeitsassistenz auch zeitlich unbeschränkte finanzielle Zuschüsse zum Ausgleich von Minderleistungen notwendig. Laut der vorliegenden Befragung existiert in einigen Unternehmen ein Angebot an Arbeitsplätzen, die für die berufliche Integration einer beeinträchtigten Person geeignet sind, für die Nachhaltigkeit muss jedoch eine strukturierte und organisierte Unterstützung der beeinträchtigten Personen und des Unternehmens erfolgen.

Selbsthilfefirmen oder Integrationsfirmen

Durch den Zusammenschluss von Betroffenen und Angehörigen werden Dauerarbeitsplätze geschaffen, diese Firmen nutzen dabei finanzielle Fördermaßnahmen, um die erbrachten Leistungen konkurrenzfähig auf dem Markt anzubieten. In der Regel handelt es sich um reguläre Arbeitsverhältnisse auf Basis einer tariflichen Entlohnung. Neben diesen sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnissen werden häufig auch Arbeitsplätze für Personen angeboten, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung nur zu einer stundenweisen Beschäftigung in der Lage sind. Die Kombination der Beschäftigung von beeinträchtigten und nicht beeinträchtigten Personen ermöglicht dieser Firma ein wirtschaftliches Arbeiten und konkurrenzfähiges Auftreten

auf dem Markt. Dadurch wird der wirtschaftliche Druck geringer und somit einer Überförderung aller Beteiligten entgegengewirkt. Die Beschäftigung in einer Integrationsfirma kann aber auch als Vorbereitungsphase für eine Arbeitsstelle am ersten Arbeitsmarkt dienen.

Um sowohl für Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung als auch für Unternehmen eine Basis für eine längerfristig erfolgreiche Zusammenarbeit zu schaffen, sind eine Reihe von begleitenden Maßnahmen, wie die Klienten- und Unternehmensbefragung bestätigt hat, notwendig. Die Aufnahme einer Beschäftigung eines beeinträchtigten Menschen im freien Arbeitsmarkt bedeutet nicht, dass die Integration nachhaltig erfolgt ist. Für einen längerfristigen Erfolg ist eine strukturierte Integrationsarbeit auch nach dem Eintritt in ein reguläres Arbeitsverhältnis notwendig, die die nachfolgend beschriebenen Kriterien erfüllen muss.

Professionalisierung der Integrationsarbeit

Da jeder Mensch verschiedene Fähigkeiten, Stärken und Schwächen hat, ist es wichtig, bei der Planung der Integration und in der Folge bei der Realisierung auf Flexibilität zu achten. Um für eine entsprechende Qualität der Dienstleistung zu sorgen, sind mit Hilfe von Struktur-, Prozess- und Ergebnisanalyse Kriterien für eine qualitative Integrationsarbeit festzulegen und mögliche Schwachstellen zu identifizieren. Da es verschiedene Möglichkeiten der Beschäftigung außerhalb der Tagesheimstätten gibt, müssen die entsprechenden Variablen der einzelnen Maßnahmen genau analysiert werden. Um diese nicht dem Zufall zu überlassen, sind forschende, planende, durchführende, organisierende und evaluierende Tätigkeiten notwendig. Ebenso ist eine standardisierte und qualifizierte Ausbildung der Personen, die den Menschen mit Beeinträchtigung auf dem Weg in den Arbeitsmarkt beratend, betreuend und unterstützend zur Seite stehen, Voraussetzung. Interessant sind in diesem Zusammenhang Best Practice Modelle, die helfen, Erfahrungen anderer Einrichtungen zu nutzen und erfolgreiche Strategien in die eigene Organisation zu implementieren.

Beratung, Qualifizierung und Unterstützung der Klienten

Unzureichende Informationen beeinträchtiger Personen über ihre beruflichen Möglichkeiten führen zum Fehlen beruflicher Perspektiven. Im Prozess der beruflichen Integration nimmt Beratung eine Schlüsselfunktion ein. Dem potentiellen Integrationsteilnehmer wird beratend eine klare Vorstellung über die zu erfüllenden Tätigkeiten und den damit verbundenen ausbildungs-, leistungs-, personenbezogenen und sozialen Anforderungen vermittelt.

Da ein Großteil der an einer beruflichen Integration interessierten Personen noch bei den Eltern oder Verwandten lebt, ist es auch wichtig, dass die Angehörigen in die Aufklärungsarbeit involviert werden, da ein nötiger Rückhalt und eine vielfach benötigte Unterstützung der Bezugspersonen zum Erfolg der Integration des beeinträchtigten Menschen wesentlich beiträgt.

Die Vorstellungen der Klienten über die Arbeitszeit ist sehr unterschiedlich, ebenso die Auffassung über das Ausmaß der individuellen Unterstützung, doch die Mehrheit der befragten Personen möchte gerne Arbeiten und Aufgaben, die sie auf ihrem zukünftigen Arbeitsplatz beherrschen müssen, bereits in der Vorbereitungsphase in der Fachwerkstätte erlernen und trainieren. Das Erlernen fachlicher Fertigkeiten in der Vorbereitungsphase ist für die Ausübung der beruflichen Arbeitstätigkeit von Vorteil, aber in erster Linie ist der Schwerpunkt auf den Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie Ausdauer, Sorgfalt, Konzentration und Teamarbeit zu legen. Trainingsmaßnahmen, die der Verbesserung der Soft Skills dienen, steigern Geschicklichkeit und Leistung, unterstützen die Persönlichkeitsentwicklung und das Selbstvertrauen und bereiten die Teilnehmer nicht nur auf die Arbeitstätigkeit, sondern auch auf das soziale Umfeld am Arbeitsplatz vor.

Bei meinen beiden Praktika bei der Lebenshilfe habe ich beobachtet, dass einige Klienten Schwierigkeiten haben, bestehende betriebliche Hierarchien und Strukturen zu akzeptieren. Vorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen dienen dem Erwerb berufsspezifischer Grundfertigkeiten und bereiten die beeinträchtigten Arbeitnehmer darauf vor, dass Arbeitsanweisungen exakt zu

befolgen sind, auch wenn ihnen bestimmte Tätigkeiten nicht immer Spaß machen.

Auf den Arbeitsplatz bezogene handwerkliche Fertigkeiten und unternehmensspezifischen Anforderungen werden am besten im Unternehmen am entsprechend adaptierten Arbeitsplatz erlernt und trainiert, das Aneignen und die Erweiterung sozialer Kompetenzen ist jedoch Voraussetzung für das Gelingen einer Integration. Da für den Menschen mit Beeinträchtigung Integration in einen Betrieb nicht nur Teilhabe am Arbeitsprozess bedeutet, sondern auch Kontakt zu Kollegen haben, an Betriebsfeiern und gemeinsamen Aktivitäten teilnehmen, akzeptiert werden und dazugehören, wird eine Vielzahl von fachlichen und sozialen Skills bereits vorausgesetzt, die bereits in der Integrationsvorbereitung in einem individuellen Förderprogramm trainiert werden können.

Fast ebenso wichtig wie eine Qualifizierung vor dem Arbeitsantritt erscheint den Befragungsteilnehmern die Unterstützung am Arbeitsplatz einerseits durch eine externe flexible individuelle Betreuung, andererseits durch geeignete Ansprechpartner im Unternehmen. Die externe Unterstützung durch Professionalisten soll die soziale Eingliederung begleiten, ferner ist es Aufgabe der Experten, die Betriebe bei der behindertengerechten Gestaltung der Arbeitsplätze und Prozesse beratend zu unterstützen und die Akzeptanz der nicht beeinträchtigten Mitarbeiter durch eine geeignete Informationspolitik zu sichern. Zu den Aufgaben dieser unterstützenden Integrationsbegleitung am Arbeitsplatz gehört auch das rechtzeitige Erkennen von Problemen, um durch entsprechende Interventionen eine Eskalation der Situation zu vermeiden. Es haben sich bei der Mitarbeiterneueinführung innerbetriebliche Mentoren, die neue Mitarbeiter bei der Eingliederung in den Betrieb unterstützen, bewährt. Anforderungskriterium für diese unterstützende Begleitperson ist eine hohe soziale Kompetenz. Die Integration muss von diesen Personen gelebt werden, eine Zwangsbestellung von Mentoren durch die Unternehmensleitung wird zum Scheitern des Projektes führen. Der Mentor übernimmt die Rolle eines Ratgebers, führt die beeinträchtigte Person in die informellen und impliziten Regeln des Unternehmens ein und fördert diese über das Maß des

üblichen Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnisses hinaus. Wie bei der Freiwilligenarbeit kann durch ein motivierendes Anreizsystem die längerfristige Betreuungsarbeit der Mentoren gesteigert werden und so die Chance für den beeinträchtigten Menschen auf einen längerfristigen Verbleib und somit auf eine erfolgreiche Integration erhöht werden.

Trotz vieler sozialpolitischer Maßnahmen und Verbesserungen sind Tagesheimstätten als Anbieter von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Beeinträchtigung nicht wegzudenken. Da aber sowohl Klienten der Tagesheimstätten als auch Unternehmen Interesse an der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung haben, wird es eine große Herausforderung sein, Rahmenbedingungen und Maßnahmen zu schaffen, die es Menschen mit Beeinträchtigung ermöglichen, gemeinsam mit nicht beeinträchtigten Kollegen in Unternehmen produktiv tätig zu sein und so eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in unserer Gesellschaft zu gewährleisten. Im Oö. Chancengleichheitsgesetz ist die Gleichstellung von Menschen mit Beeinträchtigung und deren Recht auf Arbeit auf dem Papier niedergeschrieben, doch bei vielen Unternehmen und in der Gesellschaft ist noch schwer vorstellbar, dass Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung tatsächlich gleichberechtigte Arbeitnehmer sein können und den Willen zur Arbeit haben. Obwohl der Gesetzgeber mit dem neuen Oö. Chancengleichheitsgesetz viele Möglichkeiten geschaffen hat, durch gezielte und individuell abgestimmte Fördermaßnahmen und Rahmenbedingungen gute Voraussetzungen für das Gelingen einer beruflichen Integration eines Menschen mit Beeinträchtigung zu schaffen und eine ständige Sensibilisierung der Öffentlichkeit in Bezug auf die Bedürfnisse von Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung in der Arbeitswelt erfolgt, sind die Chancen, die diese benachteiligte Gruppe bekommt, noch lange nicht gleich. Unwissenheit, Unerfahrenheit und Berührungsängste sind einige Gründe, warum nicht beeinträchtigte Menschen einer Zusammenarbeit mit beeinträchtigten Menschen Skepsis entgegenbringen und somit diesen keine Chance geben. Da jedoch die Integration von benachteiligten Menschen ein Auftrag an unsere Gesellschaft ist, ist es somit auch Aufgabe jedes Unternehmens und jedes Mitbürgers, unterstützende Maßnahmen zu ergreifen, damit die Bedürfnisse

der Menschen mit Beeinträchtigung in unserer Gesellschaft einen Platz finden.

**„Niemand begeht einen größeren Fehler als jemand,
der nichts tut, weil er nur wenig tun könnte.“**

(Edmund Burke, englischer Philosoph 1729 bis 1797)

Literaturverzeichnis

AMS – Arbeitsmarktservice: Geschäftsbericht 2006. Wien, 2006

AMS – Arbeitsmarktservice: Service für Unternehmer, Vorteile, Online im WWW unter URL: <http://www.ams.at/sfu/14190.html> [5.2.2008]

Arbeiterkammer: Begünstigte Behinderte, Online im WWW unter URL: <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-22922-IPS-2.html> [2.2.2008]

Atteslander, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin/New York, 9. Auflage 2000

Badelt, Christoph: Einführung und Hauptthesen, in: Badelt, Christoph (Hrsg.): Geschützte Arbeit. Alternative Beschäftigungsformen zur beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen, Wien u.a., 1992, S. 11-14

Badelt, Christoph/Österle, August: Grundzüge der Sozialpolitik. Spezieller Teil. Sozialpolitik in Österreich, Wien, 2. Auflage 2001

BMSG – Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Bericht der Bundesregierung über die Lage der behinderten Menschen. Wien, 2003

BMSG – Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Maßnahmen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen. Wien, 2004

BMSG – Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm 2005 (BABE). Wien, 2005, (zit. 2005a)

BMSG – Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Bericht der Bundesregierung über die Lage der behinderten Menschen in Österreich. Leichter-Lesen-Version, Wien, 2005, (zit. 2005b)

BMSG – Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Überblick. Hilfen für Menschen mit Behinderungen im österreichischen Sozialsystem, Salzburg, 2005, (zit. 2005c)

BMSG – Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Ein Blick. Orientierungshilfe zum Thema Behinderung, Arbeit, Wien, 4. Auflage 2006, (zit. 2006a)

BMSG – Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Ein Blick. Orientierungshilfe zum Thema Behinderung, Gleichstellung, Wien, 2006, (zit. 2006b)

BSB – Bundessozialamt: Ausgleichstaxe und Prämie, URL: http://www.basb.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Ausgleichstaxe_und_Praemie [25.2.2008]

BSB – Bundessozialamt: Geschäftsbericht 2006. Graz, 2006

Diversityworks. prove Unternehmensberatung GmbH (Hrsg.): Kompendium Diversity Management. Vom Nutzen der Vielfalt, Wien, 2007, Online im WWW unter URL: http://www.diversityworks.at/diversity_kompendium.pdf [2.3.2008]

Doose, Stefan: Unterstützte Beschäftigung. Neue Wege in der beruflichen Integration für Menschen mit Lernschwierigkeiten, 3., aktualisierte Auflage, Hamburg, 1998, Online im WWW unter URL: http://www.bag-ub.de/ub/download/ub_ub_was-ist.doc [10.3.2008]

Doose, Stefan: Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Marburg, 2006

Ernst, Karl/Haller, Alfred: Behinderteneinstellungsgesetz. Wien, 6. Auflage 2005, (zit. 2005a)

Ernst, Karl/Haller, Alfred: Nachtrag zum Behinderteneinstellungsgesetz. Wien, 6. Auflage 2005, (zit. 2005b)

Europäische Kommission: Definition des Begriffes „Behinderung“ in Europa: Eine vergleichende Studie, Brüssel, 2002, Online im WWW unter URL: http://ec.europa.eu/employment_social/index/complete_report_de.pdf [10.2.2008]

Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred: Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme, Wien, 2003

Hofer, Hansjörg/Iser, Wolfgang/Miller-Fahringer, Karin/Rubisch, Max: Behindertengleichstellungsrecht. Kommentar, Wien/Graz, 2006

Höfle, Wolfgang/Leitner, Michael/Stärker, Lukas: Rechte für Menschen mit Behinderung. Informationen zu medizinischer Hauskrankenpflege, Steuern, Förderungen, Arbeitsrecht, Schulrecht für Betroffene, Angehörige, Berater und Behörden, Wien, 2. Auflage 2003

Höfle, Wolfgang/Leitner, Michael/Stärker, Lukas: Rechte für Menschen mit Behinderung. Informationen zu medizinischer Hauskrankenpflege, Steuern, Förderungen, Arbeitsrecht, Schulrecht für Betroffene, Angehörige, Berater und Behörden, Wien, 3. Auflage 2006

Integration: Österreich/Firlinger, Beate (Hrsg.): Buch der Begriffe. Sprache, Behinderung, Integration, Wien, 2003

Jantzen, Wolfgang: Geistig behinderte Menschen und gesellschaftliche Integration, Bern/Stuttgart/Wien, 1980

Jungwirth, Christoph: Klienten und Zielgruppen Sozialer Dienste. Vorlesung an der Fachhochschule Linz, 2007

Klecatsky, Hans R./Morscher, Siegbert: Die österreichische Bundesverfassung. Bundes-Verfassungsgesetz in der gegenwärtigen Fassung mit wichtigen Nebenverfassungsgesetzen, Wien, 10. Auflage 2002

Knyrim, Rainer/Valenčak, Katalin: Rechtsratgeber für kranke und behinderte Menschen. Arbeit, Familie, Finanzen, Versicherung, Führerschein, Wien, 2002

Lebenshilfe Oö.: Qualitätshandbuch V 1.0, Berufsorientierte Anlehre/Qualifizierung/Dauerwerkstätte, Vöcklabruck, 2003

Lebenshilfe Oö.: Qualitätshandbuch OV 1.2.2008, Angebote der Lebenshilfe, Online im WWW unter URL:

http://www.ooe.lebenshilfe.org/cms/uploads/media/Angebote_OV_1.2.2008.pdf [28.2.2008]

Lebenshilfe Oö.: Qualitätshandbuch OV 1.2.2008, Fachwerkstätte und Interne Ausbildung / Qualifizierung, Online im WWW unter URL: http://www.ooe.lebenshilfe.org/cms/uploads/media/Fachwerkstaette_TH_QH_OV_24.1.2008.pdf [2.3.2008]

Lebenshilfe Oö.: Tagesheimstätten, Online im WWW unter URL:

<http://www.lebenshilfe.org/cms/fileadmin/lebenshilfe/Daten/Dienstleistungen/Tagesheimstaetten.pdf> [28.2.2008]

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike: Vom Nutzen der Expertise, in: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Opladen, 2002, S. 257-272

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike: ExpertInneninterview – vielfach erprobt, wenig bedacht, in: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Wiesbaden, 2. Auflage 2005, S. 71-94

Nagy, Thomas J.: handicap 06. Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Klosterneuburg, 2006

Plattform 21: Aktuelles, Online im WWW unter URL:
http://www.plattform21.at/news.php?art_id=29 [5.2.2008]

Teuscher, Wolfgang: Die Einbeziehung des Forschers in die Untersuchungsgruppe durch Status- und Rollenzuweisung als Problem der empirischen Forschung, in: KZfSS. Jg. 11/1959, S. 250-256, zit. nach: Atteslander, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin/New York, 9. Auflage 2000

Weisser, Jan: „Behinderung“: Zur Politik des Begriffs. Eine funktionale Analyse, in: SZH (Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik), 10/2003, S. 15-22

Rechtsquellen

BAG – Berufsausbildungsgesetz: BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung BGBl. Nr. 5/2006

BEinstG – Bundes-Behinderteneinstellungsgesetz: BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung BGBl. Nr. 82/2005

BBG – Bundesbehindertengesetz 1990: BGBl. Nr. 283/1990, in der Fassung BGBl. Nr. 82/2005

BGStG – Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz: BGBl. Nr. 82/2005

FLAG – Familienlastenausgleichsgesetz 1967: BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung BGBl. Nr. 168/2006

HVG – Heeresversorgungsgesetz: BGBl. Nr. 27/1964, in der Fassung BGBl. Nr. 28/2008

Impfschadengesetz: BGBl. Nr. 371/1973, in der Fassung BGBl. Nr. 169/2006

Oö. BhG – Oö. Behindertengesetz 1991: LGBl. Nr. 63/1997, in der Fassung LGBl. Nr. 29/2005

Oö. ChG – Oö. Chancengleichheitsgesetz: Beilage 1356/2007 zum kurz-schriftlichen Bericht des Oö. Landtags, XXVI. Gesetzgebungsperiode. Bericht des Sozialausschusses über das Landesgesetz, mit dem ein Landesgesetz betreffend die Chancengleichheit von Menschen mit Beeinträchtigungen (Oö. ChG) erlassen und das Oö. Sozialhilfegesetz 1998 geändert wird, URL: <http://www1.land-oberoesterreich.gv.at/ltgbeilagen/blgttexte/20071356.htm>
[2.2.2008]

Oö. SHG – Oö. Sozialhilfegesetz 1998: LGBl. Nr. 82/1998, in der Fassung
LGBl. Nr. 9/2006

VOG – Verbrechensofpergesetz: BGBl. Nr. 288/1972, in der Fassung BGBl.
Nr. 169/2006

Anhang

Fragebogen



Erhebung von Bedürfnislagen der Klienten der Lebenshilfe Wels TH 2

1. Geschlecht:

Männlich 67 %

Weiblich 33 %

2. Alter:Jahre Durchschnittsalter 34,3 Jahre

3. Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie bei der Lebenshilfe:Jahre

Durchschnitt

16,9 Jahre

4. Sie wohnen:

Bei Ihren Eltern / Verwandten.....53 %

In einer Wohnform.....47 %

Sonstiges:

5. Wie komme ich zur Arbeit?

<input type="radio"/> Öffentliches Verkehrsmittel 47 %	<input type="radio"/> Fahrdienstbus 27 %
<input type="radio"/> zu Fuß 20 %	<input type="radio"/> mit dem Fahrrad 7 %
<input type="radio"/> mit einem Auto	<input type="radio"/> sonstiges

6. Arbeit

	Ja ☺	Teilweise ☹	Nein ☹	Bemerkung
Kommen Sie gerne in die Werkstatt?	87 %	7 %	7 %	
Verstehen Sie sich mit den Arbeitskollegen gut?	73 %	27 %	0 %	
Gefällt Ihnen die Arbeit?	100 %	0 %	0 %	
Fühlen Sie sich in Ihrer Gruppe wohl?	73 %	27 %	0 %	
Sind Sie zufrieden mit der Betreuung durch				
Ihre Einrichtungsleitung	87 %	7 %	7 %	
Ihre/n Betreuer/in	100 %	0 %	0 %	
den Zivildienstleistenden / Praktikanten	87 %	13 %	0 %	

7. Ich möchte später gerne

- in einem Betrieb arbeiten 33 %
 bei der Lebenshilfe bleiben 60 %
 habe mir noch keine Gedanken gemacht 7 %

8. Wenn Sie frei wählen könnten, welchen Beruf würden Sie gerne ausüben?

.....

.....

9. Wie stellen Sie sich diese Arbeit vor?

.....

.....

.....

10. Welche Fähigkeiten und Kenntnisse brauchen Sie, um einen solchen Arbeitsplatz zu bekommen?

.....

.....

.....

11. Wie müssen Sie sich dort verhalten, um den Arbeitsplatz zu behalten?

.....

.....

.....

12. Waren Sie schon in einem Betrieb/Organisation außerhalb der Lebenshilfe beschäftigt?

- JA 93 %
- NEIN 7 %

Wenn **JA**, wo waren sie beschäftigt:

.....

.....

Was hat Ihnen gut gefallen:

.....

.....

.....

Was hat Ihnen nicht so gut gefallen:

.....

.....

.....

13. Ist es Ihr Ziel, einen Arbeitsplatz außerhalb der Lebenshilfe zu bekommen?

- ja 40 % nein 47 % weiß nicht 13 %

Warum:

.....

.....

14. Würden sich ihre Eltern, Geschwister, Freunde usw. freuen, wenn Sie in einer Firma arbeiten würden?

- ja 67 % nein 20 % weiß nicht 13 %

Warum:

.....

.....

15. Welche Hilfen würden Sie benötigen, um sich auf einem Arbeitsplatz außerhalb der Fachwerkstätte wohlfühlen?

(mehrere Antworten möglich)

	sehr wichtig	wichtig	unwichtig	weiß nicht
die Aufgaben/Arbeiten vorher in der Fachwerkstätte erlernen	40 %	53 %	0 %	7 %
Regelmäßige Betreuung durch einen Betreuer/in am Arbeitsplatz	33 %	47 %	20 %	0 %
im Betrieb eine/n Ansprechpartner/-person für Probleme haben	40 %	53 %	0 %	7 %
Kürzere Arbeitszeit, um nicht überlastet zu werden	27 %	47 %	27 %	0 %
arbeiten mit einem Wechsel zwischen Betrieb und Fachwerkstätte	7 %	53 %	20 %	20 %

Interviewleitfaden für Unternehmensbefragung

1. In welchem Wirtschaftsbereich ist Ihr Unternehmen tätig?
2. Welche Rechtsform hat Ihr Unternehmen?
3. Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter
4. Gibt es Erfahrungen mit der Lebenshilfe bzw. anderen Organisationen, die sich mit der Integration von Menschen mit Beeinträchtigung beschäftigen?
5. Hat das Unternehmen Erfahrungen mit Menschen mit Beeinträchtigung?
6. Sind Menschen mit Beeinträchtigung im Betrieb beschäftigt?

Wenn **Ja**, in welchen Bereichen

Art der Behinderung

Warum stellen Sie (Betrieb) Menschen mit Beeinträchtigung ein (Verpflichtung, Firmenphilosophie,...)?

Gibt es weitere Bereiche, in denen ebenfalls Menschen mit Beeinträchtigung einsetzbar wären?

Wenn **Nein**, wo wären Menschen mit Beeinträchtigung vorstellbar?

Unter welchen Bedingungen würden Sie (Betrieb) behinderte Mitarbeiter einstellen?

Welche Bedenken liegen gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung vor?

Welches Arbeitspensum wird erwartet und in welcher zeitlichen Dimension (Vollzeit / Teilzeit)?

7. Was erwarten Betriebe von beeinträchtigten Mitarbeitern in Bezug auf Qualifizierung, Leistung und Verhalten?

8. Was wäre aus Sicht der Firma erforderlich, um die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung zu erleichtern?
9. Wäre aus Sicht Ihrer Firma eine Begleitung durch eine externe Arbeitsassistenz sinnvoll und erwünscht?
10. Welche gesetzlichen Änderungen wären aus Sicht der heimischen Wirtschaft sinnvoll, um eine Anstellung von Menschen mit Behinderung zu erleichtern?
11. Welche Faktoren sprechen dafür, Menschen mit Beeinträchtigung in den Betrieb zu integrieren, was spricht dagegen?
12. Wird genügend Information über Förderungsmöglichkeiten, Kündigungsschutz, potentielle Arbeitsfelder etc. an die Unternehmen weitergegeben?