

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Eine quantitative Erhebung zum
Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger
Behinderung aus Sicht der Träger
arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in der
beruflichen
Integration in Österreich

Verfasserin

Susanne Spelitz

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag.phil.)

Wien, im März 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A297

Studienrichtung lt. Studienblatt: Pädagogik

Betreuerin: Univ.-Ass. Mag.^a Dr.ⁱⁿ Helga Fasching

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere hiermit,

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

dass ich diese Diplomarbeit bisher weder im Inland noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Datum

Unterschrift

Abstract

In der Rahmen dieser Diplomarbeit wurde versucht, Daten zum Prozess der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung zu erheben. Im Rahmen des vom FWF geförderten Projektes „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung. Eine Untersuchung anhand der Übergangsphase „Schule-Beruf“ sowie der Lebensphase „Arbeitsleben“ am Beispiel Österreichs“ wurden Daten zu Menschen mit geistiger Behinderung, die im Jahr 2008 eine arbeitsmarktpolitische Unterstützungsmaßnahme abgeschlossen haben, erhoben und zu einander in Beziehung gesetzt.

Es soll der Frage nachgegangen werden, wie sich die Gruppe der Menschen mit geistiger Behinderung, die in solchen Maßnahmen unterstützt und begleitet wurden, strukturell anhand individueller Faktoren zusammensetzt und wie der Prozess der beruflichen Integration verläuft. Ein besonders bedeutender Aspekt hierbei ist der Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung in verschiedenen Bereichen der beruflichen Integration, der durch die Maßnahmen gedeckt wird.

Vorwort

Die vorliegende Diplomarbeit entstand im Rahmen des vom FWF (Fonds zur Förderung wissenschaftlicher Forschung) geförderten Forschungsprojektes „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung. Eine Untersuchung anhand der Übergangsphase „Schule-Beruf“ sowie der Lebensphase „Arbeitsleben“ am Beispiel Österreichs“, das seit Feber 2008 am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Wien durchgeführt wird.

Das vorrangige Erkenntnisinteresse und die Ziele des Projekts liegen in der Rekonstruktion objektiv bestimmbarer und subjektiv erlebter Partizipation im Lebenslauf von Menschen mit geistiger Behinderung in Österreich unter besonderer Berücksichtigung institutioneller Voraussetzungen, der Entwicklung einer Theorie zur Bedeutung von Partizipationserfahrungen in der Biographie von Menschen mit geistiger Behinderung, der Theorie geleiteten Fundierung des Partizipationskonzeptes und der Weiterentwicklung von forschungsmethodischen Zugängen der Partizipativen Forschung, um Betroffene in einem Verfahren zur kooperativen Theoriegewinnung in allen Phasen der Untersuchung einzubinden.

Die Diplomarbeit ist eine eigenständige wissenschaftliche Arbeit, die jedoch immer in Bezug auf das Forschungsprojekt betrachtet werden muss, da sie sich an dessen theoretischen und empirischen vorgegebenen Rahmen orientiert.

Auf diesem Weg möchte ich mich ganz besonders bei Univ.-Prof. Dr. Gottfried Biewer für die Chance, meine Diplomarbeit im Rahmen dieses Projektes zu schreiben, und bei Univ.-Ass. Mag.a Dr.in Helga Fasching für die intensive und konstruktive Unterstützung während des Verfassens der Arbeit bedanken.

Weiters gilt mein Dank meinen Eltern, die mir das Studium in Wien ermöglicht haben sowie DI Alexander Pröll, der mir während meines Studiums emotional zur Seite stand und mir immer Mut gemacht hat.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
I. Theoretischer Teil	10
1 Begriffsklärung	10
1.1 Behinderungsbegriff.....	10
1.1.1 Geistige Behinderung	12
1.1.2 Lernbehinderung	13
1.1.3 Sonderpädagogischer Förderbedarf.....	14
1.1.4 Zielgruppe „Menschen mit geistiger Behinderung“	15
1.2 Berufliche Integration.....	15
2 Menschen mit Behinderung und Arbeit.....	18
2.1.1 Zur Bedeutung von Arbeit.....	18
2.1.2 Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung.....	19
2.1.3 Gesetzliche Bestimmungen am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung.....	22
2.2 Die UN-Konvention der Rechte von Menschen mit Behinderung ..	25
3 Das System der beruflichen Rehabilitation in Österreich.....	28
3.1 Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung...	28
3.1.1 Unterstützungsbedarf als Teil eines selbstbestimmten Lebens	28
3.1.2 Eine Möglichkeit zur Erfassung des Unterstützungsbedarfs.....	29
3.1.3 Problemlagen und Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung in der beruflichen Integration.....	31
3.2 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur beruflichen Integration in Österreich.....	34
3.2.1 Arbeitsassistentz/ Jugendarbeitsassistentz	34
3.2.2 Job Coaching	37
3.2.3 Berufsausbildungsassistentz	39
3.2.4 Clearing	41
3.2.5 Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung, Orientierung und Nachreifung	42
II. Empirischer Teil	43

4	Darstellung der Erhebungs- und Auswertungsmethode	43
4.1	Erhebungsmethode „Onlinefragebogen“	43
4.2	Auswahl der Befragten	45
4.3	Fragebogen „Trägerbefragung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsmaßnahmen“	47
4.4	Auswertungsmethode	48
4.5	Kurzbeschreibung des Datensatzes.....	48
5	Ergebnisse der Befragung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsangebote	52
5.1	Strukturelle Zusammensetzung der Gruppe geistig behinderter Menschen	55
5.1.1	Auswertungen individueller Faktoren	56
5.1.2	Individuelle Faktoren hinsichtlich objektiver Faktoren	60
5.2	Prozessverlauf	62
5.2.1	Vor der Maßnahme	62
5.2.2	Während der Maßnahme	69
5.2.2.1	Betreuungsdauer während der Maßnahmen	73
5.2.2.2	Beteiligung der Familie bzw. Bezugspersonen	78
5.2.2.3	Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung bei der beruflichen Integration	81
5.2.3	Nach der Maßnahme	98
5.2.3.1	Betreuungsergebnisse hinsichtlich individueller Faktoren	100
5.2.3.2	Betreuungsergebnis hinsichtlich des Ausmaßes des Dienstverhältnisses.....	101
5.2.3.3	Betreuungsergebnis hinsichtlich der Beteiligung der Familie und des Unterstützungsbedarfs bei der beruflichen Integration	103
5.3	Förderliche Faktoren zur Zielerreichung „Berufliche Integration“	107
5.4	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	108
6	Diskussion der Ergebnisse der Trägerbefragung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen	117
III.	Ausblick	124

Literaturverzeichnis	126
Tabellenverzeichnis:.....	135
Graphikverzeichnis:.....	136
Anhang	138
Abkürzungsverzeichnis	138
Fragebogen „Trägerbefragung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsmaßnahmen“	140
Lebenslauf.....	149

Einleitung

Einführung in das Thema

Arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderung wurden in den letzten Jahren weitgehend ausgebaut. Zur beruflichen Eingliederung dieser Personengruppe in den ersten Arbeitsmarkt bieten Trägerorganisationen berufliche Integrationsmaßnahmen an, die an unterschiedlichen Lebensphasen ansetzen. Um den Übergang Schule-Beruf fließend gestalten zu können, wurden Maßnahmen wie Clearing, Berufsorientierung oder Nachreifungskurse, aber auch die Jugendarbeitsassistenten geschaffen. Zur beruflichen Ausbildung können die Berufsausbildungsassistenten (im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung, kurz IBA) oder auch Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch genommen werden. Menschen mit Behinderung, die das Höchstalter für derartige Maßnahmen überschritten haben, bietet die Arbeitsassistenten oder das Job Coaching Begleitung und Unterstützung, einen Arbeitsplatz zu finden oder zu sichern bzw. sich im Betrieb und am Arbeitsplatz zurechtzufinden, wenn diese Personen bereits im Arbeitsleben stehen.

Diese Maßnahmen stehen auch in Zusammenhang mit den Zielvorgaben der „Behindertenmilliarde“ der österreichischen Bundesregierung sowie den Interventionen des Europäischen Sozialfonds (ESF). Im Rahmen dieser Zielvorgaben und Interventionen wird ein besonderes Augenmerk auf „Jugendliche mit Behinderungen unter Einbeziehung von Lernbehinderungen sowie sozialen und/oder emotionalen Beeinträchtigungen“, „Ältere Menschen mit Behinderungen, deren Arbeitsplätze gefährdet sind oder die Hilfestellung bei der Wiedereingliederung benötigen“ sowie „Menschen mit psychischen Einschränkungen, geistigen Behinderungen oder Sinnesbehinderungen, die generell Probleme bei der Integration auf den Arbeitsmarkt haben“ (vgl. BMSK 2008a, 171), gelegt. Die Wichtigkeit solcher Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen am Arbeitsmarkt und somit am gesellschaftlichen Leben sowie der Förderung dieser ist angesichts der Tatsache, dass sich Menschen mit Behinderung einem erschwerten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt gegenüber sehen, unbestritten (vgl.

Fasching 2004a, 53). Auch das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (BMSK) versucht diesem schon seit Jahren vorliegenden Tatbestand mit dem „Bundesweiten arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogramm“, kurz BABE, und der schon genannten Beschäftigungsoffensive „Behindertenmilliarde“ entgegenzusteuern (vgl. BMSK 2008b, 14).

Relevanz des Themas und Forschungsfrage

In den Berichten zur Lage der Menschen mit Behinderung in Österreich, der vom Sozialminister der Republik Österreich in Zusammenarbeit mit anderen Regierungsmitgliedern in regelmäßigen Abständen nach § 13a Bundesbehindertengesetz (BEinstG) vorgelegt werden muss (vgl. BMSK 2008a, 8), zeichnet jedoch nur ein allgemeines Bild der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung. Die darin veröffentlichten statistischen Daten geben lediglich Aufschluss über Alter und Geschlecht, Arbeitslosigkeit und erfüllte Einstellungsquoten. Welche Behinderung diese Personen haben und wie sich deren Arbeitssituation gestaltet, bleibt unerforscht. Badelt & Österle stellten schon vor Jahren fest, dass insbesondere kaum bis gar keine statistischen Daten und Informationen über Menschen mit geistiger Behinderung vorliegen (vgl. Badelt & Österle 2001, 72). Diese Datenlage ergibt sich unter anderem aus dem Umstand der Möglichkeit von Mehrfachantworten im Rahmen des Mikrozensus zum Thema „Menschen mit Beeinträchtigungen“ bei der Frage nach einer Einschränkung aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen von mindestens sechs Monaten. Dennoch gibt das BMSK an, dass ca. 1% der österreichischen Bevölkerung von dauerhaften geistigen Problemen oder Lernproblemen betroffen sind (vgl. BMSK 2008a, 19).

Diese schlechte Datenlage bezüglich der Personengruppe Menschen mit geistiger Behinderung ist jedoch kein rein „österreichisches“ Problem. Rauch (2005, 5) stellte in ihrem Beitrag „Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt“¹ fest: „Eingeschränkt werden die folgenden Analysen [die sie in weiterer Folge in ihrem Beitrag durchführt; Anm. S.S.] durch die in

¹ Rauch (2005) beschreibt die Situation am deutschen Arbeitsmarkt.

mancher Hinsicht schlechte Datenlage. Es wird auf unterschiedliche und nur in Teilen vergleichbare Datengrundlagen zurückgegriffen. Der Grund liegt darin, dass die wenigen amtlichen Behindertenstatistiken zwar so zusammengestellt werden können, dass ein ungefähres Bild der 'Behindertenlandschaft' entsteht. Detailaussagen und zeitnahe Abbildungen sind aber oft nicht möglich“. Diese Situation gibt Anlass, nähere Informationen und Daten zur beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung zu erheben.

Daraus ergibt sich folgende Fragestellung, der in dieser Diplomarbeit nachgegangen wird:

Welche Merkmale weist die Gruppe der Menschen mit geistiger Behinderung, die arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen, bei der beruflichen Integration auf?

Diese sehr allgemeine Fragestellung soll durch folgende Unterfragen anhand der Erhebung hauptsächlich quantitativer, teils auch qualitativer Daten zu Personen mit geistiger Behinderung bzw. der Einschätzung der Träger arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsangebote und von Informationen zum Prozessverlauf der beruflichen Integration bei Trägerorganisationen in Österreich beantwortet werden:

- *Wie setzt sich diese Gruppe strukturell anhand individueller Faktoren (Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Schulbildung) sowie objektiver Faktoren (regionale Unterschiede) zusammen?*
- *Wie verläuft der Prozess der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung (bisher absolvierte Maßnahmen, Dauer der Unterstützung, Beteiligung von Bezugspersonen) und welche Informationen können hinsichtlich der individuellen erreicht werden?*
- *In welchen Bereichen und wie intensiv benötigen Menschen mit geistiger Behinderung Unterstützung bei der beruflichen Integration?*
- *Welche Faktoren (individuelle Faktoren, Intensität des Unterstützungsbedarfs, Beteiligung von Bezugspersonen) haben Einfluss auf das Betreuungsergebnis?*

- *Welche Faktoren wären aus Sicht der Träger förderlich gewesen, um das Ziel der beruflichen Integration zu erreichen?*

Die Relevanz der Beantwortung dieser Forschungsfragen liegt eben in der Erhebung spezifischer quantitativer Daten zur Gruppe der Menschen mit geistiger Behinderung, die durch arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote bis zum Jahresende 2008 begleitet wurden. Da bisher kaum bis keine Daten diesbezüglich zur Verfügung stehen, könnten diese gewonnenen Daten bzw. Ergebnisse auch zur Qualitätssicherung im Bereich der beruflichen Integration und zur Weiterentwicklung der bestehenden Angebote in Richtung der Kund/innengruppe beitragen.

Aufbau der Arbeit

Die Diplomarbeit ist in einen theoretischen und einen empirischen Teil geteilt.

Theoretischer Teil

Im ersten Kapitel der Diplomarbeit werden für das Thema relevante Begriffe geklärt. Im Speziellen wird auf den Begriff „Behinderung“ und seinen Wandel hin zu seiner heutigen Verwendung, in weiterer Folge auf „geistige Behinderung“, „Lernbehinderung“ und „Sonderpädagogischer Förderbedarf“ eingegangen, um die Personengruppe einzugrenzen. Die Begriffe „Integration“ und „Inklusion“ sowie in weiterer Folge „Berufliche Integration“ stellen ebenfalls Grundlagen für das Thema dar.

Die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung und der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt sind durch viele Faktoren und Problemlagen für Menschen mit Behinderung erschwert. Im zweiten Kapitel wird auf diese Situation sowie einige statistische Daten eingegangen. Des Weiteren wird festgehalten, welche Bedeutung Arbeit für diese Personengruppe hat, welche Funktionen sie im Leben eines Menschen einnehmen kann und welche rechtlichen Bestimmungen für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt gelten. Unter anderem ist in diesem Bereich auch die Konvention der Rechte behinderter Menschen der Vereinten Nationen (UN-Konvention) bedeutend.

Das dritte Kapitel geht auf das System der beruflichen Rehabilitation, den Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung und die in Österreich angebotenen arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsmaßnahmen ein, durch die eine berufliche Integration von Menschen mit Behinderung erreicht werden soll. Besonders wichtig hierbei sind die Arbeitsweisen dieser Maßnahmen und ihre Zielsetzungen.

Da das Hauptaugenmerk der vorliegenden Diplomarbeit auf der Auswertung der erhobenen Daten liegt, wurde der theoretische Teil eher kurz gehalten bzw. nur auf theoretische Grundlagen und Sachverhalte eingegangen, die in Bezug zur Erhebung stehen.

Empirischer Teil

Im empirischen Teil wird zunächst in Kapitel 4 auf die Forschungsmethodik eingegangen. Hierzu wird die Erhebungsmethode „schriftliche (postale) Befragung“ sowie der „Onlinefragebogen“ mit ihren Vor- und Nachteilen dargestellt. Des Weiteren wird geklärt, auf welcher Grundlage die Träger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen ausgewählt und der Fragebogen erstellt wurde. Die Auswertung basiert auf dem Statistikprogramm SPSS, die graphische Darstellung auf MS Excel.

Das Hauptkapitel des empirischen Teils (Kapitel 5) beinhaltet die Darstellung der ausgewerteten Daten und die Zusammenfassung der Ergebnisse. In Kapitel 6 werden die Ergebnisse in Beziehung zur Theorie gesetzt und anhand dieser diskutiert.

Das letzte Kapitel versucht neue Fragestellungen aus den Ergebnissen der Erhebung abzuleiten und so Anstöße zur weiteren Forschung zu geben.

I. Theoretischer Teil

1 Begriffsklärung

1.1 Behinderungsbegriff

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass es keine international gültige Definition von Behinderung gibt. Behinderung ist prinzipiell kein medizinischer Begriff, wodurch er vom medizinischen Krankheitsbegriff abzugrenzen ist. Zwar kann Behinderung die Folge einer Krankheit sein, ist jedoch nicht direkt mit dieser gleichzusetzen (vgl. Hensle et al. 2000, 14). Der Behinderungsbegriff ist streng genommen auch kein wissenschaftlicher, sondern eher ein sozialrechtlicher Begriff. Die Definitionen von Behinderung, die in den verschiedenen Ländern verwendet werden, beruhen meist auf sozialrechtlichen Bestimmungen. Auch die Europäische Union konstatiert keine einheitliche Definition, wodurch Vergleiche zwischen den Ländern schwierig werden (vgl. Doose 2003, 2; vgl. Tremel 2006, 240). Aus dem Umstand, dass der Begriff Behinderung ein sozialrechtlicher ist, lässt sich demnach ableiten, „dass Behinderung nicht in erster Linie eine Eigenschaft des Individuums als vielmehr ein Etikett ist, das von kulturellen Erwartungshaltungen sowie von den Institutionen sozialer Kontrolle zugeschrieben wird“ (vgl. Bleidick 2001, 59).

In Österreich hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) [heute Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (BMASK), Anm. S.S.] im Rahmen des Behindertenkonzeptes der österreichischen Bundesregierung in den 1990er Jahren zwei Definitionen für den Begriff Behinderung erarbeitet, die jedoch beide nicht gesetzlich verankert wurden. Bei diesen Definitionen versuchte man, Behinderung und die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung in ihren sozialen Dimensionen zu erfassen, da die Auswirkungen von Behinderung alle Lebensbereiche betreffen können.

Folglich dieser Definitionen sind behinderte Menschen „Personen jeglichen Alters, die in einem lebenswichtigen sozialen Beziehungsumfeld 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“ (BMAS 1993, 8). Weiters sind jene Menschen behindert, „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“ (BMAS 1993, 8).

Im österreichischen Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) wird Behinderung nach Art. 2 §3 BEinstG² folgendermaßen definiert: „Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten“ (BMSK 2008a, 11).

Gegenwärtig orientiert man sich am Behinderungsbegriff der Weltgesundheitsorganisation (WHO), der in der ICDH-2/ICF festgelegt ist, wonach Behinderung das Ergebnis der Beeinträchtigung von Körperfunktionen und –strukturen (impairment), der Aktivität (activity) und der Partizipation (participation) einer Person darstellt (vgl. WHO 2005, 9). Zusätzlich werden Kontextfaktoren (Umweltfaktoren und personenbezogene Faktoren) miteinbezogen, wodurch Behinderung nicht als Eigenschaft einer Person, sondern als Situation eines Menschen mit Behinderung in seiner Umwelt gesehen wird (vgl. Doose 2003, 2; vgl. Doose 2007, 165; vgl. WHO 2005, 14).

² BGBl. Nr. 22/1970 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005; online abrufbar unter <http://www.ris.bka.gv.at/> - Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem

1.1.1 Geistige Behinderung

Bis 1958 wurden anstatt des Begriffes „geistiger Behinderung“ Ausdrücke wie schwach- oder blödsinnig bzw. idiotisch verwendet. Geistige Behinderung wurde in älteren Betrachtungen auch ausschließlich mit dem Merkmal einer gravierenden Intelligenzminderung verbunden. Bach bspw. bezeichnet Personen als geistig behindert, „deren Lernverhalten wesentlich hinter der auf das Lebensalter bezogenen Erwartungen zurückbleibt und durch ein dauerndes Vorherrschen des anschauend-vollziehenden Aufnehmens, Verarbeitens und Speicherns von Lerninhalten und eine Konzentration des Lernfeldes auf direkte Bedürfnisbefriedigung gekennzeichnet ist, was sich in der Regel bei einem Intelligenzquotienten von unter 55/60 findet“ (1977, 92 zit. nach Hensle et al. 2000, 131). Erst durch die Gründung des Vereins „Lebenshilfe für das geistig behinderte Kind e.V.“ wurden diese Ausdrücke und Zuschreibungen durch „geistig behindert“ ersetzt (vgl. Biewer 2005, 16; vgl. Borchert 2000, 60; vgl. Wüllenweber 2004, 52). Die Gleichsetzung von Intellekt und Kognition mit dem Geist in der Bezeichnung „geistige Behinderung“ wird jedoch auch als problematisch gesehen, bislang konnte aber noch keine treffendere gefunden werden (vgl. Fornefeld 2004, 46ff).

Für Biewer hat der Begriff „geistige Behinderung“ folgende Funktionen: er ist ein Hinweis auf Benachteiligungen, um Hilfen einzufordern, er ist die Begründung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs, der zu einer vermehrten Bereitstellung von Ressourcen im Bildungswesen führt, er legitimiert Selektionsmaßnahmen und Sondereinrichtungen, er ist ein Fachbegriff in verschiedenen wissenschaftlichen Fachgebieten zur Bezeichnung einer Personengruppe und dient als Begriff der Alltagssprache zur Eingrenzung einer Personengruppe. Prinzipiell dient der Begriff „geistige Behinderung“ der fachlichen Verständigung über Personen und Sachverhalte und kann jederzeit durch einen anderen Begriff abgelöst werden (vgl. Biewer 2005, 16).

Aktuell kann unter geistiger Behinderung ein komplexer Zustand verstanden werden, „der sich unter dem vielfältigen Einfluss sozialer Faktoren aus medizinisch beschreibbaren Störungen entwickelt hat“ (Thimm 1999, 10 zit. nach Fornefeld 2004, 50).

Prinzipiell kann also keine feste oder DIE Definition von geistiger Behinderung aufgestellt werden. Behinderung und geistige Behinderung sind als vielschichtiges Gesamtphänomen zu sehen, in das viele verschiedene Sichtweisen und Aspekte einbezogen werden müssen. Speck hält hierzu fest, „dass nicht die organisch-genetische Schädigung selbst bereits die geistige Behinderung darstellt, sondern dass diese psycho-physische Abweichung lediglich den Auslöser eines personal-sozialen Prozesses darstellt, der zur geistigen Behinderung in ihrer Komplexität führt“ (Speck 1999, 62).

1.1.2 Lernbehinderung

In weiterer Folge kann nach Behinderung und geistiger Behinderung auch Lernbehinderung nicht eindeutig definiert werden. Hauptsächlich wird der Begriff Lernbehinderung im schulischen Bereich als Arbeitsbegriff verwendet (vgl. Fasching 2004a, 20f) und steht wie auch geistige Behinderung im Zusammenhang mit dem Sonderpädagogischen Förderbedarf (SPF). Lernbehinderung ist aber von geistiger Behinderung abzugrenzen. Die Mitglieder des Netzwerk People First Deutschland e.V. lehnen bspw. die Bezeichnung „geistige Behinderung“ für sich selbst ab, sondern sehen sich als Menschen mit Lernschwierigkeiten (vgl. Doose 2007, 165).

In den frühen 1970er Jahren hat Kantner Lernbehinderung folgendermaßen formuliert: „Als lernbehindert i. e. Sinne werden Personen bezeichnet, die schwerwiegend, umfänglich und langdauernd in ihrem Lernen beeinträchtigt sind und dadurch deutlich normabweichende Leistungs- und Verhaltensformen aufweisen“ (ebd. 1974, 126 zit. nach Hensle et al. 2000, 189). Diese Formulierung lässt der damaligen Zeit entsprechend eine starke Defizitorientierung spüren.

1.1.3 Sonderpädagogischer Förderbedarf

Wie schon in Kapitel 1.1.2 angeführt steht SPF im Zusammenhang mit Lernbehinderung und geistiger Behinderung.

„Sonderpädagogischer Förderbedarf (SPF) besteht, wenn ein Kind aufgrund seiner körperlichen, psychischen oder Lernbehinderung dem Unterricht in der Regelschule nicht folgen kann und besagt, dass dem Kind ein größtmögliches Maß an sozialer und pädagogischer Betreuung und Förderung zuteil werden muss“ (Integration:Österreich 2003, 57).

Die in den vorigen Unterkapiteln erwähnte Unterscheidung zwischen geistiger Behinderung und Lernbehinderung ist in Zusammenhang mit dem SPF vor allem für die Beschulung dieser Kinder und Jugendlichen wichtig. Kindern und Jugendlichen mit Lernbehinderung wird ein SPF mit dem Förderschwerpunkt „Lernen“ zugeschrieben. Sie können dabei entweder eine Integrationsklasse, in der behinderte mit nicht behinderten Kindern gemeinsam beschult werden, oder die Sonderschule besuchen. Kindern und Jugendlichen mit einer geistigen Behinderung wird ein SPF mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ zugeschrieben. Auch für diese Gruppe an Kindern gilt entweder die Beschulung in Integrationsklassen oder in der Sonderschule (vgl. Doose 2007, 166; vgl. Koordinationsstelle AMS BSB FSW 2007a, 1).

Generell haben Schüler/innen mit SPF seit dem Schuljahr 1993/94 die Möglichkeit, zwischen einem Sonderschulbesuch und einem integrativen Schulbesuch in der Volksschule, der Hauptschule oder der AHS-Unterstufe zu wählen. In Bezug auf die jeweilige Behinderung des Kindes bzw. der/des Jugendliche/n werden bspw. in Wien unterschiedliche Sonderschulsparten angeboten. So kommt entweder der Volksschullehrplan, der Hauptschullehrplan, der Lehrplan für lernschwache [Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule; Anm. S.S.] oder der Lehrplan für geistig behinderte Kinder bzw. Jugendliche [Lehrplan für schwerstbehinderte Kinder; Anm. S.S.] zum Tragen (vgl. Koordinationsstelle AMS BSB FSW 2008, 4ff).

1.1.4 Zielgruppe „Menschen mit geistiger Behinderung“

Die Beschreibung der Zielgruppe „Menschen mit geistiger Behinderung“ ist durch die nicht trennscharfe Unterscheidung zwischen geistiger Behinderung und Lernbehinderung, vor allem wenn zusätzliche Beeinträchtigungen wie sozial-emotionale Auffälligkeiten oder psychische Beeinträchtigungen hinzukommen, sehr schwierig. Dieser Tatbestand führt oft zu „Einordnungsschwierigkeiten“ in der Praxis³.

Festgehalten werden kann, dass – im Hinblick auf die vorliegende Untersuchung – Personen, die in ihrer Schulzeit nach dem Lehrplan für schwerstbehinderte Kinder unterrichtet wurden, zur Gruppe der Menschen mit geistiger Behinderung gezählt werden können. Personen, die nach dem Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule unterrichtet wurden, werden – sofern keine Diagnose und/oder ein medizinisches bzw. psychologisches Fachgutachten vorliegt, das/die eindeutig auf eine geistige Behinderung verweist – sowie Personen, die aufgrund der übermittelten Daten des Bundesrechenzentrums (BRZ)⁴ als geistig behindert geführt werden, nicht in die Untersuchung miteinbezogen, da bei diesen Personen anzunehmen ist, dass diese eher der Gruppe der Menschen mit Lernbehinderung zugeordnet werden können.

1.2 Berufliche Integration

Für die Begriffsklärung der beruflichen Integration sind vor allem zwei Begriffe von Bedeutung: Integration und Inklusion.

Integration hat die Eingliederung behinderter Menschen in die bestehende Gesellschaft zum Ziel (vgl. Ziemen 2003, 3). Feuser (1996, 1) meint, „unter dem Begriff der „Integration“ werden heute Fragen des gemeinsamen Lebens und Lernens behinderter und nichtbehinderter Menschen über alle

³ Darauf wird auch in der Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004 – 2006 hingewiesen. Der Eintrag der Behinderung erfolgt durch die Betreuungspersonen aufgrund von Angaben der behinderten Person und die Zuordnung der Förderfälle zu einer oder mehreren Behinderungsarten ist nicht immer trennscharf (vgl. Eglseer et al. 2008, 51).

⁴ Nähere Informationen zu diesen Daten können dem Kapitel 4.2 entnommen werden.

Bereiche hinweg diskutiert, die die Lebensspanne eines Menschen umfaßt“. Integration ist eine kulturelle Notwendigkeit und eine ethische Verpflichtung vom Rang eines Menschenrechtes (vgl. Feuser 1996, 2). Kritisch am Begriff Integration ist allerdings zu sehen, dass die Menschen durch ihn kategorisiert werden – in behinderte und nicht behinderte Menschen – und somit Diskriminierung und Ausgrenzung produzieren kann (vgl. Norz 2006, 5).

Doose (2007a, 16) versteht in Anlehnung an Feuser unter Integration „sowohl den Prozess der Herstellung und Sicherstellung einer umfassenden gesellschaftlichen Teilhabe als auch als Ziel dieses Prozesses den Zustand der gesellschaftlichen Teilhabe, der Partizipation an üblichen Aktivitäten in der Gesellschaft an den üblichen Orten in Kooperation mit anderen Menschen mit und ohne Behinderung sowie das Eingebundensein in wertschätzende Beziehungen im sozialen Umfeld“.

Oft werden die Begriffe Integration und Inklusion aber gleichgesetzt. Ziemmen (2003, 3) weist darauf hin, dass die beiden Begriffe differenziert betrachtet werden müssen und beschreibt *Inklusion* folgendermaßen: „Inklusion wählt als Ausgangsbedingung die Veränderung bestehender Strukturen und Auffassungen, wobei die Unterschiedlichkeit der Menschen (Heterogenität als Normalität) als Voraussetzung betrachtet wird und damit jedem Menschen die Unterstützung zukommen soll, die er für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben benötigt“. Für Doose (2007a, 166) ist Inklusion der anzustrebende Idealzustand von Integration.

Berufliche Integration ist ein Aspekt von sowohl Integration als auch Inklusion als dessen Idealzustand und in Zusammenhang mit Unterstützter Beschäftigung zu sehen. „Unterstützte Beschäftigung ist nicht nur auf die Vermittlung eines Beschäftigungsverhältnisses auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begrenzt, sie bemüht sich darüber hinaus um die Integration von Menschen mit Behinderung in innerbetriebliche Abläufe und das Zustandekommen persönlicher Beziehungen zu ArbeitskollegInnen, d.h. um die Teilhabe der unterstützten ArbeitnehmerInnen an Pausen, Betriebsfeiern und –ausflügen und außerbetrieblichen Unternehmungen sowie um

die Bewältigung gemeinsamer Arbeitswege. Intendiert ist somit auch ihre soziale Integration“ (vgl. Ginnold 2000, 158). Ähnlich beschreibt auch Doose (2007a, 15) berufliche Integration, die „sowohl den Prozess der beruflichen Eingliederung als auch die berufliche Teilhabe und das positive Eingebundensein in die soziale Struktur eines Betriebes im Sinne einer sozialen Integration als Ziel dieses Prozesses“ darstellt.

„Eine umfassende Integration im Sinne von Inklusion ist Ziel von Unterstützter Beschäftigung“ (Doose 2007a, 16).

2 Menschen mit Behinderung und Arbeit

In diesem Unterkapitel wird auf die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung eingegangen. Wichtig sind diesbezüglich vor allem die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit, aber auch ohne Behinderung und der erschwerte Zugang zum Arbeitsmarkt, der die Menschen oft in der Arbeitslosigkeit abdrängt. Deshalb wird auch auf die offiziellen Zahlen zur Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung eingegangen. Wie in der Einleitung erwähnt, können diese nicht explizit für jene Menschen mit geistiger Behinderung ausgewiesen werden, sondern beziehen sich auf alle betreffenden Personen mit Behinderung in Österreich. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch die Konvention der Rechte behinderter Menschen der Vereinten Nationen (UN).

2.1.1 Zur Bedeutung von Arbeit

Arbeit ist für Menschen mit und ohne Behinderung ein lebenswichtiger Aspekt. Gerade für Menschen mit Behinderung aber bedeutet Arbeit einen wesentlichen Zugang zur Gesellschaft und zur gesellschaftlichen Teilhabe, der ihnen sonst verwehrt bleiben könnte.

Arbeit erfüllt verschiedene Funktionen. Zum einen dient Erwerbsarbeit zur materiellen Existenzsicherung. Des Weiteren befriedigt Erwerbsarbeit durch geregelte Arbeitsverträge, die die Rechte und Pflichten eines jeden festsetzen, das Bedürfnis nach Sicherheit. Ebenfalls entscheidend ist die Strukturierung des Alltags durch Erwerbsarbeit, die soziale Funktion, die sie einnimmt und die Zuordnung zu einem sozialen Status bzw. die soziale Anerkennung. Nicht zuletzt ist Arbeit aber Aktivität, durch die etwas geschaffen wird und somit identitätsstiftend wirkt (vgl. Doose 2007a, 65f). Szymanski et al. (2003, 1) beschreiben die Bedeutung von Arbeit folgendermaßen: "The relationship of people to work is interactive and complex. Specifically, work affects and is affected by individual, economic, social, cultural, and other factors". Des Weiteren ist Arbeit als komplexes Phänomen zu verstehen, das soziale Beziehungen, psychisches Wohlbefinden und den Lebensstil beeinflusst. Umgekehrt beeinflussen soziale

Beziehungen und individuelle Eigenschaften wie ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht und Behinderung die Arbeit (vgl. Szymanski et al. 2003, 18).

Zwierlein (vgl. ebd. 1997, 20 in Boban/Hinz 2001, 20) hält fest, dass der Motivation, eine Arbeit auszuüben, Bedürfnisse zugrunde liegen, die in der Arbeit zu befriedigen versucht werden und ihr einen individuellen Sinn verleihen. Arbeit kann und muss folgende fünf Bedürfnisse, die im Zusammenhang mit den Funktionen von Arbeit stehen, zufrieden stellen: die physiologischen Bedürfnisse (Bedürfnis nach materieller Existenzsicherung), Sicherheitsbedürfnisse (Arbeit zur Sicherung des Lebens), Bedürfnisse nach Kommunikation und Kooperation (Arbeit schafft zwischenmenschliche Kontakte), Bedürfnis nach Anerkennung und Geltung (durch Leistungserfolge kann die Selbstachtung gesteigert werden) und Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung (durch die Arbeit bzw. ein Produkt, das die Person selbst gefertigt bzw. hervorgebracht hat).

Dementsprechend hat Arbeitslosigkeit negative Auswirkungen auf das Leben eines Menschen, denn sie zieht schwerwiegende Probleme nach sich. Dies fanden Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel bereits in den 1930er Jahren durch ihre Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ heraus. Die Ergebnisse ihrer Untersuchung des Lebens der Menschen im Dorf Marienthal in Niederösterreich, in dem durch wirtschaftliche Probleme alle Einwohner/innen arbeitslos wurden, zeigten, dass Arbeitslosigkeit zum sozialen Rückzug, zur Abnahme geselliger Aktivitäten, zum Zerfall von Zeitstrukturen und von Zukunftsperspektiven beiträgt (vgl. Jahoda et al. 1975).

2.1.2 Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung

Der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Behinderung meist durch unterschiedliche Barrieren erschwert. In einer Gesellschaft, in der sich Menschen über Erwerbstätigkeit, Leistung, materielle Absicherung und Sicherung des Lebensunterhaltes definieren, ist dadurch

die Teilhabe an der Gesellschaft zusätzlich durch das Stigma Behinderung erschwert.

Deshalb wurden arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote in den letzten Jahren weitestgehend ausgebaut, um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung, insbesondere auch mit geistiger Behinderung, können unterschiedliche Unterstützungsmaßnahmen in Anspruch genommen werden. Denn gerade die Partizipation am Arbeitsleben ist für Menschen mit geistiger Behinderung eine wichtig Voraussetzung für ein gleichberechtigtes Miteinander in der Gesellschaft (vgl. Rauch 2005, 25).

Die Situation am ersten Arbeitsmarkt gestaltet sich jedoch immer schwieriger. Behnke (vgl. ebd. 2005, 3f) meint diesbezüglich, dass durch Globalisierungsentwicklungen die Wirtschaft unter Druck gesetzt würde, produktiver und gleichzeitig Kosten sparender zu werden. Durch Rationalisierung der Produktion verschwinden einerseits ganze Tätigkeitsbereiche und andererseits würden andere Tätigkeitsfelder immer komplexer. „Auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere in dem Segment der einfacheren Tätigkeiten, also jener Bereich, in dem sich für Menschen mit Lernschwierigkeiten [und für Menschen mit geistiger Behinderung; Anm. S.S.] vorwiegend Einstellungsmöglichkeiten eröffnen können, findet ein harter Verdrängungswettbewerb statt“ (ebd., 4). Durch den Wegfall von Nischenarbeitsplätzen, einfachen und ungelerten Tätigkeiten erschwert sich die Platzierung von Menschen mit Behinderung, die nur gering qualifiziert sind, ungemein (vgl. Fasching 2004a, 53; vgl. Hohmeier 2001, 15). Der überwiegenden Mehrheit der Menschen mit Behinderung steht somit nur ein geringes Spektrum von Arbeitsplätzen offen und beschränkt sich meist auf jene Sektoren, in denen vorrangig gering qualifizierte Hilfstätigkeiten im Dienstleistungsbereich, im produzierenden Gewerbe oder Handwerk benötigt werden (vgl. Mair 2001, 31).

Zusätzlich zum wirtschaftlichen Druck und dem Wegfall von Nischenarbeitsplätzen sehen sich Menschen mit Behinderung zahlreichen weiteren Barrieren gegenüber. Einerseits können sie den Anforderungen, die Arbeitgeber/innen stellen, nicht erfüllen. Ihre oft geringe Qualifizierung, die

benötigte Unterstützung bei der Einarbeitung, wechselnde Aufgaben und Anforderungen sowie zeitliche Flexibilität können Schwierigkeiten bereiten (vgl. Mair 2001, 31). Andererseits kann durch Ablehnungen oder Stigmatisierung von Mitarbeiter/innen oder Dienstgeber/innen, den Faktoren Alter, Geschlecht und Art der Behinderung der Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt bleiben. Die Darstellung von Menschen mit Behinderung ist immer noch mit Vorurteilen, Mitleid und Defiziten behaftet, wodurch sich Barrieren und Haltungen in nicht behinderten Menschen verfestigen und Menschen mit Behinderung an den Rand der Gesellschaft drängen (vgl. BMSG 2003, 33).

Diese Umstände insbesondere auch Arbeitslosigkeit führen dazu, dass Menschen mit Behinderung an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Dies belegen auch die Zahlen zur Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung. Der Geschäftsbericht des BASB weist zum 1. Dezember 2007 94.185 nach dem österreichischen BEinstG begünstigten Behinderten⁵ aus. Davon sind 63.249 bei sowohl einstellungspflichtigen als auch nicht einstellungspflichtigen Dienstgeber/innen aber auch selbstständig erwerbstätig. Somit sind etwa zwei Drittel der als begünstigt behindert gemeldeten Personen erwerbstätig, knapp ein Drittel hingegen arbeitslos (mit Bezug von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Karenzgeld oder als Pensionsanwärter/innen vorgemerkt) (vgl. BASB 2008, 14).

Das Arbeitsmarktservice (AMS) beziffert 2007 im Jahresdurchschnitt 31.397 arbeitslos vorgemerkte „Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen“⁶. Jedoch nicht alle haben den Status „begünstigte/r Behinderte/r“, sondern nur 5.389 Personen (~17% der arbeitslos ge-

⁵ 1988 waren es noch 41.212 Personen, die den Status „begünstigte/r Behinderte/r“ hatten. Die Zahl hat sich in den letzten 20 Jahren somit verdoppelt.

⁶ Seit 2008 werden Personen, die nach dem BEinstG, einem Landesbehindertengesetz oder dem Opferfürsorgegesetz als behindert gelten, und jene Personen mit physischen, psychischen und geistigen Einschränkungen, aus denen sich Vermittlungsschwierigkeiten oder Berufseinschränkungen ableiten lassen, beim AMS unter dem Begriff „Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen“ zusammengefasst.

meldeten Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen) weisen diesen auf (vgl. BMSK 2008a, 164).

Das Ausbildungsniveau der arbeitslos vorgemerkten „Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen“ ist überdurchschnittlich niedrig. 91% weisen maximal einen Lehrabschluss auf. Lediglich 5% verfügen über einen höheren oder akademischen Abschluss (vgl. BMSK 2008a, 165). Aus dem niedrigen Ausbildungsniveau und der gesundheitlichen Vermittlungseinschränkung lässt sich die längere Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung erklären. Sie sind wesentlich länger arbeitslos (durchschnittlich 127 Tage im Jahr 2007) als Menschen ohne Behinderung (durchschnittlich 87 Tage). Bei Personen, die nach dem BEinstG, einem Landesbehindertengesetz oder dem Opferfürsorgegesetz als begünstigt behindert eingestuft waren, lag die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsperiode sogar bei 132 Tagen (vgl. BMSK 2008a, 165).

Geschlechterspezifisch gesehen waren 2007 rund 38% Frauen und 62% Männer mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen beim AMS als arbeitslos vorgemerkt. Dieses Verhältnis entspricht auch der gesamten Gruppe der begünstigten Behinderten (39,1% Frauen vs. 60,9% Männer). 92% der arbeitslos vorgemerkten Personen mit Vermittlungseinschränkungen waren Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (vgl. BMSK 2008a, 13 und 165f).

2.1.3 Gesetzliche Bestimmungen am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Um Menschen mit Behinderung die Situation am Arbeitsmarkt zu erleichtern bzw. sie am Arbeitsmarkt/-platz zu schützen, wurden im BEinstG verschiedene „Schutzfunktionen“ festgeschrieben. Die wichtigsten sollen kurz dargestellt werden.

Status „Begünstigte/r Behinderte/r“

Die Zuerkennung des Status „begünstigte/r Behinderte/r“ ruht im BEinstG. Als begünstigt Behinderte nach Art. 2 § 2 Abs. 1 BEinstG⁷ gelten österreichische Staatsbürger, die mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 v.H.. Ihnen gleichgestellt sind Flüchtlinge, denen in Österreich dauerndes Asyl gewährt wurde bzw. Staatsbürger von Vertragspartnern des Abkommens des Europäischen Wirtschaftsraumes, die ebenfalls einen Grad der Behinderung von mindestens 50 v.H. aufweisen.

Als nicht behindert gelten nach Art. 2 § 2 Abs. 2 BEinstG⁸ Personen, die in der Schul- oder Berufsausbildung stehen, älter als 65 Jahre sind und nicht in Beschäftigung stehen, Geldleistungen aufgrund dauernder Erwerbsunfähigkeit bzw. Pensionen aus dem Versicherungsfall des Alters beziehen und nicht in Beschäftigung stehen und infolge von Art und Ausmaß ihrer Beeinträchtigungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auch auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem Integrativen Betrieb (§ 11⁹) nicht in der Lage sind.

Zum Stichtag 1. Juli 2008 hatten insgesamt 94.315 Menschen mit Behinderung den Status „begünstigte/r Behinderte/r“ (vgl. BMSK 2008a, 154).

Einstellungspflicht

Jedes Unternehmen im Bundesgebiet Österreich, das mehr als 25 Dienstnehmer/innen beschäftigt, ist nach Art. 2 §1 Abs. 1 BEinstG¹⁰ dazu verpflichtet, eine/n begünstigte/n Behinderte/n einzustellen. Kommt ein Unternehmen der Einstellungspflicht nicht nach, wird pro nicht besetzten Arbeitsplatz und Monat die Ausgleichstaxe (im Jahr 2008 213€) eingehoben. Mit diesem Geld, das in den Ausgleichstaxfonds fließt, werden Leistungen direkt an Menschen mit Behinderung sowie Arbeitgeber/innen, die Men-

⁷ BGBl. Nr. 22/1970 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2008; online abrufbar unter <http://www.ris.bka.gv.at> – Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem

⁸ siehe Fußnote 7

⁹ BGBl. Nr. 22/1970 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 150/2002; online abrufbar unter <http://www.ris.bka.gv.at> – Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem

¹⁰ BGBl. Nr. 22/1970 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/1999; online abrufbar unter <http://www.ris.bka.gv.at> – Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem

schen mit Behinderung beschäftigen, vergeben (vgl. BMSK 2008a, 154). Im Jahr 2006 war diese Einstellungspflicht zu 65%¹¹ (60.053 von 92.551 zu besetzenden Stellen) erfüllt (vgl. BMSK 2008a, 154). Der Bericht der Bundesregierung über die Lage der behinderten Menschen in Österreich 2003 wies damals aus, dass 54% der der begünstigten Behinderten bei einstellungspflichtigen Arbeitgeber/innen, 10% bei nicht einstellungspflichtigen Arbeitgeber/innen beschäftigt und 4% selbstständig erwerbstätig waren (vgl. BMSG 2003, 108).

Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz dient als Ausgleich von Nachteilen für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt wie die Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation, innerbetriebliche Umstrukturierungen oder gesundheitliche Probleme (vgl. BMSK 2008a, 156). Der Kündigungsschutz ist in Art. 2 § 8 BEinstG¹² geregelt. Er tritt erst in Kraft, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses länger als sechs Monate und unbefristet war. Hat ein/e Arbeitgeber/in die Absicht eine/n begünstigte/n Behinderte/n zu kündigen, muss ein schriftlicher begründeter Antrag beim Behindertenausschuss der jeweiligen Landesstelle des Bundessozialamtes eingereicht werden. Sowohl der/die Arbeitnehmer/in als auch der/die Arbeitgeber/in haben die Möglichkeit, vor diesem Ausschuss Stellung zu nehmen. Die Zustimmung zur Kündigung durch den Behindertenausschuss erfolgt, wenn

- „der Tätigkeitsbereich des begünstigten Behinderten entfällt und der Dienstgeber nachweist, daß der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann; (Art. 2 § 8 Abs. 4a)

¹¹ Das gleiche Verhältnis wird auch im Bericht der Bundesregierung über die Lage der behinderten Menschen in Österreich 2003 ausgewiesen.

¹² BGBl. Nr. 22/1970 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005; online abrufbar unter <http://www.ris.bka.gv.at> – Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem

- der begünstigte Behinderte unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und der Dienstgeber nachweist, daß der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann; (Art. 2 § 8 Abs. 4b)
- der begünstigte Behinderte die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen“ (Art. 2 § 8 Abs. 4c).“

Per Bescheid wird die Entscheidung des Behindertenausschusses kundgemacht. Dagegen kann bei der Berufungskommission Berufung eingelegt werden. Diese entscheidet endgültig über den Ausgang des Verfahrens. Danach ist eine Kündigungsfrist von vier Wochen, sofern keine längere vorgesehen ist, einzuhalten (vgl. BMSK 2008a, 157).

2.2 Die UN-Konvention der Rechte von Menschen mit Behinderung

Etwa 10% der Weltbevölkerung sind Menschen mit Behinderung (ca. 650.000.000). 80% davon leben in Entwicklungsländern. Zwar existieren schon seit langem Menschenrechte, dennoch werden Menschen mit Behinderung in vielen Ländern oft nicht entsprechend dieser behandelt und an den Rand der Gesellschaft gedrängt. Die UN-Konvention der Rechte von Menschen mit Behinderung verpflichtet jene Staaten, die diese unterzeichnet haben – unter anderem auch Österreich – dazu, die Rechte von Menschen mit Behinderung zu fördern und zu schützen (vgl. UN-Konvention 2008). In Österreich wurde die Konvention durch das österreichische Parlament im September 2008 ratifiziert (vgl. König & Pinetz 2009, 36).

Insgesamt umfasst die Konvention 50 Artikel, die sich auf Gleichbehandlung in allen Lebensbereichen von Menschen mit Behinderung beziehen.

Für den Lebensbereich Beschäftigung und Arbeit ist der Artikel 27 der Konvention bedeutend. In diesem werden vor allem Anti-Diskriminierung, Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation sowie die Erleichterung des beruflichen (Wieder-)Einstieges, berufliche Beratung und Trainingsangebote, Beschäftigung im öffentlichen und privaten Sektor, Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt und gleiche Rechte und Entlohnung gefordert (vgl. König & Pinetz 2009, 36; vgl. UN-Konvention 2008).

Zwar wird in Österreich auf den ersten Blick in großen Teilen diesen Forderungen Rechnung getragen, nach einer Vertiefung in diese Materie lässt sich jedoch feststellen, dass die Realität ein anderes Bild zeichnet. Für die österreichische Politik zählen vor allem Vermittlungsquoten. Ob die Maßnahmen zur beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung, insbesondere geistige Behinderung auf individueller Ebene adäquate Unterstützung erbringen (können), wird meist nicht überprüft. Zudem hat sich auch die akademische Forschungslandschaft in Österreich bisher kaum mit dem Thema der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung beschäftigt. Zugänglich sind zumeist nur staatlich geförderte Auftragsforschungen (vgl. König & Pinetz 2009, 37).

Weder der Artikel 27 noch andere Artikel der UN-Konvention weisen auf eine Unterscheidung zwischen Behinderungsformen bzw. Ausschlusskriterien hin. Im österreichischen Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) hingegen ist ein solches Kriterium in § 273¹³ festgeschrieben. Hier wird eine Unterscheidung zwischen Arbeitsfähigkeit und Arbeitsunfähigkeit getroffen. Im Vergleich zu einer nicht behinderten Person muss eine Restleistungsfähigkeit von mindestens 50% vorliegen. Konsequenz ist die Tätigkeit in einer Beschäftigungstherapie Werkstatt, die dem in Artikel 27 Geforderten bei Weitem widerspricht (vgl. König & Pinetz 2009, 38).

¹³ BGBl. Nr. 189/1955 zuletzt geändert durch BGBl I Nr. 145/2003; online abrufbar unter: <http://www.ris.bka.gv.at/> - Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem

Im Hinblick darauf kann das Forschungsprojekt „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung. Eine Untersuchung anhand der Übergangsphase „Schule-Beruf“ sowie der Lebensphase „Arbeitsleben“ am Beispiel Österreichs“, in dessen Rahmen diese Diplomarbeit entsteht, Aufschluss geben und zur Verbesserung der Datenlage vor allem zum Thema beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung beitragen.

3 Das System der beruflichen Rehabilitation in Österreich

Das System der beruflichen Rehabilitation stellt in Österreich eine Aufgabe der Sozialpolitik dar. Unabhängig von der Ursache der Entstehung einer Behinderung, gilt die Eingliederung und Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung als oberstes Ziel. Die Devise lautet „Rehabilitation vor Geldleistung“ bzw. „Rehabilitation vor Pension“ (vgl. BMSG 2003, 23).

Unter Rehabilitation versteht die WHO „a process aimed at enabling them to reach and maintain their optimal physical, sensory, intellectual, psychological and social functional levels. Rehabilitation provides disabled people with the tools they need to attain independence and self-determination“ (WHO 2009¹⁴).

Die Zuständigkeiten und Leistungserbringung liegen in Österreich bei den Sozialversicherungen, beim Bund, beim AMS und den einzelnen Bundesländern.

3.1 Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung

Der Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung ist immer individuell zu sehen. In welchen Bereichen Unterstützung nötig ist, hängt eben von der Person selbst und ihren Fähigkeiten sowie von den spezifischen Umwelt- und Kontextfaktoren ab.

3.1.1 Unterstützungsbedarf als Teil eines selbstbestimmten Lebens

Der Unterstützungsbedarf ist jedoch immer in Zusammenhang mit Selbstbestimmung zu sehen. Selbsthilfegruppen wie die Selbstbestimmt-Leben-

¹⁴ <http://www.who.int/topics/rehabilitation/en/>

Bewegung für Menschen mit Körperbehinderung und Sinnesschädigung sowie in weiterer Folge die People-First-Bewegung für Menschen mit so genannten Lernschwierigkeiten sind „Prinzipien des selbstbestimmten Lebens und der Partizipation in der Gesellschaft gemeinsame zentrale politische Forderungen und leitende Maxime für erforderliche individuelle Hilfen auf organisierter, professioneller Basis“ (Windisch 2004, 64). Das Verständnis der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung lässt sich jedoch nicht ohne weiteres auf die Situation von Menschen mit geistiger Behinderung umlegen. Für Menschen mit Körperbehinderung oder Sinnesbeeinträchtigung ersetzt ein/e Assistent/in sozusagen die fehlende körperliche Funktion. Bei Menschen mit geistiger Behinderung, deren Körperstrukturen und -funktionen nicht betroffen sind, können die intellektuellen Einschränkungen nicht einfach von Assistent/innen übernommen werden, da diese Menschen andere Bedürfnisse haben (vgl. Lanwer 2005, 16; vgl. Windisch 2004, 68) und sonst eine Situation der Bevormundung geschaffen würde. Die Betroffenen bedürfen „nicht nur alltagspraktischer, instrumenteller Hilfen, sondern darüber hinaus ein beziehungsrelevantes Element im professionellen Handeln, das Professionelle als wichtige Bezugs- bzw. Begleitperson für die individuelle Kommunikation und Lebensgestaltung einschließt“ (Windisch 2004, 68).

3.1.2 Eine Möglichkeit zur Erfassung des Unterstützungsbedarfs

Den Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung zu erfassen ist schwierig und kommt in der Praxis oft aus Mangel an zeitlichen Ressourcen bzw. unter dem Druck der erforderlichen Vermittlungsquote oft zu kurz.

Die Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft e.V. (DHG) publiziert auf ihrer Internetseite einen „Leitfaden“ zur Ermittlung des Unterstützungsbedarfs in Anlehnung an die ICF und den system-ökologischen Ansatz von Bronfenbrenner. Die Ermittlung stellt sich als zirkulärer Prozess dar und ist fünf Phasen gegliedert (vgl. DHG 2008, 2f):

1. Wahrnehmen der individuellen Ebene (Bedürfnisse, Interessen, Verhalten), der interaktionalen Ebene (Qualität der Interaktion) und der Kontextfaktoren (aktuelle Lebenssituation, soziales Netzwerk, persönliche Dispositionen, Lebensgeschichte)
2. Verstehen: von Wirkungszusammenhängen von Kompetenzen und Beeinträchtigungen in den Aktivitäten, Körperfunktionen und –strukturen, umwelt- und personenbezogenen Faktoren und Möglichkeiten der Partizipation
3. Planen: Formulierung individuell angepasster Ziele und Angebote zur Gestaltung der Kontextfaktoren zur Entwicklung, Aktivität und Partizipation unter dem Leitprinzip des Empowerment
4. Handeln: auf der umweltbezogenen Ebene (Schaffen von Bedingungen, die eine aktive Teilnahme am gemeinsamen Leben bieten), auf individueller Ebene (Unterstützung/ Weiterentwicklung von Körperstrukturen und –funktionen sowie Vermittlung von Handlungsstrategien in Krisensituationen) und auf interaktionaler Ebene (Passung zwischen Menschenbild der Interaktionspartner und der Zielperspektive der Interventionen sowie Qualifizierung für den Umgang mit Menschen mit Behinderung)
5. Evaluation: Neubewertung der Situation, Planung und Durchführung weiterer Unterstützungsmaßnahmen.

Ziel ist die Lebensqualität zu steigern, insbesondere das emotionale Wohlbefinden, zwischenmenschliche Beziehungen, materielles Wohlbefinden, persönliche Entwicklung, physisches Wohlbefinden, Selbstbestimmung, Teilhabe (soziale Inklusion) und Rechte (vgl. DHG 2008, 3). Da Unterstützungsbedarf oft nicht nur für einen bestimmten Teilbereich des Lebens nötig ist, kann auf diese Art für jeden Lebensbereich der Unterstützungsbedarf adäquat erfasst werden. In der Praxis wird sich dies jedoch aufgrund des Zeitdrucks und einer begrenzter Unterstützungsdauer nicht immer umsetzen lassen.

3.1.3 Problemlagen und Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung in der beruflichen Integration

Menschen mit geistiger Behinderung benötigen im Alltag oft Unterstützung, um alle an sie gestellten Forderungen bewältigen zu können. Jene Lebensbereiche, in denen am meisten Unterstützungsbedarf von Nöten ist, sind finanzielle Angelegenheiten, Umgang mit Behörden, Arbeit, persönliche Probleme, Haushalt und Freizeit (vgl. Doose 2007a, 241).

Für die Untersuchung des Unterstützungsbedarfs von Menschen mit geistiger Behinderung im Rahmen dieser Diplomarbeit ist im Speziellen jener im Bereich Arbeit von Bedeutung. Denn der (Miss-)Erfolg beruflicher Integration ist eben an verschiedene fördernde und hemmende Faktoren (Problemlagen) geknüpft, die sowohl auf der Seite des Menschen mit Behinderung als auch auf der Seite des Betriebes/Unternehmen, in dem sie arbeiten, als auch auf Seiten der unterstützenden Maßnahmen festgemacht werden können. Dazu wurden Untersuchungen (vgl. Doose 2007a; vgl. Hinz & Boban 2003) durchgeführt, die einige wichtige fördernde Faktoren ergaben. So spielt die Selbstakzeptanz der Person bzw. die Möglichkeit zur Entstigmatisierung, aber auch die soziale Kompetenz der Person eine wichtige Rolle. Die Person sollte auch keine Verhaltensauffälligkeiten aufweisen. Besonders hemmend für die Einstellung von Menschen mit Behinderung ist aber meist die Art der Behinderung bzw. wie sichtbar oder auffällig diese für andere ist und wie sehr diese die Leistungen beeinträchtigt. Deshalb werden Menschen mit geistiger und psychischer Behinderung kaum, Menschen mit körperlicher Behinderung oder chronischen Krankheiten eher akzeptiert (vgl. Fasching 2004a, 50). Weiters als hemmend werden fehlende social skills (Teamfähigkeit, Arbeits- und Lernmotivation, Arbeitsdisziplin) oder Sucht gesehen (vgl. Eglseer et al. 2008, 84).

Diesbezüglich ist eine intensive Sensibilisierungs-, Aufklärungs- und Unterstützungsarbeit durch begleitende Maßnahmen in den Betrieben nötig.

Für Jugendliche ergeben sich oft Problemlagen im Bereich der Berufsfindung. Hier wird vor allem Unterstützung bei der Entwicklung eines realis-

tischen Berufsbildes und beruflichen Perspektiven, sowie beim Erstellen eines Interessens-/Fähigkeitenprofils benötigt. Gerade Sonderschulabgänger/innen haben große Schwierigkeiten bei der Berufswahl, denn diese wird eher anhand emotionaler statt rationaler Kriterien getroffen. Des Weiteren sind Jugendliche oft nicht ausreichend über berufliche Möglichkeiten informiert (vgl. Fasching & Niehaus 2008, 729; vgl. Fasching 2004a, 40; vgl. Fasching 2004b, 366). Ein klarer (realistischer) Tätigkeitswunsch und die Vorstellung von der Arbeitswelt sollte deshalb vorhanden sein (vgl. Doose 2007a, 208; vgl. Hinz & Boban 2003, 232f.). Oft lässt sich feststellen, dass im Bereich der Allgemeinbildung, aber auch im Bereich der Arbeitstugenden und Schlüsselqualifikationen Defizite bestehen. In diesen Bereichen fehlt es meist an funktionalen und sozialen Kompetenzen. Wichtig in diesem Zusammenhang sind besonders die Arbeitstugenden „Pünktlichkeit, Konzentration, persönliche Hygiene und Erscheinungsbild, Qualität und Genauigkeit der Leistung, Sorgfalt und Sicherheit im Umgang mit Werkzeugen, das Erkennen eigener Fehler bei der Arbeitsausführung, das Beibehalten eines gleichmäßigen Arbeitsverhaltens sowie Anpassungsfähigkeit an Änderungen der Arbeitsbedingungen“ (Fasching 2004a, 41). Aber auch Kooperationsfähigkeit, Motivation und Selbstständigkeit sind als wesentlich für das Gelingen der beruflichen Integration zu sehen (vgl. Strutz 1999 in Fasching 2004a, 39; vgl. Eglseer et al. 2008, 84). Diese Defizite versucht man durch Berufsvorbereitungs- und Nachreifungsprojekten auszumerzen.

Bei der Arbeitsplatz-/ Ausbildungsplatz-/ Praktikumsplatzsuche sind vor allem die bereits bestehenden Kontakte von Integrationsberater/innen sowie deren Kenntnis des Arbeitsmarktes von Nöten. Denn in der Bewerbungsphase stellt sich meist das Problem der Unsicherheit und Unentschlossenheit, was dazu führt, dass sie sich v.a. Jugendliche mit Behinderung zu spät bewerben (vgl. Fasching & Niehaus 2008, 729).

Bevor Menschen mit geistiger Behinderung jedoch eine Beschäftigung aufnehmen, ist die Anpassung des Fähigkeitsprofils mit dem Anforderungsprofil durch die unterstützende Person erforderlich. Denn die oft un-

realistische Selbsteinschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit und die Anforderungen von Arbeitgeber/innen an Menschen mit Behinderung, die am Arbeitsplatz erfüllt werden sollen, können zu Problemen führen. Mair (2001, 31) meint diesbezüglich: „Behinderte Arbeitssuchende, zumal ältere, arbeitsunereifere oder (seit längerem) arbeitsentwöhnte, versprechen nicht den Anforderungen zu genügen, die gerade in diesen Arbeitsmarktsektoren [gemeint sind der Dienstleistungsbereich und das produzierende Gewerbe bzw. Handwerk; Anm. S.S.] an sie gestellt werden, nämlich

- sich ohne allzu großen Aufwand und besondere Unterstützung zügig und selbstständig einzuarbeiten;
- sich problemlos auf wechselnde Aufgaben, Anforderungen, Arbeitszusammenhänge einzustellen und sich hierfür gegebenenfalls weiter zu qualifizieren;
- sich flexibel auf wechselnde Zeiten, Arbeitsabläufe und Arbeitskontexte sowie außergewöhnliche Spitzen und Belastungen einzustellen.“

Deshalb brauchen viele Menschen mit geistiger Behinderung, die am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, Unterstützung und individuelle Begleitung direkt am Arbeitsplatz, insbesondere beim Kennen lernen und Ausführen von Arbeitsaufgaben sowie bei der Integration in die Unternehmenskultur und in das Arbeitsteam (vgl. Doose 2007a, 208; vgl. Hinz & Boban 2003, 232f; vgl. Stadler-Vida 2003, 5). Jedoch konnte bei der Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004 – 2006 aufgezeigt werden, dass 80% der Betriebe die Unterstützung am Arbeitsplatz als auch bei der Arbeitsplatzadaptierung als ganz oder eher unwichtig einschätzen. Ähnliches gilt für die Unterstützung beim Finden eines/einer Mentor/in, bei der Erstellung eines Arbeitsplatzprofils sowie Unterstützung bei Konflikten am Arbeitsplatz (vgl. Eglseer et al. 2008, 62), obwohl andere Untersuchungen zeigen, dass diese Faktoren sehr förderlich für das Gelingen der beruflichen Integration sind (vgl. Doose 2007a, 208; vgl. Hinz & Boban 2003, 232f).

Besonderes Augenmerk wird in der vorliegenden Diplomarbeit auf jene Unterstützungsleistungen gelegt, die durch die jeweilige Maßnahme er-

bracht werden. Diese erbrachte Leistung durch eine/n Arbeitsassistenten/in (Unterstützungsaufwand) bzw. die Angebote solcher Maßnahmen werden mit dem Unterstützungsbedarf der einzelnen Personen gleichgesetzt.

3.2 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur beruflichen Integration in Österreich

Schon seit Jahren werden arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Unterstützung bei der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung in Österreich forciert. Diese Maßnahmen setzen in unterschiedlichen Lebenssituationen dieser Menschen an. Im folgenden Unterkapitel werden diese nun beschrieben¹⁵.

3.2.1 Arbeitsassistentz/ Jugendarbeitsassistentz

Die Arbeitsassistentz, wie sie in Österreich verstanden wird, entspringt dem Konzept des Supported Employment, das in den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts in den USA entstand. In Österreich wurde diese erst zu Beginn der 1990er Jahre nach dem Erfolg eines Modellprojektes in Vorarlberg eingeführt. Ausgehend von der ab 1990 ständig steigenden Anzahl von begünstigten Behinderten und der durch Behinderung schwer vermittelbaren Arbeitssuchenden sowie den ständig steigenden Kosten musste eine Maßnahme geschaffen werden, um diesen Entwicklungen entgegen zu wirken. So wurden 1992 die ersten Arbeitsassistentz-Modelle in Österreich (Oberösterreich und Niederösterreich) ins Leben gerufen. Diese sollten psychisch beeinträchtigte Personen unterstützen, ihren Arbeitsplatz zu erhalten bzw. einen zu erlangen. Der große Erfolg in sowohl finanzieller Hinsicht als auch in Hinsicht auf die erfolgreiche Betreuung gab diesen Modellen Recht. Dadurch wurde die Arbeitsassistentz in Österreich derart ausgebaut, sodass in allen Bundesländern eine Anlaufstelle eingerichtet

¹⁵ Alle diese Maßnahmenarten wurden im Rahmen der Erhebung auch befragt.

wurde und Personen mit unterschiedlichen Behinderungen betreut werden können (vgl. BMSG 2002, 11).

Insgesamt 47 Organisationen, die in Österreich Arbeitsassistenz anbieten, sind im Dachverband Berufliche Integration Austria (dabei), der 2006 aus dem Dachverband Arbeitsassistenz Österreich hervorgegangen ist, organisiert (vgl. dabei 2009¹⁶).

Seit einigen Jahren wird auch speziell Arbeitsassistenz für Jugendliche mit Beeinträchtigungen (Jugendarbeitsassistenz) angeboten. Dieses Angebot richtet sich an Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren.

Inhalte, Aufgaben und Angebote der Arbeitsassistenz

Die Arbeitsassistenz ist eine Dienstleistung für Menschen mit Behinderung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes bzw. zur Sicherung eines gefährdeten Arbeitsplatzes. Durch umfassende Beratung und Begleitung soll ein gefährdeter Arbeitsplatz gesichert bzw. überhaupt ein adäquater Arbeitsplatz ausfindig gemacht und erlangt werden.

Die Arbeitsassistenz kann sowohl von schon eingestellten Arbeitnehmer/innen mit Behinderung, von zukünftigen Arbeitnehmer/innen mit Behinderung, aber auch von Unternehmen, die bereits einen Menschen mit Behinderung eingestellt haben bzw. einstellen wollen, in Anspruch genommen werden. Für diese einzelnen Kund/innengruppen stehen unterschiedliche Beratungsangebote zur Verfügung.

Für Arbeitnehmer/innen mit Behinderung bietet die Arbeitsassistenz Unterstützung bei Krisensituationen und bei Veränderungen im Betrieb, die Unsicherheiten bei den Arbeitnehmer/innen mit sich bringen. Gemeinsam mit den Arbeitgeber/innen und Kolleg/innen wird versucht, die Situation zu analysieren und passende Lösungen, die den Interessen aller Beteiligten entsprechen, zu finden (vgl. dabei 2009¹⁷).

¹⁶ <http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/127>

¹⁷ <http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/108>

Für Menschen mit Behinderung, die noch keinen Arbeitsplatz haben, aber einen solchen suchen, bietet die Arbeitsassistenten Informationen über „vorbereitende Maßnahmen zum beruflichen (Wieder–)Einstieg und über alternative Möglichkeiten der Lebensgestaltung. Mit der Arbeitsassistenten können berufliche Ziele entwickelt und die Wege dorthin erarbeitet werden“ (ebd.). Um die Ziele zu erreichen, müssen in einem Beratungsgespräch erst die Lebens- und Problemsituation, die beruflichen Wünsche und die Fähigkeiten der Person abgeklärt werden. In weiterer Folge wird ein adäquater Arbeitsplatz gesucht. Nach erfolgreicher Arbeitsplatzakquisition wird der/die zukünftige Arbeitnehmer/in auf die bevorstehende Arbeit vorbereitet und qualifiziert. Danach findet noch eine Nachbetreuungsphase statt (vgl. Fasching 2004, 120).

Für Betriebe, die Menschen mit Behinderung einstellen wollen, wird Personalvermittlung angeboten. Durch eine Analyse der zu besetzenden Stelle, die Erstellung eines Jobanforderungsprofils und dem Vergleich mit dem Fähigkeitsprofil des/der Bewerber/in, soll ein/e passende/r Mitarbeiter/in mit Behinderung gefunden werden. Ist ein/e solche/r gefunden, so hat der Betrieb die Möglichkeit durch eine Personalerprobung eine/n geeignete/n Mitarbeiter/in auszuwählen. Dabei kann das Arbeitsumfeld (die möglichen neuen Kolleg/innen) miteinbezogen und von der Arbeitsassistenten beraten werden. Da für die Einstellung von Menschen mit Behinderung besondere Bestimmungen gelten, bietet die Arbeitsassistenten auch Informationen über Rechte und Förderungen an. Die Betriebe werden über die rechtlichen Rahmenbedingungen (BEinstG etc.), finanzielle Förderungen und notwendige behindertenspezifische Arbeitsplatzgestaltung informiert, sowie bei der Abwicklung von Förderansuchen koordiniert. Des Weiteren wird – wie auch bei den Arbeitnehmer/innen – Konfliktmanagement angeboten. Dabei wird durch Erhebung der Fakten und Analyse der Ursachen des Konfliktes versucht, die Interessen beider Seiten zu berücksichtigen und gemeinsam Lösungswege zu suchen und zu finden. Als letztes Angebot stellt die Arbeitsassistenten Personalbegleitung nach Bedarf in Form von Job Coaching zur Verfügung (vgl. dabei 2009¹⁸).

¹⁸ <http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/108>

Inhalte, Aufgaben und Angebote der Jugendarbeitsassistenz

Jene Organisationen, die Jugendarbeitsassistenz in Österreich anbieten, handhaben ihre Aufgaben und Angebote leicht unterschiedlich. Grundsätzlich sind ihre Aufgaben und Angebote jenen der Arbeitsassistenz für Erwachsene gleich.

Der Zugang zur Jugendarbeitsassistenz ist in vielen Fällen mit dem Clearing gekoppelt¹⁹. Weiters werden oft noch SPF, einen Grad der Behinderung von mind. 30 v.H. oder den Erhalt der erhöhten Familienbeihilfe vorausgesetzt.²⁰ Je nach Zielgruppe können auch körperliche Einschränkungen, sozial-emotionale Handikaps, psychische und psychosoziale Probleme²¹ als „Zugangskriterium“ gesehen werden.

Die Arbeitsassistenz bzw. Jugendarbeitsassistenz kann für die Dauer von einem Jahr in Anspruch genommen werden, in Ausnahmefällen auch länger (vgl. BMSK 2003, 3; vgl. WIN 2007, 9). Die Beratung durch die Arbeitsassistenz ist für alle Beteiligten kostenlos. Sie wird aus den Mitteln des BMSK sowie dem ESF finanziert.

3.2.2 Job Coaching

Das Job Coaching wird im Rahmen der Arbeitsassistenz angeboten. Es hat einen präventiven Charakter zur nachhaltigen beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung und arbeitet mit dem/der zuständigen Arbeitsassistent/in eng zusammen (vgl. WIN 2007, 11).

¹⁹ Die Arbeitsassistenz Tirol setzt ein Clearing bzw. das Wissen um die beruflichen Möglichkeiten des/der Jugendlichen voraus (vgl.

<http://www.arbas.at/de/unsereangebote/jugendarbeitsassistenz.html>). Ebenso führt die Volkshilfe Oberösterreich vor der Inanspruchnahme der Jugendarbeitsassistenz ein Clearing durch (vgl. <http://www.volkshilfe-ooe.at/1100,,,2.html>).

²⁰ Vgl. <http://www.arbas.at/de/unsereangebote/jugendarbeitsassistenz.html>

²¹ Vgl. <http://www.volkshilfe-ooe.at/1100,,,2.html>;

vgl. http://www.promentesteiermark.at/index_references_79_ref1_dref_1_0_53_.html;

Aufgaben und Inhalte des Job Coaching

Die zentralen Aufgaben des Job Coaching können unter den Schlagworten „Beratung, Begleitung am Arbeitsplatz, Information und Networking“ zusammengefasst werden. Die Beratung richtet sich an die Arbeitnehmer/innen mit Behinderung und deren soziales Umfeld, sowie die Arbeitgeber/innen. Die Begleitung am Arbeitsplatz bezieht sich auf Praktika, Arbeitserprobungen, Einarbeitungs- und Einschulungsphasen, betriebliche Umstrukturierungen und drohende Kündigung. Unter Networking ist die intensive Zusammenarbeit der Job Coachs mit Behörden und anderen Institutionen zu verstehen. Arbeitgeber/innen werden des Weiteren über Förderungen und deren Abwicklung sowie rechtliche Rahmenbedingungen informiert (vgl. dabei 2009²²).

Unterstützung durch Job Coaching

„Die vermittelte Arbeitnehmerin wird von der Integrationsberaterin unterstützt, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen so einzusetzen und zu erweitern, wie es der neue Arbeitsplatz erfordert“ (Bungart & Putzke 2001, 141). Die Unterstützung des/der Arbeitnehmer/in am Arbeitsplatz kann die Orientierung am Arbeitsplatz, die (Weiter-)Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen sowie anderer übergeordneter Fähigkeiten und die Erweiterung des Handlungsrepertoires, der Wahrnehmungs- und Beurteilungskompetenzen beinhalten. Des Weiteren kann psychosoziale Beratung und Unterstützung im Umgang mit Krisen und Konfliktsituationen am Arbeitsplatz und Beratung und Unterstützung bei Problemen im privaten Bereich, die Auswirkungen auf die Leistungen am Arbeitsplatz haben, nach Bedarf geleistet werden.

Prinzipiell zielt die Unterstützung und Beratung der Arbeitnehmer/innen mit Behinderung auf „Hilfe zu Selbsthilfe“ ab. Lösungen werden nicht vorgegeben, sondern gemeinsam erarbeitet (vgl. Bungart & Putzke 2001, 141f).

Wie auch bei der Arbeitsassistenz bietet das Job Coaching Unterstützung für die Arbeitgeber/innen. Die Inhalte sind ähnlich. So informieren und be-

²² <http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/111>

raten Job Coachs über finanzielle Förderungen, unterstützen bei Antragsstellungen, vernetzen die verschiedenen Akteure, beraten in der Einarbeitungsphase, beraten Kolleg/innen und Vorgesetzte und unterstützen bei Problemen und Konflikten am Arbeitsplatz (vgl. Bungart & Putzke 2001, 142f; vgl. Wetzel 2004, 75).

Das soziale Umfeld des/der Arbeitnehmer/in mit Behinderung wird ebenfalls miteinbezogen. Probleme im Arbeitsleben und im sozialen Umfeld können aufeinander einwirken und das Ziel der dauerhaften beruflichen Integration gefährden. Bei Bedarf müssen Job Coachs auf solche Situationen eingehen und alle Beteiligten in den Prozess der beruflichen Integration einbeziehen und bei der Konfliktbewältigung entweder selbst eingreifen oder entsprechende Beratung und Unterstützung durch andere Stellen forcieren (vgl. Bungart & Putzke 2001, 143).

Das Job Coaching kann in einem Ausmaß von 30 bis 35 Stunden pro Monat für die maximale Dauer von einem halben Jahr in Anspruch genommen werden (vgl. WIN 2008²³).

3.2.3 Berufsausbildungsassistenz

Die Berufsausbildungsassistenz wird im Rahmen der IBA angeboten. Sie kann von Jugendlichen mit SPF während der Pflichtschulzeit, mit oder ohne Hauptschulabschluss, mit einer Behinderung im Sinne des BEinstG oder von Jugendlichen, die aus anderen Gründen keine Lehrstelle finden, in Anspruch genommen werden. Vorausgesetzt wird in diesem Zusammenhang eine Bestätigung des AMS/BASB zur Zielgruppenzugehörigkeit gem. §8b (4) BAG²⁴, eine Durchführungsbestätigung des BASB gem. §8b

²³ http://www.win.or.at/aass_jobcoaching.htm

²⁴ BGBl. Nr. 142/1969 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2008; online abrufbar unter: <http://www.ris.bka.gv.at/>

(7) BAG²⁵ und eine Abklärung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen des Clearing.

Ausbildungsmöglichkeiten

Im Rahmen der IBA können Jugendliche entweder eine verlängerte Lehre oder eine Teilqualifizierung absolvieren.

Jugendliche, die Probleme bei der Absolvierung einer regulären Lehre hatten oder hätten, können im Rahmen der IBA eine solche mit einer Verlängerung der Lehrzeit um ein, in Ausnahmefällen um zwei Jahre, absolvieren. Die Berufsschulpflicht besteht weiterhin. Die Lehre wird mit einer Lehrabschlussprüfung abgeschlossen (vgl. dabei 2009²⁶).

Die Teilqualifizierung gibt Jugendlichen, die keinen Lehrabschluss erreichen können, die Möglichkeit, sich in Teilbereichen eines Lehrberufes ausbilden zu lassen. Ein Ausbildungsvertrag legt fest, welche Kenntnisse und Fertigkeiten in welchem Zeitraum (Ausbildungsdauer) erlernt werden müssen. Die Jugendlichen haben das Recht, jedoch nicht die Pflicht die Berufsschule zu besuchen. Am Ende wird eine Prüfung über die im Ausbildungsvertrag festgelegten Inhalte abgelegt (vgl. dabei 2009²⁷).

Aufgaben der Berufsausbildungsassistenz

Die Dauer der Unterstützung durch die Berufsausbildungsassistenz beschränkt sich auf die Dauer der Ausbildung. Während dieser Zeit ist der/die Berufsausbildungsassistent/in koordinierend und organisierend tätig. Zur ihren Aufgaben gehören v. a. (vgl. KMU Forschung Austria 2008, 23):

- Unterstützungstätigkeiten: bei der Koordination aller relevanter Akteure (Lehrbetrieb, Ausbildungseinrichtung, Berufsschule,...), bei behördlichen Angelegenheiten, bei Praktika, Beratung der Betriebe

²⁵ BGBl. Nr. 142/1969 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2008; online abrufbar unter: <http://www.ris.bka.gv.at/>

²⁶ <http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/109>

²⁷ <http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/109>

über Förderungen, Sensibilisierungsarbeit, Prozessverantwortung bei der Ausbildungsplatzsuche und Krisenintervention.

- Festlegung der Ziele der IBA: Ausbildungsinhalte, Ausbildungsdauer, Organisation der Lernbegleitung und pädagogischer Begleitmaßnahmen im Berufsschulunterricht sowie der Begleitung am Arbeitsplatz, von Hilfsmitteln am Arbeitsplatz und in der Berufsschule, Dokumentation der Lernschritte, Unterstützung der Lehrberechtigten sowie die Einholung der verbindlichen Erklärung des BASB zur Durchführung der Berufsausbildungsassistenz.
- Ausbildungswechsel: Einholung des Einverständnisses aller Beteiligten, Beobachtung der Lernfortschritte, Beratungsgespräche, Vernetzungsarbeit und Abstimmung und organisatorische Abwicklung.
- Abschlussprüfung: Durchführung der Abschlussprüfung mit einem/einer Expert/in des betreffenden Berufsbereiches, Erstellung der Prüfungsunterlagen – jedoch nur bei der Teilqualifizierung.

3.2.4 Clearing

Clearing ist ein Angebot, das am Übergang Schule-Beruf ansetzt und dabei helfen soll, „realistische Entscheidungen für die berufliche Zukunft zu treffen“ (dabei 2009²⁸). In Anspruch genommen werden kann das Clearing von Jugendlichen zwischen 13 und 24 Jahren mit SPF oder sozial-emotionaler Beeinträchtigung bzw. Behinderung am besagten Übergang.

Der gesamte Clearingprozess ist umfassend und wird deshalb dokumentiert. Nach dem Erstkontakt werden die Jugendlichen über das Clearing sowie über Übergangsmöglichkeiten informiert und beraten. Danach fällt der/die Jugendliche die Entscheidung, ob er/sie am Clearing teilnehmen möchte. Bei einer positiven Entscheidung wird eine Clearing-Vereinbarung unterzeichnet. Zu den Leistungen des Clearings gehören die Erstellung eines Neigungs- und Eignungsprofils, die Durchführung einer Stärken/Schwächen-Analyse, das Aufzeigen von beruflichen Perspektiven

²⁸ <http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/110>

bzw. die Abklärung eines Nachschulungsbedarfs, Berufsorientierung und Praktika, Netzwerkarbeit und die Einrichtung eines Unterstützerkreises. Aufbauend auf diese Leistungen wird ein Entwicklungs- bzw. Karriereplan erstellt, der die beruflichen Perspektiven auf kurze, mittlere und lange Frist beinhaltet. Beendet wird der Clearingprozess mit einem Übergabe- und Abschlussgespräch (vgl. BMSG 2006, 12f).

3.2.5 Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung, Orientierung und Nachreifung

Im Rahmen beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen werden Fähigkeiten vermittelt, die für eine erfolgreich berufliche Integration am ersten Arbeitsmarkt von Vorteil sind. Unterschieden werden Berufsvorbereitungs- und Nachreifungsprojekte und Qualifizierungsprojekte.

Berufsvorbereitende und Nachreifungsprojekte dienen dazu, Menschen mit Behinderung allgemeine Arbeitstugenden unabhängig von einem bestimmten Berufsbild zu vermitteln bzw. Bildungsdefizite auszugleichen (vgl. Fasching & Pinetz 2008, 37). Sie werden meist vor der Absolvierung einer Qualifizierungsmaßnahme besucht, um dafür notwendige Fähigkeiten zu erlernen, die für einen erfolgreichen Abschluss einer Qualifizierungsmaßnahme dienlich sind (vgl. Heckel et al. 2004, 23).

Qualifizierungsmaßnahmen bieten Menschen mit Behinderung die Möglichkeit in verschiedenen Bereichen (Handwerk, Handel, Gastronomie, Garten, Büro etc.) bzw. in einem bestimmten Berufsbild eine Anlehre zu absolvieren (vgl. BMSG 2004, 28; vgl. Heckel et al. 2004, 23).

Maßnahmen der beruflichen Orientierung unterstützen Jugendliche mit Behinderung durch oft mehrwöchige Kurse, sich über verschiedene Beruf zu informieren und ein Berufsfeld zu finden, in dem sie sich vorstellen können zu arbeiten. Durch Praktika wird erprobt, ob dieser Beruf auch den Vorstellungen entspricht. Diese Maßnahme ist für Jugendliche gedacht, die bisher keine Lehrstelle auf den ersten Arbeitsmarkt finden konnten.

II. Empirischer Teil

4 Darstellung der Erhebungs- und Auswertungsmethode

In diesem Kapitel werden die Erhebungsmethode „Onlinefragebogen“ in Anlehnung an die schriftliche (postalische) Befragung sowie die Auswertungsmethode mittels SPSS dargestellt.

4.1 Erhebungsmethode „Onlinefragebogen“

Da die Erhebung der quantitativen Daten zum Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung möglichst viele Trägerorganisationen erreichen sollte, wurde der „Onlinefragebogen“ als Erhebungsmethode/-instrument gewählt. Diese Methode hat gegenwärtig eine hohe Reichweite und ist äußerst Kosten sparend. Die Bedeutung und die Anzahl solcher Onlineerhebungen haben aufgrund dieser Vorteile in den letzten Jahren stark zugenommen (vgl. Hauptmanns 1999, 21).

Prinzipiell unterscheidet den Onlinefragebogen in seiner Konstruktion nichts von einer schriftlichen bzw. postalischen Befragung. Besonders wichtig bei der Erstellung eines Fragebogens ist jedoch die Klarheit, Kürze, Verständlichkeit und Übersichtlichkeit eines solchen (vgl. Friedrichs 1980, 236).

Wie jede Befragungsform weist auch die schriftliche Befragung und somit folglich eine Onlineerhebung Vor- und Nachteile auf. Friedrichs (1980, 237) sieht die Vorteile in den geringen Kosten, dem geringen Zeitaufwand, der Befragung geographisch verstreuter Personen, keinem Einfluss durch den Interviewer und im stärkeren Durchdenken der Fragen, da der Befragte mehr Zeit für jede Frage hat. Batinic und Bosnjak (1997, vgl. auch Batinic, Puhle & Moser 1999, 93) verweisen zusätzlich noch auf weitere

Merkmale, die auf Internet basierte Befragungen zutreffen und als weitere Vorteile gesehen werden können: Asynchronität (im Sinne einer zeitunabhängigen Befragungsmöglichkeit), Alokalität, Automatisierbarkeit der Durchführung und Auswertung, Dokumentierbarkeit der Durchführung, Flexibilität (im Sinne der Integration verschiedener Medientypen), Objektivität bei der Durchführung und Auswertung und Ökonomie. Die Nachteile ergeben sich durch die oft niedrige Rücklaufquote, die Unkontrollierbarkeit der Erhebungssituation, Unkenntnis der Art der Ausfälle und Fragen können nicht erläutert werden bzw. ein Nachfragen durch den Interviewer ist nicht möglich (vgl. auch Atteslander 2000, 147). Ausnahmen hinsichtlich dieser Nachteile bilden im Allgemeinen schriftliche Befragungen geschlossener homogener Gruppen wie beispielsweise Interessensgemeinschaften (vgl. Atteslander 2000, 147; vgl. Friedrichs 1980, 237). Die Personen, für die der im Rahmen der Diplomarbeit erstellte Fragebogen ausgefüllt werden sollte, können als eine solche geschlossene homogene Gruppe betrachtet werden.

Grundsätzlich ist bei der Konstruktion eines Fragebogens der logische und psychologische Aufbau wichtig, der vom Untersuchungsgegenstand bzw. vom Forschungsziel abhängt. Begonnen wird prinzipiell mit Fragen, die einerseits das Interesse wecken, andererseits für die Befragten einfach zu beantworten sind, um den Einstieg zu erleichtern. Heikle Fragen werden eher zum Schluss gestellt (vgl. Atteslander 2000, 172; vgl. Mayer 2006, 94).

Im Onlinefragebogen, der mittels der Onlinesoftware SurveyMonkey²⁹ erstellt wird, kamen sowohl geschlossene, offene als auch halboffene Fragen vor.

Geschlossene Fragen geben Antwortkategorien vor, aus denen die für den/die Befragte/n zutreffende gewählt wird (vgl. Atteslander 2000, 158f).

²⁹ Abrufbar unter <http://www.surveymonkey.com>; Für länger andauernde Befragungen (länger als ein Monat) sowie zur Nutzung spezieller Funktionen ist die Software kostenpflichtig (Abonnementdauer 1 Jahr). Kostenlos genutzt werden kann Testversion mit der Laufzeit von einem Monat.

Prinzipiell gibt es drei Typen von geschlossenen Fragen. Der Identifikationstyp verlangt die Nennung (Identifikation) einer Person, eines Ortes, einer Zeit oder ähnliches, indem gefragt wird: Wer? Wo? Welche? Wie viele? Der Ja-Nein-Typ ist eine Frage, die mit Ja oder Nein genügend beantwortet werden kann. Und der Selektionstyp stellt eine Frage mit vorgegebenen Antwortalternativen dar, wobei der Befragte eine von zwei oder mehreren Antwortmöglichkeiten auszuwählen hat (vgl. Atteslander 2000, 158). Der Selektionstyp kann auch als Alternativ-Frage bezeichnet werden, wenn nur zwei Antwortmöglichkeiten vorgegeben sind. Als Mehrfachauswahl-Frage oder auch Skala-Frage bezeichnet man diese, wenn mehr als zwei Antwortmöglichkeiten vorgegeben sind, mit der Werte, Meinungen, Gefühle oder Handlungen bezüglich ihrer Intensität oder Häufigkeit gemessen werden sollen (vgl. Atteslander 2000, 161).

Zur Erhebung solcher Bewertungen bestimmter im Fragebogen der vorliegenden Untersuchung enthaltener Aspekte, im Speziellen des Unterstützungsbedarfs von Menschen mit geistiger Behinderung bei der beruflichen Integration werden den Befragten Items vorgelegt, die auf einer fünfstelligen Ratingskala, auch Likert-Skala genannt (vgl. Diekmann 2005, 404), eingestuft werden sollen.

Offene Fragen erlauben dem Antwortenden, eine Antwort selbstständig zu formulieren (vgl. Atteslander 2000, 158f).

Halboffene Fragen bieten zusätzlich zu den vorgegebenen Antwortalternativen die Kategorie „sonstige/s“ oder „andere/s“ an. Wird diese Kategorie gewählt, müssen die Befragten, wie bei einer offenen Frage, ihre Antwort eigenständig formulieren (vgl. Mayer 2006, 91).

4.2 Auswahl der Befragten

Zur Identifikation von Trägerorganisationen, die im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Integrationsmaßnahmen Menschen mit geistiger Behinderung begleitet und die Unterstützung bis zum Jahresende 2008 abgeschlossen haben, wurden von der Projektleitung die entsprechenden Daten für Österreich vom Bundesrechenzentrum (BRZ) angefordert, die in Form einer

MS Excel-Tabelle an das Projektteam übermittelt wurden. Insgesamt enthielt dieses Datenblatt 1.604 Fälle, denen eine fiktive Sozialversicherungsnummer zugewiesen wurde. Die Anzahl der Fälle ist jedoch nicht mit der Personenanzahl geistig behinderter Menschen gleichzusetzen, da einige Personen bis zum Jahresende 2008 mehr als eine Maßnahme absolviert haben. Wurde eine Person in zwei unterschiedlichen Maßnahmen unterstützt, wurde die fiktive Sozialversicherungsnummer beibehalten. Zu jedem einzelnen Fall gibt es Angaben, bei welchem Träger welche Maßnahme absolviert wurde, in welchem Bundesland sich dieser Träger befindet, zur Betreuungsdauer sowie Angaben zur Behinderung.

In Zusammenarbeit mit meiner Kollegin Nicole Waglechner, wurden bundesländerspezifisch die jeweiligen Trägerorganisationen arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsmaßnahmen, die laut der übermittelten BRZ-Daten bis zum Jahresende 2008 Personen mit geistiger Behinderung unterstützt und begleitet haben, mit der jeweiligen Anzahl an Fällen und absolvierten Maßnahme herausgefiltert. Diese Daten dienten als Grundlage. Mittels der Projektdatenbank Wegweiser³⁰ des BASB wurden dann die für die Maßnahmen zuständigen Personen und E-Mail Adressen ausfindig gemacht. Dabei musste festgestellt werden, dass diese Datenbank z. T. nicht auf dem aktuellen Stand war. Durch die Recherche auf den Homepages der einzelnen Träger wurden die fehlenden Informationen eingeholt. Mittels eines Begleitschreibens, das über das Forschungsprojekt des Institutes für Bildungswissenschaft an der Universität Wien informierte und auch auf die vorhandenen Daten des BRZ mit der genauen Anzahl an Personen in den einzelnen Maßnahmen verwies, wurden die zuständigen Personen der Trägerorganisationen gebeten, für jede einzelne Person mit geistiger Behinderung, die bis zum Jahresende 2008 eine Maßnahme zur beruflichen Integration bei ihrem Träger abgeschlossen hatte, einen solchen Onlinefragebogen auszufüllen. Der entsprechende Link war dem Begleitschrei-

³⁰ Die Datenbank Wegweiser ist unter http://www.basb.gv.at/cms/basb/pdb_start.html bzw. <http://www.wegweiser.bmsk.gv.at/> abrufbar.

ben beigefügt. Die Befragungsphase dauerte von Mitte Juni 2009 bis Mitte Dezember 2009.

4.3 Fragebogen „Trägerbefragung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsmaßnahmen“

Der Fragebogen „Trägerbefragung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsmaßnahmen“³¹ wurde dahingehend konzipiert, verschiedene wichtige Sachverhalte zur beruflichen Integration ermitteln zu können. Zu Beginn wurde der Trägername, das Bundesland, in dem sich der Träger befindet, und für welche Maßnahme der Fragebogen ausgefüllt wird, abgefragt. In weiterer Folge wurden wichtige Informationen zu den einzelnen Personen mit geistiger Behinderung ermittelt. Dazu gehören etwa das Geschlecht, das Geburtsmonat und -jahr, ein etwaiger Migrationshintergrund, der Lehrplan, nach dem die Person zuletzt unterrichtet wurde, die Art der Beschulung, das Vorliegen einer Diagnose und/oder medizinischen Fachgutachten, die/das eindeutig auf eine geistige Behinderung verweist, zusätzliche Beeinträchtigungen, das Vorliegen eines Feststellungsbescheides „begünstigte/r Behinderte/r“ sowie ob eine Einschätzung der Arbeitsfähigkeit der Person vorliegt.

In einem dritten Teil des Fragebogens wurde auf den Prozessverlauf der Maßnahme eingegangen. Dabei sollten Informationen gewonnen werden, die Aufschluss über bisherige Absolvierungen von Maßnahmen, die Betreuungsdauer, die Beteiligung der Familie bzw. Bezugspersonen, den Unterstützungsbedarf in verschiedenen Bereichen im Verlauf der Maßnahme sowie das Betreuungsergebnis geben sollen.

³¹ Titel der Befragung, wie er auch für die ausfüllenden Personen ersichtlich war

4.4 Auswertungsmethode

Die Auswertung der gewonnenen Daten erfolgte mittels SPSS 15.0 (Statistical Product and Service Solutions³²), einem Computerstatistikprogramm. Die Daten können von der Homepage der Onlinesoftware SurveyMonkey in Form eines MS Excel-Files herunter geladen und ins SPSS übertragen werden, wo sich diese als Datenmatrix darstellen. Jede einzelne Zeile steht für einen ausgefüllten Fragebogen, jede Spalte kennzeichnet eine bestimmte Variable folgend der Nummerierung des Fragebogens. Die Antworten des Fragebogens wurden mit bestimmten Ziffern kodiert. Da SurveyMonkey je nach Anordnung der Antwortkategorien eigene Codes festsetzt, die für die Auswertung in SPSS unschlüssig waren bzw. eine Vergleichbarkeit von einzelnen Variablen verhinderten, wurden bei diesen die Ziffernkodes angeglichen.

Zur Auswertung wurden Häufigkeitsauszählungen und Kreuztabellen angewandt sowie Korrelationen zur Messung der Stärke des Zusammenhangs zwischen Variablen berechnet. Um bestimmte Zusammenhänge einzelner Variablen für bestimmte Personengruppen (z. B. nur jene, die nach dem Lehrplan für schwerstbehinderte Kinder unterrichtet wurden) berechnen zu können, wurden Filter eingesetzt. Die Diagramme wurden mit MS Excel erstellt, die Tabellen dem SPSS entnommen.

4.5 Kurzbeschreibung des Datensatzes

Aufgrund der Tatsache, dass einige Personen im Jahr 2008 mehr als eine Maßnahme absolviert haben, ist in weiterer Folge bei allen Auswertungen nicht mehr von Personen sondern von Fällen die Rede. Dies soll keineswegs eine abwertende Formulierung sein. Damit jedoch keine Verwechs-

³² Ehemals „Statistical Product for the Social Sciences“ genannt. Im vierten Quartal des Jahres 2009 wurde die Software SPSS in PASW – “Predictive Analytics Software” umbenannt.

lung der Anzahl der „Förderfälle“ mit der reellen Anzahl der Personen entsteht, ist die Verwendung des Begriffs notwendig.

Insgesamt wurde für 823 Fälle mit geistiger Behinderung ein Fragebogen ausgefüllt. Dies ergibt einen Rücklauf von 51,3%.

Für 449 Fälle konnte eine Übereinstimmung mit dem schon genannten BRZ-Datensatz gefunden werden. Es muss davon ausgegangen werden, dass nicht alle Personen, für die ein Fragebogen ausgefüllt wurde, geistig behindert sind, sondern eher zur Gruppe der Menschen mit Lernbehinderung gezählt werden können. Durch die Filtersetzung mittels der Variable „Diagnose“ sowie der Variabel „Lehrplan“ wurden zusätzlich noch jene Personen herausgefiltert, bei denen einerseits eben eine Diagnose und/oder ein medizinisches bzw. psychologisches Fachgutachten auf eine geistige Behinderung verweist/verweisen bzw. die zuletzt nach dem Lehrplan für schwerstbehinderte Kinder (S-Lehrplan) unterrichtet wurden (vgl. Kapitel 1.1.4). Insgesamt ergibt dies eine Fallzahl von 625, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass ihnen eine geistige Behinderung zugeschrieben werden kann. Betrachtet man diese Zahl, so ergibt sich ein reeller Rücklauf von ca. 38,9%.

Nach Bundesländern betrachtet fällt der Rücklauf sehr unterschiedlich hoch bzw. niedrig aus. Der höchste Rücklauf kann im Burgenland (91,2%), der niedrigste in Niederösterreich (20,4%) verzeichnet werden (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Rücklauf der einzelnen Bundesländer

Bundesland	Anzahl IST	Anzahl SOLL	Rücklauf Prozent ³³
Burgenland	52	57	91,2%
Kärnten	61	115	53,0%
Niederösterreich	76	373	20,4%
Oberösterreich	62	196	31,6%
Salzburg	40	106	37,7%
Steiermark	145	241	60,2%
Tirol	42	119	35,3%
Vorarlberg	33	104	31,7%
Wien	114	293	38,9%
Gesamt	625	1.604	38,9%

Die Trennung nach Geschlecht ergibt, dass 44,2% weiblich (276 Fälle) und 55,8% männlich (349 Fälle) sind. Die jüngste Person ist 14 Jahre, die älteste 55 Jahre alt. Das Durchschnittsalter beträgt 25,59 Jahre. Bei 12,3% (77 Fälle) liegt ein Migrationshintergrund vor³⁴.

Zur Absolvierung der Maßnahmen bis zum Jahresende 2008 lässt sich festhalten, dass von 625 Fällen 38,7% (242 Fälle) die Arbeitsassistenz, 3,7% (23 Fälle) die Berufsausbildungsassistenz, 22,8% (142 Fälle) ein Clearing, 8,2% (51 Fälle) das Job Coaching, 6,7% (42 Fälle) Jugendarbeitsassistenz und 13,4% (84 Fälle) eine Maßnahme der beruflichen Orientierung, Qualifizierung bzw. Nachreifung absolviert haben. 6,6% (41 Fälle) wurden in anderen (nicht näher bezeichneten) Maßnahmen begleitet.

Da sich diese Diplomarbeit mit der Lebensphase Arbeitsleben beschäftigt³⁵, wurden die Daten dem Alter nach getrennt. Viele Maßnahmen set-

³³ Eigene Berechnung.

³⁴ Der Migrationshintergrund wurde mittels drei Variablen ermittelt: 1. Staatsbürgerschaft, 2. Geburtsland und 3. erste erlernte Sprache. Wurde bei 1. und 2. nicht Österreich bzw. bei 3. nicht Deutsch angegeben, wurde ein Migrationshintergrund angenommen.

³⁵ Das Forschungsprojekt untersucht quantitativ einerseits die Lebensphase Übergang Schule-Beruf, andererseits die Lebensphase Arbeitsleben. Den Bereich Übergang Schule-Beruf bearbeitet meine Kollegin Nicole Waglechner.

zen direkt nach der Schule an und unterstützen Menschen im Alter von 14/15 bis 24 Jahre (bspw. Clearing oder Jugendarbeitsassistenz). Die Lebensphase Arbeitsleben wird in diesem Fall ab einem Alter von 25 Jahren angesetzt. Die 625 Fälle wurden nun nach den beiden Altersgruppen getrennt. Die Fallzahl für die Altersgruppe 25 Jahre und älter beträgt somit 269. Diese Fallzahl wird in weiterer Folge als Grundgesamtheit angenommen.

Detaillierte Berechnungen und Ergebnisse zu dieser Altergruppe hinsichtlich der Fragestellung dieser Diplomarbeit werden im folgenden Kapitel dargestellt.

5 Ergebnisse der Befragung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsangebote

In den folgenden Unterkapiteln werden nun die Ergebnisse der Befragung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsangebote dargestellt. Zu Beginn wird allgemein auf die Altersgruppe 25 Jahre und älter eingegangen und einige Ergebnisse kurz dargestellt, bevor den Auswertungen folgend der Fragestellung der Diplomarbeit nachgegangen wird.

An dieser Stelle soll noch einmal angemerkt werden, dass der Fragebogen nicht von den Menschen mit geistiger Behinderung, sondern von Mitarbeiter/innen der jeweiligen Trägerorganisation, bei denen die Personen unterstützt und begleitet wurden, ausgefüllt wurde. Die Ergebnisse spiegeln somit die Sicht der Träger und nicht der betroffenen Personen wider.

Allgemeines zur Altersgruppe 25 Jahre und älter

Die Gruppe der 25-jährigen und älter umfasst insgesamt 269 Fälle. Bei manchen der dargestellten Ergebnisse gilt es zu beachten, dass die Fallzahlen sehr gering sind (bspw. bei der Berufsausbildungsassistenz). Deshalb wird zusätzlich zu den Prozentangaben auch die jeweilige Fallzahl angegeben, um kein falsches Bild entstehen zu lassen.

Nach Bundesländern getrennt (vgl. Tabelle 2) zeigt sich, dass knapp ein Drittel (30,5% - 82 Fälle) und damit die größte Gruppe von Trägern in der Steiermark begleitet und unterstützt wurden. Die zweitgrößte Gruppe stellt Wien (18,6% - 50 Fälle). An dritter Stelle steht Kärnten (16,0% - 43 Fälle). Danach folgen das Burgenland (11,5% - 31 Fälle), Niederösterreich (8,9% - 24 Fälle), Tirol (4,1% - 11 Fälle), Salzburg (4,8% - 13 Fälle) und Oberösterreich (3,7% - 10 Fälle). An letzter Stelle und damit die kleinste Gruppe (1,9% - 5 Fälle) wurde in Vorarlberg begleitet und unterstützt.

Tabelle 2: Rücklauf der einzelnen Bundesländer in der Altersgruppe 25+

Bundesland	Anzahl	Gültige Prozente
Burgenland	31	11,5
Kärnten	43	16,0
Niederösterreich	24	8,9
Oberösterreich	10	3,7
Salzburg	13	4,8
Steiermark	82	30,5
Tirol	11	4,1
Vorarlberg	5	1,9
Wien	50	18,6
Gesamt	269	100,0

Geschlechterspezifisch kann festgehalten werden, dass 44,2% (119 Fälle) weiblich und 55,8% (150 Fälle) männlich sind. Dies deckt sich mit der Geschlechterverteilung aller Fälle. Das Durchschnittsalter in der Gruppe der über 25-jährigen beträgt 33,9 Jahre. Die jüngste Person ist 25 Jahre, die älteste 55 Jahre alt. Bei 7,5% (20 Fälle) liegt ein Migrationshintergrund vor.

Maßnahmenspezifisch gesehen wurde erwartungsgemäß von der größten Gruppe (67,7%, 182 Fälle) bis zum Jahresende 2008 die Arbeitsassistentz absolviert, von 11,9% (32 Fälle) das Job Coaching, 7,8% (21 Fälle) eine Maßnahme der Qualifizierung, beruflichen Orientierung oder Nachreifung und 8,9% (24 Fälle) eine andere Maßnahme³⁶. Zusammengefasst haben 3,7% (10 Fälle) der Fälle mit geistiger Behinderung eine Maßnahme absolviert, die der Phase Übergang Schule-Beruf zuzuordnen sind. Darunter fallen das Clearing (mit und ohne angeschlossene Integrationsbegleitung), Berufsausbildungsassistentz und Jugendarbeitsassistentz.

Bezüglich des Lehrplans kann festgehalten werden, dass 68,8% (185 Fälle)³⁷ nach dem Lehrplan der allgemeinen Sonderschule (ASO) unterrichtet

³⁶ Um welche Maßnahmen es sich in diesen Fällen handelt wird nicht näher beschrieben.

³⁷ Für diese und alle weiteren Auswertung hinsichtlich des Lehrplans wurden die Antwortmöglichkeiten „ASO in ein bis zwei Fächern“ und „ASO in drei oder mehr Fächern“ zur Antwort „ASO-Lehrplan“ zusammengefasst.

wurden. 11,5% (31 Fälle) wurden nach dem Lehrplan der Hauptschule (HS-Lehrplan) und 5,9% (16 Personen) wurden nach dem Lehrplan für schwerstbehinderte Kinder (S-Lehrplan) unterrichtet. Nach anderen (sonstigen) Lehrplänen (wie Lehrplan der Berufsschule, der polytechnischen Schule oder berufsbildenden mittleren Schulen) bzw. unbekanntem Lehrplan wurden insgesamt 13,8% (37 Fälle)³⁸ unterrichtet. In Zusammenhang mit dem Lehrplan steht die Art der Beschulung. 68,4% (184 Fälle) wurden überwiegend in der Sonderschule unterrichtet, nur 10,4% (28 Fälle) überwiegend integrativ. Bei 21,2% (57 Fälle) ist unbekannt, ob sie überwiegend integrativ oder in der Sonderschule beschult wurden.

In 191 Fällen (71,0%) liegt eine Diagnose bzw. ein medizinisches/psychologisches Fachgutachten vor, die/das eindeutig auf eine geistige Behinderung verweist. In 18 Fällen wurde dies ausgeschlossen (6,7%), in den restlichen 60 Fällen (22,3%) war den ausfüllenden Personen die Existenz einer/eines solchen nicht bekannt.

157 Fälle (58,4%) können als „begünstigte Behinderte“ bezeichnet werden, da sie einen Feststellungsbescheid nach dem BEinstG besitzen, 95 Fälle (35,3%) jedoch nicht. Bei den restlichen 17 Fällen (6,3%) ist unbekannt, ob sie einen solchen besitzen.

Bei nur 23 Fällen (8,6%) liegt eine Einschätzung der Arbeitsfähigkeit im Sinne des ASVG vor. Bei 174 Fällen (64,7%) ist dies unbekannt. In 74 Fällen (26,8%) wird dies explizit verneint.

Wiederholung der Forschungsfrage(n)

Zur besseren Nachvollziehbarkeit und Verständlichkeit der Berechnungen und Ergebnisse soll hier nochmals die Fragestellung dieser Diplomarbeit wiederholt werden:

³⁸ Für diese und alle weiteren Auswertungen in Zusammenhang mit dem Lehrplan wurden die Antwortkategorien „sonstige“ und „unbekannt“ zu einer Kategorie zusammengefasst.

Welche Merkmale weist die Gruppe der Menschen mit geistiger Behinderung, die arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen, bei der beruflichen Integration auf?

Diese gliedert sich in folgende Unterfragestellungen:

- *Wie setzt sich diese Gruppe strukturell anhand individueller Faktoren (Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Schulbildung) sowie objektiver Faktoren (regionale Unterschiede) zusammen?*
- *Wie verläuft der Prozess der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung (bisher absolvierte Maßnahmen, Dauer der Unterstützung, Beteiligung von Bezugspersonen) und welche Informationen können hinsichtlich der individuellen Faktoren erreicht werden?*
- *In welchen Bereichen und wie intensiv benötigen Menschen mit geistiger Behinderung Unterstützung bei der beruflichen Integration?*
- *Welche Faktoren (individuelle Faktoren, Intensität des Unterstützungsbedarfs, Beteiligung von Bezugspersonen) haben Einfluss auf das Betreuungsergebnis?*
- *Welche Faktoren wären aus Sicht der Träger förderlich gewesen, um das Ziel der beruflichen Integration zu erreichen?*

Die Forschungsfrage(n), die dieser Diplomarbeit zu Grunde liegen, werden in den folgenden Unterkapiteln beantwortet.

5.1 Strukturelle Zusammensetzung der Gruppe geistig behinderter Menschen

Die strukturelle Zusammensetzung der Gruppe der Menschen mit geistiger Behinderung in der Altersgruppe 25 Jahre und älter umfasst die individuellen Faktoren Alter, Geschlecht, Schulbildung (Lehrplan/Beschulung) und Migration sowie dem objektiven Faktor Bundesland, die zueinander in Beziehung gesetzt werden. Folgend der ersten Unterfragestellung dieser Diplomarbeit soll in diesem Unterkapitel geklärt werden, wie sich die

Gruppe der Menschen mit Behinderung anhand eben dieser Faktoren zusammensetzen.

5.1.1 Auswertungen individueller Faktoren

Wie zu Beginn des Kapitels schon angeführt entspricht die prozentuale Verteilung der Geschlechter in der Altersgruppe 25 Jahre und älter exakt jenem der Gesamtgruppe (44,2% - 119 weibliche Fälle, 55,8% - 150 männliche Fälle) mit einem Durchschnittsalter von 33,9 Jahren (Gesamtgruppe 25,59 Jahre).

Für die weiteren Auswertungen wurde das Alter der über 25-jährigen in Altersgruppen eingeteilt. Die Fälle in der Altersgruppe 25 Jahre und älter (N=269) sind zwischen 25 und 55 Jahre alt. Die Einteilung erfolgte in Zehnerschritten (25 bis 34, 35 bis 44, 45 bis 55 Jahre). Die Häufigkeitsauswertung ergibt, dass 56,5% (152 Fälle) der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre, 36,8% (99 Fälle) der Altersgruppe 35 bis 44 Jahre und 6,7% (18 Fälle) in der Altersgruppe 45 bis 55 Jahre zuzurechnen sind.

Untersucht man diese Altersgruppen nach Geschlecht, zeigt sich, dass innerhalb der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre (N=152) 42,8% weiblich (65 Fälle) und 57,2% männlich (87 Fälle), in der Altersgruppe 35 bis 44 Jahre (N=99) 48,5% weiblich (48 Fälle) und 51,5% männlich (51 Fälle) und in der Altersgruppe 45 bis 55 Jahre (N=18) 33,3% weiblich (6 Fälle) und 66,6% männlich (12 Fälle) sind.

Tabelle 3: Geschlechterverteilung innerhalb der Altersgruppen

Altersgruppen	Weiblich Anzahl	Weiblich Prozent	Männlich Anzahl	Männlich Prozent
25 bis 34 Jahre	65	42,8	87	57,2
35 bis 44 Jahre	48	48,5	51	51,5
45 bis 55 Jahre	6	33,3	12	66,6

Die Auswertung der Altersgruppen innerhalb des Geschlechts ergibt bei den Frauen einen Anteil von 54,6% (65 Fälle) in der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre, einen Anteil von 40,4% (48 Fälle) in der Altersgruppe 35 bis 44

Jahre und einen Anteil von 5,0% (6 Fälle) in der Altersgruppe 45 bis 55 Jahre. Bei den Männern sind 58,0% (87 Fälle) zwischen 25 und 34 Jahre, 34,0% (51 Fälle) zwischen 35 und 44 Jahre und 8,0% (12 Fälle) zwischen 45 und 55 Jahre alt.

Tabelle 4: Altersverteilung innerhalb der Geschlechter

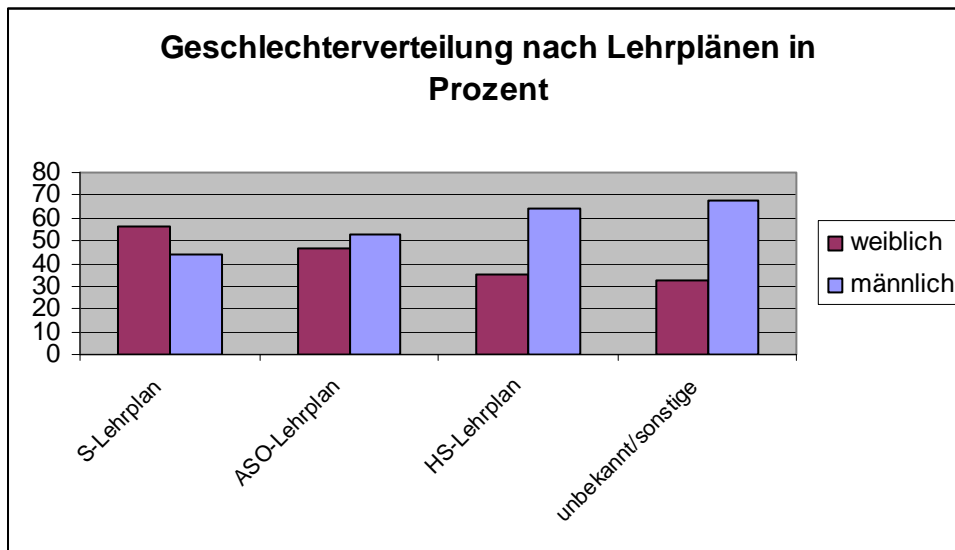
Altersgruppen	Weiblich Anzahl	Weiblich Prozent	Männlich Anzahl	Männlich Prozent
25 bis 34 Jahre	65	54,6	87	58,0
35 bis 44 Jahre	48	40,4	51	34,0
45 bis 55 Jahre	6	5,0	12	8,0

Das Durchschnittsalter der Frauen beträgt 34,1 Jahre, jenes der Männer 33,8 Jahre und liegt somit in beiden Fällen in der jüngsten Altersgruppe (25 bis 34 Jahre).

Von den 20 Fällen, bei denen ein Migrationshintergrund vorliegt, sind 40,0% weiblich (8 Fälle) und 60,0% männlich (12 Fälle) und weisen ein Durchschnittsalter von 32,3 Jahren auf. Jene, bei denen kein Migrationshintergrund vorliegt (N=248), sind zu 44,8% weiblich (111 Fälle) und 55,2% männlich (137 Fälle) und weisen ein Durchschnittsalter von 34,1 Jahren auf. Insgesamt liegt laut Trägern bei 6,7% der Frauen (8 Fälle) und 8,0% der Männer (12 Fälle) ein Migrationshintergrund vor.

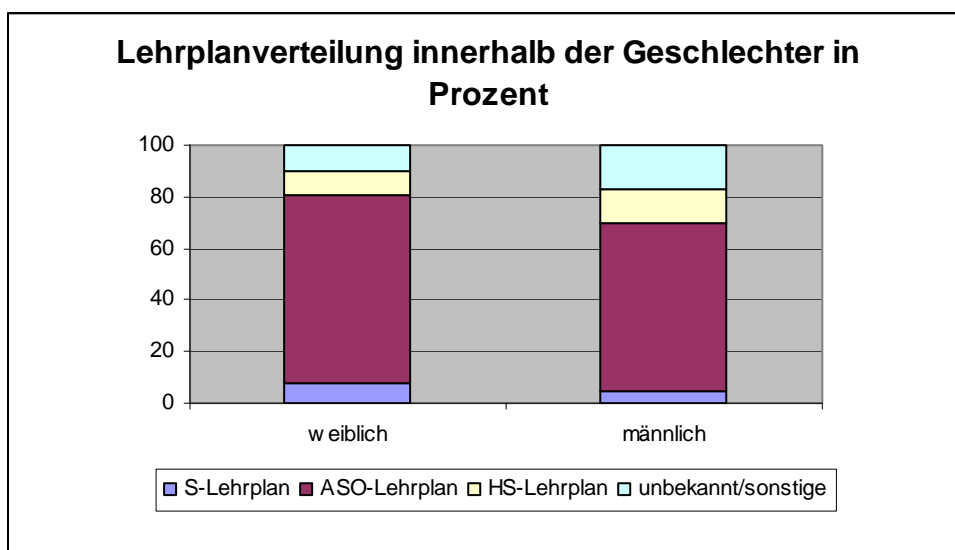
Hinsichtlich des Lehrplans, nach dem zuletzt unterrichtet wurde (N=269), zeigen sich große Unterschiede beim HS-Lehrplan (N=31) zwischen den Geschlechtern. 35,5% derer, die zuletzt nach dem HS-Lehrplan unterrichtet wurden, sind Frauen (11 Fälle), folglich 64,5% Männer (20 Fälle). Das Verhältnis in der nach ASO-Lehrplan unterrichteten Gruppe (N=185) ist nahezu ausgewogen (47,0% Frauen - 87 Fälle vs. 53,0% Männer - 98 Fälle). Das umgekehrte Verhältnis zeigt sich beim S-Lehrplan (N=16). Hier wurden 56,3% Frauen (9 Fälle) und 43,8% Männer (7 Fälle) nach diesem unterrichtet. Bei sonstigen bzw. unbekanntem Lehrplänen liegt der Frauenanteil bei 32,4% (12 Fälle).

Graphik 1: Geschlechterverteilung nach Lehrplänen in Prozent



Innerhalb der einzelnen Geschlechter teilt sich die Unterrichtung nach den einzelnen Lehrplänen folgendermaßen auf (N=269): sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern wurde wie innerhalb der Geschlechter der größte Anteil nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet (73,1% - 87 Fälle bzw. 65,3% - 98 Fälle). Nur ein geringer Prozentsatz der Fälle wurde nach dem S-Lehrplan unterrichtet (7,6% - 9 Fälle bzw. 4,7% - 7 Fälle). Nach sonstigen bzw. unbekanntem Lehrplänen wurden 16,7% der Männer (25 Fälle) und 10,1% der Frauen (12 Fälle) zuletzt unterrichtet.

Graphik 2: Lehrplanverteilung innerhalb der Geschlechter in Prozent



Bei der Untersuchung der zuletzt unterrichteten Lehrpläne hinsichtlich des Alters zeigt sich, dass in jeder Altersgruppe der Anteil derer, die nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet wurden (N=185), am größten ist. Fast drei Viertel der 25 bis 34-jährigen (110 Fälle), zwei Drittel der 35 bis 44-jährigen (87 Fälle) und knapp die Hälfte der 45 bis 55-jährigen (8 Fälle) wurde nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet. Da jedoch insgesamt 68,8% aller Fälle nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet wurden, ist dieses Ergebnis nicht verwunderlich. Bei den 45 bis 55-jährigen (N=18) wurde knapp ein Viertel (4 Fälle) nach dem HS-Lehrplan unterrichtet. Etwa 6% jeder der drei Altersgruppen wurden nach dem S-Lehrplan unterrichtet. 27,8% (5 Fälle) der 45 bis 55-jährigen wurden nach einem unbekanntem bzw. anderen Lehrplan unterrichtet. Gleiches gilt für 10,5% (16 Fälle) der 25 bis 34-jährigen und 16,2% (16 Fälle) der 35 bis 44-jährigen.

Bei jenen Fällen mit Migrationshintergrund wurden 80% (16 Fälle) nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet, lediglich 10% (2 Fälle) nach dem S-Lehrplan und 10% (2 Fälle) nach sonstigen bzw. unbekanntem Lehrplan.

In Zusammenhang mit dem Lehrplan wurden erwartungsgemäß 15 von 16 Fällen (93,8%), die nach dem S-Lehrplan unterrichtet wurden, überwiegend in Sonderschulen beschult, 1 Fall integrativ (6,2%). Gleiches gilt für jene, die nach dem ASO-Lehrplan (N=185) unterrichtet wurden. Hier wurden 87,6% (162 Fälle) ebenfalls in der Sonderschule beschult, integrativ nur 3,2% (6 Fälle). 35,5% (11 Fälle) nach HS-Lehrplan Unterrichteten (N=31) wurden überwiegend integrativ, 6,5% (2 Fälle) überwiegend in der Sonderschule (vgl. Tabelle 5). Bei vielen ist jedoch unbekannt, ob sie in ihrer Schullaufbahn integrativ oder nur in Sonderschulen beschult wurden (21,1% aller Fälle – entspricht 57 Fälle insgesamt). Die Integrationsquote bei jenen, die nach sonstigen oder unbekanntem Lehrplänen unterrichtet wurden, liegt bei 27,0% (10 Fälle). Da aber bei sonstigen Lehrplänen bspw. Lehrplan der Berufsschule oder mittleren Schule angegeben wurde, kann dieser Umstand nachvollzogen werden. Bei den Frauen liegt die Integrationsquote bei 7,6% (9 Fälle), bei den Männern bei 12,7% (19 Fälle).

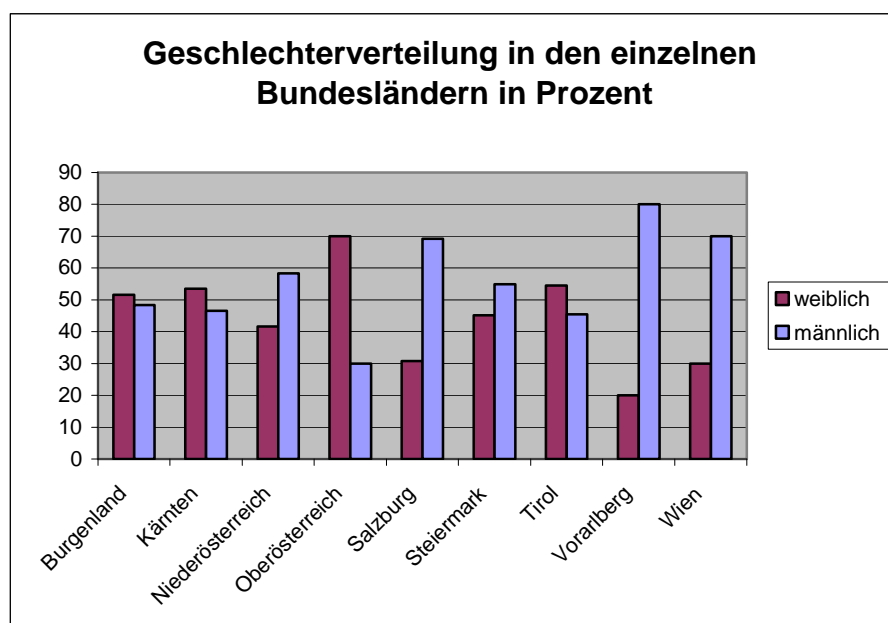
Tabelle 5: Integrations- und Sonderschulquote nach zuletzt unterrichteten Lehrplänen

Altersgruppen	S-Lehrplan	ASO-Lehrplan	HS-Lehrplan	Sonstige/unbekannt
Integrationsquote	6,2	3,2	35,5	27,0
Sonderschulquote	93,8	87,6	6,5	13,5

5.1.2 Individuelle Faktoren hinsichtlich objektiver Faktoren

Bundesländerspezifisch ergibt sich für die Trennung nach Geschlecht (N=269) folgendes Bild: In den Bundesländern Vorarlberg, Wien, Salzburg und Oberösterreich gibt es ausnehmend große Unterschiede in der Geschlechterverteilung. Der größte Unterschied zeigt sich in Vorarlberg. Hier wurden 20,0% Frauen (1 Fall) und 80,0% Männer (4 Fälle) unterstützt und begleitet. In Wien zeigt sich ein leicht verschobenes Verhältnis zu Gunsten der Frauen (30,0% Frauen - 15 Fälle vs. 70,0% Männer - 35 Fälle), während hingegen in Oberösterreich das Verhältnis exakt gegensätzlich ist (70,0% Frauen - 7 Fälle vs. 30,0% Männer - 3 Fälle).

Graphik 3: Geschlechterverteilung in den einzelnen Bundesländern in Prozent

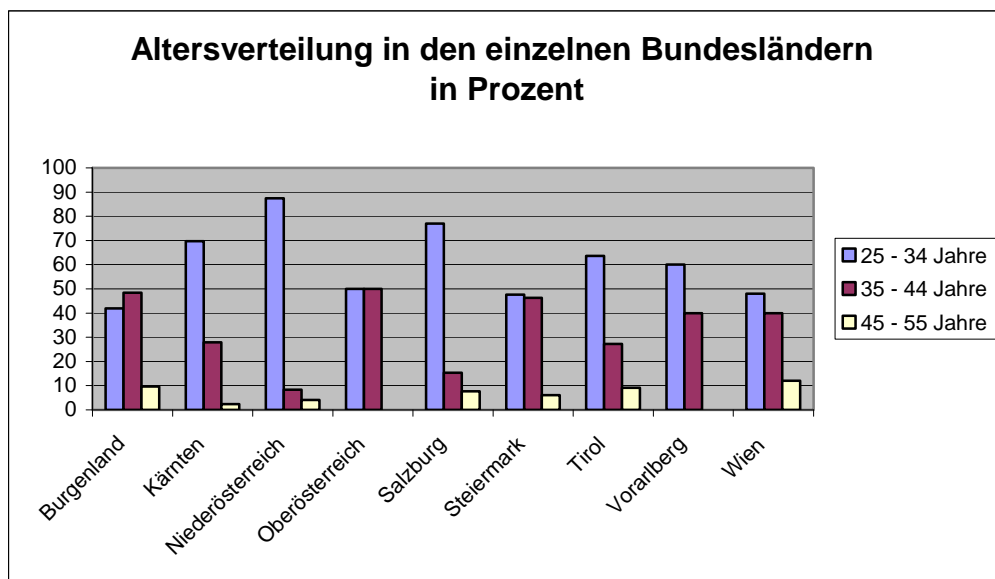


Auch innerhalb der Geschlechter zeigt sich ein ähnliches Bild wie in der gesamten Altersgruppen 25 Jahre und älter: 31,1% der Frauen (37 Fälle)

und 30,0% der Männer (45 Fälle) wurden in der Steiermark unterstützt und begleitet.

Bei der Untersuchung der einzelnen Bundesländer hinsichtlich des Alters ergibt sich folgendes Bild: ausgenommen im Burgenland, Oberösterreich und der Steiermark stellt die Altersgruppe 25 bis 34 Jahre die größte Gruppe, jene der Altersgruppe 45 bis 55 Jahre die kleinste Gruppe dar. Im Burgenland ist die Altersgruppe 35 bis 44 Jahre etwas größer als jene der 25 bis 34-jährigen (48,4% - 15 Fälle vs. 41,9% - 13 Fälle). In Oberösterreich verteilen sich jeweils 50,0% der Fälle (je 5 Fälle) auf die Gruppe der 25 bis 34-jährigen und die der 35 bis 44-jährigen. Auch in der Steiermark sind diese beiden Altersgruppe nahezu gleich groß (47,6% - 39 Fälle vs. 46,3% - 38 Fälle).

Graphik 4: Altersverteilung in den einzelnen Bundesländern in Prozent



Das Durchschnittsalter in den einzelnen Bundesländern liegt zwischen knapp 30 Jahren und 36,5 Jahren. Das niedrigste Durchschnittsalter weist Niederösterreich mit 29,6 Jahren, gefolgt von Kärnten mit 31,6 Jahren und Salzburg mit 31,7 Jahren. In Tirol und Vorarlberg liegt das Durchschnittsalter ebenfalls sehr nahe beisammen (33,45 Jahre bzw. 33,6 Jahre). In der Steiermark, Wien und Oberösterreich liegt es zwischen 35,0 Jahren und 35,4 Jahren. Das deutlich höchste Durchschnittsalter weist das Burgenland mit 36,52 Jahren auf.

35,0% (7 Fälle) derer, die einen Migrationshintergrund aufweisen (N=20), wurden in Wien unterstützt und begleitet. In der Steiermark und Niederösterreich trifft dies auf jeweils 20,0% (jeweils 4 Fälle) und im Burgenland auf 10,0% (2 Fälle) zu. Träger in Salzburg, Tirol und Vorarlberg haben jeweils 5,0% der Fälle mit Migrationshintergrund (jeweils 1 Fall) im Jahr 2008 begleitet. In Oberösterreich und Kärnten wurden keine Fälle mit Migrationshintergrund in der gesamten Altersgruppe 25 Jahre und älter in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unterstützt und begleitet.

5.2 Prozessverlauf

In diesem Kapitel werden die Unterfragen zum Prozessverlauf (*„Wie verläuft der Prozess der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung und welche Informationen können hinsichtlich der individuellen Faktoren erreicht werden?“*), zum Unterstützungsbedarf (*„In welchen Bereichen und wie intensiv benötigen Menschen mit geistiger Behinderung Unterstützung bei der beruflichen Integration?“*) und Einflüsse auf das Betreuungsergebnis (*„Welche Faktoren haben Einfluss auf das Betreuungsergebnis?“*) hinsichtlich der unten genannten Teilung des Prozessverlaufes beantwortet.

Der Prozessverlauf der beruflichen Integration wurde im Falle dieser Untersuchung in drei Bereiche gegliedert:

1. in jene Zeit vor der bis Ende 2008 absolvierten Maßnahme, für die ein Fragebogen ausgefüllt wurde (Kapitel 5.2.1),
2. jene während der Maßnahme (Kapitel 5.2.2) und
3. die Zeit nach Beendigung der Maßnahme (Kapitel 5.2.3).

5.2.1 Vor der Maßnahme

Für die Zeit vor der beim befragten Träger absolvierten Maßnahme wurden Daten zur Gesamtanzahl der bisher absolvierten Maßnahmen sowie zu jener Maßnahme, die direkt vor davor absolviert wurde, erhoben. Beide Sachverhalte werden in Bezug zu den individuellen Faktoren gesetzt. Der

objektive Faktor „Bundesland“ wird in diesem Kapitel ausgespart, da für diese Aspekte kaum aufschlussreich ist³⁹. Beide Sachverhalte sollten in der späteren Analyse des Betreuungsergebnisses über etwaige „Maßnahmenkarrieren“ Aufschluss geben können.

Hinsichtlich der Anzahl der insgesamt absolvierten Maßnahmen (N=221) lässt sich festhalten, dass im Durchschnitt 2,6 Maßnahmen absolviert wurden. Für knapp 30,0% (65 Fälle) war jene Maßnahme beim befragten Träger die erste Maßnahme, die sie je absolviert haben. Fast ebenso viele (27,6%, 61 Fälle) haben insgesamt schon zwei Maßnahmen absolviert. Für etwa ein Fünftel (20,4%, 45 Fälle) war die beim befragten Träger absolvierte Maßnahme schon die Dritte. 8,1% (18 Fälle) absolvierten beim befragten Träger ihre vierte Maßnahme, jeweils 5,9% (13 Fälle) ihre fünfte und sechste und nur 2,3% (5 Fälle) schon ihre achte Maßnahme. Ein einziger Fall (0,5%) hat insgesamt mehr als zehn Maßnahmen schon absolviert.

Da die Fälle der Altersgruppe 25 Jahre und älter ihre Schulpflicht schon hinter sich haben, ist nachvollziehbar, warum niemand vor Absolvierung der befragten Maßnahme in einer integrativen bzw. Sonderschule war. Auffällig ist, dass 36,4% (94 Fälle) zuvor zu Hause waren. Immerhin 29,8% (77 Fälle) waren vorher schon am 1. oder 2. Arbeitsmarkt beschäftigt, 12,8% (33 Fälle) befanden sich in einer berufsvorbereitenden Maßnahme. 10,5% (27 Fälle) wurden durch die (Jugend-)Arbeitsassistenz bzw. Job Coaching unterstützt. Vier Fälle (1,6%) absolvierten ein Clearing, ein Fall (0,4%) die integrative Berufsausbildung (Berufsausbildungsassistenz) und 5,0% (13 Fälle) befanden sich in einer Beschäftigungstherapie Werkstatt.

³⁹ Für die Zeit während der Maßnahme (Kapitel 5.2.2) wird der objektive Faktor Bundesland zumindest für die Feststellung, welche Maßnahmen in welchem Bundesland „angeboten“ wurden bzw. von der Altersgruppe 25 Jahre und älter absolviert wurden, ausgewertet.

Tabelle 6: Vor der Maßnahme

Vor der Maßnahme	Anzahl	Gültige Prozent
CL	4	1,6
(J)AASS/JC	27	10,5
BAS	1	,4
BVM	33	12,8
Arbeit am 1./2. AM	77	29,8
BT	13	5,0
zu Hause	94	36,4
unbekannt	9	3,5
Gesamt	258	100,0

Nach Geschlechtern betrachtet (N=221) zeigt sich, dass knapp 27,0% der Frauen (26 Fälle) und 32,0% der Männer (39 Fälle) bisher insgesamt nur eine Maßnahme absolviert haben. Bei zwei bis vier absolvierten Maßnahmen sind die Anteile bei Frauen und Männern nahezu gleich. Erst ab der fünften absolvierten Maßnahme zeigen sich wieder kleine Unterschiede (vgl. Tabelle 7). Die Geschlechterverteilung innerhalb der Anzahl der absolvierten Maßnahmen zeigt bis inklusive der vierten absolvierten Maßnahme ein Verhältnis von in etwa 40,0% Frauen zu 60,0% Männern. Bei fünf bzw. sechs absolvierten Maßnahmen (jeweils N=13) ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen (53,8% Frauen – 7 Fälle vs. 46,2% Männer – 6 Fälle). Bei acht absolvierten Maßnahmen (N=5) liegt das Verhältnis im genauen Gegenteil zu den ersten vier absolvierten Maßnahmen (60,0% Frauen – 3 Fälle vs. 40,0% Männer – 2 Fälle) und jene Person, die insgesamt schon mehr als 10 Maßnahmen absolviert hat, ist männlich. Im Durchschnitt haben Frauen 2,78 Maßnahmen und Männer 2,56 Maßnahmen absolviert. Die geringen Unterschiede sind nicht signifikant.

Tabelle 7: Anzahl der insgesamt absolvierten Maßnahmen innerhalb der Geschlechter in Prozent

Anzahl der Maßnahmen	Anzahl weiblich	Prozent weiblich	Anzahl männlich	Prozent männlich
1 Maßnahme	26	26,8	39	31,5
2 Maßnahmen	27	27,8	34	27,4
3 Maßnahmen	19	19,6	26	21,0
4 Maßnahmen	8	8,2	10	8,1
5 Maßnahmen	7	7,2	6	4,8
6 Maßnahmen	7	7,2	6	4,8
8 Maßnahmen	3	3,1	2	1,6
Mehr als 10 Maßnahmen	-	-	1	0,8
Gesamt	97	100,0	124	100,0

Von jenen, die sich in der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre befinden (N=126), haben 26,2% (33 Fälle) ähnlich der Verteilung in der gesamten Altersgruppe 25 Jahre und älter (29,4%) bisher insgesamt nur eine Maßnahme besucht. Für nahezu gleich viele (25,4% - 32 Fälle) war die beim Träger absolvierte Maßnahme schon die zweite, für weitere 24,6% (31 Fälle) die dritte. Jene Person, die insgesamt schon mehr als 10 Maßnahmen absolviert hat, ist ebenfalls dieser Altersgruppe zuzuordnen. Dies scheint jedoch verwunderlich. Sucht man diesen einen Fall in den Daten, so zeigt sich, dass diese Person 2008 29 Jahre alt war. Wie es zu dem Umstand kam, dass eine Angabe von mehr als 10 insgesamt absolvierten Maßnahmen gemacht wurde, lässt sich an dieser Stelle nicht klären bzw. es kann nur gemutmaßt werden.

32,9% (27 Fälle) der 35 bis 44-jährigen (N=82) haben bisher auch nur eine Maßnahme besucht, fast ebenso viele (31,7% - 26 Fälle) insgesamt zwei, 12,2% (10 Fälle) drei Maßnahmen.

In der Altersgruppe 44 Jahre und älter (N=13) war für 38,5% (5 Fälle) die Maßnahme beim befragten Träger ebenso die erste Maßnahme, die sie je absolviert haben. 23,1% (3 Fälle) besuchten zu diesem Zeitpunkt schon die zweite und 30,8% (4 Fälle) die dritte Maßnahme. Für lediglich einen Fall (7,7%) war dies schon die fünfte Maßnahme (vgl. Tabelle 8).

In der jüngsten Altersgruppe wurden durchschnittlich 2,82 Maßnahmen, in der mittleren Altersgruppe 2,50 Maßnahmen und in der ältesten Alters-

gruppe 2,15 Maßnahmen absolviert. Auch diese Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind nicht signifikant.

Tabelle 8: Altersgruppen hinsichtlich der Anzahl insgesamt absolvierter Maßnahmen

Anzahl der insgesamt absolvierten Maßnahmen		25 bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	44 Jahre und älter	Gesamt
1 Maßnahme	Anzahl	33	27	5	65
	Prozent	26,2	32,9	38,5	29,4
2 Maßnahmen	Anzahl	32	26	3	61
	Prozent	25,4	31,7	23,1	27,6
3 Maßnahmen	Anzahl	31	10	4	45
	Prozent	24,6	12,2	30,8	20,4
4 Maßnahmen	Anzahl	11	7	-	18
	Prozent	8,7	8,5	-	8,1
5 Maßnahmen	Anzahl	6	6	1	13
	Prozent	4,8	7,3	7,7	5,9
6 Maßnahmen	Anzahl	8	5	-	13
	Prozent	6,3	6,1	-	5,9
8 Maßnahmen	Anzahl	4	1	-	5
	Prozent	3,2	1,2	-	2,3
mehr als 10 Maßnahmen	Anzahl	1	-	-	1
	Prozent	0,8	-	-	0,5
Gesamt	Anzahl	126	82	13	221
	Prozent	100,0	100,0	100,0	100,0

Jene Fälle, die zuletzt nach dem S-Lehrplan sowie jene, die zuletzt nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet wurden, haben durchschnittlich 2,69 Maßnahmen, und jene, die zuletzt nach dem Hauptschullehrplan unterrichtet wurden, 2,64 Maßnahmen absolviert. Integrationschüler/innen haben durchschnittlich 3,15 Maßnahmen, Sonderschüler/innen 2,71 Maßnahmen absolviert, jene Fälle mit Migrationshintergrund 2,67 Maßnahmen. Die Unterschiede zwischen den Gruppen bestehen zwar, sie sind jedoch nicht signifikant.

Da sich die Gruppe der Menschen mit geistiger Behinderung, die hier untersucht wird, nahe zu gleich auf beide Geschlechter verteilt, zeigt sich auch bei der Untersuchung einzelner Sachverhalte innerhalb der Geschlechter meist ein ähnliches Bild wie jenes in der gesamten Altersgrup-

pe 25 Jahre und älter (Männer und Frauen gemeinsam). So stellen auch innerhalb der Geschlechter jene die größte Gruppe, die vor der absolvierten Maßnahme zu Hause waren (35,1% Frauen - 40 Fälle bzw. 37,5% Männer - 54 Fälle), gefolgt von jenen, die schon einer Tätigkeit am 1. oder 2. Arbeitsmarkt nachgingen (31,6% Frauen - 36 Fälle bzw. 28,5% Männer - 41 Fälle).

Tabelle 9: „Was die Person vor der Maßnahme gemacht hat“ innerhalb der Geschlechter in Prozent

Vor der Maßnahme	Anzahl weiblich	Prozent weiblich	Anzahl männlich	Prozent männlich
CL	1	0,9	3	2,1
(J)AASS/JC	12	10,5	15	10,4
BAS	-	-	1	0,7
BVM	14	12,3	19	13,2
Arbeit am 1./2. AM	36	31,6	41	28,5
BT	6	5,3	7	4,9
zu Hause	40	35,1	54	37,5
unbekannt	5	4,4	4	2,8
Gesamt	113	100,0	144	100,0

Wie bei der Auswertung nach Geschlecht können bei der Auswertung nach den drei Altersgruppen ähnliche Ergebnisse bezüglich der Tätigkeit vor der befragten Maßnahme festgehalten werden. In der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre (N=145) war mehr als ein Drittel (34,5% - 50 Fälle) vorher zu Hause. Weitere 26,2% (38 Fälle) waren am 1. oder 2. Arbeitsmarkt tätig und 16,6% (24 Fälle) befanden sich in einer berufsvorbereitenden Maßnahme. In der Altersgruppe 34 bis 44 Jahre (N=95) waren 40,0% (38 Fälle) vorher zu Hause und 35,8% (34 Fälle) waren berufstätig. In der ältesten Gruppe (N=18) waren 33,3% (6 Fälle) zu Hause, 27,8% (5 Fälle) berufstätig und 22,2% (4 Fälle) wurden durch die Arbeitsassistenz unterstützt.

Tabelle 10: „Was hat die Person vor der Maßnahme gemacht“ hinsichtlich der drei Altersgruppen

Vor der Maßnahme		25 bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 55 Jahre	gesamt
CL	Anzahl	4	-	-	4
	Prozent	2,8	-	-	1,6
(J)AASS/JC	Anzahl	17	6	4	27
	Prozent	11,7	6,3	22,2	10,5
BAS	Anzahl	1	-	-	1
	Prozent	0,7	-	-	0,4
BVM	Anzahl	24	9	-	33
	Prozent	16,6	9,5	-	12,8
Arbeit am 1./2. AM	Anzahl	38	34	5	77
	Prozent	26,2	35,8	27,8	29,8
BT	Anzahl	8	4	1	13
	Prozent	5,5	4,2	5,6	5,0
zu Hause	Anzahl	50	38	6	94
	Prozent	34,5	40,0	33,3	36,4
unbekannt	Anzahl	3	4	2	9
	Prozent	2,1	4,2	11,1	3,5
Gesamt	Anzahl	145	95	18	258
	Prozent	100,0	100,0	100,0	100,0

Betrachtet man die beiden größten Gruppen hinsichtlich der Tätigkeit vor der Maßnahme so zeigt sich für ehemals Berufstätige bzw. Personen, die zuvor zu Hause waren folgendes Bild:

Von jenen, die vorher schon berufstätig waren (N=77), wurden 67,5% (52 Fälle) nach dem ASO-Lehrplan, 3,9% (3 Fälle) nach dem S-Lehrplan, 11,7% (9 Fälle) nach dem HS-Lehrplan und 16,9% (13 Fälle) nach sonstigen Lehrplänen unterrichtet. Die Integrationsquote für direkt vor der absolvierten Maßnahme Berufstätige 13,0% (10 Fälle). Der Migrationsanteil liegt bei 9,1% (7 Fälle), der Frauenanteil bei 46,8% (36 Fälle). Knapp 50,0% (38 Fälle) sind der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre zuzuordnen.

Knapp 80,0% (61 Fälle) derer, die direkt vor der absolvierten Maßnahme schon berufstätig (am 1. oder 2. Arbeitsmarkt und somit schon Erfahrungen in der Arbeitswelt aufweisen) waren (N=77), wurden 2008 von der Arbeitsassistentz unterstützt und begleitet.

Ähnliches gilt für diejenigen, die vorher zu Hause (N=94) waren. In dieser Gruppe wurden 74,5% (70 Fälle) nach dem ASO-Lehrplan, 1,1% (1 Fall) nach dem S-Lehrplan, 11,7% (11 Fälle) nach dem HS-Lehrplan und 12,8% (12 Fälle) nach sonstigen/unbekannten Lehrplänen unterrichtet. Die Integrationsquote liegt bei 9,6% (9 Fälle), der Migrationsanteil bei 4,3% (4 Fälle) und der Frauenanteil bei 42,6% (40 Fälle). Hier sind mehr als die Hälfte der Fälle zwischen 25 und 34 Jahre alt (53,2% - 50 Fälle). 75,5% (71 Fälle) dieser Gruppe der zu Hause Gewesenen wurden ebenfalls durch die Arbeitsassistenz beim befragten Träger unterstützt.

5.2.2 Während der Maßnahme

Die Auswertungen zur Prozessphase beziehen sich vor allem auf die Betreuungsdauer, die zu allen relevanten individuellen Faktoren in Bezug gesetzt werden. Des Weiteren ist die Beteiligung der Familie bzw. Bezugspersonen am Prozess der beruflichen Integration von Bedeutung, sowie in weiterer Folge der Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung bei der beruflichen Integration.

Zu Beginn wird allerdings auf die Geschlechtertrennung innerhalb der bei den Trägern absolvierten Maßnahmen, aber auch auf die einzelnen Bundesländer⁴⁰ eingegangen.

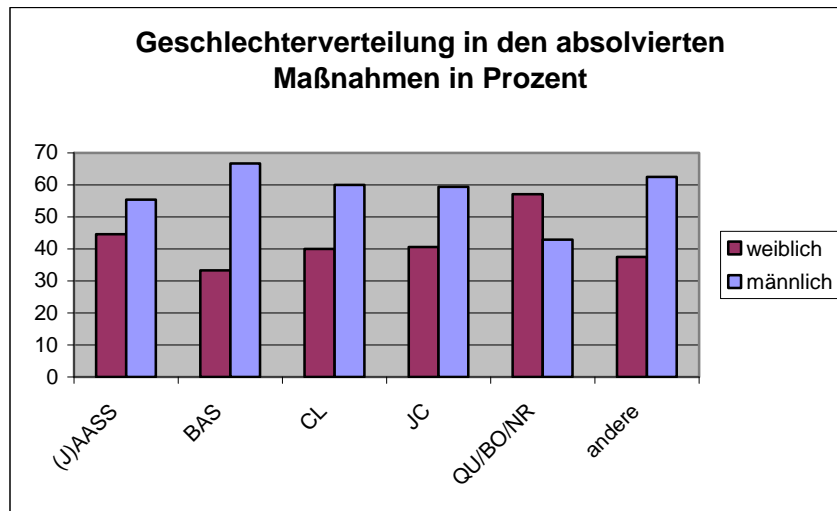
Bezüglich der Geschlechtertrennung innerhalb der Maßnahmen (N=269) lässt sich festhalten, dass bis auf die Maßnahme der Qualifizierung, beruflichen Orientierung bzw. Nachreifung stets der Männeranteil überwiegt⁴¹. Generell sind große Geschlechterunterschiede in den einzelnen Maßnah-

⁴⁰ Hinsichtlich der Betreuungsdauer, der Beteiligung der Familie und des Unterstützungsbedarfs wird eine Auswertung nach den einzelnen Bundesländern ausgespart.

⁴¹ Für diese Auswertung wurden die Antwortmöglichkeiten Arbeitsassistenz und Jugendarbeitsassistenz, sowie Clearing und Clearing mit angeschlossener Integrationsbegleitung zu jeweils einer Kategorie zusammengefasst. Diese Zusammenfassung wird auch bei den folgenden Auswertungen beibehalten.

men zu erkennen, wie bei der Berufsausbildungsassistenz (wobei hier die besonders niedrige Fallzahl von 3 angemerkt werden muss).

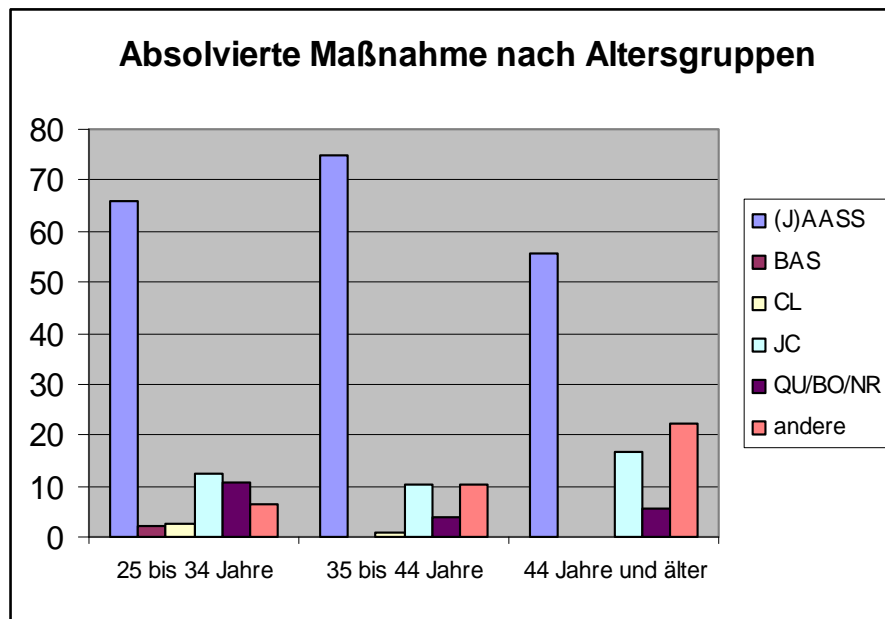
Graphik 5: Geschlechterverteilung in den absolvierten Maßnahmen in Prozent⁴²



Hinsichtlich der Absolvierung der unterschiedlichen Maßnahmen innerhalb der drei Altersgruppen lässt sich festhalten, dass der größte Anteil in allen dreien (über 55,0%) durch die (Jugend-)Arbeitsassistenz unterstützt und begleitet wurde. Da jedoch insgesamt auch der Großteil der gesamten Altersgruppe 25 Jahre und älter durch die Arbeitsassistenz unterstützt wurde, ist dieses Ergebnis nicht verwunderlich.

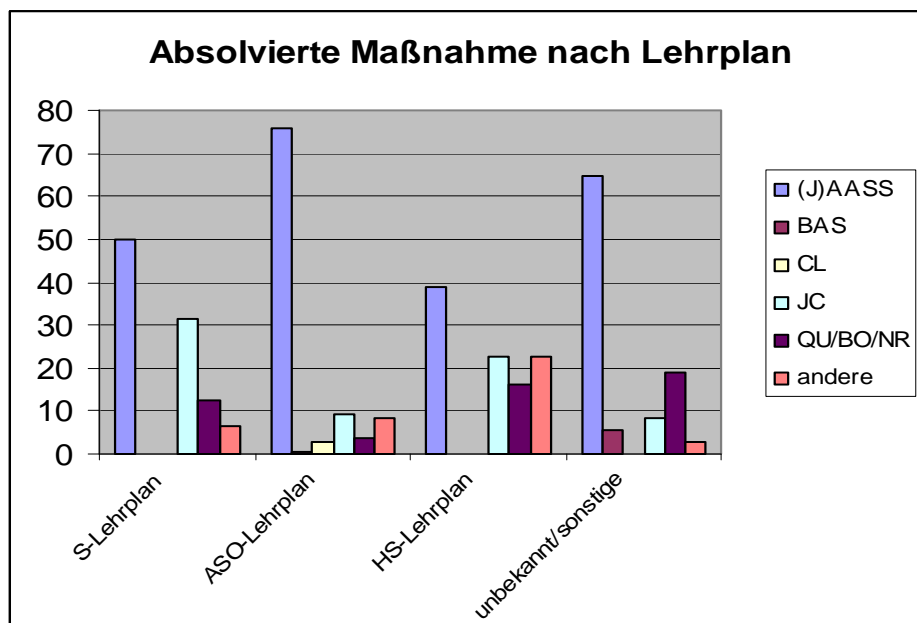
⁴² In dieser und den folgenden Graphiken werden für die einzelnen Maßnahmen Kürzel verwendet: (J)AASS = Arbeitsassistenz und Jugendarbeitsassistenz, BAS = Berufsausbildungsassistenz, CL = Clearing (mit und ohne angeschlossene Integrationsbegleitung), JC = Job Coaching und QU/BO/NR = Qualifizierung, Berufliche Orientierung und Nachreifung.

Graphik 6: Beim Träger absolvierte Maßnahme nach Altersgruppen in Prozent



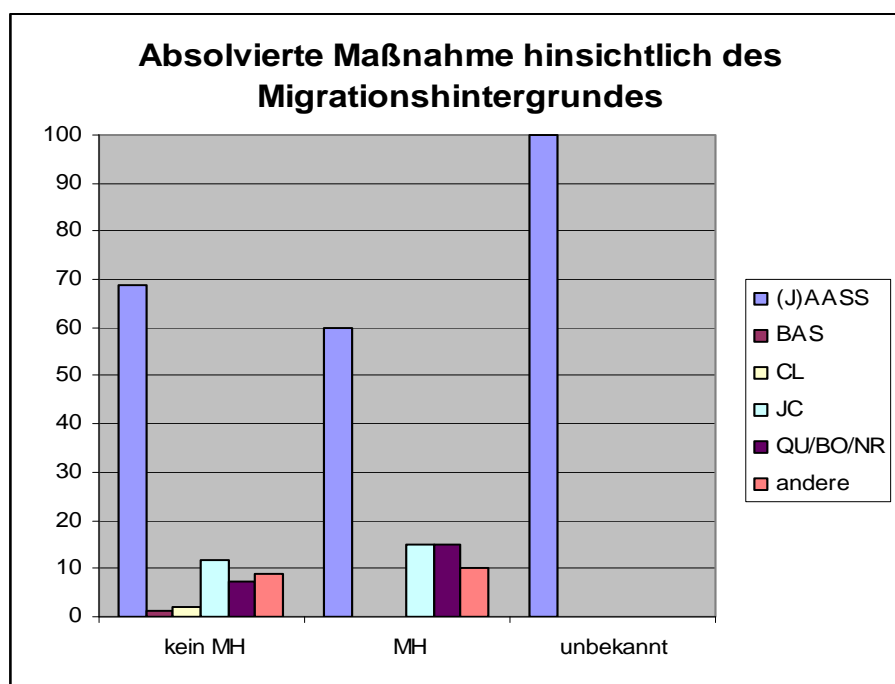
Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich auch bei der Auswertung der Maßnahmen hinsichtlich der zuletzt unterrichteten Lehrpläne. Durch die (Jugend-)Arbeitsassistenz wurde beim größten Teil unterrichtet. Ein Clearing nahmen allerdings nur einige wenige (5 Fälle) in Anspruch, die zuletzt nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet wurden.

Graphik 7: Beim Träger absolvierte Maßnahme nach Lehrplan in Prozent



Und auch bei der Untersuchung hinsichtlich des Migrationshintergrundes zeigt sich das gleiche Bild wie bei der Untersuchung nach dem Geschlecht, den Altersgruppen und dem zuletzt unterrichteten Lehrplan. Je-ner eine Fall, bei dem dem Träger unbekannt ist, ob ein Migrationshintergrund vorliegt, wurde durch die (Jugend-)Arbeitsassistenten unterstützt (1 Fall = 100,0%).

Graphik 8: Beim Träger absolvierte Maßnahme hinsichtlich des Migrationshintergrundes in Prozent⁴³



Die Begleitung und Unterstützung von Menschen mit geistiger Behinderung in den einzelnen Bundesländern hinsichtlich der abgefragten Maßnahmen fällt sehr unterschiedlich aus (N=269). Durch die (Jugend-)Arbeitsassistenten wurden in jedem der neun österreichischen Bundesländer Personen unterstützt, am meisten jedoch in der Steiermark (33,7% - 62 Fälle). Im Rahmen der Berufsausbildungsassistenten wurde nur in der Steiermark (33,3% - 1 Fall) und Tirol (66,7% - 2 Fälle) begleitet und unterstützt, was sich natürlich aus der insgesamt geringen Fallzahl ergibt. Gleiches gilt für das Clearing, insgesamt 5 Fälle, die in Niederösterreich

⁴³ In der Graphik wurde „kein Migrationshintergrund“ mit „kein MH“ und das Vorliegen eines Migrationshintergrundes mit „MH“ abgekürzt.

(60,0% - 3 Fälle), Salzburg (20,0% - 1 Fall) und Tirol (20,0% - 1 Fall) begleitet wurden. In Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg wurde im Rahmen des Job Coaching niemand unterstützt. Von jenen Fällen, die jedoch im Rahmen des Job Coaching unterstützt wurden, befinden sich die meisten in der Steiermark (34,4% - 11 Fälle), weitere 28,1% (9 Fälle) in Wien, sowie 21,9% (7 Fälle) im Burgenland. 12,5% (4 Fälle) nahmen diese Maßnahme in Niederösterreich und 3,1% (1 Fall) in Kärnten in Anspruch.

5.2.2.1 Betreuungsdauer während der Maßnahmen

Die Betreuungsdauer durch eine Maßnahme bzw. die Verweildauer in einer Maßnahme weist eine extreme Streuung auf (N=258). 8 Fälle wurde nur einen Monat lang unterstützt und begleitet, ein Fall jedoch sogar 92 Monate lang. Im Durchschnitt betrug die Betreuungsdauer knapp neun Monate (8,69). In etwa drei Viertel der Fälle (189, 73,3%) schlossen die von ihnen besuchte Maßnahme auch nach spätestens neun Monaten ab. Die durchschnittliche Betreuungsdauer bei Frauen beträgt 8,42 Monate, die auch von 64,9% (74 Fälle) nicht überschritten wurde (<9 Monate). Die durchschnittliche Betreuungsdauer bei Männern beträgt 8,91 Monate, die von 68,1% der männlichen Fälle (98) ebenfalls nicht überschritten wurde (<9 Monate). Die Unterschiede in der Betreuungsdauer sind nicht signifikant.

Hinsichtlich der Lehrpläne, nach denen die Fälle zuletzt unterrichtet wurden, zeigen sich signifikante Unterschiede. Jene, die nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet wurden, weisen eine durchschnittliche Betreuungsdauer von 7,02 Monaten auf. Jene, die nach dem HS-Lehrplan unterrichtet wurden, weisen wie nach S-Lehrplan unterrichtete Fälle eine signifikant höhere Betreuungsdauer auf (7,97 bzw. 8,62; vgl. Tabelle 11). Die signifikant höchste Verweildauer bzw. Betreuungsdauer durch Maßnahmen weisen jene Fälle auf, die nach sonstigen bzw. unbekanntem Lehrplänen unterrichtet wurden (17,41 Monate).

Bei Frauen, die zuletzt nach dem S-Lehrplan unterrichtet wurden beträgt die durchschnittliche Betreuungsdauer genau 7,0 Monate, bei Männern jedoch sogar 10,0 Monate. Wurden Frauen nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet, so betrug die durchschnittliche Betreuungsdauer 7,21 Monate, bei Männern nur 6,84 Monate und bei jenen Frauen, die nach dem HS-Lehrplan unterrichtet wurden 8,82 Monate, bei den Männern 7,44 Monate. Auffallend ist die außerordentlich hohe Betreuungsdauer sowohl bei Frauen als auch bei Männern, die nach anderen bzw. unbekanntem Lehrplänen unterrichtet wurden (17,33 Monate bzw. 17,44 Monate durchschnittliche Betreuungsdauer). Die Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Fällen innerhalb der einzelnen Lehrpläne sind allerdings nicht signifikant.

Tabelle 11: Durchschnittliche Betreuungsdauer in Monaten nach zuletzt unterrichteten Lehrplänen

Lehrplan	weiblich	männlich	gesamt
S-Lehrplan	7,00	10,00	8,62
ASO-Lehrplan	7,21	6,84	7,02
HS-Lehrplan	8,82	7,44	7,97
Sonstige/unbekannt	17,33	17,44	17,41

Hinsichtlich der Beschulung kann festgehalten werden, dass Personen, die integrativ beschult wurden, durchschnittlich 19,93 Monate durch Maßnahmen begleitet und unterstützt wurden. Diese durchschnittliche Betreuungsdauer liegt signifikant höher als bei jenen mit überwiegender Sonderschulbeschulung (7,30 Monate) bzw. jenen, bei denen unbekannt ist, wie sie beschult wurden (7,64 Monate). Eine Klärung für dieses Ergebnis kann in der Auswertung der Betreuungsdauer hinsichtlich der absolvierten Maßnahmen gesucht werden.

Die längste durchschnittliche Betreuungsdauer weist die Berufsausbildungsassistenz mit 25,33 Monaten auf. Dies ist aber aufgrund der Dauer einer verlängerten Lehre bzw. einer Teilqualifizierung gut nachvollziehbar. An zweiter Stelle hinsichtlich der Dauer folgt die Qualifizierung, Berufliche

Orientierung und Nachreifung mit 22,60 Monaten. Die kürzeste durchschnittliche Betreuungsdauer weist das Clearing mit 3,40 Monaten auf.

Tabelle 12: Durchschnittliche Betreuungsdauer in Monaten in den Maßnahmen⁴⁴

beim Träger absolvierte Maßnahme	Betreuungs- dauer
BAS	25,33
QU/BO/NR	22,60
andere	9,78
(J)AASS	7,43
JC	5,11
CL	3,40

Die durchschnittlich sehr hohe Betreuungsdauer durch die Berufsausbildungsassistenz bzw. Qualifizierungs-, Berufsorientierungs- und Nachreifungsmaßnahmen steht im Zusammenhang mit der durchschnittlichen Betreuungsdauer von integrativ beschulten Personen. Betrachtet man die einzelnen Fälle, die eine äußerst hohe Betreuungsdauer aufweisen und integrativ beschult wurden, so lässt sich feststellen, dass jene mit der höchsten Dauer (62 bis 92 Monate) eben alle in Qualifizierungs-, Berufsorientierungs- bzw. Nachreifungsmaßnahmen, sowie 2 von 3 Fällen durch die Berufsausbildungsassistenz begleitet und unterstützt wurden.

Im Hinblick auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern lässt sich feststellen, dass die Betreuungsdauer in den Maßnahmen bei Männern mit Ausnahme der (Jugend-)Arbeitsassistenz und der Qualifizierung, Beruflichen Orientierung und Nachreifung kürzer ausfällt als bei den Frauen. Besonders große, jedoch nicht signifikante Unterschiede in der Betreuungsdauer sind bei der Berufsausbildungsassistenz (durchschnittlich 37 Monate bei Frauen vs. 19,50 Monate bei Männern) und der Qualifizierung, Beruflichen Orientierung und Nachreifung (durchschnittlich 17,34 Monate bei

⁴⁴ Zur Vereinfachung der Tabelle wurden die Antwortmöglichkeiten in Buchstabenkombinationen abgekürzt und bedeuten: BAS – Berufsausbildungsassistenz, QU/BO/NR – Qualifizierung, Berufliche Orientierung, Nachreifung, (J)AASS– (Jugend-)Arbeitsassistenz und CL – Clearing (mit und ohne angeschlossene Integrationsbegleitung)

Frauen vs. 29 Monate bei Männern) auszumachen. In Bezug auf die Betreuungsdauer durch die Berufsausbildungsassistenz kann nur gemutmaßt werden, dass die Frauen eine verlängerte Lehre, die Männer jedoch eine Teilqualifizierung absolviert haben.

Tabelle 13: Durchschnittliche Betreuungsdauer in Monaten in den einzelnen Maßnahmen nach Geschlecht

beim Träger absolvierte Maßnahme	weiblich	männlich
BAS	37,00	19,50
QU/BO/NR	17,34	29
andere	10,78	9,14
(J)AASS	7,06	7,73
JC	5,64	4,76
CL	4,00	3,00

In Bezug auf die zuletzt unterrichteten Lehrpläne ist die Betreuungsdauer in den einzelnen Maßnahmen sehr unterschiedlich lang bzw. kurz. Jene Personen, die zuletzt nach dem S-Lehrplan unterrichtet wurden, weisen im Vergleich zu jenen die nach ASO-, HS- oder anderen/unbekannten Lehrplänen unterrichtet wurden, in der (Jugend-)Arbeitsassistenz eine signifikant längere Betreuungsdauer auf (durchschnittlich 11,33 Monate; Streuung 2 bis 38 Monate). Zwar weisen nach S-Lehrplan unterrichtete Fälle auch die durchschnittlich höchste Betreuungsdauer durch das Job Coaching auf (durchschnittlich 6,25 Monate; Streuung 4 bis 7 Monate), dieses Ergebnis ist jedoch nicht signifikant. Jene, die nach anderen/sonstigen Lehrplänen unterrichtet wurden, wurden durchschnittlich am längsten in Qualifizierungs-, Berufsorientierungs- oder Nachreifungsmaßnahmen begleitet (durchschnittlich 45,43 Monate; Streuung 3 bis 92 Monate), wobei auch dieses Ergebnis nicht signifikant ist. Warum diese Fälle dermaßen lange in solchen Maßnahmen begleitet wurden, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden.

Tabelle 14: Durchschnittliche Betreuungsdauer in Monaten in den einzelnen Maßnahmen hinsichtlich der Lehrpläne

beim Träger absolvierte Maßnahme	S-Lehrplan	ASO-Lehrplan	HS-Lehrplan	Sonstige/unbekannt
(J)AASS	11,33	6,69	6,91	10,96
BAS	-	36,00	-	20,00
CL	-	3,40	-	-
JC	6,25	4,60	5,83	4,67
QU/BO/NR	8,00	10,17	11,40	45,43
andere	3,00	10,17	9,00	9,00

Die Auswertung der durchschnittlichen Betreuungsdauer in hinsichtlich der Beschulung ergab, dass überwiegend integrativ Beschulte in Maßnahmen der Qualifizierung, Berufsorientierung bzw. Nachreifung durchschnittlich eine signifikant höhere Betreuungsdauer (53,83 Monate; Streuung 3 bis 93 Monate) aufweisen. Auch hier kann nicht geklärt werden, weshalb diese Fälle in Qualifizierungs-, Berufsorientierungs- bzw. Nachreifungsmaßnahmen so außerordentlich lange begleitet wurden. Die durchschnittlich sehr hohe Betreuungsdauer durch die Berufsausbildungsassistenz verwundert hingegen nicht, da die Dauer dieser Maßnahmen von vornherein an reguläre Lehrzeiten (je nach Beruf) bzw. an im Ausbildungsvertrag festgelegte Zeiten gebunden ist (je nach Ausbildungsform - Teilqualifizierung oder verlängerte Lehre).

Tabelle 15: Durchschnittliche Betreuungsdauer in Monaten in den einzelnen Maßnahmen hinsichtlich der Beschulung

beim Träger absolvierte Maßnahme	überwiegend integrativ	Überwiegend in Sonderschule	unbekannt
(J)AASS	9,96	7,07	8,00
BAS	20,00	36,00	-
CL	-	3,40	-
JC	5,67	5,14	4,91
QU/BO/NR	53,83	9,11	9,40
andere	10,67	9,86	9,17

Ohne dem folgenden Unterkapitel vorgreifen zu wollen, soll an dieser Stelle noch angemerkt werden, dass zwischen der Betreuungsdauer und der

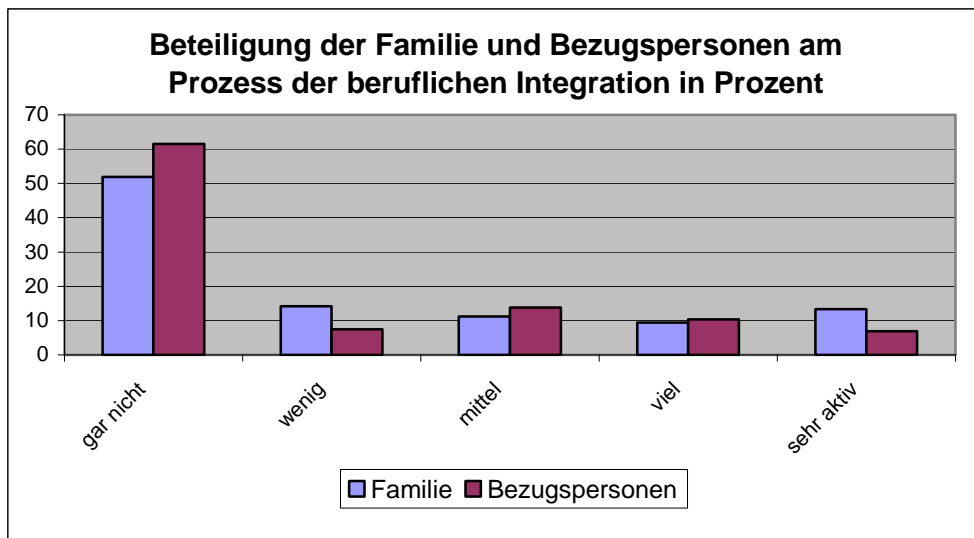
Höhe des Unterstützungsbedarfs insgesamt ein leicht positiver, jedoch nicht signifikanter Zusammenhang besteht ($r=0,033$; $p=0,682$).

5.2.2.2 Beteiligung der Familie bzw. Bezugspersonen

Für den Erfolg arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsmaßnahmen ist meist der Rückhalt bzw. die aktive und konstruktive Beteiligung der Familie bzw. von Bezugspersonen förderlich und auch wichtig. In 233 Fällen wurde eine Angabe für die Beteiligung der Familie gemacht. Knapp 52% der Familienmitglieder (121 Fälle) hat sich gar nicht am Prozess der beruflichen Integration in Zusammenarbeit mit der Maßnahme beteiligt. Die durchschnittliche Intensität der Beteiligung der Familie liegt bei 1,18. Dies entspricht einer sehr geringen Beteiligung der Familienmitglieder.⁴⁵ Bei 107 Fällen (61,5%, $N=174$) haben sich keine Bezugspersonen (bspw. Wohnbetreuer/innen, Sachwalter/innen etc.) am Prozess der beruflichen Integration beteiligt. Die aktive Beteiligung durch Bezugspersonen liegt noch niedriger als bei den Familienmitgliedern, nämlich durchschnittlich bei 0,94. Sowohl Familienmitglieder als auch Bezugspersonen haben sich am Prozess der beruflichen Integration der 25-jährigen und älter nur sehr wenig beteiligt.

⁴⁵ Die Intensität der Beteiligung wurde mit 0 – gar nicht, 1 – sehr wenig, 2 – wenig, 3 – viel und 4 – sehr aktiv kodiert. 5 – keine Antwort möglich wurde nicht in die Berechnung miteinbezogen. Liegt der Durchschnittswert bei 1,18, so kann daraus eine eher geringe Beteiligung geschlossen werden, da der Wert nahe bei 1 liegt. Gleiches gilt für die Beteiligung der Bezugspersonen.

Graphik 9: Beteiligung der Familie und Bezugspersonen am Prozess der beruflichen Integration in Prozent



Minimale Unterschiede lassen sich hinsichtlich des Geschlechts festhalten. Die Familien und Bezugspersonen von Frauen haben sich durchschnittlich etwas weniger (2,15 bzw. 1,87) am Prozess der beruflichen Integration beteiligt als jene der Männer (2,20 bzw. 2,00). Die Unterschiede sind allerdings nicht signifikant.

Zusätzlich zur Intensität der Beteiligung der Familie bzw. Bezugspersonen wurde abgefragt, in welcher Art und Weise sich diese am Prozess der beruflichen Integration beteiligt haben. Hier konnten offen formulierte Antworten gegeben werden, die anschließend nach folgenden Kategorien zusammengefasst wurden:

- Beteiligung am Verlauf der Maßnahme
- Beteiligung an der Suche nach einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz
- Kaum/keine/kontraproduktive Zusammenarbeit
- Beteiligung/Unterstützung bei behördlichen und finanziellen Angelegenheiten oder Sachwalterschaft
- Emotionale Unterstützung
- Unterstützung am Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz
- Unterstützung in anderen Bereichen

Knapp die Hälfte der Familien und/oder Bezugspersonen, die sich aktiv am Prozess der beruflichen Integration beteiligt haben, hat sich am Verlauf der Maßnahme beteiligt (48,4% - 60 Fälle). Darunter fallen Aktivitäten wie häufiger Kontakt mit der Maßnahme und Interesse am Verlauf der Maßnahme (telefonisch bzw. persönlich im Sinne von Anwesenheit bei Gesprächsterminen in der Maßnahme), Beteiligung am Unterstützerkreis aber auch die Bereitstellung von unterschiedlichen benötigten Dokumenten.

In nur 4 Fällen (3,2%) konnte keine produktive Zusammenarbeit mit der Familie oder Bezugspersonen erreicht werden. Hier wurde bspw. einnehmend, dominantes oder forderndes Verhalten, kein Verständnis für die berufliche Integration der Person oder fehlende Kritikfähigkeit auf Seite der Eltern bzw. Bezugspersonen genannt. Die umgekehrte Situation zeigt sich in den 9 Fällen (7,3%), bei denen emotionale Unterstützung durch die Familie/ Bezugspersonen geleistet wurde. Hier wurden die Motivierung der Person und Lob durch die Familie/Bezugspersonen sowie das Engagement dieser genannt.

An der Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzsuche hat sich ein Fünftel (25 Fälle) beteiligt. Hierunter fielen nicht nur Aussagen zur Unterstützung bei der Stellensuche, sondern auch die Unterstützung bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen sowie Bewerbungsgesprächen und eigenständige Kontaktaufnahme zu möglichen Arbeitgeber/innen. Unterstützung direkt am Arbeits- oder Ausbildungsplatz wurde bei 9,7% (12 Fälle) durch Familienangehörige oder Bezugspersonen geleistet. Angegeben wurde die Unterstützung bei der Mentor/innensuche am Arbeitsplatz sowie regelmäßige Kontakte mit Arbeitgeber/innen, aber auch die Erinnerung an schon erlernte Arbeitstätigkeiten am Arbeitsplatz.

19,4% (24 Fälle) wurden durch ihre Familie oder Bezugspersonen bei behördlichen oder finanziellen Angelegenheiten bzw. durch Sachwalterschaft unterstützt. Hier wurden vor allem Unterstützungsleistungen bezüglich übernommener Sachwalterschaft und Unterstützung im Umgang mit Geld bzw. finanzielle Unterstützung durch die Familie bzw. Bezugspersonen aber auch die Regelung behördlicher Angelegenheiten (wie Beantragung von Förderungen etc.) genannt.

Am meisten wurde jedoch Unterstützung in anderen Bereichen, wie Wohnen, Hygiene, Lernen, Wegbegleitung etc.) geleistet (27,4% - 34 Fälle). Hier wurden ambulante Betreuung zu Hause, Unterstützung bei der Mobilität (u.a. Wegbegleitung), Unterstützung bei der Körperhygiene, allgemein Unterstützung im Alltag (Kochen, Wohnungsreinigung, tägliche Pflege etc.) sowie Training der Selbstständigkeit zu Hause angeführt.

5.2.2.3 Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung bei der beruflichen Integration

Für die Zielerreichung – die berufliche Integration – ist jedoch nicht nur die Beteiligung der Familie oder Bezugspersonen von Bedeutung, sondern auch die professionelle Unterstützung von Menschen mit geistiger Behinderung im Prozess der beruflichen Integration. Durch eine Batterie an Items (insgesamt 24 Items; siehe Frage Nr. 19 des Fragebogens im Anhang), die alle im Zusammenhang mit dem Einstieg ins Berufsleben bzw. den Inhalten der einzelnen Maßnahmen zur Zielerreichung in Zusammenhang stehen, wurde der Unterstützungsaufwand für diese Menschen mit geistiger Behinderung erhoben. Die durchschnittliche Intensität⁴⁶ des Unterstützungsaufwandes fällt für die einzelnen Bereiche sehr unterschiedlich aus. Das Fehlen beruflicher Perspektiven zeigt sich in einem eher hohen Unterstützungsaufwand/ -bedarf (3,49), gefolgt von Bewerbungsaktivitäten (3,36). Auch bei der Arbeits- und Lehrstellenakquise war Unterstützung durch die Maßnahmen gefragt (3,19), ähnlich wie bei der Akquise von Praktika und Schnuppertagen (2,96). Kaum Unterstützung wurde dagegen beim Auffrischen der Allgemeinbildung (0,71) geleistet. Überraschend ist jedoch, dass trotz der insgesamt hohen Anzahl an Fällen, die durch (Jugend-)Arbeitsassistenz und Job Coaching (226 Fälle) begleitet und unterstützt wurden, ebenfalls nur sehr wenig Unterstützung bei der Arbeitsplatzadaptierung geleistet wurde (0,70). Die Gründe dafür können

⁴⁶ Folgende Skalierung wurde für diese Items festgesetzt: 0 – keine Unterstützung geleistet, 1 – sehr geringe Unterstützung, 2 – geringe Unterstützung, 3 – mittlere Unterstützung, 4 – hohe Unterstützung, 5 – sehr hohe Unterstützung geleistet.

vielfältig sein. Einerseits könnte in diesem Bereich beim Großteil der Fälle einfach keine Unterstützung nötig gewesen sein, andererseits könnte dies aber auch von bspw. einer guten Passung von Fähigkeits- und Anforderungsprofil zeugen.

Die folgende Graphik 10 veranschaulicht die schon genannten Mittelwerte bezüglich der einzelnen Bereiche, bei der Menschen mit geistiger Behinderung in dieser Untersuchung Unterstützungsbedarf aufwiesen. Im Vergleich dazu wurden auch die Mittelwerte hinsichtlich des Geschlechts errechnet und zum Vergleich ebenfalls in die Graphik eingefügt. Diesbezüglich lässt sich feststellen, dass die weiblichen Fälle im Vergleich zu den männlichen durchschnittlich in nahezu jedem Bereich mehr Unterstützung benötigten und dieser auch über dem der durchschnittlichen Intensität der Unterstützung der Gesamtgruppe liegt, jener der Männer darunter. Signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern können aber nur bei insgesamt 11 Bereichen ausgemacht werden⁴⁷. Der Unterstützungsbedarf von Frauen ist in folgenden Bereichen signifikant höher als bei Männern:

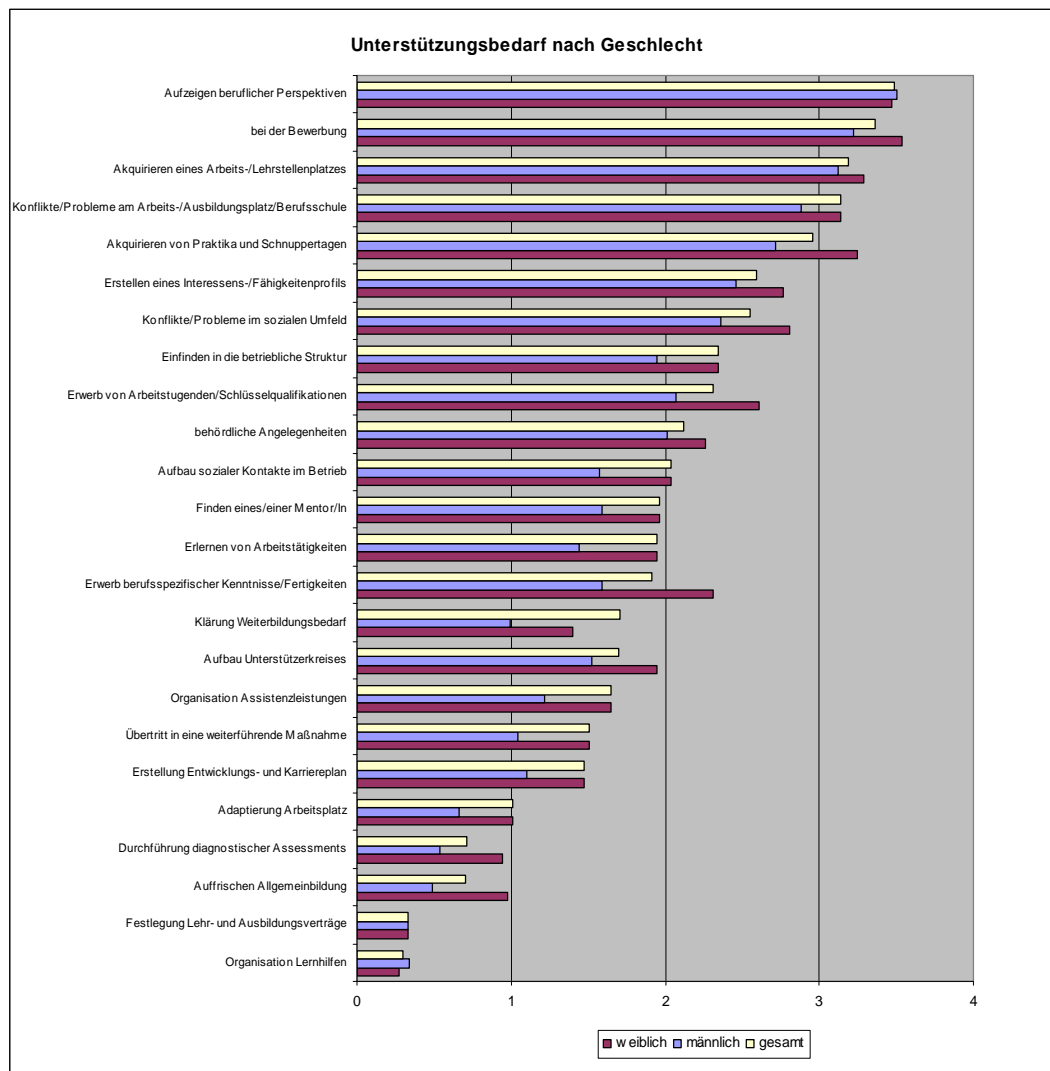
- bei der Durchführung und Anwendung diagnostischer Assessments (0,94 bei Frauen, 0,54 bei Männern),
- beim Aufbau eines Unterstützerkreises (1,95 bei Frauen, 1,52 bei Männern),
- bei der Unterstützung bei Konflikten bzw. Problemen im sozialen Umfeld (2,81 bei Frauen, 2,36 bei Männern),
- bei der Unterstützung beim Erwerb von Arbeitstugenden/Schlüsselqualifikationen (1,95 bei Frauen, 1,44 bei Männern),
- beim Auffrischen der Allgemeinbildung (0,98 bei Frauen, 0,49 bei Männern),
- bei der Unterstützung beim Erwerb von berufsspezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten (2,31 bei Frauen, 1,59 bei Männern),
- bei der Klärung des Weiterbildungsbedarfs (1,4 bei Frauen, 0,99 bei Männern),

⁴⁷ Das Signifikanzniveau wird mit 0,05 angenommen. Auch in allen weiteren Auswertung wird dieses Signifikanzniveau angenommen.

- beim Akquirieren von Praktika und Schnuppertagen (3,25 bei Frauen, 2,72 bei Männern),
- bei der Unterstützung beim Erlernen von Arbeitstätigkeiten (1,95 bei Frauen, 1,44 bei Männern),
- bei der Unterstützung beim Aufbau sozialer Kontakte im Betrieb (2,04 bei Frauen, 1,57 bei Männern) und
- bei der Adaptierung des Arbeitsplatzes (1,01 bei Frauen, 0,66 bei Männern).

Bei den übrigen Bereichen sind zwar Unterschiede in der Höhe des Unterstützungsbedarfs in den einzelnen Bereichen auszumachen, diese Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

Graphik 10: Durchschnittlicher Unterstützungsbedarf bei der beruflichen Integration hinsichtlich des Geschlechts



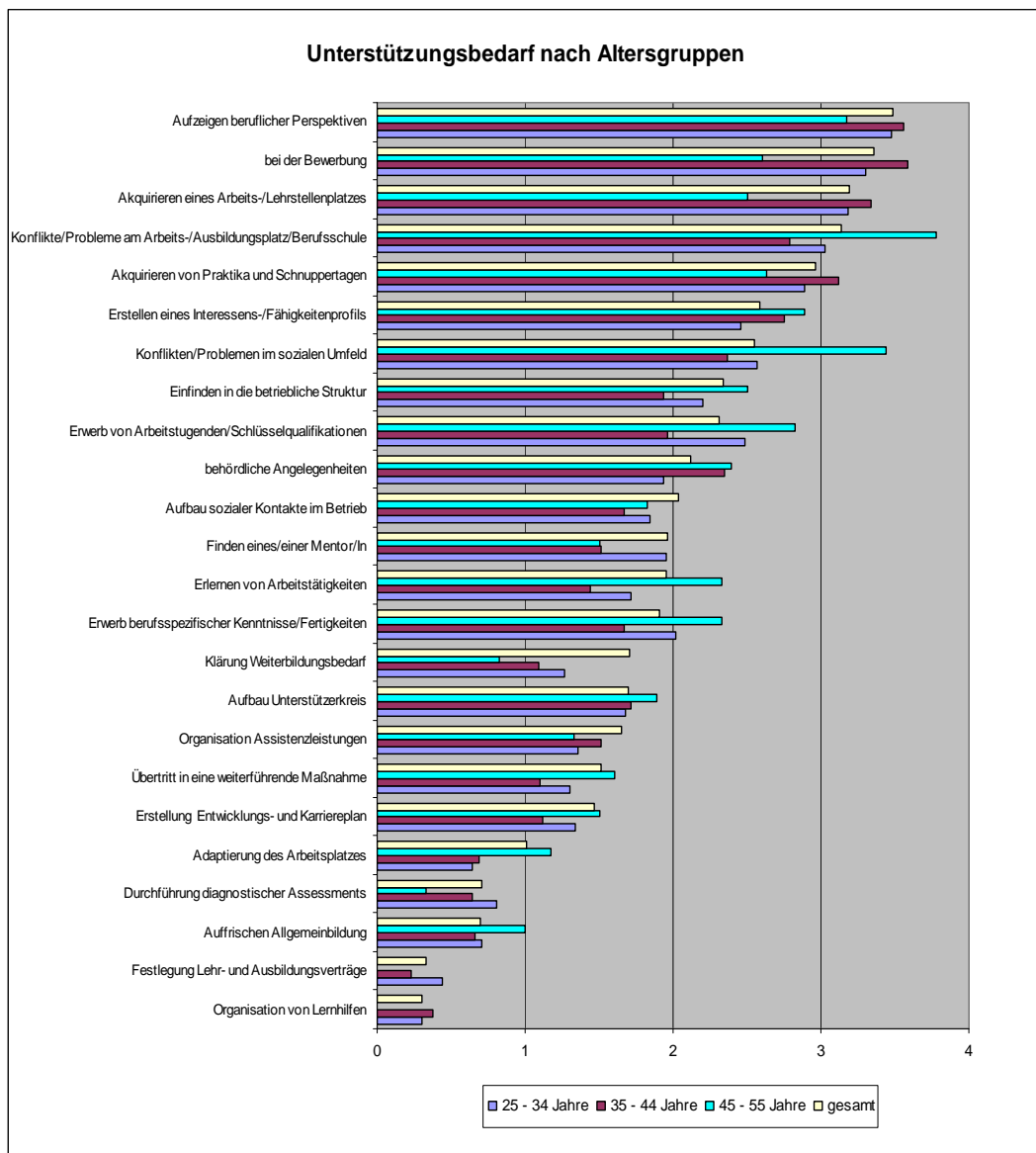
Hinsichtlich der Altersgruppen kann festgehalten werden, dass in allen drei Altersgruppen bei der Festlegung der Inhalte der Lehr- und Ausbildungsverträge (25 bis 34-jährige 0,44; 35 bis 44-jährige 0,23; 45 bis 55-jährige 0,0) sowie der Organisation von Lernhilfen (25 bis 34-jährige 0,3; 35 bis 44-jährige 0,38; 45 bis 55-jährige 0,0) durchschnittlich am wenigsten Unterstützung gebraucht wurde. Am meisten Unterstützung wurde in der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven (3,48) und bei Bewerbung (3,3) benötigt. In der Altersgruppe 35 bis 44 Jahre zeigt sich die umgekehrte Situation. Hier liegt der durchschnittliche Unterstützungsbedarf bei der Bewerbung am höchsten (3,59), an zweiter Stelle das Aufzeigen beruflicher Perspektiven (3,56). Die Altersgruppe 45 bis 55 Jahre benötigt hingegen die meiste Unterstützung bei Konflikten und Problemen am Arbeits-/Ausbildungsplatz bzw. in der Berufsschule (3,78) und bei Konflikten und Problemen im sozialen Umfeld (3,44). Im Vergleich hinsichtlich jener Bereiche, bei denen die gesamte Altersgruppe 25 Jahre und älter am meisten Unterstützung benötigt wurde, liegt der durchschnittliche Unterstützungsbedarf sowohl in der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre und 35 bis 44 Jahre nahezu gleich hoch, der Unterstützungsbedarf der 45 bis 55-jährigen liegt in diesen Bereichen niedriger. Bezüglich jener Bereiche, bei denen die gesamte Altersgruppe der 25-jährigen und älter am wenigsten Unterstützung benötigte, liegt ähnlich niedrig (zwischen 0 und 0,44 gegenüber 0,3).

Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind jedoch nur in zwei Bereichen signifikant, nämlich

- bei der Unterstützung bei Konflikten bzw. Problemen im sozialen Umfeld (25 bis 34: 2,57; 35 bis 44: 2,37; 45 bis 55: 3,44) sowie
- bei der Unterstützung beim Erwerb von Arbeitstugenden/Schlüsselqualifikationen (25 bis 34: 2,49; 35 bis 44: 1,96; 45 bis 55: 2,83).

In der folgenden Graphik wurden der durchschnittliche Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung bei der beruflichen Integration hinsichtlich der Altersgruppen jenem der gesamten Altersgruppe 25 Jahre und älter gegenübergestellt.

Graphik 11: Unterstützungsbedarf geistig behinderter Menschen bei der beruflichen Integration getrennt nach Altersgruppen

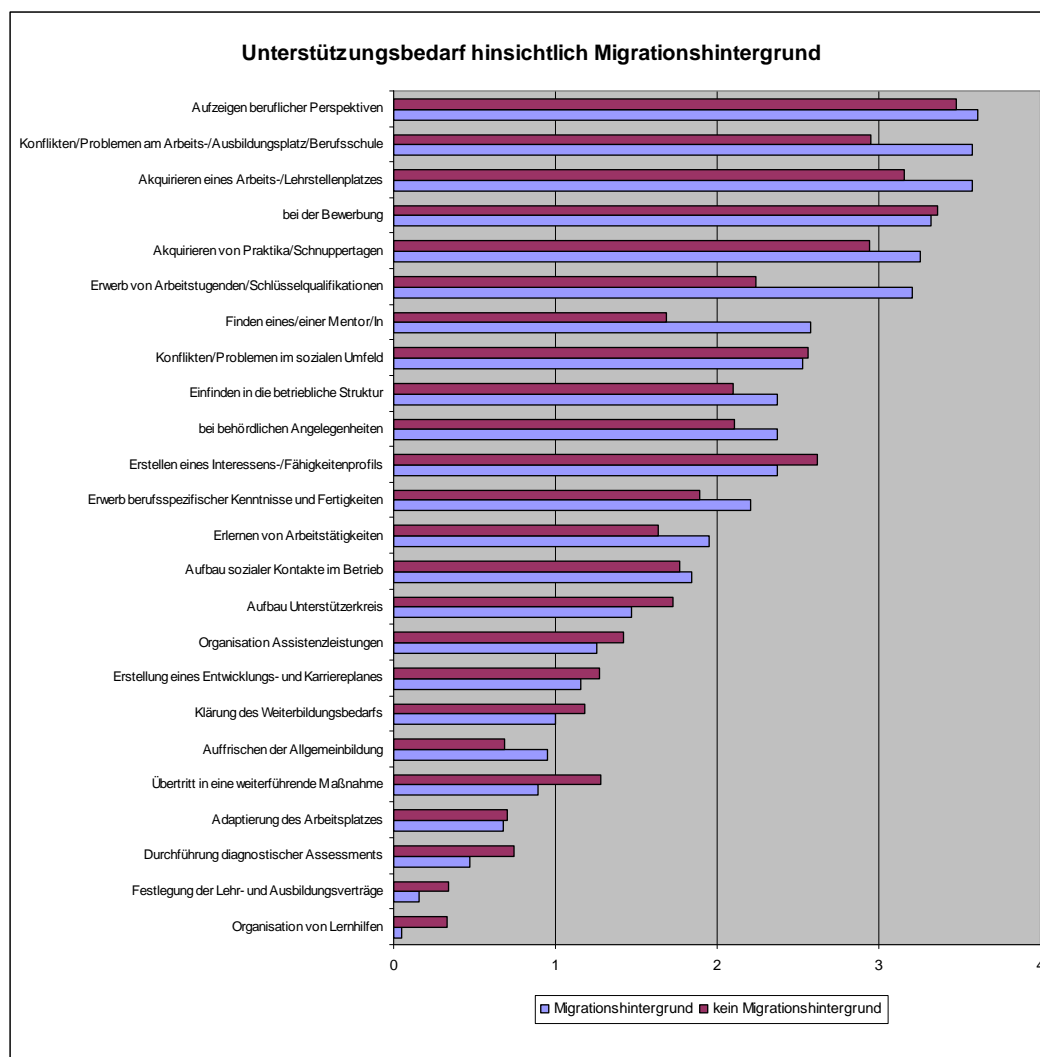


Vergleicht man den durchschnittlichen Unterstützungsbedarf jener Fälle mit Migrationshintergrund und jener Fällen die eben einen solchen nicht aufweisen, fällt auf, dass in etwa der Hälfte der Bereiche der Unterstützungsbedarf bei jenen mit Migrationshintergrund höher ist als bei jenen ohne. Ein großer Unterschied zeigt sich bei der Unterstützung bei Konflikten und Probleme am Arbeits-/Ausbildungsplatz bzw. in der Berufsschule. So brauchen jene Fälle mit Migrationshintergrund durchschnittlich mehr Unterstützung in diesem Bereich (3,58) als jene ohne (2,95). Gleiches gilt für die Unterstützung beim Erwerb von Arbeitstugenden und Schlüsselqualifikationen (3,21 vs. 2,24) und beim Finden eines/einer Mentor/In im

Betrieb (2,58 vs. 1,69). Beim Auffrischen der Allgemeinbildung benötigen beide Gruppen relativ wenig Unterstützung (0,95 mit Migrationshintergrund, 0,69 ohne Migrationshintergrund). Da in diesen Bereich auch die Verbesserung bzw. eben Auffrischung der Deutschkenntnisse zu verorten sind, kann angenommen werden, dass die meisten Fälle mit Migrationshintergrund kaum Defizite hinsichtlich der Sprache aufweisen. Weitere Vergleiche können der folgenden Graphik entnommen werden. Es soll auch hier darauf hingewiesen werden, dass lediglich in folgenden zwei Bereichen ein signifikanter Unterschied zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund besteht:

- der Unterstützung beim Erwerb von Arbeitstugenden/Schlüsselqualifikationen (3,21 mit Migrationshintergrund, 2,24 ohne Migrationshintergrund) und
- beim Finden eines/einer Mentor/in am Arbeits- oder Ausbildungsplatz (2,58 mit Migrationshintergrund, 1,69 ohne Migrationshintergrund) signifikante Unterschiede.

Graphik 12: Unterstützungsbedarf geistig behinderter Menschen bei der beruflichen Integration hinsichtlich des Migrationshintergrundes



Der durchschnittliche Unterstützungsbedarf jener Fälle, die nach dem S-Lehrplan unterrichtet wurden, ist bei Konflikten und Problemen sowohl am Arbeits-/ Ausbildungsplatz bzw. der Berufsschule (3,58) als auch im sozialen Umfeld (3,42) am höchsten, in weiterer Folge auch beim Erwerb von Arbeitstugenden bzw. Schlüsselqualifikationen (3,25). Bei Fällen, die nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet wurden ist dies beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven (3,64), bei der Bewerbung (3,57) und beim Akquirieren eines Arbeits- oder Lehrstellenplatzes (3,48) der Fall. Gleiches gilt für jene, die zuletzt nach dem HS-Lehrplan unterrichtet wurden. Die meiste Unterstützung wurde hier ebenfalls im Bereich Aufzeigen beruflicher Perspektiven (3,38) und bei der Bewerbung (3,34) geleistet. Fälle die nach unbekanntem

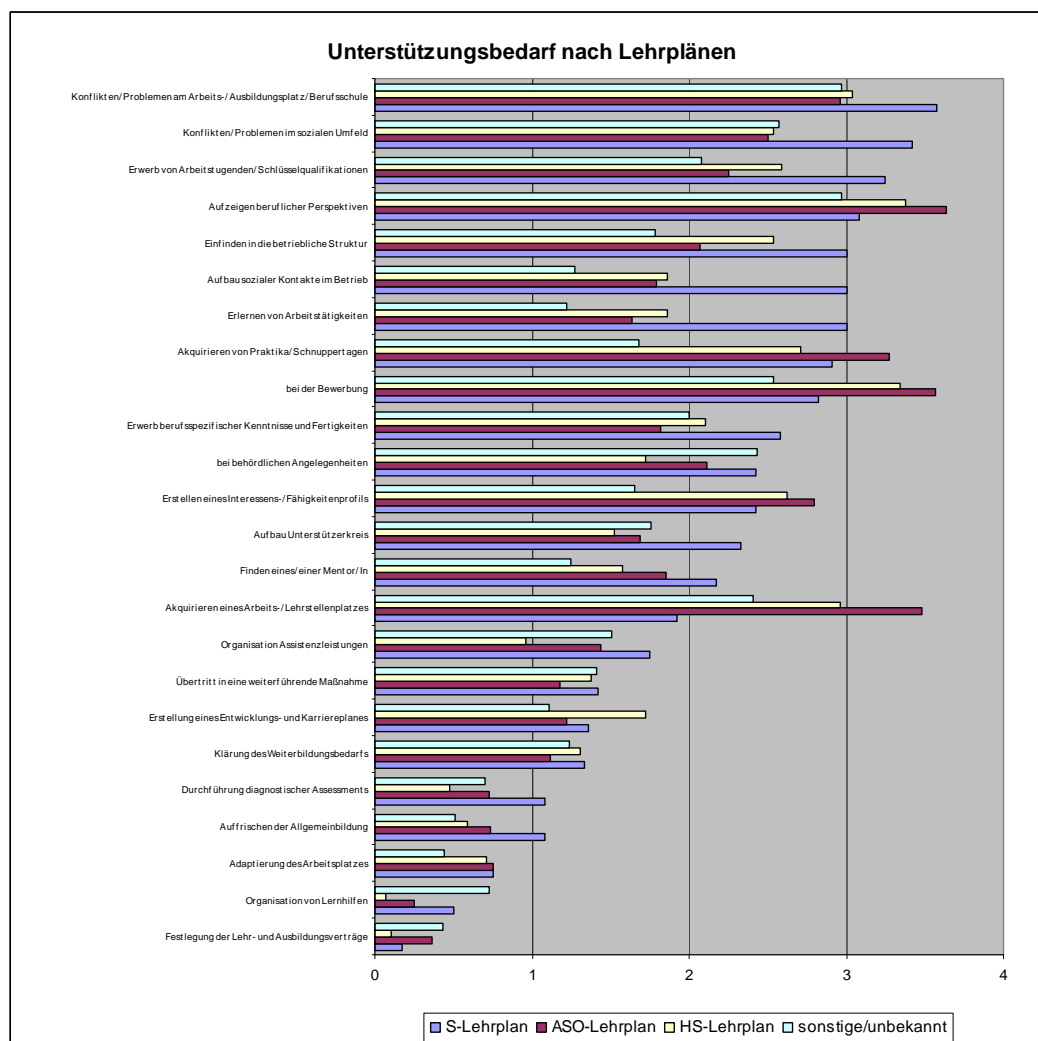
oder sonstigen Lehrplänen unterrichtet wurden, benötigten hinsichtlich beruflicher Perspektiven ebenfalls am meisten Unterstützung, jedoch in geringeren Maßen (2,97). Gleich intensive Unterstützung musste auch in Bezug auf Konflikte bzw. Problem am Arbeits- oder Ausbildungsplatz geleistet werden, ähnlich wie bei Konflikten bzw. Problemen im sozialen Umfeld (2,57).

Sehr wenig Unterstützung musste, wie auch schon die vorangegangenen Auswertungen zeigen, im Bereich der Festlegung der Inhalte der Lehr- und Ausbildungsverträge (S: 0,17; ASO: 0,36; HS: 0,1; sonstige/unbekannt: 0,43) sowie bei der Organisation von Lernhilfen (S: 0,5; ASO: 0,25; HS: 0,07; sonstige/unbekannt: 0,73). Ähnliches kann über die Adaptierung des Arbeitsplatzes ausgesagt werden (S: 0,75; ASO: 0,75; HS: 0,71; sonstige/unbekannt: 0,44). Weitere Vergleichen können der folgenden Graphik entnommen werden.

In folgenden sieben Bereichen ist der Unterschied zwischen den zuletzt unterrichteten Lehrplänen jedoch signifikant:

- beim Erstellen eines Fähigkeiten-/Interessensprofils (S: 2,42; ASO: 2,80; HS: 2,62; sonstige/unbekannt: 1,65),
- beim Aufzeigen von beruflichen Perspektiven (S: 3,08; ASO: 3,64; HS: 3,38; sonstige/unbekannt: 2,97),
- bei der Organisation von Lernhilfen (S: 0,5; ASO: 0,25; HS: 0,07; sonstige/unbekannt: 0,73),
- bei der Akquise von Praktika/Schnuppertagen (S: 2,91; ASO: 3,27; HS: 2,71; sonstige/unbekannt: 1,68),
- bei der Unterstützung bei der Bewerbung (S: 2,82; ASO: 3,57; HS: 3,34; sonstige/unbekannt: 2,54),
- bei der Akquise eines Arbeits-/Lehrstellenplatzes (S: 1,92; ASO: 3,48; HS: 2,96; sonstige/unbekannt: 2,41) und
- bei der Unterstützung beim Aufbau sozialer Kontakte im Betrieb (S: 3,00; ASO: 1,79; HS: 1,86; sonstige/unbekannt: 1,27).

Graphik 13: Unterstützungsbedarf geistig behinderter Menschen bei der beruflichen Integration nach Lehrplänen



In Bezug auf die Art der Beschulung lässt sich festhalten, dass integrativ beschulte Fälle die meiste Unterstützung in den Bereichen Konflikte/Probleme am Arbeits-/Ausbildungsplatz (3,26), beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven (2,89) und bei Konflikten/Problemen im sozialen Umfeld (2,85) benötigten. Überwiegend in der Sonderschule beschulte Fälle benötigten die meiste Unterstützung beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven (3,62), bei der Bewerbung (3,56) und bei der Akquise eines Arbeits-/Lehrstellenplatzes (3,43).

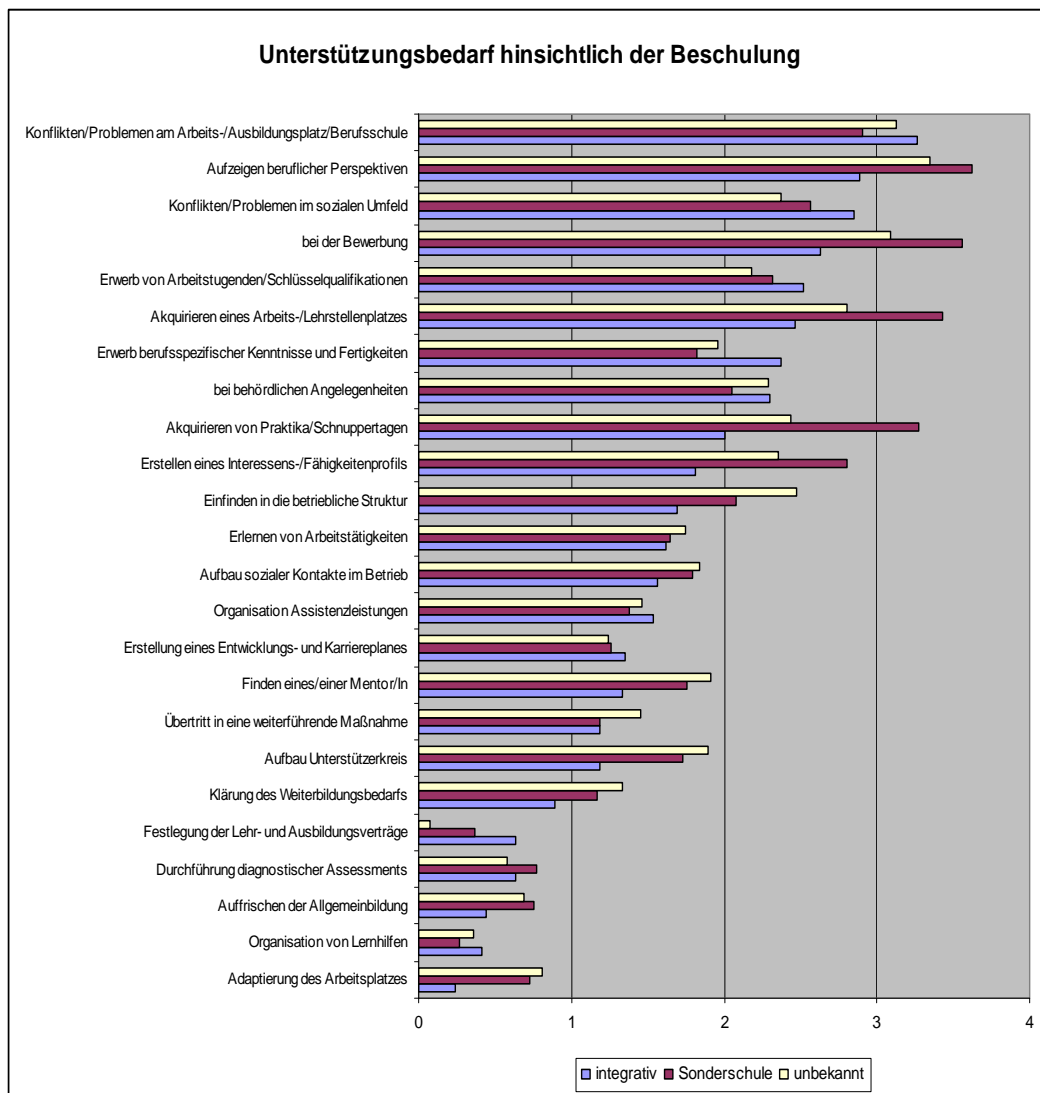
Sehr niedrige Unterstützung benötigten integrativ beschulte Fälle bei der Anpassung des Arbeits-/Lehrstellenplatzes (0,24), aber auch beim Auffrischen der Allgemeinbildung (0,44). Ehemalige Sonderschüler/innen benötigen – abgesehen von der Organisation von Lernhilfen sowie der Festle-

gung der Inhalte der Lehr- und Ausbildungsverträge – ebenfalls sehr wenig Unterstützung bei der Adaptierung des Arbeitsplatzes (0,73) und dem Auffrischen der Allgemeinbildung (0,75). Weitere Werte können der Graphik 14 entnommen werden.

In folgenden sechs Bereichen bestehen signifikante Unterschiede zwischen Integrationsschüler/innen, Sonderschüler/innen oder unbekannt beschulten Personen:

- beim Erstellen eines Interessens-/Fähigkeitenprofils (integrativ: 1,81; Sonderschule: 2,80; unbekannt: 2,35),
- beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven (integrativ: 2,89; Sonderschule: 3,62; unbekannt: 2,35),
- bei der Festlegung der Inhalte der Lehr- und Ausbildungsverträge (integrativ 0,63; Sonderschule: 0,37; unbekannt: 0,07),
- bei der Akquise von Praktika/Schnuppertagen (integrativ: 2,00; Sonderschule: 3,27; unbekannt: 2,44),
- bei der Akquise eines Arbeits-/Lehrstellenplatzes (integrativ: 2,46; Sonderschule: 3,43; unbekannt: 2,80) und
- bei der Unterstützung bei der Bewerbung (integrativ: 2,63; Sonderschule: 3,56; unbekannt: 3,09)

Graphik 14: Unterstützungsbedarf hinsichtlich der Beschulung



Bezüglich des durchschnittlichen Unterstützungsaufwandes/-bedarfs muss jedoch angemerkt werden, dass in den meisten Bereichen beim Großteil der Fälle überhaupt keine Unterstützung geleistet wurde (vgl. auch Mittelwerte der Altersgruppe 45 bis 55 Jahre in Graphik 11). Dies trifft bspw. auf die Durchführung bzw. Anwendung diagnostischer Assessments zu. Bei 73,5% der Fälle (189, N=257) wurden keine solchen angewandt. Ähnliches gilt für die Auffrischung der Allgemeinbildung, wo bei 67,6% (172 Fälle, N=256) keine Unterstützung geleistet wurde. Die insgesamt geringe Fallzahl, die Maßnahmen zur beruflichen Integration Jugendlicher (unter 25 Jahre) absolviert haben (11 Fälle, die die Jugendarbeitsassistentz, BAS oder Clearing mit und ohne Integrationsbegleitung absolviert haben, und

insgesamt 24 Fälle, die eine andere nicht näher definierte Maßnahme absolviert haben, möglicherweise aber dieser Zielgruppe zuzuordnen sind), lässt nicht verwundern, dass bei der Festlegung der Inhalte der Lehr- und Ausbildungsverträge 88,3% (227 Fälle) bzw. bei der Organisation von Lernhilfen 89,9% (231 Fälle) nicht unterstützt wurden. Auch bei der Adaptierung des Arbeitsplatzes wurden insgesamt 71,9% (182 Fälle) nicht unterstützt (dies drückt sich auch im durchschnittlichen Unterstützungsbedarf s. o. aus). Beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven wurden jedoch nur 9,8% (25 Fälle) nicht unterstützt, wodurch sich auch der höchste durchschnittliche Unterstützungsbedarf ergibt.

Da einige Items zum Unterstützungsbedarf nur für spezielle Unterstützungsmaßnahmen zutreffen (z. B. das Festlegen der Inhalte der Lehr- und Ausbildungsverträge trifft nur für die Berufsausbildungsassistenz zu) und die Fallzahlen für diese Maßnahmen (z. B. Berufsausbildungsassistenz N=3) sehr gering sind, ist nachzuvollziehen, weshalb in der durchschnittliche Unterstützungsbedarf in diesen Bereichen sehr gering ist und bei einem hohen Prozentsatz folglich keine Unterstützung geleistet werden musste.

Es stellt sich jedoch die Frage, ob in manchen Bereichen gar keine Unterstützung geleistet werden musste, da Familienmitglieder oder Bezugspersonen diese Aufgaben übernommen haben?

Hierzu wurde zuerst die Beteiligung der Familie mit dem Unterstützungsbedarf in den einzelnen Bereichen korreliert, um den Zusammenhang zu erheben. Generell kann ausgesagt werden, dass in allen Bereichen ein eher geringer (positiver bzw. negativer) Zusammenhang mit der Beteiligung der Familie besteht. Auch wenn die Zusammenhänge zum Teil nicht signifikant sind, so bedeutet dies nicht, dass kein Zusammenhang besteht, sondern eben nur ein nicht signifikanter. Geringe negative signifikante Zusammenhänge (je mehr sich die Familie beteiligt haben, desto weniger wurde durch die Maßnahmen Unterstützung in diesem Bereich geleistet bzw. vice versa) bestehen zwischen der Beteiligung der Familie und

- der Unterstützung bei der Erstellung eines Interessens-/ Fähigkeitsprofils ($r^{48} = -0,154$; $p^{49} = 0,019$),
- der Akquise eines Arbeits-/ Lehrstellenplatzes ($r = -0,131$; $p = 0,048$) und
- der Erstellung eines Entwicklungs- und Karriereplanes ($r = -0,154$; $p = 0,020$).

Positive signifikante Zusammenhänge können nicht ausgemacht werden. Weiters bestehen geringe, jedoch nicht signifikante Zusammenhänge (je mehr sich die Familie am Prozess beteiligt hat, desto höher ist der Unterstützungsaufwand/-bedarf) zwischen der Beteiligung der Familie und

- der Durchführung bzw. Anwendung diagnostischer Assessments ($r = -0,014$; $p = 0,830$),
- dem Aufzeigen beruflicher Perspektiven ($r = -0,126$; $p = 0,056$),
- Unterstützung beim Erwerb von Arbeitstugenden/ Schlüsselqualifikationen ($r = -0,095$; $p = 0,148$),
- Auffrischen der Allgemeinbildung ($r = -0,011$; $p = 0,868$),
- Klärung des Weiterbildungsbedarfs ($r = -0,002$; $p = 0,972$),
- Unterstützung bei behördlichen Angelegenheiten ($r = -0,023$; $p = 0,730$),
- Unterstützung bei der Bewerbung ($r = -0,092$; $p = 0,166$),
- Unterstützung bei Konflikten/ Problemen am Arbeits-/ Ausbildungsplatz/ Berufsschule ($r = -0,020$; $p = 0,766$) und
- der Unterstützung beim Übertritt in eine weiterführende Maßnahme ($r = -0,089$; $p = 0,177$).

⁴⁸ r bezeichnet den Korrelationskoeffizienten, der die Stärke des Zusammenhanges anzeigt und zwischen -1 und 1 liegen kann. -1 beschreibt einen perfekten negativen Zusammenhang, 1 einen perfekten positiven Zusammenhang.

⁴⁹ p bezeichnet die zweiseitige Signifikanz. Das Signifikanzniveau wird auf 0,05 angesetzt.

Es bestehen aber geringe positive, nicht signifikante Zusammenhänge (je höher die Beteiligung der Familie desto höher auch die Unterstützung durch die Maßnahme) zwischen der Beteiligung der Familie und

- dem Aufbau eines Unterstützerkreises ($r=0,059$; $p=0,371$),
- Unterstützung bei Konflikten/ Problemen im sozialen Umfeld ($r=0,032$; $p=0,624$),
- Unterstützung beim Erwerb berufsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten ($r=0,020$; $p=0,757$),
- Festlegung der Inhalte der Lehr- und Ausbildungsverträge ($r=0,064$; $p=0,329$),
- bei der Organisation von Lernhilfen ($r=0,072$; $p=0,277$),
- beim Finden eines/einer Mentor/in im Betrieb ($r=0,056$; $p=0,404$),
- Unterstützung beim Erlernen von Arbeitstätigkeiten ($r=0,033$; $p=0,617$),
- Unterstützung beim Aufbau sozialer Kontakte im Betrieb ($r=0,087$; $p=0,185$),
- Unterstützung beim Einfinden in die betriebliche Struktur ($r=0,048$; $p=0,470$),
- bei der Adaptierung des Arbeitsplatzes ($r=0,021$; $p=0,751$) sowie
- der Organisation notwendiger Assistenzleistungen ($r=0,017$; $p=0,796$).

Zwischen der Beteiligung der Familie und dem Unterstützungsbedarf insgesamt⁵⁰ ergibt sich ein leicht negativer, nicht signifikanter Zusammenhang ($r= -0,030$; $p=0,669$).

Auch zwischen der Beteiligung der Bezugspersonen und dem Unterstützungsbedarf bestehen ebenfalls nur eher geringe Zusammenhänge. Ein signifikant negativer, aber geringer Zusammenhang besteht nur zwischen der Beteiligung von Bezugspersonen und dem Aufzeigen beruflicher Perspektiven ($r= -0,241$; $p=0,001$).

⁵⁰ Für den Unterstützungsbedarf insgesamt wurden die einzelnen Items zu einer Variable zusammengeführt.

Signifikant positive Zusammenhänge zwischen der Beteiligung Bezugspersonen und dem Unterstützungsbedarf bestehen in den Bereichen

- Aufbau eines Unterstützerkreises ($r=0,181$; $p=0,017$)
- bei der Organisation von Lernhilfen ($r=0,158$; $p=0,037$) und
- bei der Organisation notwendiger Assistenzleistungen ($r=0,202$; $p=0,008$).

Nicht signifikante negative Zusammenhänge bestehen zwischen der Beteiligung von Bezugspersonen und dem Unterstützungsbedarf

- beim Erstellen eines Interessens-/Fähigkeitenprofils ($r= -0,104$; $p=0,170$),
- beim Erlernen berufsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten ($r= -0,022$; $p=0,777$),
- bei der Klärung des Weiterbildungsbedarfs ($r= -0,073$; $p=0,341$),
- beim Akquirieren von Praktikan/Schnuppertagen ($r= -0,120$; $p=0,117$),
- bei der Bewerbung ($r= -0,118$; $p=0,122$),
- beim Akquirieren eines Arbeits-/Lehrstellenplatzes ($r= -0,086$; $p=0,263$) und
- bei der Erstellung eines Entwicklungs- und Karriereplanes ($r= -0,007$; $p=0,926$)

Nicht signifikante positive Zusammenhänge bestehen zwischen der Beteiligung der Bezugspersonen und dem Unterstützungsbedarf bei

- der Durchführung bzw. Anwendung diagnostischer Assessments ($r=0,083$; $p=0,277$),
- bei Problemen/Konflikten im sozialen Umfeld ($r=0,131$; $p=0,086$),
- beim Erwerb von Arbeitstugenden/Schlüsselqualifikationen ($r=0,014$; $p=0,851$),
- beim Auffrischen der Allgemeinbildung ($r=0,035$; $p=0,652$),
- bei der Festlegung der Inhalt der Lehr- und Ausbildungsverträge ($r=0,092$; $p=0,225$),
- bei behördlichen Angelegenheiten ($r=0,006$; $p=0,942$),

- bei Problemen/Konflikten am Arbeits-/Ausbildungsplatz bzw. der Berufsschule ($r=0,130$; $p=0,088$),
- beim Finden eines/einer Mentor/in am Arbeits-/Ausbildungsplatz ($r=0,107$; $p=0,164$),
- beim Erlernen von Arbeitstätigkeiten ($r=0,138$; $p=0,072$),
- beim Aufbau sozialer Kontakte im Betrieb ($r=0,099$; $p=0,195$)
- beim Einfinden in die betriebliche Struktur ($r=0,125$; $p=0,101$),
- bei der Adaptierung des Arbeitsplatzes ($r=0,076$; $p=0,323$) und
- beim Übertritt in eine weiterführende Maßnahme ($r=0,063$; $p=0,414$).

Zwischen der Beteiligung von Bezugspersonen und dem Unterstützungsbedarf insgesamt ergibt sich ein leicht positiver, nicht signifikanter Zusammenhang ($r=0,078$; $p=0,334$).

Um den Zusammenhang sowohl der Familie als auch der Bezugspersonen (in vielen Fällen haben sich beide am Prozess der beruflichen Integration beteiligt) errechnen zu können, wurden die beiden Variablen zu einer zusammengeführt (Beteiligung insgesamt) und mit den einzelnen Bereichen, in denen Unterstützung geleistet wurde, korreliert.

Signifikant negative, ebenfalls nur geringe Zusammenhänge zwischen der Beteiligung von Familienmitgliedern und/oder anderen Bezugspersonen und der Höhe des Unterstützungsbedarfs (je Höher die Beteiligung der Familie, desto geringer der Unterstützungsbedarf bzw. vice versa) liegen nur bei folgenden zwei Bereichen vor:

- beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven ($r= -0,188$; $p=0,015$) und
- bei Konflikten/Problemen im sozialen Umfeld ($r= -0,174$; $p=0,024$).

Signifikante positive, jedoch nur eher geringe Zusammenhänge (je mehr sich die Familie und/oder Bezugspersonen am Prozess beteiligt haben, desto höher ist der Unterstützungsbedarf) liegen in folgenden Unterstützungsbereichen vor:

- beim Aufbau eines Unterstützerkreises ($r=0,245$; $p=0,001$),

- bei der Organisation von Lernhilfen ($r=0,213$; $p=0,005$),
- bei Konflikten/Problemen am Arbeits-/Ausbildungsplatz ($r=0,159$; $p=0,039$),
- beim Finden eines/einer Mentor/in ($r=0,167$; $p=0,031$),
- beim Erlernen von Arbeitstätigkeiten ($r=0,179$; $p=0,021$),
- beim Aufbau sozialer Kontakte im Betrieb ($r=0,179$; $p=0,020$),
- beim Einfinden in die betriebliche Struktur ($r=0,193$; $p=0,012$)
- bei der Adaptierung des Arbeitsplatzes ($r=0,163$; $p=0,035$) und
- bei der Organisation notwendiger Assistenzleistungen ($r=0,161$; $p=0,037$).

Negative, nicht signifikante Zusammenhänge liegen in den Bereichen

- Erstellen eines Interessens-/Fähigkeitenprofils ($r= -0,117$; $p=0,129$),
- Klärung des Weiterbildungsbedarfs ($r= -0,042$; $p=0,588$),
- Akquirieren von Praktika/Schnuppertagen ($r= -0,151$; $p=0,051$),
- Bewerbung ($r= -0,121$; $p=0,118$),
- Akquirieren einer Arbeits-/Lehrstelle ($r= -0,147$; $p=0,058$),
- Erstellen eines Entwicklungs- und Karriereplans ($r= -0,063$; $p=0,419$) und
- Übertritt in eine weiterführenden Maßnahme ($r= -0,016$; $p=0,834$).

Positive, nicht signifikante Zusammenhänge liegen in den Bereichen

- Durchführung bzw. Anwendung diagnostischer Assessments ($r=0,096$; $p=0,214$),
- Erwerb von Arbeitstugenden/Schlüsselqualifikationen ($r=0,058$; $p=0,458$),
- Auffrischen der Allgemeinbildung ($r=0,072$; $p=0,353$),
- Erwerb berufsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten ($r=0,036$; $p=0,642$),
- Festlegen der Inhalte der Lehr- und Ausbildungsverträge ($r=0,149$; $p=0,53$) und
- Behördlichen Angelegenheiten ($r=0,101$; $p=0,191$).

Errechnet man den Zusammenhang zwischen der Beteiligung von Familienmitgliedern und/oder Bezugspersonen insgesamt und dem gesamten Unterstützungsbedarf, so ergibt sich ein leicht positiver, jedoch nicht signifikanter Zusammenhang ($r=0,136$; $p=0,096$).

5.2.3 Nach der Maßnahme

Ziel der befragten Maßnahmen ist im Regelfall die berufliche Integration von Menschen mit geistiger Behinderung. Die Untersuchung ergab, dass 37,6% (97 Fälle) ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt ohne Begleitung durch Job Coaching und weitere 13,6% (35 Fälle) ein solches mit Begleitung durch Job Coaching erlangen konnten. Bei 10,5% (27 Fälle) konnte ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt gesichert werden. Insgesamt bedeutete somit für 61,6% (159 Fälle) das Betreuungsergebnis der Maßnahme ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt (in der folgenden Tabelle 16 sind diese drei Ergebnisse zu einem zusammengefasst).

Verwunderlich erscheint jedoch, dass 3,1% (8 Fälle) nach Beendigung einer Maßnahme Clearing in Anspruch nahmen, obwohl diese Maßnahme eigentlich für Jugendliche am Übergang Schule-Beruf gedacht ist und alle Fälle das angedachte Alter (14 bis 24 Jahre) schon überschritten haben.

Tabelle 16: Betreuungsergebnis der Maßnahmen⁵¹

Betreuungsergebnis	Anzahl	Gültige Prozente
(J)AASS	6	2,3
CL	8	3,1
BVM	23	8,9
reguläre Lehre am 1. AM	1	,4
verlängerte Lehre/TQU am 1.AM	2	,8
Arbeitserprobung	2	,8
BT	7	2,7
DV am 1. AM	159	61,6
DV am 2.AM	15	5,8
Abbruch	35	13,6
Gesamt	258	100,0

Hinsichtlich der absolvierten Maßnahmen konnten 65,9% (118 Fälle), die durch die (Jugend-)Arbeitsassistenz unterstützt wurden, ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt erlangen konnten. Weitere 11,2% (20 Fälle) brachen die Maßnahme ab. Interessant scheint, dass 1,7% (3 Fälle) nach der (Jugend-)Arbeitsassistenz in eine Beschäftigungstherapie wechselten. Alle 3 Fälle, die durch die Berufsausbildungsassistenz unterstützt wurden, konnten ebenfalls ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt antreten. Jene, die durch das Clearing unterstützt wurden, gingen zu je 40,0% (2 Fälle) in berufsvorbereitende Maßnahmen bzw. begannen eine Lehre oder Teilqualifizierung am 1. Arbeitsmarkt und ein weiterer Fall (20,0%) wechselte in eine Beschäftigungstherapie. 75,0% (21 Fälle), die durch das Job Coaching unterstützt wurden, konnten ebenfalls am 1. Arbeitsmarkt unterkommen.

⁵¹ In der Tabelle werden für die einzelnen Betreuungsergebnisse Abkürzungen verwendet: (J)AASS – (Jugend)Arbeitsassistenz, CL – Clearing mit und ohne Integrationsbegleitung, BVM – Berufsvorbereitende Maßnahmen (Qualifizierung, Berufliche Orientierung, Nachreifung, andere Beratungsmaßnahmen), TQU – Teilqualifizierung im Rahmen der BAS, BT – Beschäftigungstherapie Werkstätte, DV - Dienstverhältnis

Tabelle 17: Betreuungsergebnis hinsichtlich der absolvierten Maßnahmen

Betreuungsergebnis		(J)AASS	BAS	CL	JC	QU/BO/ NR	Andere	Gesamt
(J)AASS/JC	Anzahl	6	-	-	-	-	-	6
	Prozent	3,4	-	-	-	-	-	2,3
CL	Anzahl	8	-	-	-	-	-	8
	Prozent	4,5	-	-	-	-	-	3,1
BVM	Anzahl	10	-	2	-	7	4	23
	Prozent	5,6	-	40,0	-	35,0	17,4	8,9
Lehre	Anzahl	1	-	-	-	-	-	1
	Prozent	0,6	-	-	-	-	-	0,4
IBA	Anzahl	-	-	2	-	-	-	2
	Prozent	-	-	40,0	-	-	-	0,8
AE	Anzahl	1	-	-	-	1	-	2
	Prozent	0,6	-	-	-	5,0	-	0,8
BT	Anzahl	3	-	1	2	-	1	7
	Prozent	1,7	-	20,0	7,1	-	4,3	2,7
DV am 1. AM	Anzahl	118	3	-	21	6	11	159
	Prozent	65,9	100,0	-	75,0	30,0	47,8	61,6
DV am 2. AM	Anzahl	12	-	-	1	-	2	15
	Prozent	6,7	-	-	3,6	-	8,7	5,8
Abbruch	Anzahl	20	-	-	4	6	5	35
	Prozent	11,2	-	-	14,3	30,0	21,7	13,6
Gesamt	Anzahl	179	3	5	28	20	23	258
	Prozent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5.2.3.1 Betreuungsergebnisse hinsichtlich individueller Faktoren

Nach Geschlechtern getrennt ist bei den Dienstverhältnissen am 1. Arbeitsmarkt ein Frauenanteil von 45,3% (72 Fälle) zu verzeichnen. 56,6% (90 Fälle) sind zwischen 25 und 34 Jahren alt. Bei 5,7% (9 Fälle) liegt ein Migrationshintergrund vor. Insgesamt sind jedoch 35 Maßnahmenabbrüche (13,6%, vgl. Tabelle 16 in Kapitel 5.2.3) zu verzeichnen, wobei unter Abbruch nicht zwingend ein „negativer“ Abbruch verstanden werden muss, sondern auch ein „positiver“ Abbruch, wenn die Maßnahme z. B. aufgrund eines Stellenangebotes vorzeitig beendet wird. Bei den Abbrüchen überwiegt der Männeranteil mit 65,7% (23 Fälle). Die Abbrüche sind zu 51,4% (18 Fälle) ebenfalls der Altersgruppe zwischen 25 und 34 Jahren zuzurechnen. Der Migrationshintergrund in dieser Gruppe liegt bei 22,9% (8 Fälle).

Für 8,9% (23 Fälle) bedeutete das Ergebnis der Maßnahme den Beginn von berufsvorbereitenden Maßnahmen, die zu 65,2% (15 Fälle) der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre und zu 34,8% (8 Fälle) der Altersgruppe 35 bis 44 Jahre zuzuordnen sind. Der Frauenanteil liegt hier bei 39,1% (9 Fälle), der Anteil jener mit Migrationshintergrund bei 0,0%.

Von einer Nichterreichung der beruflichen Integration kann bei jenen 7 Fällen gesprochen werden, die nach Beendigung der Maßnahme in eine Beschäftigungstherapie eintraten (Frauenanteil 57,1% - 4 Fälle). 5 Fälle sind der jüngsten Altersgruppe und je ein Fall der mittleren und der ältesten und 14,3% (1 Fall) der Gruppe mit Migrationshintergrund zuzuordnen. Jene, die ins Clearing wechselten (8 Fälle), sind zu 50,0% 25 bis 34 Jahre und zu ebenfalls 50,0% sogar 35 bis 44 Jahre alt. Der Frauenanteil liegt bei 37,5% (3 Fälle).

5.2.3.2 Betreuungsergebnis hinsichtlich des Ausmaßes des Dienstverhältnisses

Insgesamt arbeiten nach Abschluss bzw. Abbruch der Maßnahme (N=178) 116 Fälle in einer Vollzeitbeschäftigung (65,2%), 60 Fälle in einer Teilzeitbeschäftigung (33,7%) und 2 Fälle in einer geringfügigen Beschäftigung (1,1%).

Von den 159 Fällen, die in ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt eintreten bzw. dieses gesichert werden konnte, arbeiten 62,9% (100 Fälle, davon Frauenanteil 31,0%;) in einer Vollzeitstelle, 35,8% (37 Fälle, Frauenanteil 71,9%) in einer Teilzeitbeschäftigung und 1,3% (2 Fälle, beide Männer) in einer geringfügigen Beschäftigung. 2 Fälle (beide männlich) konnten eine verlängerte Lehre bzw. Teilqualifizierung im Ausmaß einer Vollzeitstelle und 1 Fall (weiblich) im Rahmen der (Jugend-)Arbeitsassistenz mit dem Ausmaß einer Teilzeitstelle antreten. Weitere 2 Fälle (beide männlich) brachen die Maßnahme ab und konnten ebenfalls eine Vollzeitstelle annehmen. Im Rahmen eines Dienstverhältnisses am 2. Arbeitsmarkt konnten 8 Fälle (5 weiblich, 3 männlich) eine Vollzeitstelle und 2

Fälle (weiblich) eine Teilzeitstelle antreten. Verwunderlich scheint, dass 3 Fälle (1 weiblich, 2 männlich) im Rahmen von berufsvorbereitenden Maßnahmen (Qualifizierung, berufliche Orientierung, Nachreifung, andere Beratungsmaßnahmen) Vollzeitstellen sowie 1 Fall (weiblich) im Rahmen einer Beschäftigungstherapie Werkstätte eine Vollzeitstelle akquirieren konnten. Dies könnte darauf zurückgeführt werden, dass diese Personen im Stundenausmaß einer Vollzeitstelle in einer solchen Maßnahme bzw. Einrichtung „beschäftigt“ sind, diese „Stelle“ jedoch nicht einer Beschäftigung im Sinne eines sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses gleichzusetzen ist.

Tabelle 18: Ausmaß des Dienstverhältnisses hinsichtlich des Betreuungsergebnisses

Betreuungsergebnis		Vollzeit	Teilzeit	geringfügig	gesamt
(J)AASS/JC	Anzahl	-	1	-	1
	Prozent	-	100,0	-	100,0
BVM	Anzahl	3	-	-	3
	Prozent	100,0	-	-	100,0
IBA	Anzahl	2	-	-	2
	Prozent	100,0	-	-	100,0
BT	Anzahl	1	-	-	1
	Prozent	100,0	-	-	100,0
DV am 1. AM	Anzahl	100	37	2	139
	Prozent	62,9	35,8	1,3	100,0
DV am 2. AM	Anzahl	8	2	-	10
	Prozent	80,0	20,0	-	100,0
Abbruch	Anzahl	2	-	-	2
	Prozent	100,0	-	-	100,0

Betrachtet man das Betreuungsergebnis hinsichtlich der zuletzt unterrichteten Lehrpläne, so konnten von 13 Fällen, die zuletzt nach dem S-Lehrplan unterrichtet wurden, 9 Fälle (69,2%) ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt erlangen. 2 Fälle wurden nach Beendigung der Maßnahmen durch die (Jugend-)Arbeitsassistenten unterstützt, 1 Fall konnte eine Arbeitserprobung beginnen, ein weiterer brach die Maßnahme ab.

Alle 7 Fälle, deren Betreuungsergebnis der Eintritt in eine Beschäftigungstherapie Werkstätte war, wurden nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet

(3,9% der nach ASO-Lehrplan Unterrichteten). Weitere 110 Fälle (61,5%) nach ASO-Lehrplan unterrichtete Fälle konnten ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt antreten. Dies entspricht 69,2% aller Fälle, die ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt erlangen bzw. sichern konnten. 25 Fälle (14,0% der nach ASO-Lehrplan Unterrichteten) brachen die Maßnahme ab (entspricht 71,4% aller Abbrüche). 13 nach ASO-Lehrplan unterrichtete Fälle (7,3%) wurden in ein Dienstverhältnis am 2. Arbeitsmarkt vermittelt.

Hinsichtlich der Beschulung lässt sich festhalten, dass integrativ beschulte Personen zu 59,3% (16 Fälle) ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt sichern oder erlangen konnten, 29,6% (8 Fälle) traten in berufsvorbereitende Maßnahmen über, 7,4% (2 Fälle) brachen die Maßnahme ab und 3,7% (1 Fall) wurde anschließend durch die (Jugend-)Arbeitsassistenten unterstützt. Ehemalige Sonderschüler/innen wurden zum überwiegenden Teil (61,4% - 108 Fälle) ebenfalls in ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt eintreten bzw. ein solches sichern. 14,2% (25 Fälle) brachen die Maßnahme ab. 6,3% (11 Fälle) konnten ein Dienstverhältnis am 2. Arbeitsmarkt antreten. 6 Fälle (3,4%) wechselten in eine Beschäftigungstherapie Werkstatt.

5.2.3.3 Betreuungsergebnis hinsichtlich der Beteiligung der Familie und des Unterstützungsbedarfs bei der beruflichen Integration

Bezüglich der Beteiligung der Familie in Zusammenhang mit dem Betreuungsergebnis lässt sich festhalten, dass aufgrund der großen Fallzahl jener, bei denen sich die Familie nicht beteiligt hat, in allen Ergebnissen die Nichtbeteiligung am größten ist. Bei 47,6% (70 Fälle) bzw. 61,7% (66 Fälle), die ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt antreten konnten, haben sich die Familie bzw. Bezugspersonen gar nicht beteiligt. Ähnliches gilt für jene, die die Maßnahme abbrechen (63,3% - 19 Fälle bzw. 62,5% - 15 Fälle), jene, die in eine Berufsvorbereitende Maßnahme übertraten (65,0% - 13 Fälle bzw. 71,4% - 10 Fälle) und jene, die ein Dienstverhältnis am 2.

Arbeitsmarkt antraten (53,3% - 9 Fälle bzw. 50,0% - 6 Fälle)⁵². Sehr aktiv haben sich bei jenen, die ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt erlangen konnten, nur 13,6% (20 Fälle) der Familien bzw. 5,6% (6 Fälle) der Bezugspersonen beteiligt. Die aktive Beteiligung bei jenen, die ein anderes Betreuungsergebnis aufweisen, ist ähnlich gering.

Tabelle 19: Betreuungsergebnis hinsichtlich der Beteiligung der Familie bzw. Bezugspersonen in Prozent

Betreuungsergebnis		Aktive Beteiligung Familie	Keine Beteiligung Familie	Aktive Beteiligung Bezugspersonen	Keine Beteiligung Bezugspersonen
(J)AASS	Anzahl	-	3	1	2
	Prozent	-	50,0	16,7	33,3
CL	Anzahl	2	4	-	3
	Prozent	33,3	66,7	-	100,0
BVM	Anzahl	2	13	1	10
	Prozent	10,0	65,0	7,1	71,4
reguläre Lehre am 1. AM	Anzahl	-	1	-	-
	Prozent	-	100,0	-	-
verlängerte Lehre/TQU am 1.AM	Anzahl	1	-	-	1
	Prozent	100,0	-	-	50,0
Arbeitserprobung	Anzahl	1	-	-	-
	Prozent	50,0	-	-	-
BT	Anzahl	-	3	1	4
	Prozent	-	60,0	20,0	80,0
DV am 1. AM	Anzahl	20	70	6	66
	Prozent	13,6	47,6	5,6	61,7
DV am 2.AM	Anzahl	1	8	1	6
	Prozent	6,7	53,3	8,3	50,0
Abbruch	Anzahl	4	19	2	15
	Prozent	13,3	63,3	8,3	62,5
Gesamt	Anzahl	31	121	12	107
	Prozent	13,3	51,9	6,9	61,5

⁵² Diese vier Betreuungsergebnisse verteilen sich ca. 91% der Fälle. In der Auswertung hinsichtlich des Unterstützungsbedarfs wird ausschließlich auf diese vier Betreuungsergebnisse eingegangen.

Betrachtet man, in welchen Bereichen jene Fälle, deren Betreuungsergebnis entweder ein Dienstverhältnis am 1. oder 2. Arbeitsmarkt, der Übertritt in eine berufsvorbereitende Maßnahme oder der Abbruch war, so zeigt sich, dass beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven, bei der Bewerbung sowie bei der Akquise von Arbeits-/Lehrstellen sehr hohe Unterstützung benötigt wurde. Jene Fälle, die ein Dienstverhältnis am 2. Arbeitsmarkt erlangten, benötigten bei der Bewerbung die intensivste Unterstützung (4,27), gefolgt von der Akquise einer Arbeits-/Lehrstelle (4,13) und beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven (4,00). Jene, die die Maßnahme abbrachen, liegen diesbezüglich an 2. Stelle (Aufzeigen beruflicher Perspektiven 3,74, bei der Bewerbung 3,44, Akquise Arbeits-/Lehrstelle 3,43). Auf den 1. Arbeitsmarkt vermittelte Fälle benötigten ähnlich hohe Unterstützung beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven (3,4) und bei der Bewerbung (3,26). Die dritthöchste Unterstützung war allerdings bei Konflikten und Problemen am Arbeits-/Lehrstellenplatz (3,11) nötig. Ähnlich dem Unterstützungsbedarf der gesamten Gruppe 25 Jahre und älter war nur sehr wenig Unterstützung im Bereich der Arbeitsplatzadaptierung nötig (0,52 – 0,8).

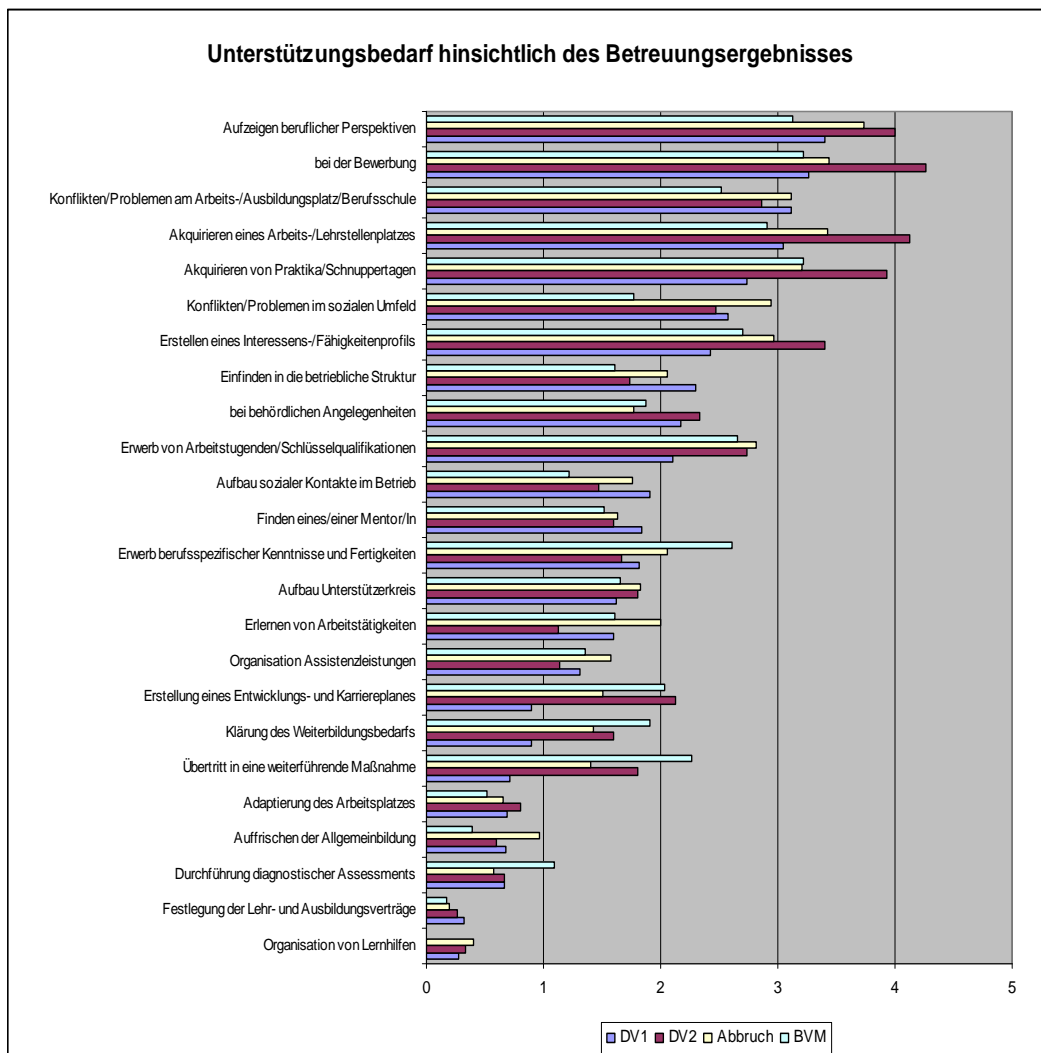
Die geringste Unterstützung musste – gleich der gesamten Altersgruppe – in den Bereichen Organisation von Lernhilfen (0,00 – 0,40), Festlegung der Inhalte der Lehr- und Ausbildungsverträge (0,17 – 0,32) sowie bei der Durchführung diagnostischer Assessments (0,57 – 1,09) und der Auffrischung der Allgemeinbildung (0,39 – 0,97) geleistet werden. Der durchschnittliche Unterstützungsbedarf in den anderen abgefragten Bereichen ist in der folgenden Tabelle ersichtlich.

Signifikante Unterschiede in der Höhe des Unterstützungsbedarfs zwischen Personen mit geistiger Behinderung, die ein Dienstverhältnis am 1. oder 2. Arbeitsmarkt erlangten, in eine berufsvorbereitende Maßnahme übertraten oder die Maßnahme abbrachen, sind in folgenden Bereichen auszumachen:

- beim Erstellen eines Fähigkeiten-/Interessenprofils (DV 1: 2,42; DV 2: 3,40; BVM: 2,7; Abbruch: 2,97),

- beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven (DV 1: 3,4; DV 2: 4,00; BVM: 3,13; Abbruch: 3,74),
- bei der Organisation von Lernhilfen (DV 1: 0,28; DV 2: 0,33; BVM: 0,00; Abbruch: 0,40)
- beim Akquirieren von Praktika und Schnuppertagen (DV 1: 2,74; DV 2: 3,93; BVM: 3,22; Abbruch: 3,21)
- bei der Bewerbung (DV 1: 3,26; DV 2: 4,27; BVM: 3,22; Abbruch: 3,44) und
- beim Akquirieren eines Arbeits-/Lehrstellenplatzes (DV 1: 3,05; DV 2: 4,13; BVM: 2,91; Abbruch: 3,43).

Graphik 15: Unterstützungsbedarf hinsichtlich des Betreuungsergebnisses



5.3 Förderliche Faktoren zur Zielerreichung „Berufliche Integration“

Wie in Kapitel 2.1.3 festgehalten, können förderliche Faktoren bzw. hemmende Faktoren den (Miss-)Erfolg der beruflichen Integration maßgeblich beeinflussen. In diesem Unterkapitel sollen nun die Antworten der einzelnen Träger, bei denen Personen mit geistiger Behinderung nicht in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden konnten bzw. dies gar nicht das Ziel der Maßnahme war, zusammengefasst dargestellt werden. Die offenen Antworten auf die Frage „Wenn das Ziel der beruflichen Integration (noch) nicht erreicht wurde bzw. nicht explizit Ziel der Maßnahme war, was hätte es aus Ihrer Sicht dazu gebraucht bzw. was würde die Person brauchen?“ (vgl. Frage 23 siehe Fragebogen im Anhang) wurden nach folgenden Kategorien kodiert:

- zusätzlich professionelle Unterstützung/ Behandlung
- Ausreifung persönlicher bzw. Aneignung arbeitsrelevanter Tugenden
- mehr Zeit
- intensive Betreuung am Arbeitsplatz, Maßnahme etc.
- Bewältigung sozialer und Umweltprobleme
- gute Bedingungen am Arbeitsplatz/ -markt
- Geschützter Bereich

Bei insgesamt 44 Fällen wurde für diese Frage zumindest einer der Sachverhalte angegeben. In 7 Fällen (15,9%) hätte es zusätzlich professionelle Unterstützung bzw. Behandlung gebraucht. Diesbezüglich benötigte die Person zusätzlich psychologische, psychotherapeutische Behandlung bzw. Unterstützung bei der Bewältigung von Suchtproblemen.

Bei 16 Fällen (36,4%) hätte es eine Ausreifung der persönlichen bzw. die Aneignung arbeitsrelevanter Tugenden gebraucht. Darunter ist eine realistische Selbsteinschätzung und -wahrnehmung, Kritikfähigkeit, adäquater Umgang mit Misserfolgen sowie die Auffrischung der Allgemeinbildung (Lesen, Schreiben, Deutschkenntnisse), Pünktlichkeit und adäquates Verhalten gegenüber Vorgesetzten zu verstehen.

13,6% (6 Fälle) hätten mehr Zeit gebraucht, mehr Zeit hinsichtlich intensiverer Betreuung, Weiterentwicklung und Nachreifung.

Ein Viertel (11 Fälle) hätten zusätzlich eine intensive Betreuung am Arbeitsplatz bzw. in der Maßnahme gebraucht. Darunter ist die langfristige, dauerhafte Unterstützung am Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu verstehen, damit auch die berufliche Integration von dauerhaftem Erfolg gekrönt ist.

Die Bewältigung sozialer und Umweltproblem wäre bei 15,9% (7 Fälle) förderlich gewesen. Hierunter ist die Bewältigung familiäre Probleme, Probleme bezüglich der Wohnsituation, aber auch die Aufhebung fehlender Unterstützung durch die Familie oder etwaige Bezugspersonen zu verstehen.

In einem Fall hätte es gute Bedingungen am Arbeitsplatz bzw. am Arbeitsmarkt gebraucht. Hier wurden kritische Anmerkungen zum Verhalten von Vorgesetzten und arbeitsrechtliche Sachverhalte getätigt.

Bei weiteren 25,0% (11 Fälle) wäre ein geschützter Bereich von Nöten gewesen. Die zuständigen Personen der einzelnen Maßnahmen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, gaben hier an, dass die zu vermittelnde Person eher für eine Beschäftigungstherapie geeignet wäre, denn für den 1. Arbeitsmarkt bzw. im geschützten Bereich/ am 2. Arbeitsmarkt der Einstieg ins Berufsleben besser vollzogen werden könnte, wozu aber mehr freie Stellen am 2. Arbeitsmarkt nötig wären.

5.4 Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenfassend kann die erste Unterfrage (*Wie setzt sich die Gruppe der Menschen mit geistiger Behinderung anhand individueller Faktoren sowie objektiver Faktoren zusammen?*) folgend beantwortet werden:

Die Gruppe weist einen Frauenanteil von 44,2% auf und ist im Durchschnitt 33,9 Jahre alt. Der Migrationsanteil liegt bei 7,5%. Der weitaus größte Teil (68,6%) wurde zuletzt nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet. Die gesamte Integrationsquote liegt bei 10,4% .Zu einem Drittel wurde die Gruppe in der Steiermark unterstützt und begleitet.

Fasst man die Ergebnisse noch nach Geschlecht zusammen, so weisen Frauen ein Durchschnittsalter von 34,1 Jahren auf und sind zu 54,5% zwischen 25 und 34 Jahre alt. Der Migrationsanteil liegt bei 6,7%. 73,1% der Frauen wurden zuletzt nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet, die Integrationsquote liegt bei 7,6%. Regional gesehen kommen wie in der gesamten Altersgruppe 31,1% ebenfalls aus der Steiermark. Männer weisen ein Durchschnittsalter von 33,8 Jahren auf und sind zu 58% zwischen 25 und 34 Jahren alt. Der Migrationsanteil der Männer liegt bei 8,0%. 65,3% wurden zuletzt nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet, die Integrationsquote ist jedoch um einiges höher und liegt bei 12,7%. Regional gesehen kommen auch 30,0% der Männer aus der Steiermark.

Tabelle 20: Struktur der Gruppe der Menschen mit geistiger Behinderung

Individuelle/objektive Faktoren	Gesamt	Weiblich	männlich
Frauenanteil	44,2%	100,0%	0,0%
Durchschnittsalter	33,9 Jahre	34,1 Jahre	33,8 Jahre
Altersgruppe 25 bis 34 Jahre	56,5%	54,6%	58,0%
Migrationsanteil	7,5%	6,7%	8,0%
ASO-Lehrplan	68,8%	73,1%	65,3%
Integrationsquote	10,4%	7,6%	12,7%
Bundesland Steiermark	30,5%	31,1%	30,0%

Die Beantwortung der zweiten Unterfrage (*Wie verläuft der Prozess der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung und welche Informationen können hinsichtlich der individuellen Faktoren erreicht werden?*) kann zusammengefasst folgendermaßen beantwortet werden:

Im Durchschnitt wurden 2,6 Maßnahmen insgesamt absolviert. Für 30,0% war die beim befragten Träger absolvierte Maßnahme die erste, für 27,6% die Zweite. 57,6% der Fälle haben somit zusammengefasst maximal zwei Maßnahmen absolviert. In allen drei Altersgruppen haben ebenfalls über die Hälfte maximal zwei Maßnahmen absolviert (51,6%, 64,6%, 61,6%). 36,4% waren vor der Absolvierung der Maßnahme zu Hause (in den Altersgruppen 34,5%, 40,0%, 33,3%). Insgesamt 14,6% (32 Fälle) haben 5

oder mehr Maßnahmen absolviert. 29,8% waren vorher schon am 1. oder 2. Arbeitsmarkt tätig.

Die durchschnittliche Betreuungsdauer liegt bei 8,69 Monaten. Die Beteiligung der Familie bzw. Bezugspersonen liegt sehr niedrig (1,18 bzw. 0,94). Bei Frauen liegt die durchschnittliche Anzahl insgesamt absolvierter Maßnahmen bei 2,78. Für 26,8% der Frauen war die beim Träger absolvierte Maßnahme die erste, für weitere 27,8% die Zweite. 54,6% haben somit die durchschnittliche Anzahl absolvierter Maßnahmen nicht überschritten. 35,1% der Frauen waren vor der Maßnahme zu Hause, 31,6% am 1. oder 2. Arbeitsmarkt tätig. Die durchschnittliche Betreuungsdauer liegt bei 8,42 Monaten. Die Beteiligung der Familie bzw. Bezugspersonen liegt anders wie in der gesamten Altersgruppe 25 Jahre und älter höher (2,15 bzw. 1,87).

Bei den Männern wurden durchschnittlich 2,56 Maßnahmen absolviert. Ähnlich wie in der gesamten Altersgruppe war für 31,5% die beim Träger absolvierte Maßnahme die erste, für 27,4% die Zweite. 58,9% haben somit maximal zwei Maßnahmen besucht. Gleiches gilt für die Zeit direkt vor der Maßnahme: 37,5% waren vorher zu Hause, 28,5% am 1. oder 2. Arbeitsmarkt tätig. Die durchschnittliche Betreuungsdauer liegt bei 8,91 Monate. Die Beteiligung der Familie bzw. Bezugspersonen liegt nahezu gleich hoch wie bei den Frauen (2,20 bzw. 2,00).

Tabelle 21: Prozessverlauf der beruflichen Integration

Prozess der beruflichen Integration	Gesamt	weiblich	männlich
Durchschnittliche Anzahl an Maßnahmen	2,6	2,56	2,78
1 Maßnahme	30,0%	31,5%	26,8%
2 Maßnahmen	27,6%	27,4%	27,8%
Zuvor zu Hause	36,4%	37,5%	35,1%
Zuvor am 1./2. Arbeitsmarkt tätig	29,8%	28,5%	31,6%
Durchschnittliche Betreuungsdauer in Monaten	8,69	8,91	8,42
Durchschnittliche Beteiligung der Familie	1,18	2,20	2,15
Durchschnittliche Beteiligung von Bezugspersonen	0,94	2,00	1,87

Signifikante Unterschiede in der Betreuungsdauer können hinsichtlich des zuletzt absolvierten Lehrplans ausgemacht werden. Personen, die nach sonstigen oder unbekanntem Lehrplänen unterrichtet wurden, weisen eine signifikant höhere Betreuungsdauer auf als alle anderen. Lässt man sonstige oder unbekannte Lehrpläne außer Acht, so weisen ehemalige Schüler/innen, die nach dem S-Lehrplan unterrichtet wurden, eine signifikant höhere Betreuungsdauer (8,62) auf als nach HS-Lehrplan (7,97) oder ASO-Lehrplan Unterrichtete (7,02). Hinsichtlich der Beschulung weisen integrativ beschulte Personen eine signifikant höhere Betreuungsdauer (19,93) als ehemalige Sonderschüler/innen (7,30) oder Personen, bei denen die Art der Beschulung unbekannt ist (7,64), auf.

Es besteht ein leicht positiver, jedoch nicht signifikanter Zusammenhang zwischen der Betreuungsdauer und der Höhe des Unterstützungsbedarfs.

Die dritte Unterfrage (*In welchen Bereichen und wie intensiv benötigen Menschen mit geistiger Behinderung Unterstützung bei der beruflichen Integration?*) kann folgendermaßen zusammengefasst werden:

Unabhängig nach welchen Aspekten der Unterstützungsbedarf betrachtet wird (Geschlecht, Alter, Migration, Lehrplan/Beschulung) weisen die Bereiche „Aufzeigen beruflicher Perspektiven“, „Unterstützung bei der Bewerbung“ und das „Akquirieren eines Arbeits-/Lehrstellenplatzes“ meist die durchschnittlich höchste Intensität auf. Auch die Unterstützung bei Konflikten am Arbeits-/Lehrstellenplatz/Berufsschule oder im sozialen Umfeld ist oft unter den fünf Bereichen, bei denen am intensivsten Unterstützung geleistet wurde, zu finden.

Die geringste Unterstützung ist aufgrund der geringen Fallzahl (3) jener, die durch die Berufsausbildungsassistenz unterstützt wurden, in den Bereichen „Festlegung der Inhalte der Lehr- und Ausbildungsverträge“ und der „Organisation von Lernhilfen“ festzustellen⁵³. Die „Adaptierung des Arbeits-/Ausbildungsplatzes“ sowie die „Auffrischung der Allgemeinbil-

⁵³ Der durchschnittliche Unterstützungsbedarf zu diesen Bereichen ist in Kapitel 5.2.2.3 nachzulesen.

„Klärung des Weiterbildungsbedarfs“ benötigen ebenfalls nur sehr geringe Unterstützung durch die Maßnahmen.

Tabelle 22: höchster und niedrigster Unterstützungsbedarf zusammengefasst

Unterstützungsbedarf	Gesamt	weiblich	männlich	Migrationshintergrund	ASO ⁵⁴	Integrativ beschult
Aufzeigen beruflicher Perspektiven	3,49	3,54	3,5	3,64	3,61	2,89
Unterstützung bei der Bewerbung	3,36	3,47	3,22	3,57	3,32	2,63
Akquirieren eines Arbeits-/Lehrstellenplatzes	3,19	3,29	3,12	3,48	3,58	2,46
Konflikte am Arbeits-/Lehrstellenplatz/Berufsschule	3,14	3,14	2,88	2,96	3,58	3,26
Konflikte im sozialen Umfeld	2,55	2,81	2,36	2,5	2,53	2,85
Auffrischen der Allgemeinbildung	0,70	0,98	0,49	0,74	0,95	0,44
Adaptierung des Arbeits-/Ausbildungsplatzes	1,01	1,01	0,66	0,75	0,68	0,24
Klärung des Weiterbildungsbedarfs	1,71	1,4	0,99	1,12	1,00	0,89

Signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern liegen vor allem bei der Akquise von Praktika/Schnuppertagen vor. Frauen weisen hier einen signifikant höheren Unterstützungsbedarf (3,25) als Männer (2,72) auf. Gleiches gilt für den Erwerb berufsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten (Frauen: 2,31; Männer 1,59).

Zwischen den Altersgruppen sind in den Bereichen Probleme/Konflikte im sozialen Umfeld und Erwerb von Arbeitstugenden/Schlüsselqualifikationen signifikante Unterschiede auszumachen. Die älteren Personen (44 bis 55 Jahre) weisen in beiden Bereichen einen signifikant höheren Unterstützungsbedarf (3,44 bzw. 2,83) als die 25 bis 34-jährigen (2,57 bzw. 2,49) und die 35 bis 44-jährigen (2,37 bzw. 1,96) auf.

Hinsichtlich der Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund ergeben sich signifikante Unterschiede im Erlernen von Arbeitstugenden/Schlüsselqualifikationen und beim Finden eines/einer Mentor/in. Für den ersteren Bereich weisen Personen mit Migrationshin-

⁵⁴ Hier wird nur der ASO-Lehrplan angeführt, da durch diesen zuletzt die größte Gruppe der Fälle unterrichtet wurde.

tergrund einen signifikant höheren Unterstützungsbedarf (3,21) als Personen ohne einen solchen (2,24) auf. Für den zweiten Bereich ist gleiches festzuhalten (2,58 vs. 1,69).

Signifikante Unterschiede zwischen den Lehrplänen bestehen ebenfalls. Personen, die zuletzt nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet wurden, weisen in den Bereichen Aufzeigen beruflicher Perspektiven (3,64), bei der Bewerbung (3,57) und Akquirieren einer Arbeits-/Lehrstelle (3,48) einen signifikant höheren Unterstützungsbedarf als nach S- (2,42; 2,82; 1,92) oder HS-Lehrplan (2,62; 3,34; 2,96) unterrichtete Personen. Bezüglich des Aufbaus sozialer Kontakte im Betrieb benötigen ehemalige S-Schüler/innen signifikant höhere Unterstützung (3,00) als nach HS- (1,86) oder ASO-Lehrplan (1,79) Unterrichtete.

Personen, die in ihrer Schullaufbahn überwiegend in Sonderschulen beschult wurden, weisen einen signifikant höheren Unterstützungsbedarf in den Bereichen Akquirieren von Praktika/Schnuppertagen (3,27), Akquirieren einer Arbeits-/Lehrstelle (3,43) und bei der Bewerbung (3,56) als integrativ (2,00; 2,46; 2,63) und unbekannt beschulte (2,44; 2,80; 3,09) Personen auf.

In Bezug auf die Beteiligung der Familie kann über den Unterstützungsbedarf ausgesagt werden, je mehr sich die Familie aktiv am Prozess der beruflichen Integration beteiligt hat, desto weniger wurde beim Erstellen eines Fähigkeiten-/Interessensprofils Unterstützung durch die Maßnahme geleistet und umgekehrt. Gleiches gilt für die Akquise einer Arbeits-/Lehrstelle sowie der Erstellung eines Entwicklungs- und Karriereplans. Insgesamt ist ein leicht negativer, jedoch nicht signifikanter Zusammenhang zwischen der Beteiligung der Familie und der Höhe des Unterstützungsbedarfs auszumachen.

Für die Beteiligung von Bezugspersonen kann ein negativer, signifikanter Zusammenhang mit dem Aufzeigen beruflicher Perspektiven festhalten. Auch hier gilt, je aktiver sich die Familie beteiligt hat, desto geringer wurde durch die Maßnahme in diesem Bereich unterstützt und umgekehrt. Ein positiver, signifikanter Zusammenhang kann zwischen der Beteiligung von Bezugspersonen und dem Aufbau eines Unterstützerkreises, der Organi-

sation von Lernhilfen und der Organisation notwendiger Assistenzleistungen festgehalten werden. Je aktiver sich die Familie also beteiligt hat, desto mehr Unterstützung wurde auch durch die Maßnahme geleistet. Zwischen der Beteiligung der Bezugspersonen und der Höhe des Unterstützungsbedarfs insgesamt besteht ein leicht positiver, nicht signifikanter Zusammenhang.

Ein positiver, signifikanter Zusammenhang zwischen der Beteiligung der Familie und Bezugspersonen insgesamt kann in einigen Bereichen festgemacht werden. Hierzu zählen wieder der Aufbau eines Unterstützerkreises, die Organisation von Lernhilfen, Unterstützung bei Konflikten/Problemen am Arbeits-/Ausbildungsplatz/Berufsschule, dem Finden eines/einer Mentor/in am Arbeits-/Ausbildungsplatz, dem Aufbau sozialer Kontakte im Betrieb, dem Einfinden in die betriebliche Struktur, der Arbeitsplatzadaptierung und der Organisation notwendiger Assistenzleistungen. Insgesamt besteht ein leicht positiver, jedoch nicht signifikanter Zusammenhang zwischen der Beteiligung und dem Unterstützungsbedarf insgesamt.

Die vierte Unterfrage (*Welche Faktoren haben Einfluss auf das Betreuungsergebnis?*) kann zusammengefasst folgendermaßen beantwortet werden:

Die individuellen Faktoren stehen statistisch gesehen in keinem signifikanten Zusammenhang mit dem Betreuungsergebnis.

Immerhin konnte ein sehr hoher Anteil der Gruppe der 25-jährigen und älter auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden bzw. das Dienstverhältnis gesichert werden (insgesamt 61,6%). In dieser Gruppe liegt der Frauenanteil bei 45,3%, der Migrationsanteil bei 5,7% und die Fälle sind zu 56,6% zwischen 25 und 34 Jahre alt. 62,9% sind Vollzeit am 1. Arbeitsmarkt tätig.

Eine definitive Nichterreichung der beruflichen Integration liegt nur bei jenen 2,7% vor, die nach Beendigung der Maßnahme in eine Beschäftigungstherapie übertraten. Hinsichtlich des Zusammenhangs der Intensität des Unterstützungsbedarfs auf das Betreuungsergebnis muss ebenfalls

festgehalten werden, dass nur in wenigen Fällen ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen den Variablen besteht. Ähnlich der gesamten Altersgruppe 25 Jahre und älter bestand bei jenen, die ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt antraten bzw. dieses gesichert werden konnte, der durchschnittlich höchste Unterstützungsbedarf im Bereich Aufzeigen beruflicher Perspektiven (3,4) sowie bei der Bewerbung (3,26). Der Arbeitsplatz musste allerdings kaum adaptiert werden (0,69), genauso wie bei der Auffrischung der Allgemeinbildung (0,68). Statistisch signifikante Unterschiede in der Höhe des Unterstützungsbedarfs in einigen Bereichen sind zwischen den Betreuungsergebnissen Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt, Dienstverhältnis am 2. Arbeitsmarkt, berufsvorbereitende Maßnahmen und Abbrüchen festzumachen. Personen, die auf den 2. Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten, weisen einen signifikant höheren Unterstützungsbedarf in den Bereichen Erstellen eines Fähigkeits-/Interessensprofil (3,40), Aufzeigen beruflicher Perspektiven (4,00), Akquirieren von Praktika/Schnuppertagen (3,93), bei der Bewerbung (4,27) und Akquirieren einer Arbeits-/Lehrstelle (4,13) auf.

Gesamt gesehen, kann über einen Einfluss der Familien oder Bezugspersonen auf das Betreuungsergebnis nur schwerlich etwas ausgesagt werden, da sich insgesamt in nur sehr wenigen Fällen diese beteiligt haben. Es besteht zumindest kein statistisch signifikanter Zusammenhang. Da aber einige Aussagen sowohl zur kontraproduktiven als auch zur konstruktiven Zusammenarbeit mit den Angehörigen getätigt werden, ist davon auszugehen, dass es kein „Muster“ gibt, wie das Ergebnis beeinflusst wird.

Die letzte Unterfrage (*„Welche Faktoren wären aus Sicht der Träger förderlich gewesen, um das Ziel der beruflichen Integration zu erreichen?“*) kann folgendermaßen beantwortet werden:

Knapp 37% hätten nach Angaben der Träger noch eine weitere Ausreifung persönlicher bzw. die Aneignung arbeitsrelevanter Tugenden gebraucht. Jeweils 25,0% hätten weitere Unterstützung am Arbeitsplatz bzw. überhaupt einen Arbeitsplatz im geschützten Bereich benötigt. Ca. 16,0% hätten professionelle Hilfe hinsichtlich psychischer Probleme und Sucht-

verhalten, und eben so viele bei der Bewältigung sozialer und Umweltprobleme.

6 Diskussion der Ergebnisse der Trägerbefragung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

Setzt man die Ergebnisse der Untersuchung der Trägerbefragung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsmaßnahmen in Bezug zum theoretischen Teil dieser Arbeit, vor allem zu den Problemlagen bzw. dem Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung bei der beruflichen Integration, so stützen einige Ergebnisse diese weiter.

Die Eingrenzung der Zielgruppe erfolgte in der vorliegenden Untersuchung auf pragmatischen Aspekten. Wie schon in Kapitel 1.1.4 erwähnt gibt es hinsichtlich dem Vorliegen einer geistiger Behinderung „Einordnungsschwierigkeiten“ in der Praxis. Zur Gruppe der Menschen mit geistiger Behinderung wurden Menschen gezählt, die einerseits im vorliegenden Datensatz des BRZ als geistig behindert geführt werden, die laut der Untersuchung eine Diagnose bzw. ein medizinisches/psychologisches Fachgutachten aufweisen oder nach dem S-Lehrplan unterrichtet wurden. Es wird jedoch vermutet, dass dennoch einige Personen in die Auswertungen miteinbezogen wurden, die eher der Gruppe von Menschen mit Lernschwierigkeiten zugeordnet werden müssten. In Maßnahmen, die schon während der Schule einsetzen, wie im Clearing, das „Etikett“ geistige Behinderung nur dann vergeben wird, wenn die Person nach dem S-Lehrplan unterrichtet wird/wurde. In später ansetzten Maßnahmen verschwimmt die Zuordnung aufgrund des Lehrplans. Es gibt keine strikte Regel, wann jemand als geistig behindert bezeichnet werden kann. So kann davon ausgegangen werden, dass dieser Umstand auch in dieser Untersuchung vorliegt.

Bezüglich der Integrationsquote der Menschen mit geistiger Behinderung ab dem Alter von 25 Jahren (10,4%), für die je ein Fragebogen ausgefüllt wurde, muss angemerkt werden, dass die gesetzliche Möglichkeit zur integrativen Beschulung erst seit dem Schuljahr 1993/94 besteht. Personen, die also zu diesem Zeitpunkt schon schulreif waren, wären zum Zeitpunkt der Befragung (2008) 22 Jahre alt gewesen. Da hier jedoch die Alters-

gruppe 25 Jahre und älter betrachtet wurde, kann davon ausgegangen werden, dass diese Personen im Rahmen von Schulversuchen oder durch das Engagement der Eltern integrativ beschult werden konnten.

Für die Zeit vor der Maßnahme kann festgehalten werden, dass ca. 14,6% (32 Fälle) „Maßnahmenkarrieren“⁵⁵ aufweisen. Diese Personen haben mittlerweile insgesamt 5 oder mehr Maßnahmen absolviert. Dies trifft auf 15,1% (19 Fälle) der 25 bis 34-jährigen und 14,6% (12 Fälle) der 35 bis 44-jährigen, jedoch nur auf 7,7% (1 Fall) der 45 bis 55-jährigen zu. Über die Gründe dafür kann nur gemutmaßt werden. Aufgrund der Tatsache, dass gerade in den letzten Jahren Angebote zur beruflichen Integration massiv ausgebaut wurden und somit ein sehr großes Angebot zur Verfügung steht, ist der Zugang zu diesen meist einfacher. Eher ältere Personen, in deren Jugendjahren kaum Möglichkeiten zur beruflichen Integration in Form von Maßnahmen zugänglich waren, begannen eventuell erst später diese Angebote zu nutzen, wodurch sich weniger Maßnahmenkarrieren entwickelten. Eine andere Möglichkeit wäre jedoch auch, dass Personen mit geistiger Behinderung aufgrund momentaner „Unvermittelbarkeit“ im Sinne von nicht zu findenden Arbeitsplätzen – fehlenden Alternativen – in eine andere Maßnahme zur weiteren Berufsvorbereitung oder -qualifizierung vermittelt werden. Es stellt sich jedoch auch die Frage, ob während der unterschiedlichen Maßnahmen, die diese Personen durchlaufen haben, eine Arbeitstätigkeit am 1. Arbeitsmarkt aufgenommen werden konnte, die jedoch wieder abgebrochen werden musste oder ob Langzeitarbeitslosigkeit negativ auswirkt. Diesbezüglich können anhand dieser Erhebung keine Aussagen getroffen werden.

⁵⁵ Unter Maßnahmenkarrieren wird hier verstanden, wenn eine Person insgesamt mehr als 5 Maßnahmen absolviert haben. Es wird davon ausgegangen, dass eine Absolvierung bis zu 4 unterschiedlicher aufeinander aufbauender Maßnahmen durchaus möglich ist, wenn man davon ausgeht, dass junge Menschen mit geistiger Behinderung zuerst ein Clearing absolvieren, danach in eine Nachreifung weitergehen, folgend eine Maßnahme der beruflichen Qualifizierung absolvieren und danach durch die Arbeitsassistenten unterstützt und begleitet werden.

In der Altersgruppe 25 Jahre und älter wurde der Großteil (67,7% - 182 Fälle) durch die (Jugend-)Arbeitsassistenten unterstützt und begleitet. 65,9% (118 Fälle) konnten auch auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Dies spricht für die Effektivität dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahme. In Zusammenhang damit kann auch der Unterstützungsaufwand gebracht werden. Denn die Arbeits-/Lehrstellenplatzsuche gestaltet sich für Menschen mit Behinderung oft schwierig. Die Kontakte und das Einfühlungsvermögen der Integrationsberater/innen sind hier oft von Nöten. Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen wider. In nahezu allen Auswertungen gehört dieser Bereich zu den drei am intensivsten unterstützten (gesamte Altersgruppe 3,19). Am meisten Unterstützung benötigen hier allerdings Personen mit Migrationshintergrund (3,58). Vor dem Hintergrund, dass sich in der Bewerbungsphase meist das Problem der Unsicherheit und Unentschlossenheit breit machen und dies dazu führt, dass sich Personen mit Behinderung oft zu spät bewerben (vgl. Fasching & Niehaus 2008, 729), verwundert es nicht, dass auch in den vorliegenden Auswertungen die Ergebnisse für diesen Sachverhalt sprechen. Die Unterstützung bei der Bewerbung gehört zu den intensivsten (gesamte Altersgruppe 3,36). Am stärksten trifft dieser Umstand jedoch auf Personen zu, die zuletzt nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet wurden (3,57) bzw. jene, die zwischen 35 und 44 Jahre alt sind (3,58).

Der wachsende Wirtschaftsdruck und die globale Ökonomisierung fordern am gegenwärtigen Arbeitsmarkt flexible Arbeitnehmer/innen. Dem können Menschen mit geistiger Behinderung, vor allem ältere Personen, oft nicht gerecht werden, und brauchen individuelle Unterstützung direkt am Arbeitsplatz, um Arbeitsaufgaben kennen zu lernen sowie bei der Integration in die Unternehmenskultur und in das Arbeitsteam (vgl. Doose 2007a, 208; vgl. Hinz/Boban 2003, 232f; vgl. Stadler-Vida 2003, 5). Hierzu gehören auch die Bereiche Arbeitsplatzadaptierung, Unterstützung bei Konflikten/Problemen am Arbeits-/Ausbildungsplatz sowie das Finden eines/einer Mentor/in im Betrieb, die nach beendeter Unterstützung durch die entsprechenden Maßnahmen diese Aufgabe übernehmen können. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass vor allem bei der Adaptierung des Arbeits-/Ausbildungsplatzes nur geringe Unterstützung

nötig war (gesamte Altersgruppe 1,01). Die Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004 – 2006 konnte bei der Befragung der Betriebe aufzeigen, dass 80% der Betriebe diese als ganz oder eher unwichtig erachten (vgl. Eglseer et al. 2008, 62). Dies könnte einerseits daran liegen, dass Fähigkeiten und Anforderungen gut abgewogen wurden, andererseits auch daran, dass der Arbeitsplatz von vornherein so konzipiert ist, dass keine Adaptierung für die Person nötig ist. Auch beim Erlernen von Arbeitstätigkeiten war nur sehr geringe bzw. wenig Unterstützung nötig (gesamte Altersgruppe 1,95). Am meisten Unterstützung benötigten hier im Vergleich Personen mit Migrationshintergrund (3,00). Die Unterstützung beim Aufbau sozialer Kontakte wird ebenfalls gering bewertet (gesamte Altersgruppe 2,04). Diesbezüglich weisen Personen, die zuletzt nach dem S-Lehrplan unterrichtet wurden, den höchsten Unterstützungsbedarf auf (3,00). Gleiches gilt für das Einfinden in die betriebliche Struktur (gesamte Altersgruppe 2,34; S-Lehrplan 3,00). Die notwendige Unterstützung beim Finden eines/einer Mentor/in wird ebenfalls nur gering bewertet (gesamte Altersgruppe 1,96). Hier benötigten Personen mit Migrationshintergrund abermals den durchschnittlich höchsten Unterstützungsbedarf (2,58). Hinsichtlich der Konflikte am Arbeits-/Ausbildungsplatz kann festgehalten werden, dass hier ein doch erwähnenswert hoher Unterstützungsbedarf nötig war (gesamte Altersgruppe 3,14). Hier weisen vor allem Personen zwischen 45 und 55 Jahre den höchsten Unterstützungsbedarf auf (3,78).

Jugendliche, vor allem Sonderschulabgänger/innen benötigen oft Unterstützung bei der Entwicklung eines realistischen Berufsbildes und beruflicher Perspektiven. Sie sind oft nicht ausreichend über die bestehenden Möglichkeiten informiert und entscheiden sich meist aufgrund emotionaler statt rationaler Kriterien für einen Beruf (vgl. Fasching & Niehaus 2008, 729; vgl. Fasching 2004a, 40; vgl. Fasching 2004b, 366). Dies kann durch die Ergebnisse der Auswertung zum Unterstützungsbedarf gestützt werden, auch wenn das Ergebnis dieser Erhebung nicht signifikant ist.

Der nach unterschiedlichen Aspekten untersuchte Unterstützungsbedarf beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven war meist am höchsten (gesamte Altersgruppe 3,49; ASO 3,64). Mittlere Unterstützung war beim Erstellen

eines Interessens-/Fähigkeitenprofils nötig (gesamte Altersgruppe 2,59; ASO 2,80), aus dem sich ein Berufswunsch oder Berufsziel entwickeln lässt. Dieser Umstand trifft auch auf die Altersgruppe 35 bis 44 Jahre zu (2,75). Die Untersuchung zeigt also, dass nicht nur junge Menschen, sondern alle Altersgruppen diesbezüglich Probleme haben und Unterstützung benötigen. Es bleibt allerdings die Frage, warum Menschen mit geistiger Behinderung in diesem Bereich so stark unterstützt werden müssen. Im Falle von älteren Personen kann gemutmaßt werden, dass eine „Berufsorientierung“ in der Schule noch kein Thema war und nicht über die Möglichkeiten der beruflichen Bildung aufgeklärt wurde, da früher zum Großteil eher Separation als Integration/Inklusion vorherrschte. Dies könnte mit ein Grund sein, warum viele Personen auch direkt vor der beim Träger absolvierten Maßnahme zu Hause waren (in jeder Altersgruppe etwas mehr als ein Drittel).

Defizite im Bereich der Allgemeinbildung lassen sich nach den Ergebnissen der Untersuchung kaum feststellen. In der gesamten Altersgruppe lag der Unterstützungsbedarf hinsichtlich des Auffrischens dieses nur sehr gering (0,7). Den höchsten Bedarf weisen hier ehemalige Schüler/innen, die nach dem S-Lehrplan unterrichtet wurden, auf – auch wenn dieser ebenfalls eher gering ist (1,08). Hinsichtlich der Defizite im Bereich der Arbeitstugenden und Schlüsselqualifikationen, auch im Hinblick auf social skills wie Teamfähigkeit bzw. sozialer Kompetenzen, kann durch die Theorie (vgl. Eglseer et al. 2008, 84; vgl. Fasching 2004a, 41) gestützt werden. Auch wenn der Unterstützungsbedarf in diesem Bereich nicht übermäßig hoch ist, sondern im Mittelfeld liegt, ist diese Tatsache doch erwähnenswert (gesamte Altersgruppe 2,31). Den höchsten Unterstützungsbedarf weisen hier Personen auf, die zuletzt nach dem S-Lehrplan unterrichtet wurden (3,25).

Hinsichtlich der Beteiligung der Familie und Bezugspersonen bleibt zu sagen, dass sich diese unterschiedlich auf den Unterstützungsbedarf auswirkt. Insgesamt gesehen stehen beide Variablen in einem leicht positiven Zusammenhang, was bedeutet, dass die Maßnahme umso mehr unter-

stützt, je mehr sich auch die Familie bzw. Bezugspersonen am Prozess der beruflichen Integration beteiligen. Dies könnte darauf hindeuten, dass durch eine aktive Teilnahme der Familie sich die Integrationsberater/innen ebenfalls mehr bemühen, einzelne Bereiche intensiver zu unterstützen. Ein Beispiel wäre der Aufbau eines Unterstützerkreises. Der leicht positive Zusammenhang mit der Beteiligung der Familie/Bezugspersonen lässt darauf schließen, dass ein/e Integrationsberater/in sich umso mehr bemüht hat, einen solchen ins Leben zu rufen, je mehr sie gemerkt hat, dass sich die Angehörigen aktiv und konstruktiv am Prozess beteiligen und dafür interessieren. Anders verhält es sich beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven. Je mehr sich die Familie am Prozess der beruflichen Integration beteiligt hat, desto weniger hat die Maßnahme in diesem Bereich unterstützt bzw. je mehr die Maßnahme Unterstützung beim Aufzeigen beruflicher Perspektiven geleistet hat, desto weniger haben sich Familienmitglieder/Bezugspersonen am Prozess beteiligt. Da der Zusammenhang aber nur eher gering ist, hat er kaum Aussagekraft.

Bei all diesen Ergebnissen zum Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung bei der beruflichen Integration darf jedoch nicht vergessen werden, dass in vielen Fällen gar keine Unterstützung geleistet wurde. Die Gründe dafür liegen darin, dass entweder keine Unterstützung geleistet werden musste, der Bereich für einzelne Maßnahmen gar nicht zutrifft oder aus Mangel zeitlichen oder auch personellen Ressourcen keine Unterstützung geleistet werden konnte. Da diese Gründe nicht getrennt werden können, wurden die Antworten dennoch in die Auswertungen miteinbezogen.

Hinsichtlich förderlicher Faktoren lässt sich schließen, dass viele Menschen mit geistiger Behinderung aus Sicht der Träger noch weitere Ausreifung der persönlichen bzw. arbeitsrelevanten Tugenden gebraucht hätten, was sich in verschiedenen Auswertungen zumindest auch zum Teil in der Höhe des Unterstützungsbedarfs widerspiegelt. Ein großes Problem dürfte auch die Suchtproblematik bzw. die fehlende Unterstützung durch profes-

sionelle Beratungsstellen darstellen. Gerade im psychischen Bereich scheint diese von Nöten zu sein.

III. Ausblick

Das Themenfeld „berufliche Integration von Menschen mit geistiger Behinderung“ ist ein sehr weites, das viele Ansatzpunkte zur weiteren Untersuchung bietet. Das Forschungsprojekt „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung. Eine Untersuchung anhand der Übergangsphase „Schule-Beruf“ sowie der Lebensphase „Arbeitsleben“ am Beispiel Österreichs“, in dessen Rahmen diese Diplomarbeit entstand, untersucht vor allem mit qualitativen Methoden einige dieser Ansatzpunkte. Die Erhebung quantitativer Daten zur beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung ist nach wie vor sehr gering oder wird meist nur in Form von Auftragsarbeiten durchgeführt. Mit der vorliegenden Untersuchung konnte ein Anfang gemacht werden, doch bleiben viele Fragen offen, die sowohl qualitativ als auch quantitativ noch bearbeitet werden sollten:

Aufgrund der Tatsache, dass ein hoher Anteil (61,6%) im Rahmen eines Dienstverhältnisses am 1. Arbeitsmarkt integriert werden konnte, wäre eine Langzeitstudie hinsichtlich des Verlaufs des Arbeitsverhältnisses spannend.

- Wie lange bleiben Menschen mit geistiger Behinderung an ihrem Arbeitsplatz?
- Wie viel Unterstützung brauchen sie?
- Welche Probleme treten am Arbeitsplatz auf und wie werden diese gelöst?

Hierzu müsste – ähnlich der vorliegenden Untersuchung – der Unterstützungsbedarf während der Maßnahme, aber aus Sicht der betroffenen Personen mit geistiger Behinderung erhoben werden, um Untersuchungen anstellen zu können. Auch eine Gegenüberstellung mit den Meinungen der Betriebe mit der Sicht der Menschen mit Behinderung wäre ein interessanter Aspekt.

- Wie stehen die Betriebe zu ihren Arbeitnehmer/innen mit geistiger Behinderung?

- Welche Probleme ergeben sich aus Sicht? Was könnte auch an der Arbeit von Integrationsberater/innen verbessert werden?

Um mehr über die Situation vor der beruflichen Integration zu erfahren, wäre auch eine Untersuchung/Befragung von Personen, die in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnte, über ihre Zeit „davor“ denkbar.

- Welcher Tätigkeit oder Beschäftigung sind sie nachgegangen?
- Wenn Personen lange zu Hause waren, was hat sie bewegt, sich durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen unterstützen zu lassen bzw. warum waren sie überhaupt so lange zu Hause?
- Wie kam es dazu, dass sich die Integration auf den ersten Arbeitsmarkt verzögert hat?

Im Hinblick auf den Unterstützungsbedarf wäre eine tiefer gehende Befragung interessant.

- Warum wurde in bestimmten Bereichen keine oder kaum Unterstützung geleistet bzw. war nicht nötig?
- Warum musste in anderen Bereichen eine hohe Unterstützung geleistet werden.

Auch würde sich eine Gegenüberstellung der Sicht der betroffenen Personen und der Integrationsberater/innen gut eignen, um Differenzen hinsichtlich der genannten Aspekte aufdecken zu können. Dadurch könnten etwaige Missstände im System der beruflichen Rehabilitation aufgedeckt und verbessert werden.

Wie man sieht, sind die Möglichkeiten vielfältig. Festzuhalten ist allerdings, dass es mehr an Forschung bedarf, da der Bereich „berufliche Integration von Menschen mit geistiger Behinderung“ noch relativ „unentdeckt“ ist.

Literaturverzeichnis

ATTESLANDER, P. (2000): Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin/New York: Walter de Gruyter

BADEL, C. & Österle, A. (2001): Grundzüge der Sozialpolitik. Sozialpolitik in Österreich. Wien: Manz

BASB (2008): Geschäftsbericht 2007. Einblick – Rückblick – Ausblick. Wien 2008. Online unter:

http://www.bundessozialamt.gv.at/cms/basb/attachments/8/6/9/CH0011/CMS1199698574311/basb_gb_2007.pdf (Stand 26.2. 2009)

BATINIC B., Puhle B., Moser K. (1999): Der WWW-Fragebogen-Generator (WFG). In: Batinic B., Werner A., Gräf L., Bandilla W. (Hrsg.) (1999): Online Research. Methoden, Anwendungen und Ergebnisse. Göttingen/Bern/Toronto/Seattle: Hogrefe, 93 – 102

BEHNCKE, R. (2005): Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Konzept, Arbeitsweise und Erfahrungen der Hamburger Arbeitsassistenz. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe: WfbM-Handbuch, 13. Ergänzungslieferung, Marburg 10/2005

BIEWER, G. (2005): Pädagogische und wissenschaftliche Aspekte. In: Menschen brauchen Menschen. Die Zeitschrift der Lebenshilfe Österreich (2005): Zum Begriff geistige Behinderung. Dokumentation zum Workshop der Lebenshilfe Österreich. 16 – 17. Online unter:

http://www.koordinationsstelle.at/dokumente/linkliste_zum_begriff_geistige_behinderung_lebenshilfe.pdf (Stand 6.6. 2009)

BLEIDICK, U. (2001): Behinderung. In: Antor, G., Bleidick U. (Hrsg.): Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis. Stuttgart: Kohlhammer, 59 – 60

BMAS (1993): Das Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung. Wien 1993

BMSG (2002): Arbeitsassistenz in Österreich. Entwicklungen und Perspektiven. Online unter:
<http://www.bmsg.gv.at/cms/site/attachments/5/2/9/CH0119/CMS1060070836904/arbeitsassis.pdf> (Stand: 4.1.2007)

BMSG (2003): Bericht der Bundesregierung über die Lage der behinderten Menschen in Österreich. Wien 2003

BMSG (2004): Maßnahmen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen. Evaluierung, Analyse, Zukunftsperspektiven. Wien 2004

BMSG (2006): Evaluierung Clearing 2006. Wien 2006

BMSK (2003): Richtlinie zur Förderung begleitender Hilfen (§6 lit d BEinstG, Sonderrichtlinie zur Förderung von Arbeitsmöglichkeiten für behinderte Menschen). Online unter:
http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/2/8/8/CH0292/CMS1220346918410/rl_begleitende_hilfen.pdf (Stand 9.12. 2008)

BMSK (2008a): Bericht der Bundesregierung über die Lage der behinderten Menschen in Österreich. Wien 2008

BMSK (2008b): Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm BABE 2008 und 2009. Wien: Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz. Online unter:
<https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/Babe%202008%20Inter.pdf> (Stand 1.2. 2009)

BOBAN, I., Hinz, A. (2001): Integrative Berufsvorbereitung. Online unter:
<http://uibk.ac.at/library/boban-berufsvorbereitung.html> (Stand 12.8. 2009)

BOBAN, I., Hinz, A. (2003): „Nothing about us without us.“ Versuch einer Annäherung an den partizipativen Anspruch von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der externen Evaluierung des Unterstützten Arbeitstrainings der Hamburger Arbeitsassistenten. In: Feuser, G. (Hrsg.) (2003): Integration heute – Perspektiven ihrer Weiterentwicklung in Theorie und Praxis. Frankfurt/Main: Peter Lang Europäischer Verlag der Wissenschaften, 217 - 236

BORCHERT, J. (2000): Handbuch der Sonderpädagogischen Psychologie. Göttingen: Hogrefe

BUNGART, J., Putzke, S. (2001): Einarbeitung am Arbeitsplatz und der Prozess der betrieblichen Integration. In: Barlsen J. (Hrsg.) (2001): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderungen – Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Düsseldorf: Verlag Selbstbestimmtes Leben, 111 – 160

DHG (2008): DHG-Fachgespräch 2008 – Teilhabe von Menschen mit schwerwiegend herausforderndem Verhalten. Online unter: <http://www.dhg-kontakt.de/pdf/Seifert-DHG2008-Unterstuetzungsbedarf.pdf> (Stand 10.11. 2009)

DOOSE, S. (2003): Unterstützte Beschäftigung im Kontext von internationalen, europäischen und deutschen Entwicklungen in der Behindertenpolitik. Online unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-kontext.html> (Stand 5.5. 2009)

DOOSE, S. (2007): Lernschwierigkeiten – kognitive Beeinträchtigungen. In: Schnoor, H. (Hrsg.) (2007): Leben mit Behinderungen. Eine Einführung in die Rehabilitationspädagogik anhand von Fallbeispielen. Stuttgart: Kohlhammer, 165 – 169

DOOSE, S. (2007a): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Marburg: Lebenshilfe-Verlag

EGLSEER, T., Lechner, F., Riesenfelder, A., Schelepa, S., Wetzel, P., Willsberger, B., Fürnschuß, M. (2008): Evaluierung der Beschäftigungs-offensive 2004-2006 – Überarbeiteter Endbericht. Wien: L&R Sozialforschung

FASCHING, H. (2004a): Qualitätskriterien in der beruflichen Integrationsmaßnahme Arbeitsassistenz. Unter besonderer Berücksichtigung von Jugendlichen mit Lernbehinderung. Münster: LIT Verlag

FASCHING, H. (2004b): Problemlagen Jugendlicher mit Behinderungen in Bezug auf die berufliche Integration. In: Sasse, A., Vitková, M., Störmer, N. (Hrsg.) (2004): Integrations- und Sonderpädagogik in Europa. Professionelle und disziplinäre Perspektiven. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 359 - 372

FASCHING, H. (2005/06): Unterlagen zur Vorlesung „Einführungen in die berufliche Rehabilitation“ aus dem WS 2005/06

FASCHING, H. & Niehaus, M. (2004): Berufsvorbereitung und berufliche Integration. In: Gasteiger-Klicpera, B. & Julius, H. (Hrsg.) (2004): Förderungsschwerpunkt soziale und emotionale Entwicklung.

FASCHING, H. & Pinetz, P. (2008): Übergänge gestalten. Pädagogische Unterstützungsangebote für junge Frauen und Männer mit Sonderpädagogischem Förderbedarf ins Arbeitsleben – eine Herausforderung an das System der beruflichen Integration. In: Behinderte Menschen 5/2008, 26 - 41

FEUSER, G. (1996): Zum Verhältnis von Menschenbild und Integration – „Geistigbehinderte gibt es nicht!“. Online unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/feuser-menschenbild.html> (Stand 12.8. 2009)

FORNEFELD, B. (2004): Einführung in die Geistigbehindertenpädagogik. München: Ernst Reinhardt

FRIEDRICHS, J. (1980): Methoden empirischer Sozialforschung. Opladen: Westdeutscher Verlag

GINNOLD, A. (2000): Schulende – Ende der Integration? Integrative Wege von der Schule ins Arbeitsleben. Neuwied/Berlin: Luchterhand

HAUPTMANN, P. (1999): Grenzen und Chancen von quantitativen Befragungen mit Hilfe des Internet. In: Batinic B., Werner A., Gräf L., Bandilla W. (Hrsg.) (1999): Online Research. Methoden, Anwendungen und Ergebnisse. Göttingen/Bern/Toronto/Seattle: Hogrefe, 21 – 38

HECKEL, E., Dorr, A., Sheikh, S. (2004): Maßnahmen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen. Evaluierung, Analyse, Zukunftsperspektiven. Online: <http://bidok.uibk.ac.at/library/bmsg-jugendliche.html#id2711751> (Stand 20.4. 2009)

HENSLE, U., Vernooji, M.A. (2000): Einführung in die Arbeit mit behinderten Menschen I. Wiebelsheim: Quelle und Meyer/UTB

HOHMEIER, J. (2001): Unterstützte Beschäftigung – ein neues Element im System der beruflichen Rehabilitation. In: Barlsen J. (Hrsg.) (2001): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderungen – Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Düsseldorf: Verlag Selbstbestimmtes Leben, 15 - 24

HRADIL, S. (2004): Die Sozialstruktur Deutschlands im internationalen Vergleich. Lehrbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

JAHODA, M., Lazarsfeld, P., Zeisel, H. (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Frankfurt/Main: edition suhrkamp

KMU FORSCHUNG AUSTRIA (2008): Evaluierung der Integrativen Berufsausbildung (IBA). Endbericht. Wien. Online:

KÖNIG, O. (2005): Qualitätsmanagement in Institutionen der beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung dargestellt an einem Vergleich zwischen Integrationsfachdiensten in Deutschland und der Arbeitsassistenz in Österreich. Diplomarbeit.

KÖNIG, O. (2007): Report on the employment of disabled people in European countries. Online unter: <http://www.disability-europe.net/content/pdf/AT%20Employment%20report.pdf> (Stand 3.12.2009)

KÖNIG, O., Pinetz, P. (2009): Das Recht auf Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Österreich. Vision und Realität des aktuellen Standes der Umsetzung des Artikels 27 der UN-Konvention – eine kritische Annäherung. In: Behinderte Menschen Nr.1/2009, 35 – 49

KOORDINATIONSSTELLE AMS BSB FSW (2007a): Stadtschulrat für Wien. Sonderpädagogischer Förderbedarf. Online unter: http://www.koordinationsstelle.at/dokumente/hp_ssr_nov07.pdf (Stand 10. 6. 2009)

KOORDINATIONSSTELLE AMS BSB FSW (2008): Übersicht über das Wiener Schulsystem im Pflichtschulbereich und die Möglichkeiten für Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Bericht der Koordinationsstelle AMS BSB FSW in Zusammenarbeit mit dem Stadtschulrat für Wien. Online unter: http://www.koordinationsstelle.at/dokumente/bericht_schulsystem_apr2008.pdf (Stand 10. 6. 2009)

LAWNER, W. (2005): Assistenz oder Unterstützung? Anforderungen an die Lebensbegleitung von Menschen mit schweren Behinderungen. Online unter: http://www.lebenshilfe.de/wDeutsch/aus_fachlicher_sicht/downloads/Lawner-AssistenzoderUnterstuetzung.pdf (Stand 10.11. 2009)

LYNCH, C. (1997): Supported Employment – more than a job. In: impulse Nr.5/6 9/1997, 21 – 22. Online unter: <http://www.bag-ub.de/impulse/download/impulse05-06.pdf> (Stand 20.9. 2009)

MAIR, H. (2001): Unterstützte Beschäftigung vor dem Hintergrund veränderter Arbeitsmärkte. In: Barlsen J. (Hrsg.) (2001): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderungen – Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Düsseldorf: Verlag Selbstbestimmtes Leben, 25 – 38

MAYER, H. (2006): Interview und schriftliche Befragung . Entwicklung, Durchführung und Auswertung. München/Wien: R. Oldenbourg

NORZ, K. (2006): Berufliche Integration von Menschen mit besonderem Förderbedarf. Eine Qualitative Befragung „...sonst bist dein lebttaglang ein Dodel“ Online unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/norz-integration.html> (Stand 10.8. 2009)

RAUCH, A. (2005): Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. In: Bieker, R. (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Kohlhammer

RUSCH, F.R., **Hughes** (1990): Supported employment: models, methods and issues. Sycamore: Sycamore Publishing Company

SCHARTMANN, D. (1995): Soziale Integration durch Mentoren. Das Konzept des „Natural Support“ als Aktivierung innerbetrieblicher Unterstützungsressourcen in der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung. Online unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/schartmann-mentoren.html> (Stand 6.11. 2006)

STADLER-VIDA, M. (2003): Perspektiven der Qualität von Unterstützter Beschäftigung (UB). In: impulse 26/2003, 9 – 13. Abrufbar unter:

<http://bidok.uibk.ac.at/library/imp26-03-stadler-perspektiven.html> (Stand 15.1. 2009)

SZYMANSKI, E.M., Randall, M. P. (2003): Work and Disability. Issues and Strategies in Career Development and Job Placement. Austin: pro ed

TREMEL, I. (2006): Behindert in Europa. Ein kritische Bestandsaufnahme europäischer behinderungsspezifischer Statistiken und Analysen unter besonderer Berücksichtigung geschlechterdifferenziert ausgewiesener Daten. In: Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete, 75. Jg, 3/2006, 239 – 249

UN (2009): The Convention on the Rights of People with Disabilities. Online unter: <http://www.un.org/disabilities/> (Stand 30.10.2009)

WETZEL, R. (2004): Mit Unternehmen kooperieren. Einsichten in wirtschaftliches Denken für Integrationsberater und soziale Berufe. München/Rainer Hampp

WINDISCH, M. (2004): Assistenzorientierung in der sozialen Arbeit mit behinderten Menschen. Vergleichender Überblick und Analyse von Ansätzen. In: Gemeinsam leben 12 (2004) 2, 64 – 70

WÜLLENWEBER, E. (2004): Menschen mit geistiger Behinderung und der Wandel der Auffassungen. In: Baudisch, W., Schulze, M., Wüllenweber, E. (Hrsg.) (2004): Einführung in die Rehabilitatonspädagogik. Stuttgart: Kohlhammer, 48 – 76

WHO (2005): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). Endfassung Oktober 2005. Abrufbar unter: http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endfassung/icf_endfassung-2005-10-01.pdf (Stand 15.10. 2008)

ZIEMEN, K. (2003): Anerkennung – Selbstbestimmung – Gleichstellung. Auf dem Weg zur Integration/Inklusion. Online unter:
<http://bidok.uibk.ac.at/library/ziemen-gleichstellung.html> (Stand 12.8. 2009)

Links

ARBEITSASSISTENZ TIROL (2009)

<http://www.arbas.at/de/unsereangebote/jugendarbeitsassistentz.html>

(Stand 9.10. 2009)

DACHVERBAND BERUFLICHE INTEGRATION AUSTRIA (2008)

<http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/108> (Stand 9.12. 2008)

<http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/109> (Stand 9.10. 2009)

<http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/110> (Stand 9.10. 2009)

<http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/127> (Stand 9.12. 2008)

PRO MENTE STEIERMARK (2009)

http://www.promentesteiermark.at/index_references_79_ref1_dref_1_0_53_.html (Stand 9.10. 2009)

VOLKSHILFE OBERÖSTERREICH (2009)

<http://www.volkshilfe-ooe.at/1100,,,2.html> (Stand 9.10. 2009)

WIN – Wiener Integrationsnetzwerk Arbeitsassistentz (2008)

http://www.win.or.at/aass_jobcoaching.htm (Stand 9.12. 2009)

WIN – Wiener Integrationsnetzwerk Arbeitsassistentz (2007): Jahresbericht 2007. Wien Online:

<http://www.win.or.at/documents/Jahresbericht2007WINARBEITSASSISTENZ.pdf> (Stand 9.12. 2008)

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Rücklauf der einzelnen Bundesländer.....	50
Tabelle 2: Rücklauf der einzelnen Bundesländer in der Altersgruppe 25+	53
Tabelle 3: Geschlechterverteilung innerhalb der Altersgruppen	56
Tabelle 4: Altersverteilung innerhalb der Geschlechter.....	57
Tabelle 5: Integrations- und Sonderschulquote nach zuletzt unterrichteten Lehrplänen.....	60
Tabelle 6: Vor der Maßnahme	64
Tabelle 7: Anzahl der insgesamt absolvierten Maßnahmen innerhalb der Geschlechter in Prozent.....	65
Tabelle 8: Altersgruppen hinsichtlich der Anzahl insgesamt absolvierter Maßnahmen.....	66
Tabelle 9: „Was die Person vor der Maßnahme gemacht hat“ innerhalb der Geschlechter in Prozent.....	67
Tabelle 10: „Was hat die Person vor der Maßnahme gemacht“ hinsichtlich der drei Altersgruppen	68
Tabelle 11: Durchschnittliche Betreuungsdauer in Monaten nach zuletzt unterrichteten Lehrplänen	74
Tabelle 12: Durchschnittliche Betreuungsdauer in Monaten in den Maßnahmen.....	75
Tabelle 13: Durchschnittliche Betreuungsdauer in Monaten in den einzelnen Maßnahmen nach Geschlecht.....	76
Tabelle 14: Durchschnittliche Betreuungsdauer in Monaten in den einzelnen Maßnahmen hinsichtlich der Lehrpläne.....	77
Tabelle 15: Durchschnittliche Betreuungsdauer in Monaten in den einzelnen Maßnahmen hinsichtlich der Beschulung	77
Tabelle 16: Betreuungsergebnis der Maßnahmen.....	99
Tabelle 17: Betreuungsergebnis hinsichtlich der absolvierten Maßnahmen	100
Tabelle 18: Ausmaß des Dienstverhältnisses hinsichtlich des Betreuungsergebnisses	102

Tabelle 19: Betreuungsergebnis hinsichtlich der Beteiligung der Familie bzw. Bezugspersonen in Prozent.....	104
Tabelle 20: Struktur der Gruppe der Menschen mit geistiger Behinderung	109
Tabelle 21: Prozessverlauf der beruflichen Integration	110
Tabelle 22: höchster und niedrigster Unterstützungsbedarf zusammengefasst	112

Graphikverzeichnis:

Graphik 1: Geschlechterverteilung nach Lehrplänen in Prozent.....	58
Graphik 2: Lehrplanverteilung innerhalb der Geschlechter in Prozent	58
Graphik 3: Geschlechterverteilung in den einzelnen Bundesländern in Prozent.....	60
Graphik 4: Altersverteilung in den einzelnen Bundesländern in Prozent ..	61
Graphik 5: Geschlechterverteilung in den absolvierten Maßnahmen in Prozent.....	70
Graphik 6: Beim Träger absolvierte Maßnahme nach Altersgruppen in Prozent.....	71
Graphik 7: Beim Träger absolvierte Maßnahme nach Lehrplan in Prozent	71
Graphik 8: Beim Träger absolvierte Maßnahme hinsichtlich des Migrationshintergrundes in Prozent.....	72
Graphik 9: Beteiligung der Familie und Bezugspersonen am Prozess der beruflichen Integration in Prozent.....	79
Graphik 10: Durchschnittlicher Unterstützungsbedarf bei der beruflichen Integration hinsichtlich des Geschlechts	83
Graphik 11: Unterstützungsbedarf geistig behinderter Menschen bei der beruflichen Integration getrennt nach Altersgruppen.....	85
Graphik 12: Unterstützungsbedarf geistig behinderter Menschen bei der beruflichen Integration hinsichtlich des Migrationshintergrundes	87
Graphik 13: Unterstützungsbedarf geistig behinderter Menschen bei der beruflichen Integration nach Lehrplänen	89

Graphik 14: Unterstützungsbedarf hinsichtlich der Beschulung	91
Graphik 15: Unterstützungsbedarf hinsichtlich des Betreuungsergebnisses	106

Anhang

Abkürzungsverzeichnis

AHS	Allgemein höher bildende Schule
AMS	Arbeitsmarktservice
Anm. S.S.	Anmerkung Susanne Spelitz
Art.	Artikel
ASO-Lehrplan	Lehrplan der Allgemeine Sonderschule
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BAG	Bundesausbildungsgesetz
BASB /BSB	Bundessozialamt
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (heute BMASK)
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMSG	Bundesministerium für Soziales, Generationen und Konsumentenschutz (heute BMASK)
BMSK	Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (heute BMASK)
BRZ	Bundesrechenzentrum
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
dabei	Dachverband Berufliche Integration Austria
DHG	Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft
ebd.	eben diese/r
ESF	Europäischer Sozialfonds
et al.	und andere
etc.	et cetera
e.V.	eingetragener Verein
f	und folgende (Seite)

ff	und folgende (Seiten)
FSW	Fonds soziales Wien
HS-Lehrplan	Lehrplan der Hauptschule
IBA	Integrative Berufsausbildung
ICF	International Classification of Functioning
ICIDH-2	International Classification of Impairments, Activities and Participation: A Manual of Dimensions and Functionings
i. e.	im engeren (Sinne)
KMU	Klein- und mittlere Unternehmen
mind.	mindestens
Nr.	Nummer
S-Lehrplan	Lehrplan für schwerstbehinderte Kinder
SPSS	Statistical Product and Service Solutions
u. ä.	und ähnliches
UN	United Nations
USA	United States of America
u. v. m.	und vieles mehr
vgl.	vergleiche
v.H.	von Hundert
WHO	World Health Organisation – Weltgesundheitsorganisation
WIN	Wiener Integrationsnetzwerk
zit.	zitiert
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil

Fragebogen „Trägerbefragung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsmassnahmen“

1. Informationen zum Träger und zur Person

1. Nennen Sie bitte den Namen des Trägers _____

2. In welchem Bundesland befindet sich der Träger?

- Burgenland
- Kärnten
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien

3. Für welche Maßnahme wird der Fragebogen ausgefüllt? (In welcher Maßnahme haben Sie die Person unterstützt? Dies ist ausschließlich für Personen auszufüllen, die die Maßnahme bis 31.12. 2008 abgeschlossen haben!)

- Arbeitsassistentz
- Beratung
- Berufsausbildungsassistentz
- Clearing
- Clearing mit Integrationsbegleitung
- Job Coaching
- Jugendarbeitsassistentz
- Maßnahme der beruflichen Qualifizierung/Berufliche Orientierung/Nachreifung

Sonstige

2. Informationen zur unterstützten Person

4. Tragen Sie bitte den Geburtsmonat und das Geburtsjahr der Person ein.

Geburtsmonat

(01 – 12)

Geburtsjahr

(1950 – 1996)

5. Geschlecht der Person

weiblich

männlich

6. Bitte machen Sie Angaben zur Staatsbürgerschaft, Geburtsland und der ersten erlernten Sprache der Person (Die erste erlernte Sprache dient als Indikator zur Feststellung eines Migrationshintergrundes trotz Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft).

Staatsbürgerschaft (drop down)

Geburtsland (drop down)

erste erlernte Sprache (drop down)

7. Nach welchem Lehrplan wurde die Person zuletzt unterrichtet?

unbekannt

S-Lehrplan (Lehrplan für schwerstbehinderte Kinder)

ASO (Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule) in ein bis zwei Fächern

ASO (Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule) in drei oder mehr Fächern

HS-Lehrplan (Lehrplan der Hauptschule)

Sonstige (z. B. Allgemeinbildende höhere Schule, nicht zuordenbare ausländische Schulabschlüsse) _____

8. Wurde die Person in ihrer Schullaufbahn überwiegend integrativ oder überwiegend in Sonderschulen (SPZ) beschult?

überwiegend integrativ

- überwiegend in Sonderschulen
- unbekannt

9. Gibt es eine Diagnose und/oder ein medizinisches bzw. psychologisches Fachgutachten, die eindeutig auf eine geistige Behinderung verweist/verweisen?

- nicht bekannt
 - nein
 - ja – bitte um Angabe der Diagnose _____
-

10. Liegt unabhängig von der geistigen Beeinträchtigung eine/oder mehrere der folgenden Auffälligkeiten bzw. Beeinträchtigungen vor?

- nein, keine der folgenden
 - psychische Beeinträchtigung (bitte angeben, wenn eine entsprechende Diagnose/Gutachten eines Facharztes/einer Fachärztin vorliegt)
 - Mobilitätsbeeinträchtigung (bitte angeben, wenn die Person für ihre Fortbewegung auf Hilfsmittel z.B. Rollstuhl, Rollator oder dgl. angewiesen ist)
 - Sinnesbeeinträchtigung (bitte angeben, wenn die Person durch die Beeinträchtigung auf Hilfsmittel zur Kommunikation bzw. Gebärdensprache und/oder Orientierung in seiner Umwelt angewiesen ist)
 - erhöhter Pflegebedarf (mind. Pflegestufe 5)
 - sozial-emotionale Auffälligkeit (geben Sie in Stichworten die Art der sozialen-emotionalen Auffälligkeit an z.B. aggressives Verhalten) _____
-

11. Hat die Person einen Feststellungsbescheid als „Begünstigte/r Behinderte/r“ nach dem Bundesbehinderteneinstellungsgesetz erworben?

- nicht bekannt
- nein

ja (bitte um Angabe des Grades der Behinderung) _____

12. Liegt eine Einschätzung der Arbeitsfähigkeit der Person im Sinne des ASVG vor bzw. wurde eine solche Einschätzung durchgeführt?

nicht bekannt

nein

ja (bitte um Angabe des Ausmaßes der Arbeitsfähigkeit in Prozent) _____

3. Informationen zum Prozessverlauf

13. Wie viele Maßnahmen hat die Person insgesamt (inkludiert die Maßnahme, für die dieser Fragebogen ausgefüllt wird) absolviert?

Geben Sie bitte die Anzahl der Maßnahmen an.

1 2 3 4 5 6

7 8 9 10 mehr als 10

keine Angabe möglich

14. Was hat die Person vor Absolvierung der Maßnahme, für die dieser Fragebogen ausgefüllt wird, gemacht?

Arbeitsassistenz

Arbeitsassistenz

Berufsausbildungsassistenz

Berufstätig

Berufsvorbereitungslehrgang

Beschäftigungstherapie

Clearing

Clearing mit angeschlossener Integrationsbegleitung

Geringfügig beschäftigt

Reguläre Lehrausbildung

Integrativer Betrieb

Integrative Schule

Job Coaching

- Jugendarbeitsassistenz
- Maßnahme der beruflichen Qualifizierung/Berufliche Orientierung/Nachreifung
- Sonderschule (SPZ)
- Andere Beratungsmaßnahme
- Zu Hause
- Unbekannt

15. Geben Sie bitte den Monat und die Jahreszahl des Betreuungsbeginnes der Person in dieser Maßnahme an.

- Monat (01 – 12) Jahr (2000 – 2008)

16. Geben Sie bitte das Monat und die Jahreszahl des Betreuungsabschlusses in dieser Maßnahme der Person an.

- Monat (01 – 12) Jahr (2008)

17. Haben sich die Familie der Person oder andere Bezugspersonen aktiv am Prozess der beruflichen Integration beteiligt?

(Unter anderen Bezugspersonen werden z. B. Wohnbetreuer/innen, Sachwalter/innen verstanden).

	Gar nicht	wenig	mittel	viel	sehraktiv
Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bezugspersonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Wenn sich die Familie oder die Bezugspersonen am Prozess beteiligt haben, führen Sie bitte in Stichworten an, in welcher Art und Weise diese Unterstützung geleistet haben. _____

19. In welchen der folgenden Bereiche wurde bei der Person Unterstützung geleistet und wie hoch war der Unterstützungsaufwand in diesen Bereichen?

Kreuzen Sie bitte in jeder Zeile eine Antwortmöglichkeit an. Trifft ein Bereich für die Maßnahme, für die der Fragebogen ausgefüllt wird, nicht zu oder war in diesem Bereich keine Unterstützung notwendig, kreuzen Sie bitte „keine Unterstützung geleistet“ an.

Keine Unterstützung geleistet gering wenig mittel hoch
 sehr hoch

1. Erstellen eines Interessens-/Fähigkeitenprofils
2. Durchführung bzw. Anwendung diagnostischer Assessments
3. Aufbau eines Unterstützerkreises
4. Unterstützung bei Konflikten/Problemen im sozialen Umfeld
5. Aufzeigen von beruflichen Perspektiven
6. Unterstützung beim Erwerb von Arbeitstugenden/ Schlüsselqualifikationen
7. Auffrischen der Allgemeinbildung
8. Unterstützung beim Erwerb berufsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten
9. Klärung des Weiterbildungsbedarfs
10. Festlegung der Inhalte der Lehr- und Ausbildungsverträge
11. Organisation von Lernhilfen (z. B. Nachhilfe)
12. Unterstützung bei behördlichen Angelegenheiten
13. Akquirieren von Praktika und Schnuppertagen
14. Unterstützung bei der Bewerbung
15. Akquirieren eines Arbeits-/Lehrstellenplatzes
16. Unterstützung bei Konflikten am Arbeits-/ Ausbildungsplatz/ Berufsschule
17. Finden eines/einer Mentor/In am Arbeits-/Ausbildungsplatz
18. Unterstützung beim Erlernen von Arbeitstätigkeiten
19. Unterstützung beim Aufbau sozialer Kontakte im Betrieb
20. Unterstützung beim Einfinden in die betriebliche Struktur
21. Adaptierung des Arbeitsplatzes
22. Erstellung eines Entwicklungs- und Karriereplanes
23. Unterstützung beim Übertritt in eine weiterführende Maßnahme
24. Organisation notwendiger Assistenzleistungen

20. Was war das Betreuungsergebnis bzw. wohin mündete die Person nach Abschluss der Maßnahme?

- Arbeitsassistenz
- Jugendarbeitsassistenz
- Clearing
- Clearing mit angeschlossener Integrationsbegleitung
- Maßnahme der beruflichen Qualifizierung/Berufsorientierung/
Nachreifung
- Andere Beratungsmaßnahme
- Lehrstelle am 1. Arbeitsmarkt
- Verlängerte Lehre am 1. Arbeitsmarkt
- Teilqualifizierung am 1. Arbeitsmarkt
- Lehrstelle am 2. Arbeitsmarkt
- Verlängerte Lehre am 2. Arbeitsmarkt
- Teilqualifizierung am 2. Arbeitsmarkt
- Arbeitserprobung mit Begleitung (z. B. Job Coaching)
- Arbeitserprobung ohne Begleitung (z. B. Job Coaching)
- Beschäftigungstherapie/ Werkstatt
- Weiterer Schulbesuch
- Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt mit Begleitung (z. B. Job
Coaching) → weiter bei Frage 21
- Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt ohne Begleitung (z. B.
Job Coaching) → weiter bei Frage 21
- Dienstverhältnis am 2. Arbeitsmarkt
- Sicherung eines Dienstverhältnisses am 1. Arbeitsmarkt →
weiter bei Frage 21
- Abbruch
- Sonstige _____

21. Wenn ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt geschlossen oder gesichert wurde, in welchem Umfang ist die Person beruflich tätig?

- Vollzeitbeschäftigung
- Teilzeitbeschäftigung

Geringfügige Beschäftigung

22. Wenn ein Dienstverhältnis abgeschlossen oder gesichert wurde, wie lautet die genaue Berufsbezeichnung und Branche (z. B. Hilfskraft im Tourismus)? _____

23 Wenn das Ziel der beruflichen Integration (noch) nicht erreicht wurde bzw. nicht explizit Ziel der Maßnahme war, was hätte es aus Ihrer Sicht dazu gebraucht bzw. was würde die Person brauchen? _____

4. Abschließende Informationen

24. Sind Sie an der Zusendung der Untersuchungsergebnisse interessiert und/oder wünschen Sie über weitere Aktivitäten auf dem Laufenden gehalten zu werden?

nein

ja (bitte um Angabe einer E-Mail Adresse) _____

25. Sonstige Anmerkungen _____

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name	Susanne Spelitz
Geburtsdatum	19. Oktober 1982
Geburtsort	Linz
Staatsbürgerschaft	Österreich
Familienstand	ledig

Ausbildung

Schulbildung

1989 – 1993	Volksschule Dörnbach
1993 – 2001	Stiftsgymnasium Wilhering

Studium

10/2001 – 6/2002	Studium der Soziologie an der Johannes Kepler Universität Linz
Seit 10/ 2002	Studium der Bildungswissenschaft an der Universität Wien; Schwerpunkte: Berufliche Rehabilitation, Heilpädagogik und Integrative Pädagogik Studium der Soziologie an der Universität Wien

Praktika und beruflicher Werdegang

07/2003 - 08/2003	Volontariat in einer Wohngruppe, Institut Hartheim
07/2004	Praktikum bei der KinderuniWien 2004
04/2005 - 06/2005	Praktikum in einer Beschäftigungstherapie als Betreuerin bei Jugend am Werk
06/2005 - 07/2005	Unterstützung in der Vorbereitungszeit und Praktikum bei der KinderuniWien 2005
03/2006 – 12/2008	Freie Dienstnehmerin des Kinderbüros der Universität Wien (geringfügig beschäftigt): Flying Nanny und

- Teamleitung für verschieden Auftraggeber, Teamleitung
- Teamleitung bei der Kinderuni Wien 2006 - 2008
- 03/2007 - 10/2007 wissenschaftliches Praktikum als Bibliotheksberaterin der Präsenzbibliothek des Instituts für Bildungswissenschaft
- 09/2007 - 06/2008 Jahrespraktikum Therapieinstitut Keil (gem.) GmbH. in einer Konduktiv Mehrfachtherapeutischen Schulgruppe
- 10/2007- 06/2008: Wissenschaftliches Praktikum am Institut für Bildungswissenschaft im Rahmen des Forschungsprojektes „Brücken schlagen“
- 01/2009 - 09/2009 Freie Dienstnehmerin des Kinderbüro Universität Wien (im Ausmaß von 20h/Woche): Projektassistenz KinderuniWien 2009, Projektkoordination Kinderbusinessweek 2009
- 10/2009 - 02/2010 Studienassistentin am Institut für Bildungswissenschaft, Forschungseinheit Heil- und Integrative Pädagogik, Univ. Prof. Dr. Gottfried Biewer
- seit 03/2010: Mitarbeiterin des Kinderbüro Universität Wien