



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit:

„Das Angebot der Arbeitsassistenz als Beitrag zur
Entwicklung von Lebensqualität
für Menschen mit körperlichen Behinderungen“

Verfasserin

Daniela Kiss

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 297
Studienrichtung lt. Studienblatt: Diplomstudium Pädagogik
Betreuer: Univ. Prof. Dr. Gottfried BIEWER

Danksagung

Meine Danksagung gilt vor allem Hrn. Univ. Prof. Dr. BIEWER, meinen Eltern, meinem engeren Verwandten- und Freundeskreis, der ÖZIV-Arbeitsassistentz Wr. Neustadt sowie Wienwork.

Vorbemerkung

Warum gerade dieses Thema für mich von essentieller Bedeutung ist:

Meine Diplomarbeit impliziert die Thematik des Übergangs von der Schule in den Beruf von Menschen mit physischen Dysfunktionen.

Durch meine eigenen körperlichen Einschränkungen, die ich bereits im Jugendalter erworben habe, hielt ich es für sinnvoll, mich mit dem Begriff Körperbehinderung und dessen Auswirkungen sowie mit dessen sekundären Faktoren auseinanderzusetzen. Besonders der Abschnitt rund ums Arbeitsleben, das heißt zum Beispiel die Überlegung des zu mir passenden Berufs, die anschließende Arbeitssuche und die verfügbaren Mittel und Möglichkeiten, um die eigenen Ziele erreichen zu können, aber ebenfalls die Erfahrungen, die ich mir dadurch angeeignet habe, haben mein Leben bisher sehr geprägt und bereichert.

Aufgrund der Tatsache, dass ich in diesem Gegenstandsbereich nur rare wissenschaftliche Daten und Erkenntnisse vorfand, hielt ich es für sinnvoll, dieses Thema als Anlass zu nehmen und dazu einen Beitrag zu verfassen.

Inhaltsverzeichnis

Danksagung.....	2
Vorbemerkung	3

I. Theoretischer Teil

1 Einleitung	9
1.1 Aufbau, Methode und Kapitelübersicht	11
2 Zum Personenkreis	13
2.1 Die gesundheitsbezogenen Prinzipien nach der Weltgesundheitsorganisation (WHO).....	13
2.2 Der Begriff Körperbehinderung	18
2.3 Das Jugendalter im Blickfeld der Entwicklungspsychologie.....	22
2.4 Behinderungen im soziologischen Blickwinkel	24
3 Die derzeitige Ausgangslage	29
3.1 Die Betrachtung der Schulformen der Sekundarstufe I in Österreich	30
3.1.1 Die Allgemeinbildende höhere Schule (AHS)	31
3.1.2 Die Hauptschule	31
3.1.3 Der Polytechnische Lehrgang	32
3.1.4 Die Sonderschule	32
3.1.5 Die Neue Mittelschule	34
3.2 Exkurs: Statistik nach LECHNER et al. (2011)	35
3.3 Die Definition Arbeit	40
3.4 Die subjektiven Grundlagen bezüglich Arbeit und Beschäftigung	42
3.4.1 Die Rolle der geschädigten Identität nach CLOERKES (2007)	46
3.4.2 Der Übergang in den Beruf	47
3.4.3 Arbeitsformen	49
3.4.3.1 Weitere relevante Aspekte dieser Studie.....	50
4 Die Begriffsbestimmung Lebensqualität.....	53
5 Perspektiven von Internationalen Organisationen	56
5.1 United Nations Organization (UNO)	56
5.1.1. The Convention on the Rights of Persons with Disabilities.....	57
5.2 Organization for Economic Cooperation and Development (OECD).....	65
6 Empowerment	68
6.1 Die historische Entwicklung	68
6.2 Die Weltanschauung des Empowerments	72
6.3 Der Ursprung der Arbeitsassistenten.....	74
6.3.1 Der Job-Coach	76
6.4 Das deutsche und das österreichische Projekt im Vergleich.....	77
6.4.1 Deutschland	77
6.4.2 Österreich.....	79
6.5 Selbsthilfegruppen und ihre Funktionen	83
6.5.1 Prozess- und Strukturanalyse von Selbsthilfegruppen	84
6.5.2 Kommunikation versus Interaktion.....	84

7 Über den Österreichischen Zivil-Invalidenverband (ÖZIV)	87
8 Resümee des theoretischen Teils.....	92

II. Empirischer Teil

9 Zur Methodenauswahl.....	96
9.1 Das Problemzentrierte Interview	97
9.1.1. Über die Untersuchung	97
9.1.2 Zu den Probanden dieser Erhebung	98
9.1.3 Zur praktischen Vorgangsweise.....	99
9.1.4 Zu den Fragen der Leitfäden.....	99
9.1.5 Transkription.....	101
9.2 Auswertungen	101
9.2.1 Auswertungen des Arbeitsassistenten und der Arbeitsassistentin.....	102
9.2.1.1 Auswertungsschwerpunkt 1	103
9.2.2 Auswertungen der Assistenznehmerinnen	107
9.2.2.1 Auswertungsschwerpunkt 2	108
10 Resultate.....	116
11 Bibliographie	120
11.1 Literaturverzeichnis	120
11.2 Abbildungen.....	127
11.3 Tabellen	128
11.4 Abkürzungen.....	128

ANHANG

1 Erscheinungsformen nach HEDDERICH (2006).....	133
2 Anforderungsprofil nach der ÖZIV-Arbeitsassistenz	135
3 Transkriptionsregelung.....	139
3.1 Fragebogen A.....	140
3.1.1 Allgemeine Fragen:.....	140
3.1.2 Fragebogen A: Arbeitsassistent/-in	141
3.1.3 Transkription A-1.....	142
3.1.4 Transkription A-2.....	148
3.2 Fragebogen B	154
3.2.1 Allgemeine Fragen B	154
3.2.2 Fragebogen B: Assistenznehmerinnen	155
3.2.3 Transkription B-1	157
3.2.4 Transkription B-2.....	162
3.2.5 Transkription B-3.....	171
3.2.6 Transkription B-4.....	177

ABSTRACTS

1 Zusammenfassung.....	187
2 Summary.....	189
Lebenslauf.....	191

1 Einleitung

Viele junge Menschen in Österreich, die sich im Übergang von der Schule in den Beruf befinden, haben eine prekäre Entscheidung zu treffen. Der Entschluss der geeigneten Berufswahl im Leben muss heutzutage, unter Berücksichtigung vielfältigster Branchen und Möglichkeiten, in vielerlei Hinsicht besonders bedacht werden. Bereits die adäquate Schulbildung in Kombination mit den Aspekten der kognitiven Entwicklung des Kindes, des sozialen Umfeldes sowie der derzeitigen Lebenssituation sind für ihren späteren Platz in der Gesellschaft ausschlaggebend. Jugendliche bzw. junge Erwachsene, die bereits im Jugendalter eine Einschränkung aufweisen, haben eine doppelte Belastung zu bewältigen. Dazu gehören einerseits ihre persönlichen Umstände und deren Bewältigungsprozesse, andererseits die Vorbehalte der sozialen Umwelt, deren Widerstandskräfte nicht außer Acht gelassen werden dürfen. Aufgrund der Tatsache, dass sogar noch am Anfang des 21. Jahrhunderts „jeder 2.“ (Aussendung Hohes Haus, ORF2, 05.02.2012)

Heranwachsende mit Behinderung eine Form von Sonderschule besucht, bleiben die Tendenzen realer Chancen nach dem Schulabschluss eine gleichwertige Arbeitsstelle zu finden, äußerst gering. Selbst Jugendliche mit einem gewöhnlichen Pflichtschulabschluss bleiben die Zugänge ins Arbeitsleben ohne einen Besuch von weiterbildenden Schulen bzw. einem Hochschulabschluss nur begrenzt offen.

Abgesehen davon sind das Jugendalter, die Adoleszenz und das junge Erwachsenenalter, das heißt, die Bereiche, die den Übergang von der Schule in den Beruf betreffen, entwicklungspsychologisch betrachtet äußerst prekär, da ebenfalls vielerlei andere Einflüsse mitwirken, wie zum Beispiel die physischen und psychischen Veränderungen, der Ablöseprozess vom Elternhaus oder das Streben nach Unabhängigkeit und Selbstbestimmung. Aus diesem Grund stellt der Begriff Arbeit einen zentralen Schwerpunkt im Leben dar, ohne dessen Bewältigung die Entwicklung von Lebensqualität nicht zu erreichen ist.

Unter dem Aspekt des Empowerments wird in dieser Ausführung der Kontext einer Arbeitsassistenz des Österreichischen Zivil-Invalidenverbandes, kurz ÖZIV genannt, einer Behindertenorganisation, die unter anderem auch Arbeitsassistenz als

Dienstleistung anbietet, hergestellt. In der Erhebung werden die Tätigkeiten und Beziehungsprozesse zwischen der Arbeitsassistenz und den ehemaligen arbeitsuchenden Personen mit Behinderungen, die sich zu diesem Zeitpunkt vor der beruflichen Ersteingliederung befanden, retrospektiv aufgegriffen, unter besonderer Berücksichtigung von Jugendlichen mit körperlichen Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sowie jungen Erwachsenen mit Einschränkungen, die bereits ihre Schulzeit, eine Lehre, eine Ausbildung oder eine Umschulung absolviert hatten, um Erkenntnisse bezüglich ihrer Lebensqualität zu erlangen.

Somit lautet die Fragestellung dieser Diplomarbeit:

Inwiefern verbessert sich die Lebensqualität von Menschen mit körperlichen Behinderungen durch die Hilfestellung der Arbeitsassistenz?

Dementsprechend umfasst die Zielgruppe

Jugendliche bzw. junge Erwachsene mit physischen oder bereits chronischen Beeinträchtigungen, die ihre Schulzeit, Lehre, Ausbildung bzw. Umschulung absolviert haben.

1.1 Aufbau, Methode und Kapitelübersicht

Dieses Unterkapitel beschreibt das Forschungsdesign, die angewandte Forschungsmethode und die Übersicht der verschiedenen Kapitel dieser Diplomarbeit. Das Erstgenannte ist essentiell für die Planbarkeit bzw. die Kontrolle und umfasst die gesamten Theoriekomplexe, die mit dieser Abhandlung in Verbindung stehen.

Das Forschungsdesign impliziert vor allem folgende Aspekte: Die Forschungsfrage und die Ziele, die sie bezwecken sollen, die theoretische Argumentation, die Beschreibung der Forschungsmethode und deren Ergebnisse sowie die Verallgemeinerung (vgl. FLICK 2000, 252 f.). Obwohl bei wissenschaftlichen Arbeiten Hypothesen zur besseren Prüfbarkeit aufgestellt werden, wird in dieser Ausführung jedoch verzichtet, da ansonsten die Offenheit der Wahrnehmung der beobachtenden Person nicht mehr gewährleistet werden kann.

In diesem Sinne ist diese Abhandlung theoriegeleitet aufgebaut, bestehend aus insgesamt zwei Hauptteile, dem theoretischen und dem empirischen Teil. Zunächst wird die Fragestellung systematisch ausgestaltet, das heißt, es folgt eine Beschreibung der Definition von Gesundheit und Krankheit nach der Weltgesundheitsorganisation *WHO* sowie Aspekte des Adressatenkreises. Hierbei wird einerseits der Begriff Körperbehinderung nach der Körperbehindertenpädagogik bestimmt, die Kennzeichen des Jugendalters aus Sicht der Entwicklungspsychologie und andererseits wird die Problematik der Reaktionen der sozialen Umwelt soziologisch betrachtet.

Im dritten Kapitel handelt es sich um Arbeit und Beschäftigung. Hierbei folgt eine Auseinandersetzung mit der derzeitigen Ausgangslage, der Begriffsbestimmung Arbeit und mit subjektiven Sichtweisen. Ferner dient ein statistischer Exkurs zur Kräftigung dieser Darlegung, der die Betrachtung besonders auf Menschen mit Behinderungen richtet.

Der vierte Abschnitt beschreibt die wesentlichen Merkmale des ausgewählten Ansatzes der Lebensqualität, der auch richtungsweisend für die weiteren Schritte dieser Abhandlung ist.

Das fünfte Kapitel implizieren die Perspektiven der *United Nations Organization* und der *Organization for Economic Cooperation and Development* über die Rechte und Grundfreiheiten von Menschen mit Behinderungen.

Der sechste Abschnitt verweist auf die Ansätze des Empowerments. In diesem Sinne umschließt das Kapitel 7 den Österreichischen Zivil-Invalidenverband, der das Angebot der Arbeitsassistenz anbietet.

Im empirischen Teil wird die angewandte Forschungsmethode dargestellt. Hierbei handelt es sich um ein Problemzentriertes Interview nach WITZEL (1982). Diese Form der qualitativen Forschung basiert auf einer verbalen Gesprächsführung. Es ist ein offenes Verfahren, das heißt, es besteht aus einem Leitfaden, der das gewünschte Thema ansprechen soll. Die zusammengestellten Fragen wurden aus dem theoretischen Teil dieser Ausführung gewonnen. Bei der Erhebung nahmen insgesamt sechs Probanden teil, die mittels einer retrospektiven Vorgehensweise über ihre Erfahrungen während der Zeit bei der Arbeitsassistenz berichteten. In weiterer Folge werden die Auswertungen und die Resultate dieser Erhebung ausgearbeitet.

Im Kapitel 9 und 10 werden diese umfassend dargelegt.

Abschließend wird ein Resümee, welches dem Kapitel 10 entspricht, in der Form einer Verallgemeinerung verfasst, das die essentiellen Standpunkte dieser gesamten Argumentation für die Beantwortung der Fragestellung beinhaltet.

Die sprachliche Gleichbehandlung betreffend, so werden in den Inhalten dieser Ausführung Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen und berücksichtigt.

2 Zum Personenkreis

Kapitel 2 enthält insgesamt vier Unterkapitel, in welchen zunächst über die Personengruppe dieser Diplomarbeit näher eingegangen wird.

Zu Beginn erfolgt die Erläuterung des Konzeptes der Weltgesundheitsorganisation *WHO*, welche der Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit, kurz *ICF*, impliziert. Es werden die Zielsetzung, die Bedeutung der genannten Modelle sowie die Explikation über die Betrachtung der Gesundheit nach der *WHO*, vorgestellt. Zur Präzisierung des Begriffes Körperbehinderung dient im Abschnitt 2.2 eine Beschreibung bezüglich des medizinischen Modells nach HEDDERICH (2006). Das Kapitel 2.3 umfasst die relevantesten Eckpunkte vom Lebensabschnitt des Jugendalters im Blickfeld der Entwicklungspsychologie. Zunächst wird die Altersdimension, anschließend ihre Problematik thematisiert. Schwerpunkte dieses Lebensabschnittes, die besonders das Arbeitsleben betreffen, werden im nächsten Kapitel 3 erörtert. Abschließend folgt die Explikation der Einstellungen und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen unter dem soziologischen Blickwinkel.

2.1 Die gesundheitsbezogenen Prinzipien nach der Weltgesundheitsorganisation (WHO)

Die Weltgesundheitsorganisation *WHO* gilt als eine Organisation, die sich essentiell mit der Gesundheit von Menschen befasst. Sie entwickelte ein Konzept bezüglich Behinderungen unter der Bezeichnung: „*International Classification of Functioning, Disability and Health*“ (DIMDI 2005, v), kurz *ICF* genannt. Dieses entstand als Nachfolgemodell, der im Jahre 1980 verabschiedeten Internationalen Klassifikation der Schädigungen, Fähigkeitsstörungen und Beeinträchtigungen, *ICIDH*. Die *ICF* wurde in Zusammenarbeit von Experten aus verschiedenen Ländern Europas eruiert und wird seit 2001 angewandt. Im Vergleich zur 1980 verabschiedeten *ICIDH* bezieht sie die Lebenszusammenhänge der betroffenen Menschen mit ein. Somit stehen nun zwei verschiedene Konzepte gegenüber, einerseits das medizinische Modell mit Fokus auf die rein medizinische Beurteilung von Einschränkungen und Defizite,

andererseits das soziale Modell. In diesem liegt die Betrachtung nicht an den betroffenen Menschen selbst, sondern an der Verantwortlichkeit der Gesellschaft (vgl. DIMDI 2005, 23). Darüber hinaus werden in diesem Kontext Aspekte der Menschenrechte berücksichtigt und wurde von den Vereinten Nationen anerkannt. Die Zielsetzung der ICF stellt vor allem eine Grundlage im wissenschaftlichen Bereich dar. Sie dient als eine Verfügbarkeit einer *„einheitlichen und standardisierten Form einer Sprache und einen Rahmen zur Beschreibung von Gesundheits- und mit Gesundheit zusammenhängenden Zuständen“* (ebd. 2005, 3). Diese internationale Vereinheitlichung der Begrifflichkeiten ist in vielfacher Hinsicht sinnvoll. So kann beispielsweise der aktuelle Stand der Forschung in diesem Bereich besser verfolgt, empirische Erhebungen unternommen, Studien untersucht und verglichen werden. Überdies erfahren Ärzte, Mitarbeiter/-innen von Versorgungsstellen, Forschende, aber ebenfalls interessierte Bürger/-innen erhalten Informationen über gesundheitsbezogene Zustände, Risikofaktoren, Ursachen und Folgen. Diese internationale Klassifikation eignet sich ebenso als Grundlage für Ausbildungen im sozialen Bereich.

Somit kann nach der WHO eine Person dann als *„funktional gesund, [definiert werden] wenn (...)*

- 1) *ihre körperlichen Funktionen (einschließlich des mentalen Bereichs) und Körperstrukturen denen eines gesunden Menschen entsprechen (Konzepte der Körperfunktionen und –strukturen),*
- 2) *sie all das tut oder tun kann, was von einem Menschen ohne Gesundheitsproblem (ICD) erwartet wird (Konzept der Aktivitäten),*
- 3) *sie ihr Dasein in allen Lebensbereichen, die ihr wichtig sind, in der Weise und dem Umfang entfalten kann, wie es von einem Menschen ohne gesundheitsbedingte Beeinträchtigung der Körperfunktionen oder –strukturen oder der Aktivitäten erwartet wird (Konzept der Partizipation [Teilhabe] an Lebensbereichen)“.*

Abbildung 1: zit. nach DIMDI 2005, vi.

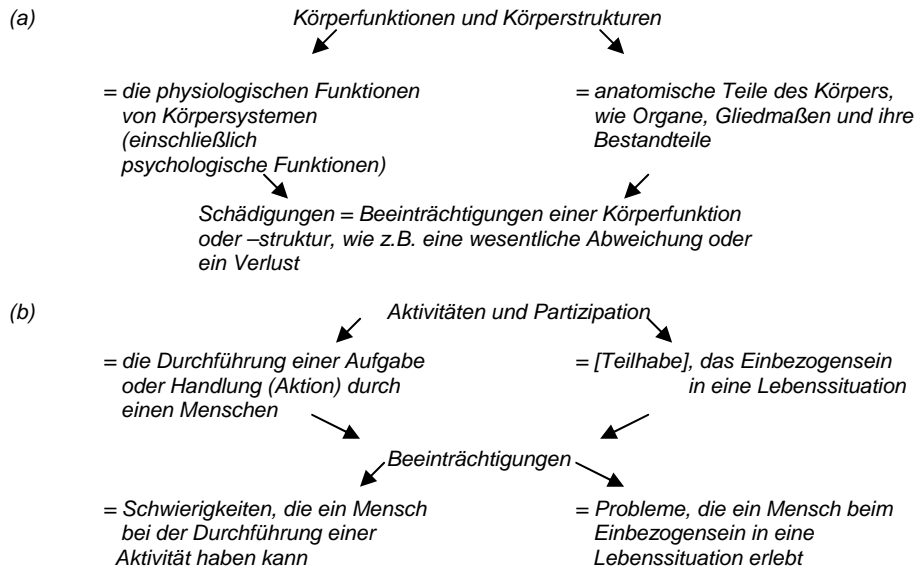
Die WHO definiert in der Abbildung 1 zunächst Menschen mit einem körperlich gesunden Zustand. Weist eine Person keine körperlichen Dysfunktionen auf bzw. kann sie die Tätigkeiten, die die Gesellschaft von ihr erwartet in der Weise ausführen, gilt sie in diesem Sinne als gesund.

Eine ebenfalls relevante Klassifikation, die die ICF beinhaltet, stellt die *„International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, Tenth Revision“* (DIMDI 2005, 4), ICD-10, dar. Sie gilt als einen elementaren Bestandteil und dient als Erklärung sowie als Information in Folge von Kausalzusammenhängen im internationalen Vergleich. Um Missverständnisse zu vermeiden, muss erwähnt werden, dass es sich dabei nicht um eine neuerliche diskriminierende Klassifizierung von Menschen mit Behinderungen handelt, sondern sie soll als eine verbesserte Hilfestellung zur Unterstützung dienen.

In diesem *„bio-psycho-sozialen Modell“* (ebd. 2005, vii) werden *„Komponente[n] von Gesundheit und einige mit Gesundheit zusammenhängende Komponenten von Wohlbefinden (wie Erziehung/Bildung und Arbeit)“* (ebd. 2005, vi) berücksichtigt. Die nachfolgende Abbildung 2 zeigt eine Zusammensetzung von zwei bildlichen Darstellungen. Teil 1 beschreibt den Aspekt von Funktionsfähigkeiten und Behinderungen. Körperfunktionen und Körperstrukturen werden einerseits als physiologische Funktionen von Körpersystemen und der Psyche, andererseits als anatomische Teile definiert. Anhand dieser Grafik wäre eine Schädigung in diesem Sinne eine Abweichung dieser Funktionen oder Strukturen. Aktivitäten bedeuten die Durchführungen von Aktionen. Die Partizipation beinhaltet eine gesellschaftliche Teilhabe, ein gemeinsames Zusammenleben von Menschen, während eine Beeinträchtigung dieser beiden Komponenten eine Schwierigkeit dabei darstellt. Teil 2 verdeutlicht die Kontextfaktoren, die sich in Umwelt- und personenbezogenen Faktoren differenzieren lassen.

Aufgrund dessen veranschaulicht Abbildung 2 in diesem Sinne:

„1. Teil: Funktionsfähigkeiten und Behinderungen



2. Teil: Kontextfaktoren

(a) Umweltfaktoren = Abbildung der materiellen, sozialen und einstellungsbezogenen Umwelt, in der Menschen leben und ihr Dasein entfalten

(d) Personenbezogene Faktoren“

Abbildung 2: in Anlehnung an DIMDI 2005, 11.

Im Folgenden soll vorwiegend auf den letzten Aspekt Bezug genommen werden, da die Arbeitsassistenz als Dienstleistung zu diesem Bereich der Umweltfaktoren eingegliedert werden kann, welches im 6. sowie im 7. Kapitel näher erörtert wird. Abgesehen von den eigenen Fähig- und Fertigkeiten eines Menschen spielen die Umweltkomponenten eine essentielle Rolle, da die soziale Umgebung ihn sowohl positiv, als auch negativ beeinflussen kann, siehe dazu Kapitel 2.4.

Hierbei lassen sich einerseits Aspekte zur Person selbst, andererseits zur Gesellschaft differenzieren, das heißt konkret, Bereiche, die die engere Umgebung eines Menschen betreffen, wie z. B. die eigene Familie bzw. der Verwandten- und Bekanntenkreis, Beruf und Freizeit. Beim letzteren Aspekt werden eher „die formellen und informellen sozialen Strukturen, Dienste und übergreifenden Ansätze oder Systeme in der Gemeinschaft oder Gesellschaft, die einen Einfluss auf Individuen haben“ (ebd. 2005, 20) bedacht.

Im Zuge der Vielfalt verschiedener Kulturen lassen sich die personenbezogenen Faktoren in dieser Abbildung 2 nicht klassifizieren.

Weist eine Person beispielsweise ein gesundheitliches Problem auf, dann hat dieses möglicherweise Auswirkungen einerseits auf die Person selbst, andererseits auf ihre Aktivitäten oder auf die gesellschaftliche Teilhabe, welches in weiterer Folge auch Auswirkungen auf die soziale Umwelt haben kann.

Somit ist stets eine gewisse Wechselwirkung zwischen diesen Komponenten feststellbar, wie Abbildung 3 demonstriert soll:

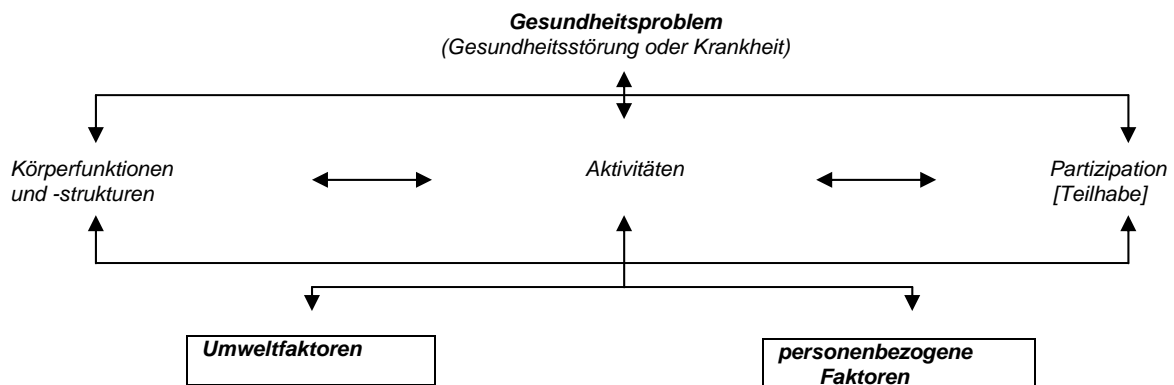


Abbildung 3: Wechselbeziehung zit. nach DIMDI 2005, 21.

Zur Anwendung der Klassifikation kann festgehalten werden, dass sie sich aus einer Kombination von sämtlichen Buchstaben und Ziffern zusammensetzt wie dieses folgende Beispiel zeigt:

„d8700“ (ebd. 2005, 212)

d... Kategorie, in diesem Fall Aktivität und Partizipation

8... Kapitel in diesem Buch

70... „Wirtschaftliche Eigenständigkeit“ (ebd. 2005, 212)

0... „Persönliche wirtschaftliche Ressourcen (...)“ (ebd. 2005, 212).

Wäre nach dieser Zusammensetzung noch ein Punkt und eine Zahl von 0 bis 9 vorhanden, würden diese ein Merkmal der Beurteilung bedeuten (vgl. ebd. 2005, 27).

2.2 Der Begriff Körperbehinderung

Nach BERGEEST (2006, 16) ist die Begriffsbestimmung Behinderung klar geregelt und gesetzlich verankert. *„Der im gängigen Sprachgebrauch verankerte Terminus [...] ist gesellschaftlich zweckgerichtet: Zum einen sind damit soziale Rollenerwartungen an die Betroffenen sowie Etikettierungen verknüpft; zum anderen ist der Begriff zur Verständigung notwendig, um Rehabilitationsmaßnahmen und den Nachteilsausgleich zu organisieren“* (ebd. 2006, 16). In Anbetracht dessen gilt der Begriff Behinderung als ein Sammelbegriff und wird im Alltag in vielseitiger Hinsicht, beispielsweise im Straßenverkehr, verwendet. Im pädagogischen Sinne bedeutet Körperbehinderung, neben anderen Behinderungsformen wie Schwerhörigkeit, Gehörlosigkeit, Sehschwäche, Blindheit, Sinnesbeeinträchtigung oder etwa Sprachstörung, als eine Form dieses Sammelbegriffs. Die Bezeichnung selbst wurde erst ca. anfangs des 20. Jahrhunderts umbenannt, als Verwundete während des Kriegsgeschehens ihr Leben riskiert und sie es nicht als gerechtfertigt angesehen hatten, mit den früheren Ausdrücken weiteren psychischen Verletzungen ausgesetzt zu werden (vgl. BIEWER 2010, 50). Im Laufe der Zeit setzte ein gesellschaftlicher Wandel ein, der eine bewusstere Wahrnehmung bezüglich Menschen mit Behinderungen aufgrund ihres verstärkten Selbstbewusstseins und ihrer individuellen Interessensvertretung eintrat und diese somit eine soziale Besserstellung in der Gesellschaft bewirkte. Dies führte schließlich *„von einer unbewusst Stigma und Diskrimination verstärkenden Sprache zu dem Versuch, durch überlegtere Wortwahl“* (BERGEEST 2006, 15).

Laut BERGEESTs Thesen kann festgehalten werden, dass sich die Körperbehindertenpädagogik *„mit der Weitergabe von Kultur“* (ebd. 2006, 21) beschäftigt. *„Zur Kultur einer Gesellschaft gehört Vielfalt. Defizitorientierung verstellt den Blick auf die Vielfalt [...]“* (ebd. 2006, 21). So wurde erkannt, dass nicht mehr der Heilungsaspekt, sondern die Fähigkeiten und Ressourcen dieser Zielgruppe in den Vordergrund rückten.

Zu den theoretischen Grundsätzen dieser Pädagogik gehören fundamentale Positionen und Perspektiven, wissenschaftliche Erkenntnisse sowie historische Fakten dieses Gegenstandsbereiches.

Aufgrund dessen ist die faktische Umsetzung diesbezüglich feststellbar:

„Selbstbewusstsein und Selbstbestimmtheit körperbehinderter Menschen zu fördern, ist das übergeordnete Ziel der Körperbehindertenpädagogik“ (BERGEEEST 2006, 14).

Als Grundprinzip ihrer Philosophie gilt somit die *„Förderung von Kreativität im Handeln und Denken“* (ebd. 2006, 23). Unter Kreativität können in diesem Sinne Aspekte der Ganzheitlichkeit, Unabhängigkeit, Selbstbestimmung, Autonomie, Akzeptanz, Verwirklichungsdanken, im Kontext zur sozialen Umwelt verstanden werden.

„Jeder Mensch erleidet im Laufe seines Lebens in irgendeiner Form eine Krankheit oder physische Schädigung, die ihn graduell (qualitativ), quantitativ und zeitlich mehr oder weniger beeinträchtigen“ (ebd. 2006, 8). Somit kann festgehalten werden: *„Eine fest umrissene soziale Gruppe körperbehinderter Menschen gibt es nicht“* (ebd. 2006, 8).

Durch diese Erkenntnis der vielfältigsten Erscheinungsbilder dieser Zielgruppe, ist das grundsätzliche Wissen über die eventuellen Erscheinungsformen, Ursachen und Therapiemöglichkeiten erforderlich. Aufgrund dessen wurden bereits sämtliche Begriffsbestimmungen zur Beschreibung dieses Personenkreises eruiert, eine der aktuellsten Definitionen für diesen Fachterminus lautet nach HEDDERICH (2006, 24) folgendermaßen:

„Körperbehinderung ist ein Beschreibungsmerkmal für einen Menschen, der infolge einer Schädigung des Stütz- und Bewegungsapparates, einer anderen organischen Schädigung oder einer chronischen Erkrankung in seiner Bewegungsfähigkeit und der Durchführung von Aktivitäten dauerhaft oder überwindbar beeinträchtigt ist, so dass die Teilhabe an Lebensbereichen bzw. –situationen als erschwert erlebt wird“.

HEDDERICH beschreibt in ihrem Buch (2006) detailliert die Formen und Symptome von Körperbehinderungen und erläutert medizinische Fachbezeichnungen mittels Zusatzerklärungen. So werden in dieser Übersicht zunächst die Kategorien Gehirn- und Rückenmarks-, Muskulatur- und Skelettsystemsschädigungen sowie chronische Krankheiten und Dysfunktionen (vgl. ebd. 2006, 30ff., siehe auch im Anhang in dieser Ausführung, vgl. BERGEEEST 2006, 56) unterschieden.

Nach HEDDERICH (vgl. 2006, 30) implizieren cerebralbedingte Bewegungsstörungen frühzeitig bzw. im Erwachsenenalter erworbene *Cerebralparesen*, das heißt, eine das Gehirn betreffende, nicht vollständige Lähmung, Änderungen des Muskeltonus sowie Störungen der Motorik. Diese lassen sich in die *Spastik*, *Athetose* und *Ataxie*, als auch in die *Tetra-, Di- und Hemiplegie* einteilen.

Unter dem Begriff Spastik versteht man im medizinischen Sinne eine erhöhte Muskelspannung, die ebenfalls eine Veränderung des Gangbildes bewirken kann. Eine Athetose beinhaltet eine unterschiedliche Muskelspannung, die sowohl die Bewegung, als auch die Mimik der Betroffenen beeinflusst.

Einen geringeren Muskeltonus, Störungen des Gleichgewichts sowie ein Mangel an Bewegungskontrolle sind Anzeichen einer Ataxie.

Tetra-, Di- und Hemiplegie bezeichnen verschiedene Körperregionen: so beinhaltet beispielsweise eine Tetraplegie den ganzen Körper des Menschen, während eine Diplegie vorwiegend die unteren Extremitäten betrifft. Bei einer Hemiplegie handelt es sich um eine halbseitige Lähmung.

HEDDERICHs Ausführung (2006, 30) zu Folge führt eine cerebralbedingte Bewegungsstörung zu einer komplexeren Dysfunktion, sodass letzten Endes mehrere Körperareale betroffen sind.

Die Kausalitäten hierfür sind generell heterogen: Beginnend in der prä- bzw. perinatalen Phase beispielsweise durch eine Infektion, Viren, Entzündungen, einer von außen einwirkenden Intoxikation oder Sauerstoffmangel, endend bei Tumorerkrankungen bis Traumata in der Postnatalphase.

Eine weitere Einteilung in dieser Übersicht stellt eine Querschnittslähmung dar, die entweder als angeboren oder erworben gelten kann. Angeborene Ursachen hierfür sind beispielsweise „*Spina bifida, häufig Hydrocephalus (...), motorische und sensible Lähmungen*“ (ebd. 2006, 31) gewisser Körperteile. Als angeführte Kausalitäten gelten Fehlbildungen im Rückenmarksbereich in der pränatalen Phase. Eine erworbene Schädigung dieses Bereiches, verursacht durch einen Unfall verschiedenster Art oder Tumorerkrankungen, können Querschnittslähmungen zu Folge haben.

Letztens kategorisiert die Fachbezeichnung *Epilepsie* einen generalisierten und einen partiellen Anfall (vgl. ebd. 2006, 31). Erstere betrifft alle Hemisphären des

Gehirns, welche sich in ohne und mit Bewusstseinsbeeinträchtigungen unterscheiden lassen. Eine partielle Epilepsie betrifft lediglich Areale des Gehirns, die sich aber ebenso in der Differenz des Schweregrades, entweder motorische oder vegetative, als auch mit Bewusstseinsbeeinträchtigungen, einteilen lassen. Aufgrund der Vorgänge in den Neuronen können epileptische Anfälle verursacht werden.

Die zweite Kategorie dieser Übersicht nach HEDDERICH (2006, 31f.) beinhaltet die Muskulatur- und Skelettsystemsschädigungen. Die erste Form dieser Einteilung impliziert die vielfältigsten Arten eines fortschreitenden Muskelabbaus infolge einer Unterversorgung von Organen mit lebensnotwendigen Nährstoffen aufgrund genetischer Ursachen. Der medizinische Begriff *Dysmelie* (vgl. ebd. 2006, 31) bezeichnet eine Fehlbildung von Gliedmaßen in der pränatalen Phase, welche in Folge äußerlicher Einflüsse zurückzuführen ist. Weitere Formen dieser Kategorie implizieren die anlagespezifischen Glasknochenerkrankung sowie die Wirbelsäulenfehlstellungen.

Die letzte Kategorie betrifft die chronischen Erkrankungen sowie die organischen Dysfunktionen des Menschen. Die vielfältigsten Formen chronischer Erkrankungen stellen die des Rheumatismus, der Herz-Kreislauf- sowie der dermatologischen Erkrankungen dar. Zur ersten Form, die des Rheumatismus, handelt es sich um einen ziehenden Schmerz, dessen Eintritt in jeder Altersdimension möglich ist. Dessen Ursache bleibt trotz Diagnostik vorwiegend ungewiss (vgl. ebd. 2006, 32). Häufig betreffende Körperbereiche sind beispielsweise Gelenke, Muskel, Sehnen oder Nerven. Anlagebedingt, aber auch durch den Lebensstil verursachbar, gelten Herz-Kreislauf-Erkrankungen, die in weiterer Folge eine verminderte Beanspruchung bei Aktivitäten darstellen.

Beispielsweise Allergien oder Formen von entzündlicher Haut, sind vorwiegend Anzeichen für dermatologische Erkrankungen, deren Kausalitäten vor allem an der individuellen Anlagebedingtheit, psychischen Belastungen oder eine Überempfindlichkeit gegenüber reizbaren Inhaltsstoffen explizieren.

Laut BERGEEST (2006) gehören ebenso *Asthma*, eine Überempfindlichkeit der Atemwege (vgl. 2006, 91), *Hämophilie*, eine veranlagte Durchblutungsstörung (vgl.

2006, 98ff.) sowie eine *Zöliakie*, ein veranlagtes Dünndarmleiden (vgl. 2006, 99f.), zu dieser Kategorie.

Resümierend betrachtet, hängt nach STADLER (vgl. 1998, 88) eine Behinderung einer Person nicht allein von der Art und Schwere, sondern vor allem vom Lebensabschnitt ihres Eintretens, ab. Hier wird vorwiegend zwischen angeboren und erworben unterschieden. In diesem Sinne sind die damaligen Lebenszusammenhänge im Elternhaus und die Reaktionen der sozialen Umwelt ausschlaggebend, da diese erlebten Erfahrungen bewusst oder unbewusst die Persönlichkeit und die Identität der betroffenen Person beeinflussen, worüber in weiterer Folge noch informativ eingegangen wird.

2.3 Das Jugendalter im Blickfeld der Entwicklungspsychologie

Um der Frage, *weshalb wurde bei dieser Thematik ausgerechnet die allgemeine Entwicklungspsychologie ausgewählt*, vorwegzunehmen, so besteht hierfür ein besonderes Motiv. Unter der psychologischen Perspektive wurde bezüglich Menschen mit körperlichen Behinderungen ein Wandel unterzogen. So nahmen frühere Experten noch anfangs des vorigen Jahrhunderts an, Menschen drückten ihre Gefühlsregungen körpersprachlich aus. Folglich war ihre Quintessenz, dass sich körperliche Beschwerden psychisch auswirkten. Später jedoch postulierten diese: *„Eine ‘Sonderpsychologie’ der Körperbehinderten wird heute abgelehnt; die Methoden der allgemeinen Psychologie können auch auf die spezifischen Fragen der Entwicklung und des Verhaltens körperbehinderter Menschen angewandt werden“* (STADLER 1998, 91). Infolgedessen kann die These aufgestellt werden, dass eine Behinderung lediglich ein Teil seiner menschlichen Persönlichkeit darstellt bzw. diese durch ein gesellschaftliches Produkt kreiert wird, siehe dazu Kapitel 2.4 *Behinderungen im soziologischen Blickwinkel*.

Nach der Sicht der Entwicklungspsychologie betrachtet man das Jugendalter als den Übergang von der Kindheit bis zum beginnenden Erwachsenenalter.

Ebenfalls Begriffe wie z. B. die Pubertät sowie der Adoleszenz gelten als zentrale Fachtermini in dieser Disziplin. In Anbetracht der verschiedenen Zeitdimensionen, so kann festgehalten werden, dass diese sehr relativ sind und von der individuellen Entwicklung des Heranwachsenden abhängt.

So tritt beispielsweise die Pubertät vorwiegend zwischen zehn und dreizehn Jahren ein und ist vor allem durch einen physischen Prozess gekennzeichnet, der mit ca. 18 Jahren abgeschlossen ist.

Der Begriff der Adoleszenz umfasst einen längeren Zeitraum, der ebenfalls gleich mit der Pubertät beginnt. Über das effektive Ende dieses Zeitabschnittes sind sich verschiedene Disziplinen, die sich mit diesem Gegenstandsbereich befassen, jedoch uneinig. Aus diesem Kontext ist besonders die „*Entwicklung eines Ich-Gefühls*“ (GUDJONS 1999, 133) feststellbar, die die Unabhängigkeit von anderen Menschen erkennen lässt.

Das Jugendalter charakterisiert generell einen äußerst konfliktreichen und prekären Lebensabschnitt, da viele innerphysische Prozesse nebeneinander und unabhängig voneinander ablaufen. So erleben Jugendliche intensiv die Veränderungen und Reifung der eigenen Körperlichkeit, den kontinuierlichen Abstand zur Herkunftsfamilie durch die immer stärker werdende Wechselwirkung mit Schuleinrichtungen und dem Freundeskreis der Gleichaltrigen, Peer-Group genannt, aber auch Veränderungen im psychischen Bereich treten ein. Andere Werte wie die Bildung der Selbstverantwortung und der Orientierung des eigenen Lebensweges in Richtung Zukunft gewinnen kontinuierlich an Relevanz (vgl. OERTER/DREHER 1998, 310). Aufgrund der unterschiedlichen sozialen Umweltbedingungen bzw. der individuellen Lebenssituationen können sich ihre Lebenslagen sehr heterogen auswirken. Aspekte bezüglich der Bildung der Identität und des Selbstkonzepts werden besonders im Kapitel 3.4 *Die subjektiven Grundlagen bezüglich Arbeit und Beschäftigung*, erörtert.

Resümierend kann festgehalten werden, dass die Entwicklungsaufgaben von jungen Menschen, die sich im Zeitabschnitt des Jugendalters befinden, durch

- ✚ die Akzeptanz des eigenen Körpers
- ✚ das Rollenverständnis
- ✚ dem Aufbau von Beziehungen und der Peer Group
- ✚ die emotionale Unabhängigkeit von anderen
- ✚ dem Berufseintritt
- ✚ und der eigenen Wertvorstellungen

gekennzeichnet sind (vgl. GUDJONS 1999, 135).

2.4 Behinderungen im soziologischen Blickwinkel

In diesem Unterkapitel handelt es sich um Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen. Aufgrund der präzisen Beschreibung der soziologischen Sicht der Wirklichkeit im Kontext zu dieser Personengruppe, wurde besonders auf Günther CLOERKES (2007) verwiesen. Soziologisch bedeutet in diesem Sinne das gemeinsame Leben von Menschen in der Gesellschaft. Nach seinen Explikationen kann eruiert werden, dass eine Behinderung eines Menschen, unabhängig ob diese angeboren oder erworben wurde, generell ein Anderssein von der Norm darstellt. Die gesellschaftliche Sozialisation richtet sich prinzipiell nach den Maßstäben von Menschen ohne Einschränkungen. In diesem Sinne werden Personen, die aufgrund dessen am Rande der Gesellschaft leben müssen, in für sie wesentlichen Bereichen ausgeschlossen. Menschen, die sich durch eine Dysfunktion auszeichnen, gehören oftmals zu dieser Personengruppe.

So definiert CLOERKES (2007) folgendermaßen:

„Eine Behinderung ist eine dauerhafte und sichtbare Abweichung im körperlichen, geistigen oder seelischen Bereich, der allgemein ein entschieden negativer Wert zugeschrieben wird“
(ebd. 2007, 8).

Im rechtlichen Sinne wird eine Krankheit zu einer Behinderung durch den Zeitraum von einem halben Jahr bestimmt. Betrachtet man nun diesen Fachterminus im sozialen Sinne, dann liegt eine Behinderung dann vor, „*wenn erstens eine unerwünschte Abweichung von wie auch immer definierten Erwartungen vorliegt und wenn zweitens deshalb die soziale Reaktion auf ihn negativ ist*“ (CLOERKES 2007, 8).

Unter der hier angeführten normativen Begriffsbestimmung der sozialen Reaktion sind Einstellungen und Verhaltensweisen von Menschen im allgemeinen Aspekt gemeint. Es handelt sich dabei einerseits um deren Sichtbarkeit der Andersartigkeit, andererseits um die kognitive Wahrnehmung von anderen Menschen.

Es gibt prinzipiell drei verschiedene Abstufungen von Beurteilungsmöglichkeiten, die Menschen unbewusst anwenden:

1. Einstellungen
2. Vorurteile
3. Stigma.

Gesellschaftsschichten in verschiedenen Teilen der Bevölkerung weisen sowohl kulturell als auch historisch gesehen eine klare Vorstellung zwischen der Differenzierung von gesund und krank auf, siehe unten in diesem Kapitel. Das heißt, die Beurteilung von Begrifflichkeiten ist prinzipiell nationalitätsspezifisch unterschiedlich definiert wie beispielsweise die Differenzierung von Unfruchtbarkeit bei Frauen in afrikanischen Ländern und in westlichen Staaten oder die Übergewichtigkeit oder auch Adipositas genannt.

Die Weitergabe von Einstellungen und Verhaltensweisen in der Familie erfolgt generell unbewusst und unhinterfragt. Übernommene Einstellungen sind relativ beständige Konstrukte (vgl. ebd. 2007, 104), die besonders die emotionale Ebene betreffen und werden entweder im positiven oder im negativen Sinne eingestuft. Diese hängen ebenfalls von früheren Erfahrungen in diesem Bereich ab.

Körperliche Abweichungen von der Norm werden vorwiegend mit Vorurteilen verbunden, die als äußerst ungünstig und widerstandsfähig bzw. starr gelten (vgl. CLOERKES 2007, 104).

Von einem „*Stigma*“ (ebd. 2007, 168) spricht man dann, wenn bei einem Menschen ein Merkmal zutrifft, das von anderen als ein massives Vorurteil angesehen wird, welches von ihnen nicht mehr akzeptabel gilt. Vorurteil und Stigma dürfen grundsätzlich nicht synonym verwendet werden, denn letzteres stellt eine Eigenschaft eines Menschen dar und wird viel präziser bestimmt. Selbst die Begriffe Stigma und Stigmatisierung gelten nicht als dasselbe, denn letzteres entspricht einem Verhaltensaspekt der Zuschreibung eines Menschen. Auch hier gilt das bio-psycho-soziale Modell: ist die soziale Umwelt negativ eingestellt, hat das ebenfalls Auswirkungen auf die Persönlichkeit des betroffenen Menschen.

Es gab bereits mehrere Studien in Bezug auf Einstellungen und Menschen mit Behinderungen, bei denen Folgendes festgestellt wurde:

Es konnte zunächst nachgewiesen werden, dass persönliche Eigenschaften der Person wie beispielsweise mobil zu sein, flexibel, kontaktfreudig und kommunikativ (vgl. ebd. 2007, 105), für die Beurteilung äußerst relevant seien, gleichfalls wie kognitive Stärken. Geringe Bedeutsamkeit wurde dem Ausmaß von Einschränkungen zuerkannt. Weiters feststellbar war die Akzeptanz zu Behinderungen im Bezug auf die Geschlechterdifferenzierung. So stellte sich heraus, dass diese vergleichsweise erhöht beim weiblichen Anteil lag bzw. je höher das Lebensalter, desto negativer waren auch die festgestellten Einstellungen hierzu. Im Kontext zu anderen Faktoren wie beispielsweise des beruflichen Status, Wohnverhältnisse etc., schien es dahingehend keinen Konsens zu geben. Besonders relevant erschien der Aspekt der Persönlichkeit. So wurde nachweisbar, dass vor allem emotional starke und unabhängige Personen positivere Impulse im Gegensatz zu ängstlichen und aggressiven Menschen zeigten.

Bei einem Zusammenkommen mit Menschen mit Behinderungen kann es aufgrund von Unsicherheiten tendenziell zu Störungen des Redeflusses auf Seiten von Nichtbehinderten führen. Typisch menschliche Reaktionen wie der Aufbau von inneren Spannungen, Angstgefühlen oder auch Hilflosigkeit, führen zu einer

unbewussten Distanzierung (vgl. CLOERKES 2007, 107). Durch die Ungewissheit, wie sie sich im Umgang mit Menschen mit Behinderungen verhalten sollen, scheint eine Vermeidung die bequemste Lösung zu sein.

Verhaltensweisen sind unbewusste menschliche Reaktionen, die körpersprachlich ausgedrückt werden und abgrenzend wirken. Beispielsweise sind starres Ansehen, plötzliches Anreden, Witzeleien auf Kosten der betroffenen Personen, Gewalttendenzen, bemitleidende Äußerungen oder Scheinakzeptanz (vgl. ebd. 2007, 106f.), einige der häufigsten Verhaltensweisen, die deutlich beobachtbar sind.

Analysiert man die Unterscheidung Behinderung und Krankheit (vgl. ebd. 2007, 164ff.), so lassen sich einige Kriterien erkennen. Zunächst wird eine Behinderung als eine dauerhafte und konstante Konstitution eines Menschen verstanden, die an sich nicht als eine Krankheit bezeichnet werden kann. Generell gelten die Substantiva Gesundheit und Krankheit als konträre Zustände, kontradiktorisch den Begriffdefinitionen von Behinderung und Krankheit. Das heißt, Behinderung und Krankheit schließen sich nicht ausnahmslos aus. Ein Mensch mit einer Einschränkung kann dennoch in der Lage sein, Verantwortung und Verpflichtungen wahrzunehmen, an der Gesellschaft teilzunehmen und persönlichen Interessen nachzugehen.

Eine Krankheit selbst gilt als ein zeitgebundener und heilbarer Ausnahmestand. Zur Wiederherstellung des vorherigen gesundheitlichen Zustandes des Betroffenen dient eine entsprechende medizinische Versorgung. Während dieser Gegebenheit sind die alltäglichen Handlungen und Verpflichtungen der erkrankten Person eingeschränkt bzw. von diesen entbunden. Betrachtet man nun die Perspektive von nicht sichtbaren Behinderungen wie beispielsweise chronisch kranken Personen, so sind diese zwar rechtlich behindert aufgrund des überschrittenen Zeitraumes von einem halben Jahr, aber von der sozialen Reaktion unbedenklich. Dennoch befürchten sie etikettiert und stigmatisiert (vgl. SCHLÜTER 2003, 199) zu werden und dadurch Nachteile zu erfahren.

Im Kontext zu Behinderungen werden vielfach Begriffe wie Leid oder Mitleid (vgl. ebd. 2003, 201) in Verbindung gebracht. Die Fragestellung dieser Autorin lautete, „*ob Behinderung Leid bedeutet und ob ein Mensch mit Behinderung ein leidvolles Leben*

führt“ (SCHLÜTER 2003, 202). Je komplexer die Behinderung der Person offenkundig wird, desto wahrscheinlicher ist es, von anderen bemitleidet zu werden. Wie bereits in dieser Abhandlung erwähnt, wird vor allem die emotionale Ebene angeregt. JANSEN erhob eine dreijährige Studie bezüglich Einstellungen und bestätigte in SCHLÜTERs Beitrag (vgl. 2003, 201) das Nichtvorhandensein der objektiven Ebene. Sie kam trotz der Unklarheiten der Begriffsbestimmungen zu der Quintessenz, dass diese gestellte Frage falsifiziert werden musste. Leid bei Menschen mit Behinderungen können bei Eigenschaften wie erhöhtes Schmerzempfinden und/oder bei erworbenen Einschränkungen, bei denen erst neue Lebensperspektiven eruiert werden müssen, negativ sein. Aber sie betont, *„dass selbst diese Situationen kein dauerhaftes Leiden bedeutet. Es gibt viele Personen, die diese Situationen in positiver Grundstimmung durchleben“* (ebd. 2003, 203).

3 Die derzeitige Ausgangslage

Dieser gesamte Abschnitt konkretisiert die aktuelle Situation der Aspekte Arbeit und Beschäftigung und stellt für die Evaluierung im Kontext zu dieser Abhandlung eine essentielle Priorität dar. Die erwähnten Bereiche gehören generell zu den Erfahrungswerten des Menschen, die ihn am meisten prägen, sowohl im frühen Kindesalter, als auch weit nach der Pensionierung. Bereits kleine Kinder nehmen diesbezüglich sehr viel von ihren Eltern und ihren Gefühlsneigungen wahr und handeln später unbewusst dementsprechend. Dies bezieht sich sowohl auf Kinder mit und ohne Einschränkungen. Eine der relevantesten Entwicklungsaufgaben von Kindern und Jugendlichen liegt an der Aneignung und Übermittlung von Fähig- und Fertigkeiten der Erwachsenen sowie am Erwerb neuer und erweiterter Kompetenzen um die Weiterentwicklung und das Weiterbestehen in der Gesellschaft zu gewährleisten (vgl. MANSEL/SCHWEINS/ULBRICH-HERRMANN 2001, 7). Jedoch, vor allem durch die „Globalisierung“ (ebd. 2001, 7) und dem allgemeinen Wohlstand, aber ebenfalls die unterschiedlichsten Arbeitsbedingungen, moderne Technologien, die heutige Neugestaltung des individuellen Lifestyles, als auch z. B. demographische und altersspezifische Unterschiede, führten Veränderungen mit sich. Die erwähnte Globalisierung führte zu Auslagerungen von Produktionen in andere Länder, sogenannte Billiglohnländer, aufgrund Kosteneinsparungen. Mitarbeiter/-innen verloren ihre Arbeit und aufgrund der Nichtnachbesetzung der Arbeitsplätze veränderte sich das Angebot-Nachfrage-Verhältnis nachhaltig. Somit werden wenig Arbeitssuchende ohne Behinderungen mit hochqualifizierten Kompetenzen, high potentials, bevorzugt aufgenommen. Es kann festgehalten werden, dass Bildung zwar keinen 100prozentigen Garant für eine Beschäftigung darstellt, dennoch tendieren gute Abschlusszeugnisse, besonders aber im letzten Abschnitt der Schulzeit, bessere Chancen in den Berufskarrieren der Jugendlichen. Heranwachsende, die lediglich die Pflichtschulzeit mit niedrigeren Abschlussquoten wie z. B. der Haupt- oder Sonderschule absolviert haben, erlangen heutzutage nur sehr erschwert Zugang zu Ausbildungsplätzen bzw. der Eintritt ins Arbeitsleben verzögert sich. Mögliche Auswirkungen wie Arbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit oder der Bezug von Notstandshilfe, können nicht ausgeschlossen werden.

Trotz oftmals positiven Wertungen bezüglich der Arbeitslosenstatistik in Österreich¹, bleibt der Prozentsatz der gesamten arbeitslosen Jugendlichen, mit und ohne Handicaps, unter Berücksichtigung der Bevölkerungswachstumsrate dennoch hoch. „Während ein Teil der Gesellschaft weiterhin in *“Saus und Braus“* zu leben vermag, wird ein anderer Teil vorübergehend, wiederholt oder dauerhaft von der Partizipation am gesellschaftlichen Reichtum ausgegrenzt“ (MANSEL/SCHWEINS/ULBRICH-HERRMANN 2001, 8). In Anbetracht dessen kann angenommen werden, dass sich die Schere zwischen Arm und Reich zunimmt und Randgruppen, wie beispielsweise Personen mit Behinderungen oder Menschen mit ethnischem Hintergrund, Menschen mit einem sehr geringen Einkommen oder Sozialabhängige, sukzessive aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden.

3.1 Die Betrachtung der Schulformen der Sekundarstufe I in Österreich

Nach einer vierjährigen Volks- oder gegebenenfalls Sonderschule haben Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit zwischen sämtlichen Schulformen wie der vierjährigen Allgemeinbildenden höheren Schule (AHS-Unterstufe), der Hauptschule mit dem anschließenden Polytechnischen Lehrgang, gegebenenfalls der Sonderschule oder der Neuen Mittelschule zu entscheiden. Nach den United Nations, siehe auch Kapitel 5.1.1 *The Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, wurde im Artikel 24 die Entscheidungsfreiheit über Schulformen bezüglich dieser Zielgruppe niedergeschrieben². Das heißt substantiell, jede Schülerin und jeder Schüler mit oder ohne Behinderung hat das Recht auf eine Schulbildung, die ihrem/seinem individuellen Begabungen und Fähigkeiten, unabhängig von den sozialen und ökonomischen Ressourcen der Eltern, entspricht.

¹ vgl. http://www.bmsk.gv.at/cms/site/index_presseaussendung.html, 27.07.2011

² vgl. www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf, 17ff.

3.1.1 Die Allgemeinbildende höhere Schule (AHS)

Es gibt generell drei Formen der AHS, die sowohl in die Unterstufe (fünfte bis achte Klasse), als auch in die Oberstufe (neunte bis zwölfte Klasse) gegliedert sind. Ab der fünften Klasse wird Englisch unterrichtet und ab der 7. Klasse haben die Schüler das Recht über ihre weitere Vorgangsweise im schulischen Bereich zu entscheiden.

1. Das Gymnasium mit speziell sprachlichem Kenntniserwerb wird auch als Humanistisches Gymnasium bezeichnet. Es werden insgesamt drei Fremdsprachen in verschiedenen Zeitabständen unterrichtet, wobei zumeist Englisch, Latein, Griechisch oder Französisch zur Auswahl stehen.
2. Das Realgymnasium im Sinne einer naturwissenschaftlichen Bildung bietet Schwerpunkte wie Mathematik und geometrisches Zeichnen sowie zwei moderne Fremdsprachen wie Englisch und Französisch an.
3. Realgymnasium im Sinne von wirtschaftskundigen Schwerpunkten.

Die Aufnahmevoraussetzung für die AHS erfordert die Erreichung eines vorgeschriebenen Notenspiegels oder einer positiven Aufnahmeprüfung.

3.1.2 Die Hauptschule

In Anbetracht der Tatsache, dass sich Standorte höherer Schulen nach dem Zweiten Weltkrieg größtenteils in Ballungszentren befanden, mussten Überlegungen bezüglich weiterführender Schulen in ländlichen Gebieten unternommen werden. So wurde die Hauptschule als ideale Schulform als Alternative (vgl. GUDJONS 1999, 308) zu Gymnasien eingeführt. Die Prämisse zur Aufnahme in dieser Schule liegt nach wie vor an der Erfüllung eines positiven Volksschulabschlusses. Sie wird einzügig mit insgesamt drei verschiedenen Leistungsstufen in Deutsch, Mathematik

und Englisch geführt. Treten bei einer Schülerin oder bei einem Schüler in einem Fach, aber vorwiegend bei Pflichtfächern, Schwierigkeiten auf, kann Förderunterricht genommen werden. Ebenfalls werden ansprechende Fächer bezüglich Einführungen in die Arbeitswelt angeboten. Nach einer positiven Absolvierung besteht die Eventualität des Besuchs eines Polytechnischen Lehrganges, mit einem sehr guten Notendurchschnitt allerdings können andere weiterführende Schulen, wie z. B. die Oberstufe der AHS oder einer Berufsbildenden mittleren oder höheren Schule mit Reifeprüfung, besucht werden.

3.1.3 Der Polytechnische Lehrgang

Dieser Lehrgang dauert insgesamt ein Jahr und dient zur Vertiefung der Berufsorientierung und der allgemeinen und beruflichen Bildung. Durch Schnupperkurse und Lehrausgängen zu verschiedenen Betrieben oder ähnlichen, werden praxisorientierte Qualifikationen erlernt.

3.1.4 Die Sonderschule

Die Sonderschule gilt als ein Teilgebiet des allgemeinen österreichischen Schulwesens und kann insgesamt neun Jahre besucht werden, im gegebenen Fall wäre sogar eine Verlängerung möglich. Sie dient zur spezifischen Förderung von Schülerinnen und Schüler, die einen sonderpädagogischen Förderbedarf bedürfen, das heißt, falls die Heranwachsenden trotz Unterstützung der Lehrerschaft aus gewissen Gründen z. B. aus Lernschwächen (vgl. BLEIDICK 1999, 60), den vorgeschriebenen Lehrstoff nicht bewältigen können. Die Prämisse hierfür wäre ein fachlich anerkanntes Gutachten. Die Divergenz zu den üblichen Lehrer/-innen wäre die Absolvierung einer zusätzlichen Ausbildung zu einem Stütz- und Integrationslehrer/-in. Die Klassenräume an diesen Schulen sind aufgrund der spezifischen Förderung der Schüler/-innen auf eine geringe Schüleranzahl reduziert und besitzen zum Teil ein spezielles Equipment.

Dieses Teilgebiet des österreichischen Schulwesens beinhaltet insgesamt zehn Arten von Sonderschulen mit verschiedenen Lehrplänen:

- Allgemeine Sonderschulen
- Sonderschulen für
 - sehbehinderte,
 - blinde,
 - schwerhörige,
 - gehörlose,
 - körperbehinderte,
 - sprachbehinderte,
 - verhaltensauffällige,
 - leistungs- und lernbehinderte und
 - geistigbehinderte Kinder (vgl. BIEWER 2010, 46).

Durch das Schulorganisationsgesetz (SchOG) von 1993 bzw. 1996 (vgl. ebd. 2010, 210) besteht für Erziehungsberechtigte das Recht der Auswahl, ob ihre Kinder in „*Integrationsklassen*“ (ebd. 2010, 210) oder in „*Stützlehrerklassen*“ (ebd. 2010, 210) unterrichtet werden sollen. Der Unterschied zwischen diesen Formen liegt an der Anzahl der Lehrer/-innen. Bei der ersten Form sind insgesamt zwei Lehrer/-innen während der Unterrichtszeit anwesend, wobei eine/r davon eine einschlägige Zusatzausbildung absolviert haben muss. Bei der zweiten Form ist ein/e Zusatzlehrer/-in lediglich stundenweise verfügbar. Mittlerweile konnte erkannt werden, dass sich die erste Form überwiegend im Osten Österreichs bewährte und die zweite Form eher im Westen (vgl. ebd. 2010, 210).

Die wesentliche Problematik hierbei scheint nach BENISCHEK (vgl. 2006, 15) aber vielmehr an der frühzeitigen Selektion zu liegen. Es ist und bleibt eine prekäre Entscheidung für Familien, vorzeitig eine adäquate Schulform für ihre Kinder auszuwählen, wenn noch viele unentdeckte Talente und Begabungen verborgen liegen und infolgedessen ihre optimale Entfaltung nicht gewährleistet werden kann. Aber ebenfalls andere Faktoren spielen hierbei eine bedeutsame Rolle. Wie bereits erwähnt, erfolgte die Einführung der Hauptschule nach dem Zweiten Weltkrieg als

Alternative zum Gymnasium. Die Relevanz der Allgemeinbildung sowie der Besuch weiterführender Einrichtungen und Institutionen für die Bevölkerung stieg kontinuierlich, sodass dieser Anstieg allmählich unverkennbar wurde. Aufgrund dessen schickten wohlhabende Eltern ihre Kinder in höhere Schulen in Großstädten und Familien aus niedrigeren Schichten mussten sich mit den Schulen der Umgebung zufrieden geben. So konnte eine Divergenz zwischen Stadt und Land (vgl. BENISCHEK 2006, 15) festgestellt werden. Somit erlangten Hauptschulen in den Großstädten in der Folge eine modifizierte Funktion indem sie ebenfalls andere Schüler/-innen aufnehmen mussten, wie beispielsweise Integrationsschüler/-innen, Schüler/-innen mit ethnischem Hintergrund, Heranwachsende mit wenig Deutschkenntnissen oder Schüler/-innen, die die AHS nicht bewältigen konnten (vgl. ebd. 2006, 33). Ein weiterer wesentlicher Faktor betraf die Entfernung zwischen dem Wohnort der Familie und der potentiellen Schule.

Resümierend betrachtet, ist prinzipiell jeder Heranwachsende, der einen gewissen Notenspiegel aufweisen kann, befähigt, ein Gymnasium zu besuchen. Dennoch bleibt die Problematik der frühen Selektion bei Zehnjährigen bestehen. Neben der Eignung und der kognitiven Entwicklung des Heranwachsenden können andere Faktoren wie beispielsweise die soziale Schicht der Eltern, ihre Regionszugehörigkeit sowie die Entfernung zwischen dem Elternhaus und der zukünftigen Schule eine Barriere darstellen.

3.1.5 Die Neue Mittelschule

Um dieser negativen Entwicklungstendenz entgegenzuwirken, wurde eine neue Schulform eingeführt, die sogenannte Neue Mittelschule³, deren Umstellung ab dem Jahrgang 2008/09 erstmals anstelle der Hauptschulen erprobt wurde. Diese sollen eine gemeinsame Schule für zehn- bis vierzehnjährige Schüler/-innen bilden, mit den Curricula der Unterstufe der AHS. So werden die Heranwachsenden gemeinsam in einer Schule mit inneren anstatt mit äußeren Differenzierungen unterrichtet und nach

³ vgl. <http://www.neuemittelschule.at/hintergrundinformationen.html>, 05.09.2011

Talenten und Neigungen der Schülerinnen und Schüler gefördert ohne dabei direkt demographisch voneinander getrennt zu werden.

„Bis 2015/16 werden mittels Stufenplan alle Hauptschulen zu Neuen Mittelschulen aufgewertet⁴“. Laut Umfragen vom Institut für Empirische Sozialforschung, IFES, beauftragt vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, scheinen Eltern, deren Kinder solche Schulen besuchen, von der Unterrichtsgestaltung, den Lehr- und Lernformen sowie dem Umgang der Lehrerschaft mit den Heranwachsenden sehr zufrieden zu sein⁵. Aufgrund des kurzen Umstellungszeitraumes können jedoch noch keine längerfristigen Entwicklungstendenzen prognostiziert werden.

3.2 Exkurs: Statistik nach LECHNER et al. (2011)

In dieser vorliegenden Ausführung wird nun eine Statistik aus dem Jahre 2011 namens *„Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2007-2009“* (LECHNER et al. 2011, 1) von der L&R Sozialforschung vorgestellt. Diese wurde vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz beauftragt und der Evaluierungsbericht gilt aufgrund seines Publikationsdatums als eine aktuelle Studie in diesem Gegenstandsbereich.

Aufgrund der Tatsache, dass es innerhalb der Europäischen Union, *EU*, keine einheitliche Begrifflichkeit zu Behinderung gab, beschäftigte sich der Europäische Gerichtshof, EUGH, im Jahre 2006 mit diesem Begriff. In Anbetracht dessen betonte dieser, *„dass der Begriff ‘Behinderung’ so zu verstehen sei, dass er eine Einschränkung erfasse, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen sei und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bilde“* (ebd. 2011, 10).

⁴ <http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/nms/index.xml>, 16.07.2012

⁵ vgl. <http://www.bmukk.gv.at/medienpool/22766/nmselternbefragung2012ifes.pdf>, 16.07.2012

Laut Mikrozensus aus dem Jahre 2007 (vgl. LECHNER et al. 2011, 10) leben österreichweit ca. „1,7 Mio. Personen in Privathaushalten dauerhaft beeinträchtigt“ (ebd. 2011, 10). Aufgrund der Resultate dieses Berichts konnte festgehalten werden, dass der Prozentsatz der Personen, die eine Behinderung aufweisen, relativ altersspezifisch variiert. „So beträgt etwa der Anteil bei den unter 20-Jährigen 6,2% bei Männern und 4,5% bei Frauen, während der höchste Wert bei den über 60-Jährigen erzielt wird, und zwar mit 48,3% bei Männern und 48,5% bei Frauen. In der Gruppe der 20- bis unter 60-Jährigen liegt der Anteil bei Männern bei 16,3% und bei Frauen bei 14,7%“ (ebd. 2011, 10).

Die Behinderungsart dieser Ausföhrung betreffend, so kann folgendes festgehalten werden: „Hinsichtlich der Art der Beeinträchtigung zeigt sich, dass Probleme mit der Beweglichkeit am häufigsten auftreten. Rund 13% der Bevölkerung in Privathaushalten ist davon betroffen. Weitere 7% hatten mehr als eine Beeinträchtigung und ebenso viele andere vor allem chronische Beeinträchtigungen“ (ebd. 2011, 10).

Die folgende Abbildung verdeutlicht die Bildungsabschlüsse des betreffenden Adressatenkreises. „Hierzu belegt die nachstehende Tabelle eindeutig, dass Menschen mit dauerhaften Beeinträchtigungen vor allem in der Gruppe im Haupterwerbssalter (20 bis unter 60 Jahre) aber auch bei den über 60-Jährigen ein deutlich niedrigeres Ausbildungsniveau aufweisen. So haben etwa rund 18% der Männer und 33% der Frauen mit Beeinträchtigungen zwischen 20 und 60 Jahren lediglich einen Pflichtschulabschluss, während diese Anteile bei Männern ohne Beeinträchtigungen bei 11% und bei Frauen bei 18% liegen“ (ebd. 2011, 12). Bei vergleichsweise anderen Schulformen sind ähnliche Entwicklungen erkennbar.

		Pflichtschule	Lehre, BMS	AHS, BHS, Hochschule
Personen mit dauerhafter Beeinträchtigung				
Männer	Unter 20 Jahre	22,9	2,6*	0,0
	20 bis unter 60 Jahre	17,7	67,7	14,6
	60 Jahre u. mehr	27,9	59,7	12,4
Frauen	Unter 20 Jahre	16,4	10,6*	3,4*
	20 bis unter 60 Jahre	32,5	51,9	15,7
	60 Jahre u. mehr	57,7	36,4	5,9
Personen ohne dauerhafter Beeinträchtigung				
Männer	Unter 20 Jahre	23,7	2,9*	1,5*
	20 bis unter 60 Jahre	10,8	57,8	31,4
	60 Jahre u. mehr	22,8	54,1	23,1
Frauen	Unter 20 Jahre	21,8	3,4*	2,7*
	20 bis unter 60 Jahre	17,7	49,1	33,3
	60 Jahre u. mehr	43,0	42,4	14,6

Quelle: Mikrozensus 4. Quartal 2007, Statistik Austria; Pflichtschule inkl. Personen ohne Abschluss. Bei Personen, die zur Zeit der Befragung noch in Ausbildung standen, wurde die bereits abgeschlossene Ausbildung herangezogen.
* Bei einer hochgerechneten Personenanzahl von 6.000 oder weniger ergibt sich ein Stichprobenfehler von 50% oder mehr.

Abbildung 4: zit. nach LECHNER et al. 2011, 12.

„Analysen hinsichtlich des Arbeitslosigkeitsrisikos belegen, dass vor allem Menschen mit niedrigem Ausbildungsniveau ein hohes Risiko aufweisen und auch die Reintegration in den Arbeitsmarkt sich entsprechend schwieriger gestaltet“ (ebd. 2011, 12).

Analysiert man nun die Arbeitsmarktsituation in diesem Zeitraum zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen, so stellt man fest, dass die Erwerbsbeteiligung bei Personen mit Einschränkungen stets eine niedrigere Quote aufweist (vgl. ebd. 2011, 13).

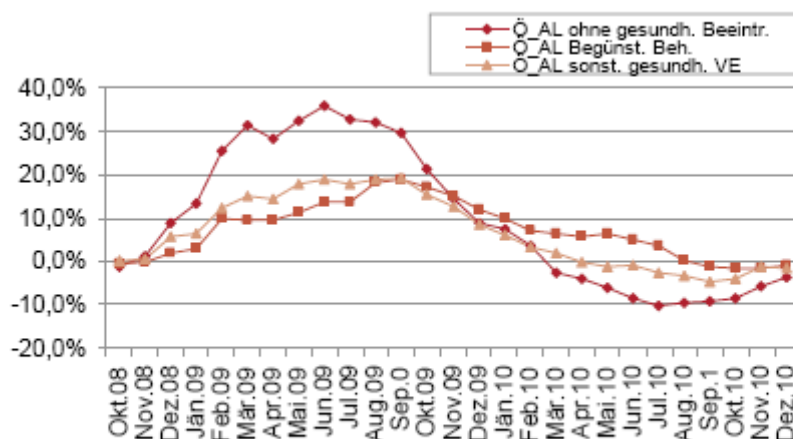
„Im Gegensatz dazu zeigt sich, dass in der Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen und 20- bis 24-Jährigen die Anteile der Erwerbspersonen bei nicht dauerhaft Beeinträchtigten niedriger liegen als bei Personen ohne dauerhafte Beeinträchtigung. Dies lässt den Schluss zu, dass Personen mit Beeinträchtigungen seltener weiterführende Ausbildungen [...] besuchen als nicht Beeinträchtigte, woraus wiederum schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt resultieren“ (ebd. 2011, 13).

	Dauerhaft Beeinträchtigte – Anteil Erwerbspersonen ¹ in %			Nicht Dauerhaft Beeinträchtigte – Anteil Erwerbspersonen in %		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
15-19	32,8*	47,0*	39,1	47,7	33,2	40,6
20-24	85,3	67,5	78,1	79,2	66,7	72,9
25-29	97,8	60,2	81,4	90,4	85,7	88,0
30-34	95,2	71,2	85,6	97,2	85,0	91,0
35-39	89,4	87,8	88,5	98,8	85,5	92,2
40-44	85,7	72,6	80,5	98,0	90,0	93,9
45-49	86,8	74,9	80,8	99,6	85,4	92,6
50-54	65,3	68,9	66,9	97,6	77,0	86,7
55-59	47,5	38,6	42,7	86,8	47,6	67,4
60-64	15,1	4,7	11,1	19,7	4,0	10,3
Gesamt	62,0	54,0	58,5	86,0	70,0	77,8

Quelle: Mikrozensus 4. Quartal 2007 – Zusatzfragen „Menschen mit Beeinträchtigungen“
¹ Zuordnung nach Lebensunterhaltskonzept, d.h. Personen geben selbst an, welcher sozialer Gruppe sie überwiegend angehören. Erwerbstätige, Präsenz-/Zivildienstler, Personen in Elternkarenz und Arbeitslose wurden als Erwerbspersonen kategorisiert.
* Bei einer hochgerechneten Personenanzahl von 6.000 oder weniger ergibt sich ein Stichprobenfehler von 50% oder mehr.

Abbildung 5: zit. nach LECHNER et al. 2011, 13.

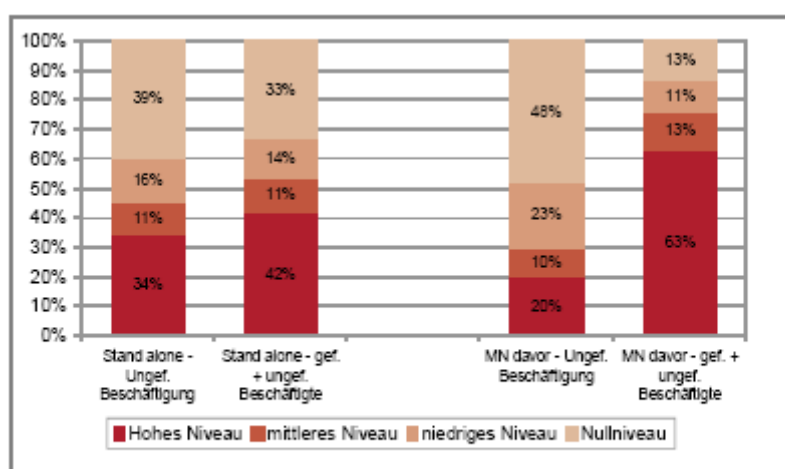
In Anbetracht der Arbeitslosenrate bezüglich Menschen mit Einschränkungen ist erkennbar, dass diese stets einen höheren Prozentsatz aufweist (vgl. ebd. 2011, 14), als Menschen ohne Behinderungen. „Zieht man nun die Zahlen des AMS für die Analyse heran, zeigt sich, dass die Auswirkungen der Wirtschaftskrise bei der Beschäftigung von Personen ohne gesundheitliche Beeinträchtigung stärker sind als bei jener von Menschen mit Behinderung“ (ebd. 2011, 14).



Quelle: AMS Österreich

Abbildung 6: zit. nach LECHNER et al. 2011, 16.

Die „Arbeitsassistenz“ (LECHNER et al. 2011, 55) stellt eine Form der Förderung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderungen dar. „42% weisen im Folgejahr ein hohes Beschäftigungsniveau auf, besonders positiv ist zu werten, dass 34% dieser Förderfälle sich in einem ungeforderten Beschäftigungsverhältnis befinden. Dennoch zeigt sich, dass auch bei dieser Maßnahme 33% der Geförderten keine Beschäftigungszeitanteile aufweisen“ (ebd. 2011, 55). Je nach den geeigneten Fördermaßnahmen der Personen, ändern sich die verschieden dargestellten Prozentsätze.



Quelle: L&R Datafile 'BRZ-HV-AMS Beschäftigungsoffensive 2007-2009', 2010

Abbildung 7: zit. nach LECHNER et al. 2011, 55.

Da nicht immer die Eventualität besteht, die Adressaten längerfristig zu integrieren, wäre es sinnvoll, andere Möglichkeiten beispielsweise einer gezielten Abfolge von Fördermitteln, Projekten oder eines gesonderten Arbeitsmarktes (vgl. ebd. 2011, 55f.) zu gewährleisten.

In Anbetracht der anschließenden Grafik, demonstriert diese die entsprechenden Erfolgsquoten der Maßnahmen bezüglich Menschen mit physischen Dysfunktionen (vgl. ebd. 2011, 58). Somit ist feststellbar, dass vor allem die Entgeltbeihilfe, die Arbeitsassistenz sowie die Integrationsbeihilfe am häufigsten von dieser Personengruppe bevorzugt werden.

Kombination	Anteil Geförderte mit ungeförderter Beschäftigung mit mehr als 33% BZA*	Anteil Geförderte mit gef. + ungef. Beschäftigung mit mehr als 33% BZA	Anzahl
Entgeltbeihilfe	13,4%	88,0%	3.725
Arbeitsassistenz	30,3%	45,7%	2.358
Integrationsbeihilfe	40,6%	79,1%	1.814
IBH + AAS	27,4%	73,1%	903
Sonstige Unterstützung und Vermittlung	47,4%	54,0%	717
Transitarbeitsprojekte	26,3%	53,1%	691
Sonstige Zuschüsse	83,2%	84,9%	648
Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe	53,7%	80,0%	630
Qualifizierungsprojekt	35,9%	55,9%	565
Beratung und Empowerment	39,9%	42,2%	516
Durchschnitt und Summe insgesamt	31,4%	71,5%	16.304

Quelle: L&R Datafile 'BRZ-HV-AMS Beschäftigungsoffensive 2007-2009', 2010
 * BZA: Beschäftigungszeitanteile in % des Beobachtungszeitraumes

Abbildung 8: zit. nach LECHNER et al. 2011, 58.

Aufgrund dieser Studie nach LECHNER et al. (2011) können folgende Resultate präzisiert werden:

„Die Analyse der gruppenspezifischen Beschäftigungswirkungen macht deutlich, dass jede Behinderungsart einen ganz spezifischen Maßnahmeneinsatz induziert. Über alle Gruppen hinweg sind die Begleitenden Hilfen – und hier vor allem die Arbeitsassistenz – und Lohnförderungen die bedeutendsten Einzelmaßnahmen aber auch Maßnahmenkombination, die auch hinsichtlich der Beschäftigungswirkungen positive Ergebnisse zeigen.

Die Daten machen auch deutlich, dass in hohem Maße Beschäftigungszeiten nur im Rahmen von geförderter Beschäftigung erworben werden können“ (ebd. 2011, 63).

3.3 Die Definition Arbeit

Nach NEUMAIER (2009) findet man die Begriffsbestimmung Arbeit im Alltag in vielerlei Facetten vor. Als Verbum *arbeiten* beispielsweise kann sie als eine spezielle Tätigkeit verstanden werden, die von anderen beobachtbar ist. Das Nomen *Arbeit* verdeutlicht ein Resultat eines Handlungsvollzuges. Man spricht generell dann von

Arbeit, wenn eine Erfüllung spezieller Kriterien gerechtfertigt wird, die Mühe und Anstrengung erfordert und dabei eine Wirkung bzw. ein Sinn damit verbunden ist (vgl. NEUMAIER 2009, 7ff). Somit kann diese Begrifflichkeit sowohl als eine positive als auch eine negative Betrachtungsweise angesehen werden. Positiv im Sinne einer Existenzsicherung, indem man dafür eine monetäre Abgeltung und infolgedessen einen Erwerb von materiellen Gütern erhält, andererseits im Sinne von fremdbestimmten, schweren und zeitraubenden Aufgaben.

Unter dem Begriff Arbeit konnte im Laufe der Jahrzehnte eine signifikante Trendwende wahrgenommen werden (vgl. ZWIERLEIN 1997, 24). Gesellschaftliche Normen und Wertvorstellungen unter dem Schlagwort des damaligen Arbeitsethos, wie beispielsweise Erfolg, Tüchtigkeit, Disziplinierung und Genauigkeit, mussten Einbrüche hinnehmen. Stattdessen gewannen individuelle Werte, wie Selbstbestimmtheit, Persönlichkeitsentfaltung, Freizeit- und Lebensgestaltung und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, an Beliebtheit. Infolgedessen definiert ZWIERLEIN: „[...] dass Arbeit, sei sie ideell oder materiell, eine planvoll organisierte und angestrengte menschliche Tätigkeit ist, die primär menschlicher Existenzsicherung und Bedürfnisbefriedigung dient“ (ebd. 1997, 18).

Resümierend betrachtet, suchen Menschen in diesem Lebensabschnitt nicht nur eine bestimmte, sinnvolle Beschäftigung zur Sicherung der materiellen Existenz, sondern ebenfalls Zufriedenheit in anderen Bereichen.

OESTERDIEKHOF und JEDELKA (vgl. 2001, 8f.) fanden die Zunahme an der Individualisierungs- bzw. der Freizeitgestaltung besonders an der historischen Entwicklung begründet. Durch die damaligen ökonomischen Krisen der Nationen stellte eine Familiengründung eine relativ stabile Basis für den Wohlstand dar. So gelang es letztlich, die Verbindung zwischen Bereichen der Berufstätigkeit und der Freizeit herzustellen sowie die Unabhängigkeit ihres Lebens entscheidend zu gestalten. Durch diese kulturelle Veränderung der Bevölkerungsschichten in Kontext zum allgemeinen generativen Wandel mussten viele früher als traditionell geltende Plätze der Begegnung und der Zugehörigkeit wie religiöse Veranstaltungen, vor allem bei jungen Menschen Verluste wahrnehmen.

3.4 Die subjektiven Grundlagen bezüglich Arbeit und Beschäftigung

Dem Kapitel 2.3 *Das Jugendalter im Blickfeld der Entwicklungspsychologie*, anschließend, soll nun die Darlegung der Stufen der Identität und des eigenen Selbstkonzeptes in diesem Lebensabschnitt näher gebracht werden, da diese Aspekte einen bedeutenden Einfluss auf die berufliche Ebene aufweisen.

Die Identität (vgl. OERTER/DREHER 1998, 351ff.) eines Menschen setzt sich generell aus individuellen und unverkennbaren Eigenschaften zusammen. Zentrale Schwerpunkte zur Entwicklung dieser sind vor allem die Erkenntnis, dass der Jugendliche trotz unterschiedlichen Handlungsweisen, ob positiver oder negativer Hinsicht, stets er selbst bleibt und er versucht, immer einen Sinnzusammenhang in seinem eigenen Handeln zu finden. Diese führt letztendlich zur individuellen, innerlich freien Entscheidungsfähigkeit und zur Fähigkeit, die eigene Verantwortung tragen zu können, welche die Priorität im Erwachsenenalter darstellt. Diese sich entwickelnden Resultate des Heranwachsenden führen oftmals zu einer Entstehung von einem erhöhten Konfliktpotenzial zwischen der jungen und der älteren Generation, denn Jugendliche sehen nicht immer einen Sinnzusammenhang in ihren strikten, konservativen Rollenbildern und die Erwartungen der Eltern stimmen infolgedessen nicht mit denen der Heranwachsenden überein.

Vordergründig steht in weiterer Folge das herausgebildete Leitideal (vgl. GUDJONS 1999, 140f.), das heißt, die persönlichen Einstellungen zu sich selbst und zur Welt, die Wert- und Normvorstellungen, wie das Leben des Jugendlichen ablaufen und wie er dieses ausgestalten möchte. Diese Selbstorganisation des Menschen setzt sich grundlegend aus seinen erlebten Erfahrungen sowie seiner Imagination zusammen. Wie bereits im Kapitel 2.3 *Das Jugendalter im Blickfeld der Entwicklungspsychologie*, erwähnt, spielt die soziale Umwelt eine entscheidende Rolle. Verschiedene Bereiche wie die des familiären, des schulischen, der Peer-Group, des partnerschaftlichen sowie des freizeitlichen Bereichs, bilden für den Jugendlichen eine Wechselwirkung und eine große Bereicherung in vielfacher Hinsicht.

OERTER und DREHER (1998) erwähnen besonders für diese Explikation der verschiedenen Identitätsstufen J. E. MARCIA. So nennt dieser die Begriffe „*Moratorium, erarbeitete, übernommene und diffuse Identität*“ (ebd. 1998, 353), die die folgende Abbildung 9 nun näher demonstrieren soll.

„Untersuchtes Merkmal	diffuse Identität (keine Festlegung für Beruf oder Werte)	Moratorium (gegenwärtige Auseinandersetzung mit beruflichen oder sonstigen Wertfragen)	übernommene Identität (Festlegung auf Beruf oder Werte, die von den Eltern ausgewählt wurden)	erarbeitete Identität (Festlegung auf Beruf und Wertpositionen, die selbst ausgewählt wurden)
Selbstwertgefühl	niedrig	hoch	niedrig (männl.) hoch (weibl.)	hoch
Autonomie	extern kontrolliert	internale Kontrolle	autoritär	internale Kontrolle
Kognitiver Stil	impulsiv, extreme kognitive Komplexität	reflexiv, kognitiv komplex	impulsiv, kognitiv simpel	reflexiv, kognitiv komplex
Intimität	stereotype Beziehungen	fähig zu tiefen Beziehungen	stereotype Beziehungen	fähig zu tiefen Beziehungen
Soziale Interaktion	zurückgezogen, fühlen sich von den Eltern nicht verstanden, hören auf Peers und Autoritäten“	frei, streben intensive Beziehungen an, wetteifern	ruhig, wohlwollend, glücklich	zeigen nicht-defensive Stärke, können sich für andere ohne Eigennutz einsetzen

Abbildung 9: zit. nach OERTER und DREHER 1998, 353.

Anhand dieser Abbildung 9 erkennt man sehr deutlich die Ausprägung unterschiedlicher menschlicher Identitäten. So zeigen sich besonders Jugendliche, die eine erarbeitete Identität bzw. ein Moratorium aufweisen, sehr selbstbewusst und neigen dazu eine Autonomie in ihrem Leben anzustreben. Sie beschäftigen sich mit sich selbst und mit der äußeren Umwelt, sind kognitiv gut entwickelt und können sich frei und unabhängig anderen Menschen gegenüber widmen.

Jugendliche, die eine übernommene Identität aufweisen, nehmen Werte von anderen Personen an, sind vom Selbstwertgefühl unterschiedlich zu beurteilen und kennzeichnen ein ruhiges Verhalten.

Ein niedriger Selbstwert und eine extern kontrollierte Autonomie weisen nach dieser Grafik auf eine diffuse Identität des Heranwachsenden hin. Seine kognitiven Züge zeigen sich mehr impulsiv, er fühlt sich oft von seinen Bezugspersonen

missverstanden und zieht sich auf Grund dessen zurück. Jugendliche mit einer solchen Identität fühlen sich tendenziell von Personen mit einer selbstbewussten Präsenz angezogen.

Neben den vier Varianten der Identität werden zwischen den Aspekten des aktuellen, des Ideal- und des Sollensselbstes (vgl. OERTER/DREHER 1998, 355) differenziert. Während beim Erstgenannten fast keine Widersprüche zu erkennen sind, nehmen diese bei der zweiten Form, bei der die Person sich selbst so wahrnimmt, wie sie gerne sein möchte, tendenziell zu. Den größten Anteil an Unstimmigkeiten stellen sowohl das Moratorium, als auch die erarbeitete Identität dar, da diese sich am meisten mit sich auseinandersetzen und an ihren Erfahrungen lernen. In diesem Sinne können Widersprüche gleichfalls als Motivation und Antriebsstärke angesehen werden.

Die angestrebten Entwicklungsziele der Identität des Jugendlichen wären nach diesen Autoren (vgl. ebd. 1998, 356) dann erreicht, wenn gesellschaftliche und soziale Erwartungen wie Erfolge im schulischen, beruflichen und sozialen Bereich, positiv zu bewerten sind. Sind diese nur teilweise oder zur Gänze erfolglos, können diese zu erheblichen Abweichungen von normalen Handlungsweisen, zum sozialen Abrutschen bis zum Selbstmord führen.

Das Selbstkonzept wiederum setzt sich aus Gefühlen des Selbstwertes und dem Vertrauen an die eigenen Fähig- und Fertigkeiten sowie der eigenen Selbstwahrnehmung zusammen. Bereits in der Schule werden Schülerinnen und Schüler auf spätere Anforderungen im Berufsleben wie z. B. Leistungserfolge, Konzentrations- und Gedächtnisstärken oder Flexibilität, gefördert. Schließlich lassen sich in der folgenden Abbildung 10 vier verschiedene Levels (vgl. ebd. 1998, 388) herausfiltern:

„Niveau 1: Tüchtigkeits-Selbst. Auf dieser Ebene werden Leistungsstandards in das Selbstkonzept integriert. Es werden bereits Leistungsnormen internalisiert. (...)

Niveau 2: Integration von Anstrengung und Fähigkeit in das Selbstkonzept. Nach Nicholls (1984) wird Fähigkeit als selbstbezügliches (selbstreferentielles) Konzept entwickelt. Leistung wird auf die eigene Fähigkeit rückbezogen. Schüler werden als autonome Personen konzipiert, die ihre Fähigkeiten durch ein optimales Maß an Anstrengung entwickeln.

Niveau 3: Integration des im sozialen Vergleich definierten Fähigkeitskonzeptes. Im Jugendalter muß das Leistungs- bzw. Fähigkeits-Selbstbild als die durch die soziale Bezugsnorm definierte Fähigkeit Bestandteil der Identität werden. Erst dann kann eine realistische Sichtweise der eigenen Fähigkeit entstehen. Da alle Jugendlichen Schulklassen besuchen, dürfte sich diese Komponente des Fähigkeits-Selbstes beinahe bei allen Personen herausbilden.

Niveau 4: Integration der gesellschaftlichen Positionierung durch Leistung und Fähigkeit. Auf dieser Ebene leisten Jugendliche und junge Erwachsene ihre (vorläufige) Positionsbestimmung in der Gesellschaft. Da schulische Leistungen und Abschlüsse bestimmte Möglichkeiten eröffnen bzw. im ungünstigen Fall verschließen, rechnen sich die Betroffenen ihre Chancen im beruflichen Leben und damit in der Gesellschaft aus. Die Integration dieser Positionierung in die Identität bzw. das Selbstkonzept verläuft sicherlich nicht konfliktfrei und kann eine diffuse Identität bzw. ein Moratorium bewirken, bis schließlich eine erarbeitete Identität aufgebaut werden mag. Die Untersuchung von Marcia und anderen lassen sich teilweise auch dahingehend interpretieren, dass eine Auseinandersetzung auf der Ebene 4 stattfindet“

Abbildung 10: zit. nach OERTER und DREHER 1998, 388f.

In dieser Grafik werden insgesamt vier verschiedene Ebenen differenziert. In der ersten Stufe, dem „*Tüchtigkeits-Selbst*“ (ebd. 1998, 388), werden die erbrachten Leistungen und Erfolge in der Schule im Selbstkonzept der Schülerin und des Schülers eingebunden. Diese geleisteten Standards werden von ihnen automatisiert und gelten als ein eigener Normwert.

In der zweiten Stufe sind die erlernten Fertigkeiten und die dazu geleistete Mühe von Bedeutung. Man entwirft ein Theoriekonzept für sich selbst aus den persönlichen praxisorientierten Erfahrungen.

Stufe drei handelt von der Vergleichbarkeit der Fähig- und Fertigkeiten der Schülerschaft in der Klasse. Da sie sich gemeinsam in der gleichen Schulstufe befinden, sind ihre Fähigkeiten zwar nicht alle gleich, aber ähnlich. So sind sie realistisch einzuschätzen und können als Klassennorm definiert werden.

Die vierte und letzte Stufe dieser Grafik stellt das finale Ziel der Schülerinnen und Schüler, eine adäquate Stellung in der Gesellschaft aufgrund guter Leistungserfolge in der Schule, dar. Durch mental realistische Vorstellungen und den mühevoll erarbeiteten Leistungen müssen diese in ihren Selbstkonzepten integriert werden.

3.4.1 Die Rolle der geschädigten Identität nach CLOERKES (2007)

Anknüpfend an Kapitel 2.4 *Behinderungen im soziologischen Blickwinkel*, in welchem es um das Stigma-Konzept handelte, soll nun in diesem Beitrag die Rolle der geschädigten Identität und deren Bewältigung nach CLOERKES (2007) erörtert werden. Obwohl bereits sämtliche Untersuchungen von Autoren (vgl. ebd. 2007, 173) über dieses Thema vorliegen, konnte bis dato keine Einigung aufgrund einer Methodenvielfalt erzielt werden. Nichtsdestotrotz konnte folgende Grundthese aufgestellt werden: „*Stigmatisierende Zuschreibungen führen zwangsläufig zu einer massiven Gefährdung bzw. Veränderung der Identität stigmatisierter Menschen*“ (ebd. 2007, 173).

CLOERKES (2007) erwähnt in seinem Buch KRAPPMANN, der sich ebenfalls mit diesem Thema der Identitäten, mit der sozialen und der persönlichen Identität (vgl. ebd. 2007, 175; vgl. auch Kapitel 3.4 *Die subjektiven Grundlagen bezüglich Arbeit und Beschäftigung*), beschäftigte. Seines Erachtens steht das Gleichgewicht von einerseits der Fügung an die soziale Umwelt, andererseits aber ebenfalls die Einzigartigkeit des Menschen im Vordergrund. Dieses kann durch das Alltagsleben, persönliche Einstellungen und das Pflichtbewusstsein (vgl. ebd. 2007, 175) erreicht werden. Dieser Autor weist aber auch auf zwei Gefährdungen hin: Aufgrund einer Abgrenzung sowie einer Ignoranz der sozialen Umwelt, können zum Verlust dieses Gleichgewichts führen, der beim nicht Gelingen der Identität zu negativen Auswirkungen im Bereich der Persönlichkeit führen kann (vgl. ebd. 2007, 176).

Es bestehen aber ebenfalls Erkenntnisse durch Untersuchungen, die darauf hinweisen, dass Strategien entwickelt wurden um von diesen Gefährdungen abzuwenden und sie zu verbessern. So betont CLOERKES (2007) diesbezüglich vor allem FREY. Dieser Autor nannte in seiner Darstellung vier differenzierte Kriterien um die eigene Identität aufrechtzuerhalten.

Das erste Kriterium nach FREY umfasst die Erhaltung des gegenwärtigen persönlichen Selbstbildes. Durch die soziale Umwelt werden oft unbewusste audiovisuelle Reaktionen an Menschen mit Behinderungen ausgelöst, die ihre Identitäten stark verunsichern und bedrohen können. Aus diesem Grund ist es besonders relevant, diese negativen Botschaften nicht zu ignorieren, sondern sich

damit auseinanderzusetzen, sie zu beurteilen und auf positive Weise umzuwandeln. So können diese unbewussten Informationen latent bleiben und keinen Schaden auf die persönliche Ebene mehr anrichten.

Beim zweiten Kriterium handelt es sich um eine Herstellung eines Gleichgewichts zwischen dem sozialen und dem persönlichen Selbst (vgl. CLOERKES 2007, 186; vgl. auch ebd. 2007, 176). Seines Erachtens sollen nur die notwendigsten Punkte der sozialen Umwelt adaptiert werden.

Das dritte Kriterium nach FREY nimmt Bezug auf die Relevanz der Berücksichtigung der Erfahrungen. Positive Erinnerungen und Eindrücke über erlebte Situationen werden generell leichter im Bewusstsein und im Vorbewusstsein vergegenwärtigt als unangenehme Erlebnisse, deren Folge zur Vermeidung führt (vgl. ebd. 2007, 187).

Das letzte Kriterium in dieser Explikation bietet zwei Möglichkeiten, negativen Informationen der sozialen Umwelt entgegenzuwirken. Die erste Wahlmöglichkeit stellt die intellektuelle Leistungsbereitschaft der Person mit Behinderung dar, indem sie bewusst nur Teilaspekte der erhaltenen Information wahrnimmt. So kann ein verzerrtes Bild (vgl. ebd. 2007, 187f.) erreicht werden. Die zweite Wahlmöglichkeit ergibt sich innerhalb eines Interaktionsaustausches. Die Person kann beispielsweise durch das Hinterfragen, die Umwandlung ins Positive, durch Erklärungen etc., auswählen (vgl. ebd. 2007, 188).

3.4.2 Der Übergang in den Beruf

In der Realität verändern sich berufliche Kindesträume und die berufliche Entscheidungswahl von Jugendlichen, da diese die Welt bereits mit einem realistischeren Blick betrachten. Aus diesem Grund ist es daher entscheidend, den maximalen Bildungszeitraum, ihre Berufswünsche sowie ihre Vorstellungen diesbezüglich zu eruieren.

OERTER und DREHER (1998) verwiesen in diesem Sinne auf FEND, der bereits mehrere Studien zu diesem Aspekt untersuchte.

So stellte dieser zunächst fest, dass:

- vor allem Absolventen von Gymnasien oder anderen höheren Schulen länger als bei anderen Schultypen Zeit hätten, sich über berufliche Entscheidungen festzulegen
- Jugendliche, die bereits eine erfolgreiche Arbeitssuche hinter sich hätten, betrachten ihr Leben zuversichtlicher
- besonders die Gruppe der Bezugspersonen boten ihnen mehr Hilfestellungen an als andere
- Lediglich die Hälfte war mit der derzeitigen Situation zufrieden, wobei weniger als ein Drittel der Hauptschulabsolventen dies zur Kenntnis nahm. Laut OERTER und DREHER gilt diese Bewertung der Unzufriedenheit aber nicht als negativ, denn viele von ihnen griffen auf weitere Bildungsangebote zurück (vgl. ebd. 1998, 393).

In weiterer Folge lassen sich sechs unterschiedliche Übergangsperspektiven von der Schule in eine Ausbildung oder in eine Beschäftigung ableiten:

- Der Übergang verläuft ohne Schwierigkeiten in die gewollte Arbeit
- Der Übergang verläuft ohne Mühe in eine nicht gewiss definierte Beschäftigung
- Der Jugendliche hat einen beruflichen Wunsch, der Übergang verläuft aber prekär, sodass er ebenfalls weitere Bildungsangebote absolvieren muss
- Der Übergang verläuft problematisch, sodass er eine andere Ausbildung auswählen muss
- Der Jugendliche findet trotz aller Mühe keine Ausbildung und muss aufgrund fremdbestimmter Beeinflussung Arbeiten annehmen, die nicht seinen Erwartungen entsprechen
- und letztens werden ihm Aufgaben angelernt, ohne jegliche persönliche Wünsche
(vgl. ebd. 1998, 394).

Mit dem Eintritt ins Berufsleben verändert sich selbstverständlich auch die Interaktion zwischen den Angehörigen sowie den Jugendlichen und in Kontext zu diesen genannten sechs Übergangsperspektiven wirkt sich auch die Kommunikation differenziert aus, beginnend bei einer harmonischen Atmosphäre, endend bei neuen Konfliktpotentialen.

„Zusammenfassend lässt sich feststellen, daß Jugendliche, die frühzeitig ins Berufsleben eintreten, eine Entwicklungsaufgabe meistern müssen, für die viele nicht hinreichend gerüstet sind, zumal sie gleichzeitig einer Häufung anderer Entwicklungsaufgaben gegenüberstehen. Nur eine angemessene sachliche und persönliche Unterstützung kann sicherstellen, daß der ökologische Übergang in den Beruf gelingt“ (OERTER/DREHER 1998, 395).

Laut BENISCHEK, OERTER und DREHER als auch nach der OECD, siehe Kapitel 5.2 *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)*, kann weiters festgehalten werden, dass besonders bei Hauptschulabgänger/-innen, die in die Arbeitswelt ohne dabei weitere Bildungsangebote zu absolvieren, eintreten, „*einen größeren Bruch erfahren*“ (ebd. 1998, 394) als beispielsweise Gymnasiasten, deren Übergänge von der Schule in den Beruf relativ linear verlaufen.

3.4.3 Arbeitsformen

Eine Gruppe von Forschern untersuchte ca. im Jahre 1930 die Folgen der Bevölkerung einer Ortschaft im Osten Österreichs, die aufgrund einer Auflösung eines Betriebs betroffen war (vgl. BIEKER 2005, 15). Die dort beschäftigten Menschen, schließlich war das ein hoher Prozentsatz der Bewohnerinnen und Bewohner dieses Ortes, verloren ihre Arbeit und blieben jahrelang arbeitslos. Das Resultat dieser Untersuchung ergab, dass es sowohl sichtbare, als auch versteckte Auswirkungen erkennbar wurden. Das heißt essentiell, zu den sichtbaren Anzeichen zählen beispielsweise der Verdienstentgang, welcher bewirkte, dass in anderen Bereichen Kosten minimiert werden und die betroffenen Personen auf weitere Annehmlichkeiten verzichten mussten, welche in weiterer Folge zu Unzufriedenheiten und Missgunst führte. Zu den versteckten Merkmalen dieser Auswirkungen konnte die Armutgefährdung der Bevölkerung geschlossen werden.

3.4.3.1 Weitere relevante Aspekte dieser Studie

Im positiven Sinne kann aufgrund dieser geschilderten Untersuchung festgehalten werden, dass das innere Gleichgewicht von Beschäftigung und Privatleben eine wesentliche Bedeutsamkeit darstellt. Jede Person hat die Möglichkeit, ihre Zeit selbst zu strukturieren und auszugestalten. Durch eine Beschäftigung kommt sie in eine andere Umgebung und kommt mit anderen Menschen in Kontakt, mit denen sie kooperieren muss, welche zugleich den Erwerb von erweiterten Kompetenzen, Herausforderungen und Selbstmotivation impliziert. Aus diesem Grund gilt die gemeinsame Zusammenarbeit der Kollegenschaft als ein finales Ziel. Durch verschieden gestellte Aufträge gewinnt die Person an Kreativität und Teamgeist, entdeckt Begabungen und Talente und erntet durch ihr Engagement Dank und Anerkennung. Treten diese angenehm erfahrenen Episoden mehrmals auf, werden diese neuronal -das Gehirn betreffend- gespeichert, bis zur Automatisierung. Diese Person erlebt in Folge eine innere Zufriedenheit, gleich eines Glückgefühls, welches das Selbstbewusstsein und –vertrauen, Freude und Sinn im Leben hebt (vgl. BIEKER 2005, 15f.).

Solche Erfahrungswerte sind besonders für Menschen mit körperlichen Behinderungen wichtig. Berufstätige Menschen mit einer sichtbaren Dysfunktion werden so von der Gesellschaft als arbeitsfähig und arbeitswillig eingestuft.

Im Kontext zu der Bedürfnispyramide von MASLOW schildert ZWIERLEIN (1997) den Zusammenhang zu Arbeit. Folgende grafische Darstellung, die von der Verfasserin zu diesem Text sinngemäß erstellt wurde, demonstriert die verschiedenen Ebenen dieses Werdeganges.

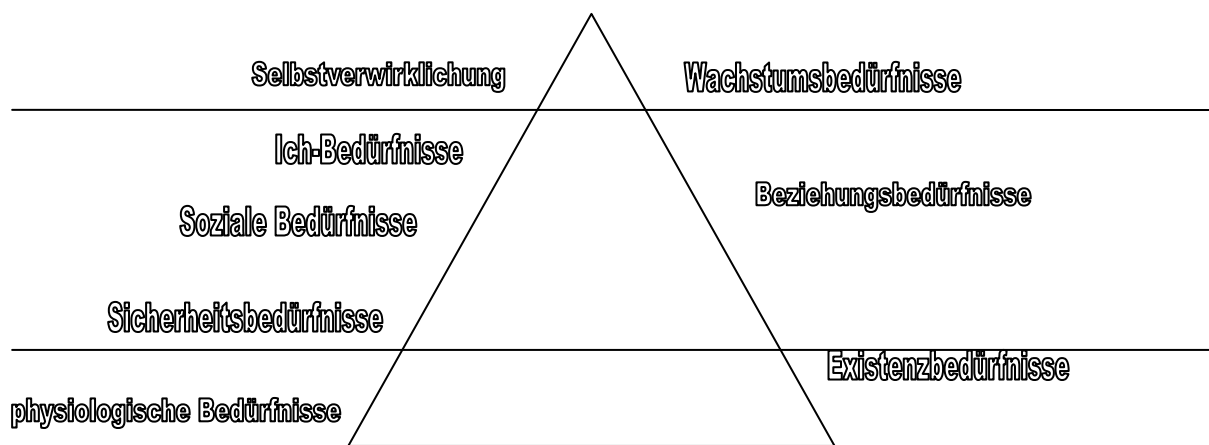


Abbildung 11: in Anlehnung an ZWIERLEIN 1997, 20.

Abbildung 11 dieser Ausführung lässt erkennen, dass Arbeit im Sinne von Berufstätigkeit als ein Existenzbedürfnis des Menschen, bereits sehr früh in dieser Pyramide angesiedelt ist. Das Sicherheits-, das soziale und das Ich-Bedürfnis als das Beziehungsbedürfnis, sind in diesem Sinne als das kommunikative Handeln in der Arbeitswelt zu verstehen. Da Menschen immer schon soziale Wesen waren, ist Kommunikation primär und unverzichtbar für eine menschliche Zusammenarbeit. Die höchste Stufe dieser Pyramide verdeutlicht ein Selbstverwirklichungs- und ein Wachstumsbedürfnis, welche einer verbesserten Lebensqualität gleichgesetzt werden können.

Wie bereits erwähnt, wäre diese Darstellung die optimierte Form des Arbeitslebens. Die Antithese hierzu resultiert leider häufig zu belastenden Bedingungen am Arbeitsplatz sowie zu Risiken der Arbeitslosigkeit.

Für jeden Menschen stellt die Befürchtung arbeitslos zu werden, eine enorme Schwierigkeit dar. Besonders in der heutigen, schnelllebigen Zeit, in welcher das Angebot-Nachfrage-Verhältnis relativ gering ist, da Maschinen der modernen

Technologien viele Arbeitskräfte ersetzen, erfordert es äußerst viel Kraft und Ausdauer, wieder eine passende Anstellung zu finden.

Auswirkungen dafür sind in erster Linie budgetäre Krisen bis zur Zahlungsunfähigkeit (vgl. BIEKER 2005, 17). Bei längerfristiger Arbeitslosigkeit setzen häufig psychische und physische Beschwerden ein. Aufgrund der psychischen Stressfaktoren, Depressionen oder ebenfalls vorkommende Minderwertigkeitskomplexe, ist die Möglichkeit des Eintritts körperlicher Krankheiten ohne tatsächliche Kausalitätszusammenhänge, gegeben. Medizinisch betrachtet wird dieser Zustand als Psychosomatische Störung bezeichnet. Anders formuliert wäre diese eine somatische Begleiterscheinung eines psychischen Problems. Häufig suchen Menschen die Ursache der derzeitigen Lage bei sich selbst. Ohne erfolgreiche Bewältigungsstrategien beginnt die betroffene Person langsam aber stetig sozial abzubauen. Aus Scham vor dem Bekannten- und Freundeskreis vermeidet sie weitere Kontakte bis hin zur sozialen Isolation. Je länger dieser Zustand der Arbeitslosigkeit und deren Folgen andauert, desto mehr schwinden auch die damals erlernten beruflichen Qualifikationen (vgl. ebd. 2005, 18). Besonders Langzeitarbeitslose haben geringe Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt. Äußerst problematisch bleiben die Perspektiven der arbeitslosen Jugendlichen, jungen Erwachsenen und deren Familien, da sich der Aufbau ihres Lebens erst im Anfangsstadium befindet. Aus Frust und Verzweiflung aufgrund ihrer negativen Erfahrungen, beginnen manche mit dem Akt der Vollziehung krimineller Handlungen.

4 Die Begriffsbestimmung Lebensqualität

Die Bedeutung der Lebensqualität bezüglich der Wohlfahrt findet ihren Ursprung in den 1960ern bzw. in den 1970ern des vorigen Jahrhunderts (vgl.

WACKER/WANSING/SCHÄFERS 2009, 12). Nach diesen Autoren (2009) kann Lebensqualität grundsätzlich zwischen einer subjektiven als auch einer objektiven Betrachtungsweise differenziert werden. Erstere ist nach ihnen nur relativ zu beurteilen, da jeder Mensch andere Lebensumstände und deshalb auch andere Bedürfnisse aufweist. Ein sichtbares Anzeichen für die Lebensqualität stellt nach ihnen der Lebensstandard des Menschen, also materielle, soziale als auch ökonomische Kriterien, dar. Beispiele diesbezüglich wären Arbeit und Freizeit, die Verfügbarkeit von persönlichen Ressourcen als auch die Teilhabemöglichkeit in der Gesellschaft (vgl. ebd. 2009, 12).

In diesem Kontext spricht sich Amartya SEN (1993) entschieden für die erste Betrachtungsweise aus. Der am 03. November 1933 geborene Inder Amartya Kumar SEN studierte Wirtschaftswissenschaft und beschäftigte sich besonders mit der Wohlfahrtsökonomie und der Armutsbekämpfung. In seinen Argumentationen kritisiert er volkswirtschaftliche Instrumentarien wie beispielsweise das Bruttonationaleinkommen. Seines Erachtens werden heutzutage noch sehr häufig Zusammenhänge zwischen Lebensqualität mit Aspekten der einkommensbezogenen Ressourcen und materiellen Sachgütern in Verbindung gebracht. Lebensqualität bedeutet in diesem Bezug eine individuelle Lebensführung aufgrund der Entwicklung von Wahlmöglichkeiten und Freiheiten. Infolgedessen sollte man einkommensbezogene Güter nicht als Mittel zum Zweck, sondern als eine gewollte Lebensführung betrachten. Um diesem Begriff näher zu erläutern, wird in dieser Ausführung auf das Buch *Quality of Life* (1993) bezogen. Der „*capability approach*“ (NUSSBAUM/SEN 1993, 3) stellt einen Fähigkeits- bzw. Verwirklichungsansatz dar. NUSSBAUM und SEN postulieren, dass dieser ein Konstrukt für eine Auswertung des individuellen Wohlergehens und eine theoretische Basis für Gleichheit, Armutsbekämpfung und politischen Analysen ist. Nach ihren Ausführungen verfügt jeder Mensch über besondere Anlagen und Fähigkeiten, eine Lebensgestaltung nach seinen Vorstellungen zu erzielen. Dieses Konzept impliziert eine Differenzierung dreier Begriffe: der Erste, „*functionings*“ (ebd. 1993, 3) genannt, bedeutet übersetzt,

dass das Leben eines Menschen als eine Kombination aus verschiedenen Tätigkeiten und Daseinseigenschaften betrachtet werden kann. Diese wären beispielsweise die Ernährung, Gesundheit, Selbstachtung oder die Teilhabe in der Gesellschaft (vgl. NUSSBAUM/SEN 1993, 3). Der Begriff „*Capability*“ (ebd. 1993, 3) drückt eine Fähigkeit einer Person im kulturabhängigen Kontext aus, die ihr verschiedene Alternativen für diese Tätigkeiten eröffnet und somit Wahlmöglichkeiten von Lebensgestaltungsformen bietet und dadurch ihre Lebenslage simultan erhöht. Das heißt essentiell, je mehr Fähigkeiten ein Mensch erwirbt, desto mehr überwiegen seine Freiheitschancen (vgl. ebd. 1993, 3).

SEN nennt zwei Begründungen (vgl. 2010, 256) für die Relevanz von Freiheiten: Erstens, die Person hat mehr Möglichkeiten für die Verwirklichung der subjektiven Zielsetzungen und das ersehnte selbstbestimmte Leben und somit die Art und Weise der Lebensführung. Um dieses Ziel zu erreichen, benötigt sie Begabungen um die beste Möglichkeit auszuwählen. Die zweite Begründung besteht aus der Akzentuierung der eigenen prozessorientierten Wahlmöglichkeit, dementsprechend als eigenem Ermessen.

TERZI (vgl. 2010, 87) befasste sich diesbezüglich mit interpersonalen Vergleichen, insbesondere mit Vor- und Nachteilen von Personen. Hierbei werden insgesamt vier Kategorien differenziert, zur ersten zählen das Alter, das Geschlecht und Charaktereigenschaften wie z. B. Begabungen, Neigungen etc. Weiters folgt das Kriterium der Vererbungen, Umweltfaktoren sowie klimatische, soziale und kulturelle Gegebenheiten. Zur dritten Kategorie sind die verfügbaren Ressourcen und letztens die verschiedenartigen Konzeptionen zu Gütern zu nennen. In Kontext zu dieser Abhandlung wird die Behinderung einer Person als ein Nachteil gegenüber anderer Menschen eruiert, bei dem eine Balance hergestellt werden sollte. Um hier ein Beispiel (vgl. ebd. 2010, 89) herauszunehmen, so wäre eine Ungleichheit vorhanden, wenn eine Person mit und eine ohne Behinderung das gleiche Einkommen beziehen würden, da die Freiheiten der Personen nicht die gleichen wären. Ebenfalls GRAF (2011) postulierte, da jeder Mensch aufgrund des Altersunterschiedes, der Geschlechtlichkeit, der Genetik, der körperlichen Bedingtheit andere Bedürfnisse hätte, benötige er dementsprechend mehr oder weniger Ressourcen, um seine individuelle Lebensgestaltung ausgleichen zu können (vgl. ebd. 2011, 16).

So führte er beispielsweise ebenfalls Menschen mit körperlichen Behinderungen an, die mehr Ressourcen benötigen als Menschen ohne Handicaps (vgl. GRAF 2011, 16) und so muss auf die realitätsspezifischen Eventualitäten geachtet werden.

Es kann somit festgehalten werden, dass nicht das Defizitdenken, sondern die realen, positiven Chancen eines Menschen entscheidend sind. Er spricht ebenfalls in diesem Sinne vom sogenannten Gleichheitsprinzip:

„Das Leben jedes Menschen hat den gleichen Wert und jeder Mensch hat den gleichen Anspruch – unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, religiöse Überzeugung, kulturelle Zugehörigkeit etc. – in seiner Entwicklung gefördert zu werden“
(GRAF 2011, 25).

Freiheitsrechte von Menschen können jedoch erst aufgrund rechtlicher Grundlagen geltend gemacht werden.

5 Perspektiven von Internationalen Organisationen

Die United Nations Organization, kurz UNO genannt, und die Organization for Economic Cooperation and Development, OECD, sind beide international anerkannte Organisationen, die sich mit den Bereichen Soziales und Wirtschaft befassen.

Aufgrund ihrer besonderen Relevanz werden in dieser vorliegenden Ausführung die folgenden zwei Unterkapitel gewidmet.

5.1 United Nations Organization (UNO)

Die United Nations Organization, kurz UNO genannt, wurde am 26.06.1945 in San Francisco in den USA unter der Mitwirkung von vorerst 51 Ländern beschlossen (vgl. WOLF 2005, 14).

Der Sitz dieses überparteilichen bzw. überstaatlichen Zusammenschlusses befindetet sich seit jeher in New York, USA. Neben dem höchsten Organ der Organisation, der Generalversammlung, sind ebenfalls der Sicherheitsrat, der internationale Gerichtshof, der Wirtschafts- und Sozialrat, der Treuhandschaftsrat sowie das Sekretariat von Relevanz. In Anbetracht der folgenden Abbildung 12 werden die Zielsetzungen der United Nations in englischer Sprache übermittelt:

“CHAPTER I: PURPOSES AND PRINCIPLES

Article 1

The Purposes of the United Nations are:

1. To maintain international peace and security, and to that end: to take effective collective measures for the prevention and removal of threats to the peace, and for the suppression of acts of aggression or other breaches of the peace, and to bring about by peaceful means, and in conformity with the principles of justice and international law, adjustment or settlement of international disputes or situations which might lead to a breach of the peace;
2. To develop friendly relations among nations based on respect for the principle of equal rights and self-determination of peoples, and to take other appropriate measures to strengthen universal peace;
3. To achieve international co-operation in solving international problems of an economic, social, cultural, or humanitarian character, and in promoting and encouraging respect for human rights and for fundamental freedoms for all without distinction as to race, sex, language, or religion; and
4. To be a centre for harmonizing the actions of nations in the attainment of these common ends”.

Abbildung 12: zit. nach <http://www.un.org/en/documents/charter/chapter1.shtml>

Ihre Ziele sind somit die Verbesserung der Zusammenarbeit der Vertragspartner bezüglich der ökonomischen und sozialen Ebene, die Wahrung des internationalen Friedens, der Sicherheit und der Menschenrechtsbestimmungen.

Aufgrund der beschlossenen Verhaltens- und Normbestimmungen können bei Normverletzungen Sanktionen verhängt werden, die entweder militärisch oder antimilitärisch anwendbar sind (vgl. WOLF 2005, 17).

Bis dato stieg die Anzahl der Mitgliedstaaten auf beachtliche 193 Staaten.

Die Finanzierung dieser internationalen Organisation betreffend, so wird sie aus Eigen- und Sondermittel unterstützt und beschäftigt weltweit etwa 7500 Mitarbeiter/-innen (vgl. ebd. 2005, 22).

5.1.1 The Convention on the Rights of Persons with Disabilities

Nach PLANGGER (2009, 1f.) liegen mehrere Begründungen für die Notwendigkeit dieser Konvention vor: *„Behinderte Menschen sind [...] eine der am meisten von Armut, Benachteiligung und Exklusion gefährdetsten Bevölkerungsgruppen“* (ebd. 2009, 1f.). Darüber hinaus werden Menschen dieser Personengruppe selten als selbstbestimmte und unabhängige Menschen wahrgenommen, sondern werden häufig als sozialleistungsabhängige Personen (vgl. ebd. 2009, 1f.) abgestempelt. Tatsache ist somit, dass Menschen mit Behinderungen weltweit, unabhängig vom Alter und Lebensabschnitt, eine der größten Minderheiten darstellen, die von den verschiedensten Perspektiven wie z. B. finanzieller Aspekte, Bildung, gesellschaftlicher Isolation betroffen sind (vgl. ebd. 2009, 1f.).

Die markanten Lebenslagen dieser Menschen erkannte die UNO und aus diesem Grund wurde diese Ergänzungskonvention beschlossen. Im Kontext zu dem vorherigen Kapitel 4 *Die Begriffsbestimmung Lebensqualität*, besteht ein gewisser Konsens der Betrachtungsweise bezüglich der unterschiedlich benötigten Ressourcen der Personen bzw. diese die gleiche Freiheiten bzw. Wahlmöglichkeiten ausschöpfen können wie andere.

Die Convention on the Rights of Persons with Disabilities mit ihrem Optional Protocol wurde am 13. Dezember 2006 im Hauptquartier der United Nations in New York angenommen und Ende März 2007 beschlossen. Vertreter vieler Nationen, darunter auch von Österreich, unterfertigten diesen Vertrag in den USA. Am Nationalfeiertag des Jahres 2008 trat diese UN-Behindertenrechts-Konvention schließlich in Kraft (vgl. ÖSTERREICHISCHE BUNDESREGIERUNG 2010, 5).

“Article 1 - Purpose

The purpose of the present Convention is to promote, protect and ensure the full and equal enjoyment of all human rights and fundamental freedoms by all persons with disabilities, and to promote respect for their inherent dignity.

Persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with various barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others”.

Abbildung 13: zit. nach <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=261>.

Die Zielsetzungen dieser neuen Konvention beinhalten prinzipiell die Verbesserung bzw. die bessere Durchsetzbarkeit der Rechtslage sowie der Grundrechte von Menschen mit Behinderungen und die Förderung ihrer eigenen Würde. Sie schließen sowohl die Abkehr des Defizitprinzips innerhalb der Gesellschaft, als auch den längeren Zeitraum der Handicaps mit ein. Zur Umsetzung dieser Ziele kann festgehalten werden, dass die UNO Durchführungs- und Kontrollinstrumentarien in die Wege leitete, wie z. B. den nationalen Staatenbericht (vgl. ÖSTERREICHISCHE BUNDESREGIERUNG 2010). Diese Behindertenrechtskonvention beinhaltet insgesamt 50 Artikel, von denen die relevantesten Aspekte im Kontext zu dieser Abhandlung herausgehoben werden. Da die Konvention vor allem in Englisch erschien, wurden diese als wichtig erachteten Artikel interpretiert.

Laut UNO sind die Ziele dieser Behindertenrechtskonvention die ganze und gleiche Ausübung der Menschenrechte, die Förderung der eigenen Würde sowie die volle Teilhabe in der Gesellschaft trotz körperlicher, mentaler, intellektueller oder Sinnesbehinderungen⁶. Die allgemeinen Prinzipien umfassen die eigene Menschenwürde, die individuelle Autonomie, die Unabhängigkeit, die

⁶ vgl. <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>, 5

Antidiskriminierung, die volle Teilhabe in der Gesellschaft, die Akzeptanz der Vielfalt, die Chancengleichheit, die Zugänglichkeit, die Gleichheit zwischen Frauen und Männern sowie die Rechte von Kindern mit Behinderungen⁷.

“Article 5 - Equality and non-discrimination

1. *States Parties recognize that all persons are equal before and under the law and are entitled without any discrimination to the equal protection and equal benefit of the law.*
2. *States Parties shall prohibit all discrimination on the basis of disability and guarantee to persons with disabilities equal and effective legal protection against discrimination on all grounds.*
3. *In order to promote equality and eliminate discrimination, States Parties shall take all appropriate steps to ensure that reasonable accommodation is provided.*
4. *Specific measures which are necessary to accelerate or achieve de facto equality of persons with disabilities shall not be considered discrimination under the terms of the present Convention”.*

Abbildung 14: zit. nach <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=265>.

Artikel 5 handelt von der Gleichheit der Menschen vor dem Gesetz ohne jeglichen Diskriminierungen. Die Vertragsstaaten anerkennen und gewährleisten den gleichen rechtlichen Schutz gegen Diskriminierungen für Menschen mit Behinderungen.

“Article 8 - Awareness-raising

1. *States Parties undertake to adopt immediate, effective and appropriate measures:*
 - a) *To raise awareness throughout society, including at the family level, regarding persons with disabilities, and to foster respect for the rights and dignity of persons with disabilities;*
 - b) *To combat stereotypes, prejudices and harmful practices relating to persons with disabilities, including those based on sex and age, in all areas of life;*
 - c) *To promote awareness of the capabilities and contributions of persons with disabilities.*
2. *Measures to this end include:*
 - a) *Initiating and maintaining effective public awareness campaigns designed:*
 - i. *To nurture receptiveness to the rights of persons with disabilities;*
 - ii. *To promote positive perceptions and greater social awareness towards persons with disabilities;*
 - iii. *To promote recognition of the skills, merits and abilities of persons with disabilities, and of their contributions to the workplace and the labour market;*
 - b) *Fostering at all levels of the education system, including in all children from an early age, an attitude of respect for the rights of persons with disabilities;*
 - c) *Encouraging all organs of the media to portray persons with disabilities in a manner consistent with the purpose of the present Convention;*

⁷ vgl. <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>, 6

d) Promoting awareness-training programmes regarding persons with disabilities and the rights of persons with disabilities”.

Abbildung 15: zit. nach <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=268>.

Artikel 8 impliziert die Fähigkeiten von betroffenen Menschen.

“Article 9 – Accessibility

1. To enable persons with disabilities to live independently and participate fully in all aspects of life, States Parties shall take appropriate measures to ensure to persons with disabilities access, on an equal basis with others, to the physical environment, to transportation, to information and communications, including information and communications technologies and systems, and to other facilities and services open or provided to the public, both in urban and in rural areas. These measures, which shall include the identification and elimination of obstacles and barriers to accessibility, shall apply to, inter alia:

a) Buildings, roads, transportation and other indoor and outdoor facilities, including schools, housing, medical facilities and workplaces;

b) Information, communications and other services, including electronic services and emergency services.

2. States Parties shall also take appropriate measures:

a) To develop, promulgate and monitor the implementation of minimum standards and guidelines for the accessibility of facilities and services open or provided to the public;

b) To ensure that private entities that offer facilities and services which are open or provided to the public take into account all aspects of accessibility for persons with disabilities;

c) To provide training for stakeholders on accessibility issues facing persons with disabilities;

d) To provide in buildings and other facilities open to the public signage in Braille and in easy to read and understand forms;

e) To provide forms of live assistance and intermediaries, including guides, readers and professional sign language interpreters, to facilitate accessibility to buildings and other facilities open to the public;

f) To promote other appropriate forms of assistance and support to persons with disabilities to ensure their access to information;

g) To promote access for persons with disabilities to new information and communications technologies and systems, including the Internet;

h) To promote the design, development, production and distribution of accessible information and communications technologies and systems at an early stage, so that these technologies and systems become accessible at minimum cost”.

Abbildung 16: zit. nach <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=269>.

Um Menschen dieser Personengruppe zu befähigen, unabhängig und in der vollen Teilhabe in verschiedenen Bereichen zu leben, beinhaltet Artikel 9 die Schaffung von Zugänglichkeiten bei Transport, Informations- und Kommunikationstechnologien und

anderen Möglichkeiten sowie Serviceeinrichtungen, z. B. inner- und außerhalb des Wohnortes, bei pädagogischen Einrichtungen, beim Arbeitsplatz oder bei Ärztezentren. Um ihre Zugänglichkeit bezüglich Informationssysteme zu fördern, sollen Assistenzen und Unterstützungsleistungen eingerichtet werden.

“Article 10 - Right to life

States Parties reaffirm that every human being has the inherent right to life and shall take all necessary measures to ensure its effective enjoyment by persons with disabilities on an equal basis with others”.

Abbildung 17: zit. nach <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=270>.

In Artikel 10 soll jedem Menschen ein gleiches Recht auf Leben und Sicherheit sowie auf eine eigene Administration seiner finanziellen Ressourcen gewährleistet werden.

“Article 19 - Living independently and being included in the community

States Parties to the present Convention recognize the equal right of all persons with disabilities to live in the community, with choices equal to others, and shall take effective and appropriate measures to facilitate full enjoyment by persons with disabilities of this right and their full inclusion and participation in the community, including by ensuring that:

- a) Persons with disabilities have the opportunity to choose their place of residence and where and with whom they live on an equal basis with others and are not obliged to live in a particular living arrangement;*
- b) Persons with disabilities have access to a range of in-home, residential and other community support services, including personal assistance necessary to support living and inclusion in the community, and to prevent isolation or segregation from the community;*
- c) Community services and facilities for the general population are available on an equal basis to persons with disabilities and are responsive to their needs”.*

Abbildung 18: zit. nach <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=279>.

Artikel 19 beinhaltet ein Recht auf unabhängiges Leben in der Gemeinschaft, einschließlich der gleichen Entscheidungsfreiheit in verschiedenen Ebenen, wie z. B. bei der Wohnortwahl, des Lebensstils oder bei Unterstützungen.

“Article 20 - Personal mobility

States Parties shall take effective measures to ensure personal mobility with the greatest possible independence for persons with disabilities, including by:

- a) Facilitating the personal mobility of persons with disabilities in the manner and at the time of their choice, and at affordable cost;*

b) *Facilitating access by persons with disabilities to quality mobility aids, devices, assistive technologies and forms of live assistance and intermediaries, including by making them available at affordable cost;*

c) *Providing training in mobility skills to persons with disabilities and to specialist staff working with persons with disabilities;*

d) *Encouraging entities that produce mobility aids, devices and assistive technologies to take into account all aspects of mobility for persons with disabilities”.*

Abbildung 19: zit. nach <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=280>.

Artikel 20 handelt von der Sicherstellung eines effektiven Maßes an persönlicher Mobilität für Menschen mit Behinderungen wie beispielsweise anhand von Kostenersparnissen oder unterstützter Technologien.

“Article 24 – Education

1. *States Parties recognize the right of persons with disabilities to education. With a view to realizing this right without discrimination and on the basis of equal opportunity, States Parties shall ensure an inclusive education system at all levels and lifelong learning directed to:*

- a. *The full development of human potential and sense of dignity and self-worth, and the strengthening of respect for human rights, fundamental freedoms and human diversity;*
- b. *The development by persons with disabilities of their personality, talents and creativity, as well as their mental and physical abilities, to their fullest potential;*
- c. *Enabling persons with disabilities to participate effectively in a free society.*

2. *In realizing this right, States Parties shall ensure that:*

a) *Persons with disabilities are not excluded from the general education system on the basis of disability, and that children with disabilities are not excluded from free and compulsory primary education, or from secondary education, on the basis of disability;*

b) *Persons with disabilities can access an inclusive, quality and free primary education and secondary education on an equal basis with others in the communities in which they live;*

c) *Reasonable accommodation of the individual's requirements is provided;*

d) *Persons with disabilities receive the support required, within the general education system, to facilitate their effective education;*

e) *Effective individualized support measures are provided in environments that maximize academic and social development, consistent with the goal of full inclusion.*

3. *States Parties shall enable persons with disabilities to learn life and social development skills to facilitate their full and equal participation in education and as members of the community. To this end, States Parties shall take appropriate measures, including:*

a) *Facilitating the learning of Braille, alternative script, augmentative and alternative modes, means and formats of communication and orientation and mobility skills, and facilitating peer support and mentoring;*

b) *Facilitating the learning of sign language and the promotion of the linguistic identity of the deaf community;*

c) *Ensuring that the education of persons, and in particular children, who are blind, deaf or deafblind, is delivered in the most appropriate languages and modes and means of communication for the individual, and in environments which maximize academic and social development.*

4. In order to help ensure the realization of this right, States Parties shall take appropriate measures to employ teachers, including teachers with disabilities, who are qualified in sign language and/or Braille, and to train professionals and staff who work at all levels of education. Such training shall incorporate disability awareness and the use of appropriate augmentative and alternative modes, means and formats of communication, educational techniques and materials to support persons with disabilities.

5. States Parties shall ensure that persons with disabilities are able to access general tertiary education, vocational training, adult education and lifelong learning without discrimination and on an equal basis with others. To this end, States Parties shall ensure that reasonable accommodation is provided to persons with disabilities”.

Abbildung 20: zit. nach <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=284>.

Artikel 24 umfasst das Recht auf Bildung unter dem Blickwinkel der Antidiskriminierung und der Chancengleichheit. Vertragsstaaten anerkennen inklusive Bildungssysteme, das heißt essentiell, die Ermöglichung des gemeinsamen Unterrichts mit behinderten und nichtbehinderten Schüler/-innen in allen Niveaus und in Form vom lebenslangen Lernen. Das bedeutet in diesem Sinne eine Entwicklung von Potenzialen, der Menschenwürde sowie grundsätzlicher Freiheit und Vielfalt, um die persönlichen Fähigkeiten, Talente und Kreativitäten sowie der mentalen und physischen Potentiale positiv zu entfalten. Diese Personengruppe soll nicht aufgrund ihrer Behinderung aus dem gewöhnlichen Schulsystem isoliert werden, sondern anstatt dessen soll die Erlangung von Eventualitäten eines tertiären Bildungswegs, beruflicher Ausbildungen oder einer Erwachsenenbildung gewährleistet werden. Ebenso soll ein lebenslanges Lernen ohne Diskriminierungen bereitgestellt werden.

“Article 27 - Work and employment

1. States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities. States Parties shall safeguard and promote the realization of the right to work, including for those who acquire a disability during the course of employment, by taking appropriate steps, including through legislation, to, inter alia:

a) Prohibit discrimination on the basis of disability with regard to all matters concerning all forms of employment, including conditions of recruitment, hiring and employment, continuance of employment, career advancement and safe and healthy working conditions;

b) Protect the rights of persons with disabilities, on an equal basis with others, to just and favourable conditions of work, including equal opportunities and equal remuneration for work of equal value, safe and healthy working conditions, including protection from harassment, and the redress of grievances;

c) Ensure that persons with disabilities are able to exercise their labour and trade union rights on an equal basis with others;

d) Enable persons with disabilities to have effective access to general technical and vocational guidance programmes, placement services and vocational and continuing training;

e) Promote employment opportunities and career advancement for persons with disabilities in the labour market, as well as assistance in finding, obtaining, maintaining and returning to employment;

f) Promote opportunities for self-employment, entrepreneurship, the development of cooperatives and starting one's own business;

g) Employ persons with disabilities in the public sector;

h) Promote the employment of persons with disabilities in the private sector through appropriate policies and measures, which may include affirmative action programmes, incentives and other measures;

i) Ensure that reasonable accommodation is provided to persons with disabilities in the workplace;

j) Promote the acquisition by persons with disabilities of work experience in the open labour market;

k) Promote vocational and professional rehabilitation, job retention and return-to-work programmes for persons with disabilities.

2. States Parties shall ensure that persons with disabilities are not held in slavery or in servitude, and are protected, on an equal basis with others, from forced or compulsory labour”.

Abbildung 21: zit. nach <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=287>.

Im Artikel 27 handelt es sich um das Recht auf Arbeit, das ebenfalls den Verdienst des Lebensunterhaltes durch eine frei gewählte Arbeit oder eine angenommene Tätigkeit durch eine Arbeitsmarktvermittlung impliziert. Relevanz besteht in dem offenen und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsumfeldes ohne jeglichen Diskriminierungen. Ebenso soll der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt, Karrierechancen, Sicherheit und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen gewährleistet werden. Beschäftigungsmöglichkeiten durch den offenen Arbeitsmarkt, als auch durch Assistenzen bei der Suche, Erlangung, Aufrechterhaltung sowie bei der Rückkehr in die Arbeitswelt stellen Erleichterungen dar. Darüber hinaus sollen Überlegungen einer eigenen Unternehmensgründung, Berufstätigkeiten im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft, gefördert werden.

“Article 28 - Adequate standard of living and social protection

1. States Parties recognize the right of persons with disabilities to an adequate standard of living for themselves and their families, including adequate food, clothing and housing, and to the continuous improvement of living conditions, and shall take appropriate steps to safeguard and promote the realization of this right without discrimination on the basis of disability.

2. States Parties recognize the right of persons with disabilities to social protection and to the enjoyment of that right without discrimination on the basis of disability, and shall take appropriate steps to safeguard and promote the realization of this right, including measures:

a) To ensure equal access by persons with disabilities to clean water services, and to ensure access to appropriate and affordable services, devices and other assistance for disability-related needs;

b) To ensure access by persons with disabilities, in particular women and girls with disabilities and older persons with disabilities, to social protection programmes and poverty reduction programmes;

c) *To ensure access by persons with disabilities and their families living in situations of poverty to assistance from the State with disability-related expenses, including adequate training, counselling, financial assistance and respite care;*

d) *To ensure access by persons with disabilities to public housing programmes; (e)*

e) *To ensure equal access by persons with disabilities to retirement benefits and programmes”.*

Abbildung 22: zit. nach <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=288>.

Artikel 28 betreffend, so impliziert dieser das Recht auf einen adäquaten Lebensstandard und den sozialen Schutz der betroffenen Menschen. Dieses Recht schließt ebenfalls die geeignete gesunde Ernährung, Bekleidung und den Haushalt mit ein. Durch den Staat sollten ebenfalls sauberes Trinkwasser, soziale Schutzprogramme und Armutsbekämpfung sowie Unterstützungsleistungen gewährt werden.

5.2 Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, kurz OECD genannt, gilt als eine internationale Organisation, die weltweit vertreten ist. Mit ihren bereits 34 Mitgliedsstaaten, Australien, Belgien, Chile, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Israel, Italien, Japan, Kanada, Korea, Luxemburg, Mexiko, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten⁸, setzt sie sich für die wirtschaftlichen Interessen von Ländern und die darin lebende Bevölkerung ein. Zwei relevante Schwerpunkte ihres Aufgabenbereiches betreffen ebenfalls Arbeit und Bildung.

Die OECD definiert Arbeit folgendermaßen: *„Eine Person gilt als erwerbstätig, wenn sie mindestens eine Stunde pro Woche gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit arbeitet oder sich in einem Arbeitsverhältnis befindet, das sie wegen Krankheit, Urlaub oder Arbeitskonflikten*

⁸ vgl. http://www.oecd.org/pages/0,3417,en_36734052_36761800_1_1_1_1_1.00.html

vorübergehend nicht ausübt“ (OECD 2009, 80). Die Gruppe der Personen im erwerbsfähigen Alter liegt zwischen 15 und 64 Jahren. Diese Bevölkerungsgruppe hat sich im OECD-Raum binnen 20 Jahren erhöht. Die Gründe dafür sind sehr vielfältigster Natur beispielsweise durch den Bevölkerungswachstum oder den Frauenanteil im Erwerbsleben. Problematisch ist und bleibt die Beschäftigung von jüngeren und älteren Personen im Zeitraum der Erwerbsfähigkeit, da Jugendliche, die frühzeitig in den Arbeitsprozess eintreten, nur unzureichende bis geringe Erfahrungswerte aufweisen können als junge Erwachsene, die bereits weitere Bildungsangebote in ihrem Fachbereich besucht haben. Diese treten allerdings erst im späteren Zeitpunkt ins Erwerbsleben ein. Demgegenüber scheiden ältere Personen, die in ihrem Bereich als hochqualifiziert gelten, frühzeitig aus dem Arbeitsleben aus aufgrund des Übertritts in die Pension. Betrachtet man nun den Frauenanteil in diesem Zeitabschnitt, kann angenommen werden, dass dieser eine geringere Erwerbsbeteiligung aufweist.

Von einer Teilzeitbeschäftigung spricht man dann, wenn die Person weniger als 30 Wochenstunden arbeitet. Diese Form wäre für Menschen mit gesundheitlichen Problemen, für Familien mit Kindern oder für Personen, die ihren Beruf mit einem zusätzlichen zweiten Bildungsweg vereinbaren können, besonders komfortabel. Besondere Beachtung wird somit ebenfalls auf die Bildung gelegt.

„Eine Arbeitslosenquote ist der Anteil der Personen ohne Beschäftigung, die aktiv Arbeit suchen, an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 – 64) [...]“ (OECD 2009, 82). Laut OECD liegt diese bei jungen Menschen prozentuell erhöht vor. Gründe dafür stellen vor allem geringe Bildung oder ein Migrationshintergrund dar. Bei Menschen mit Behinderungen ist diese Quote sehr schwierig zu eruieren. Auf Seiten dieser Organisation zählen Menschen, die gesundheitlich nicht in der Lage sind, einer Beschäftigung nachzukommen oder auch keine potentielle Arbeit suchen, nicht zu der Gruppe der Arbeitslosen. Aufgrund sämtlicher Untersuchungen der OECD (vgl. 2003, 155) wurde erkannt, dass besonders die Definition von Behinderungen im Bereich von Arbeit und Beschäftigung eine massive Schwierigkeit darstellt, da die Unterscheidung wer nun tatsächlich arbeitsfähig ist und wer nicht, lässt sich oft nicht klar definieren. Die Problematik stellt somit die Durchführung der

Diagnostizierbarkeit dar. Ebenfalls prekär ist auch die Beurteilung der eigenen subjektiven Wahrnehmung der Behinderung auf Seiten der betroffenen Menschen, denn laut OECD schätzen sich selbst Personen, die Invaliditätspensionen beziehen, als nicht eingeschränkt ein (vgl. 2003, 155). Invaliditätspensionen sind Pensionen, die aufgrund einer dauerhaften Erwerbsminderung vom Staat gewährleistet werden. Nach der OECD soll eine Einschränkung nicht mit einer Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt und es sollten mehr Alternativen zur Beschäftigung angeboten werden. Darüber hinaus „[...] ist eine Beschäftigung die beste Absicherung gegen Armut und sozialer Ausgrenzung“ (ebd. 2003, 158). Das Einkommen selbst ist grundlegend von dessen Status abhängig, unterscheidet sich lediglich gering von anderen, die einer ähnlichen Tätigkeit nachgehen und werden sozial integriert. In einigen Ländern des OECD-Raumes werden Personen nach der Wiederherstellung des gesundheitlichen Zustandes frühzeitig wieder in den Arbeitsprozess aufgenommen. Es wurden bereits diverse nationale Programme zur Erleichterung des Wiedereinstiegs ins Berufsleben entwickelt, die aber aufgrund ihrer differenzierten Anwendung nur geringe Affinitäten aufwiesen.

So wären Ausbildungen, eine Arbeitssuche mit Unterstützung, verschiedene Arbeitsformen wie Voll- und Teilzeit, unterstützte Beschäftigung oder finanzielle Leistungen von Vorteil für Betroffene.

6 Empowerment

Die Begriffsbestimmung Empowerment stammte ursprünglich aus dem Amerikanischen und lässt sich grundsätzlich mit Eigenbefähigung oder Eigenbemächtigung übersetzen (vgl. THEUNISSEN 2009, 27). Dieses Empowerment-Konzept steht im näheren Kontext zum Fähigkeitsaspekt nach NUSSBAUM und SEN (1993) in dieser Ausführung. Wie in den folgenden Beiträgen dieses Kapitels feststellbar sein wird, liegen die Auswirkungen der damaligen Zeit viel tiefgreifender zurück, als dass eine knappe Übersetzung erkennen lässt.

6.1 Die historische Entwicklung

Ihre historischen Wurzeln liegen laut Aussagen THEUNISSENS (2009) mehr als ein Jahrhundert zurück. Es kann festgestellt werden, dass es damals zwei verschiedene Entwicklungslinien gegeben hat, welche sowohl Nord- als auch Südamerika betrafen. In Nordamerika war besonders der Bürgerkrieg von 1861 bis 1865 bedeutsam. Es handelte sich dabei um einen Konflikt zwischen den Nord- und den Südstaaten Amerikas. Eine der Gründe war die Sklavenhaltung der reichen Plantagenbesitzer in den Südstaaten, während die Nordstaaten eher auf Industrien ausgerichtet waren. Nach der Beendigung des Krieges im Jahre 1865, bei der der Norden Amerikas gewann, erhielt die schwarze Minderheitsbevölkerung noch im selben Jahr erstmalig Wahl- und Bürgerrechte, die in der damaligen Verfassung aufgenommen und anerkannt wurden. Anhand dieser Recherche der amerikanischen Geschichte kann festgestellt werden, dass allmählich Gruppierungen und Bewegungen der schwarzen Bevölkerung entstanden um für ihre Rechte, die Gleichberechtigung, Gleichstellung sowie die gesellschaftliche Partizipation zu kämpfen.

Einer dieser Vertreter war **Martin Luther KING** (vgl. ebd. 2009, 31). Er wurde am 15. Jänner im Jahre 1929 in Georgia in den USA geboren und war im Erwachsenenalter als protestantischer Pastor tätig. Er setzte sich verstärkt für die Bürgerrechte und einer sozialen Gerechtigkeit für die schwarze Bevölkerung ein. Durch Bürgerrechtsbewegungen und anderen Aktivitäten konnte er in seinem Leben große Erfolge verzeichnen und bekam für seine Bemühungen den Friedensnobelpreis

verliehen. Im Jahre 1968 fiel dieser engagierte Pastor aufgrund eines Attentats zum Opfer.

Eine andere Entwicklungslinie zu diesem Kontext betraf den Befreiungspädagogen **Paulo FREIRE** (1921 – 1997) aus Brasilien (vgl. THEUNISSEN 2009, 31f.). Er erfuhr bereits in seiner Kindheit Auswirkungen von Armut und Hungersnöten und setzte sich auf Grund dessen in seinem späteren Leben für arme und unterdrückte Menschen ein, sodass diese nicht das gleiche Schicksal erleiden mussten wie er selbst. Mit dem Bewusstwerden der eigenen individuellen Lebenslagen der Bevölkerung und ihrer Problematik sowie der Lehre von Freiheit sollte ein wandelnder Prozess in der Gesellschaft hervorgerufen werden.

Der kollektive Kontext der vorher dargestellten Entwicklungslinien liegt an dem Bewusstwerden und an den Eventualitäten der Aneignung von eigenen Ressourcen zur positiven Gestaltung der Lebenssituationen von betroffenen Menschen (vgl. ebd. 2009, 32). Im Laufe der Zeit entstanden nicht nur in Amerika, sondern ebenfalls in weiterentwickelten Nationen ähnliche soziale Arrangements wie sich in der Folge auch Behindertenorganisationen, Selbsthilfegruppen und Selbsthilfevertretungen entwickelten, die sich für die Interessen von Menschen mit Behinderungen einsetzen sollen. Diese Dienstleistungen werden besonders im Kapitel 6.5 *Selbsthilfegruppen und ihre Funktionen*, in dieser Ausführung, näher erläutert.

Wie im Kapitel 4 *Die Begriffsbestimmung Lebensqualität*, bereits erwähnt, wird besonders in der ersten Entwicklungslinie erkennbar, dass vor der Einforderung von Grund- und Freiheitsrechte die Schaffung rechtlicher Grundlagen erfolgen müssen.

Nach diesem historischen Rückblick der Entwicklungslinien lassen sich nun zum Begriff Empowerment mehrere Perspektiven von Zugänglichkeiten ableiten. Zunächst sind die eigenen zur Verfügung stehenden Kräfte (vgl. ebd. 2009, 27f.) entscheidend. Jeder Mensch verfügt über bewusste und unbewusste Ressourcen, womit er Problemsituationen bzw. Krisen im jeweiligen Lebensabschnitt bewältigen kann. Hierfür gelten vor allem die eigene Stärke und der Mut, etwas selbst bewirken zu können, als entscheidende Faktoren. In diesem Sinne stehen ebenfalls verschiedene Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten sowie seine eigene

Lebensführung ohne Fremdsuggestion im Vordergrund, wie bereits im Kapitel 4 *Die Begriffsbestimmung Lebensqualität*, eingangs geschildert wurde.

Es besteht aber auch die Plausibilität, dem Begriff des Empowerments in der Art und Weise einer Prozesshaftigkeit zu begegnen, in dem die betreffende Person sich Fähig- und Fertigkeiten selbst bewusst wird, selbstständig aneignet und Kompetenzen entwickelt (vgl. THEUNISSEN 2009, 28f.). Infolgedessen eruiert sie individuelle Alltagsstrukturen und –bewältigungen um ein Leben nach ihrem Konzept einzurichten.

Zugangsmöglichkeit Nummer drei handelt von der Inanspruchnahme der betroffenen Person von Professionalitäten (vgl. ebd. 2009, 29). Hierfür muss festgehalten werden, dass es hier im Laufe der Jahre einen markanten Wandel, vor allem in der Pädagogik, gab, der nun aufgezeigt werden soll. Es werden nun insgesamt sieben Modellversionen zum besseren Verständnis vorgestellt um den Unterschied zwischen den früheren und dem aktuellen Konzept herzustellen.

Die erste Modellart, die auch die Bekannteste von allen darstellt, ist die der Medizin (vgl. ebd. 2009, 64). Ärzte galten seit jeher als Experten in ihrem Fachgebiet und ihre Aussagen und Prognosen waren handlungsleitend. Ihre Theorie und Praxis waren defektorientiert, das heißt, der Kausalzusammenhang lag stets am Ursprung einer Krankheit. Die betroffenen Menschen galten als unwissend gegenüber den Professionalitäten.

Ähnliche Verhältnisse gab es beim Modell der Rehabilitation (vgl. ebd. 2009, 64). Das Handeln der Personals, also der Ärzte, der Therapeuten etc., galt nach wie vor als handlungsbestimmend und sie waren anderen Personen weit überlegen. Ihre Aufgabenstellungen lagen an der Erstellung von sogenannten Therapieplänen um die Gesundheitszustände der betroffenen Personen so weit wie möglich wiederherzustellen. Ihre strukturierte Vorgangsweise war ebenfalls defektorientiert aufgebaut.

Beim Modell der Wohltäter (vgl. ebd. 2009, 64f.) handelte es sich prinzipiell um das gleiche Schema. Menschen mit Behinderungen waren nach ihrem Erachten nicht in der Lage, sich selbst zu helfen. Aufgrund dessen galten sie als bemitleidenswert und gelangten so die Zuschreibung einer Opferrolle.

Der Aspekt der paternalistischen Befreiung (vgl. ebd. 2009, 65) bedeutet die Bestrebungen andere zu bevormunden. Dieser beinhaltet aufgrund von

Aufklärungsversuchen, diese Menschen, die in ihrer Lebenssituationen benachteiligt wurden, wieder in die richtige Richtung zu verhelfen. Die professionellen Kräfte verfügten dabei über eine gute Bildung und einer hervorragenden Überzeugungskraft.

Die nächste Version betraf die Moralvorstellungen (vgl. THEUNISSEN 2009, 65f.) von Menschen. Dabei wurden die betroffenen Personen für ihre Lebensumstände und ihre Lösungsversuche als selbstverschuldet erachtet. Sie glaubten nicht an Verbesserungen ihrer Lage aus eigener Kraft. Ähnlich wie beim vorigen Modell wurden auch hier den betroffenen Personen und ihren Angehörigen die Selbstverschuldung ihrer Lebenszustände zugeschrieben. Die Aufgabenstellungen der professionellen Kräfte lagen einerseits an der Aufklärung ihrer Missstände, andererseits wurden den Betroffenen Belehrungen (vgl. ebd. 2009, 66) vorgeschrieben. Das heißt, es wurden Lösungen und ein Verhaltenskodex von Mitarbeitern des Teams erarbeitet, deren Durchführung von den betroffenen Personen erwartet wurde.

Letzten Endes beinhaltete das Modell der Kompensation (vgl. ebd. 2009, 66) einen Ausgleich der Defizite durch vorwiegend positive Mittel. Anders als bei den vorigen Perspektiven, bei denen den betroffenen Personen eine Opferrolle zugedacht wurden, konnten sie für ihre Umstände weder Schuld, noch zur Verantwortung gezogen werden. Aufgrund dieser Unschuldsvermutung wurden von Professionals Konzepte und Hilfestellungen erarbeitet, die eben eine Kompensation bewirken sollte.

Aufgrund der geschilderten Darstellung wird der Wandel zwischen den Modellen und dem Konzept des Empowerments deutlich erkennbar. Die bereits überholten Modelle, die vor allem auf die Defekte des Menschen ausgerichtet waren, wurden mittlerweile abgelehnt und durch das neue Konzept, in dem Personen Kompetenzen und Fähigkeiten zugesprochen werden, ersetzt. Die betroffenen Personen erhalten somit Aufgaben als Experten in eigenen Sachen. Aufgrund dieser Entwicklungstendenzen veränderte sich natürlich auch die Arbeit von Professionalitäten. Zu ihren neuen beruflichen Angelegenheiten gehört unter anderem auch das gleichberechtigte Agieren mit den Dienstleistungsnehmern, indem sie ihre Hilfen anbieten, damit sie sich selbst helfen können. Das könnte

möglicherweise durch die Bereitstellung von Informationsseiten, Erkennen von noch unerkannten Ressourcen oder anderes mehr sein. Prinzipiell sind diese keine Durchführungsbestimmungen mehr, sondern lediglich Empfehlungen.

Eine weitere Zugangsmöglichkeit dem Begriff Empowerment zu begegnen, wäre die der politischen Ebene (vgl. THEUNISSEN 2009, 28). Benachteiligte und ausgegrenzte Menschen können hinsichtlich politischer Programme, Aktionen oder Kampagnen eine Bewusstseinsänderung bewirken.

6.2 Die Weltanschauung des Empowerments

Neben bewussten und unbewussten Ressourcen ist jeder Mensch grundsätzlich mit verschiedenen Arten von Kräften wie beispielsweise die der Selbsterhaltung, der Resilienz, des Selbstantriebs oder des Eigenschutzes, um einige anzuführen, ausgestattet. So können Eigenschaften, wie der Glaube an sich selbst und der eigenen Fähigkeiten (vgl. ebd. 2009, 39), das eigene Schaffen und das positive Selbstvertrauen entwickelt werden, die zu einer Änderung der menschlichen Selbstorganisation führen. Carl ROGERS, ein Vertreter der humanistischen Psychologie, befasste sich mit dem Prinzip des Selbstantriebs und postulierte, dass das persönliche Wachstum dann erfolgreich sei, wenn die Person dieses optimal nütze (vgl. ebd. 2009, 38).

Nachfolgend kann über die Leitkriterien der fundamentalen Grundsätze des Empowerment-Konzepts festgehalten werden, dass:

- die „*Annahme des Anderen*“
- *der Verzicht auf [...] Expertenurteile*
- *der Respekt vor der Sicht des Anderen und seinen Entscheidungen*
- *das Respektieren des So-Seins des Anderen [...]*
- *die Orientierung an der Rechte-Perspektive*
- *der Bedürfnis- und Interessenlage*
- *sowie der Lebenszukunft des Betroffenen“* (ebd. 2009, 40) wichtige

Prioritäten darstellen.

Ein weiterer Grundsatz betrifft die „*Selbstbestimmung*“ (THEUNISSEN 2009, 40), welcher ebenfalls von den Vereinten Nationen sowie von der Weltgesundheitsorganisation postuliert wurden. THEUNISSEN bringt in seinem Buch den genannten Begriff zunächst mit Immanuel KANT, der Zeit der Aufklärung, in Verbindung. Somit hat Selbstbestimmung stets etwas mit „*Einsicht*“ (ebd. 2009, 41) oder mit Erkenntnisgewinnung zu tun ohne dass emotionale Gefühlsäußerungen im Spiel sind. In diesem Kontext handelt es sich generell um eine lebenslange Prozesshaftigkeit, bei der vielfältigste Wahl- und Entscheidungsfreiheiten des Betroffenen (vgl. ebd. 2009, 42) ohne jegliche Fremdbeeinflussungen entwickelt werden. Der Begriff Empowerment darf jedoch nicht mit Egoismus oder Willkür synonym verwendet werden, da stets eine latente Grenze zwischen der Verantwortung des eigenen und dem sozialen Handeln geben muss. Selbstbestimmung zu erlernen kann an sich sehr schwierig sein und benötigt dadurch eine emotionale Unterstützung von einer positiven und sozialen Umwelt, sodass der Betroffene seine gesetzten Ziele ohne Fremdeinwirkung erreichen kann. Diese führt letztendlich zu mehr Zufriedenheit und Lebensqualität.

Der nächste Grundsatz betrifft die „*demokratische Partizipation*“ (ebd. 2009, 46) und die Zusammenarbeit. Hierbei wird besonders die Teilhabe in der Gesellschaft sowie die freiwillige Mitwirkung und Mitgestaltung in der staatsbürgerlichen Ebene wie beispielsweise bei Wahlen, Volksabstimmungen oder Volksbegehren verstanden. Zur deren Messung dient der Verteilungsgerechtigkeitsgrundsatz (vgl. ebd. 2009, 52). Das Interesse liegt bei politischen Entscheidungen, aber auch bei allgemeinen Zugängen zu Dienstleistungen vielfältigster Art, vor allem zu Bildungsmöglichkeiten, Informationsseiten, Gesundheits- und Sozialwesen und Arbeitswelt. Nichtsdestotrotz postuliert THEUNISSEN (2009, 52) „*dass Wohlstand und Macht in unserer Gesellschaft ungleich verteilt sind und dass sozialen Randgruppen (z.B. behinderten Menschen) der Zugang zu allgemeinen Dienstleistungen und Angeboten in der Gesellschaft [...] erheblich erschwert wird*“. Die Problematik dieses Phänomens wurde bereits von der UNO erkannt und in der Behindertenrechtskonvention handlungsweisend als Ziel der Ablehnung deklariert, siehe Kapitel 5.1.1 *The Convention on the Rights of Persons with Disabilities*.

Der letzte Grundsatz der Empowermentperspektive wird im Licht des Emanzipationsgedankens (vgl. THEUNISSEN 2009, 58) betrachtet, das heißt essentiell, einer Befreiung aus einem Zustand der Abhängigkeit.

6.3 Der Ursprung der Arbeitsassistenz

Durch die Behindertenrechtskonvention der United Nations Organization, es wurde darüber berichtet, insbesondere der Artikel 24 bezüglich des Inklusionsgedankens (vgl. ebd. 2009, 307), lassen sich bereits Erfolge in vielseitiger Hinsicht schließen. Neben der gemeinsamen Partizipation von Menschen mit und ohne Behinderungen ist besonders die Arbeit und Beschäftigung zum zentralen Gegenstand geworden und rückt immer mehr in den Vordergrund. Obwohl diese Thematik bereits allgegenwärtig ist, bleibt der Weg zur Umsetzung bis dorthin prekär. Einerseits sind Arbeit und Beschäftigung stets mit der wirtschaftlichen Lage der Nationen verbunden. Durch die bereits erwähnte Globalisierung und die verschärfte Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen (vgl. ebd. 2009, 307) sind bereits derzeit viele Arbeitsplätze von nicht beeinträchtigten Menschen betroffen bzw. nicht mehr gesichert und aus diesem Grund werden Arbeitnehmer, die lediglich geringfügige Leistungen erbringen oder nicht wettbewerbsfähig sind, rationalisiert. Das bleibt ebenso ein Argument von vielen, weshalb Menschen mit Behinderungen relativ konstant eine höhere Arbeitslosenrate vorweisen können, gleichgültig in welcher wirtschaftlichen Periode sich ein Land befindet, siehe Kapitel 3.2 *Exkurs: Statistik nach LECHNER et al. (2011)*. Neben ökonomischen Sichtweisen soll andererseits das soziale Umfeld (vgl. ebd. 2009, 307) nicht unerwähnt bleiben, über dieses bereits in Kapitel 2.4 *Behinderungen im soziologischen Blickwinkel*, berichtet wurde.

Laut BIEWER (2010, 217) gilt das anschließende Modell als der Ursprung der Arbeitsassistenz, das in diesem Abschnitt näher vorgestellt wird.

Unter dem Namen „*Supported Employment*“ (THEUNISSEN 2009, 308) wurde dieses politisch orientierte Programm des Empowerments in den USA initiiert. Es wurde im Gesetz (vgl. ebd. 2009, 308) niedergeschrieben und bereits seit drei

Jahrzehnten erfolgreich angewandt. Konzipiert wurde es anfangs für Personen mit Mehrfachbehinderungen, Lern- und Entwicklungsstörungen sowie Autisten (vgl. THEUNISSEN 2009, 308), wurde aber im Laufe der Zeit stets erweitert, sodass schließlich vor allem Personen mit Sinnes- und physischen Behinderungen den größten Nutzungsanteil genießen.

Supported Employment unterstützt Menschen mit Behinderungen, denen bis dato keine Vermittlungschancen (vgl. ebd. 2009, 308) zur Verfügung standen. Diese Personen haben nun die Eventualität, selbst eine Beschäftigung auszusuchen, zu erlernen und dieser neuen Arbeit nachzukommen. Sie erhalten wie Menschen ohne Einschränkungen ein geregeltes Einkommen für gleiche Arbeit. Für die längerfristige Finalisierung dieses Programms ist eine Zusammenarbeit verschiedenster Verbände dringend erforderlich.

Da Menschen nicht die gleichen Bedürfnisse haben können, wurden insgesamt vier divergente Modellentwürfe entwickelt, die im folgenden Beitrag beschrieben werden sollen. Beim ersten Entwurf handelt es sich um einen unterstützten Einzelarbeitsplatz (vgl. ebd. 2009, 309). In Zusammenarbeit mit einem Job-Coach (vgl. ebd. 2009, 309), dieser Begriff wird noch näher definiert, der zumeist entweder privat organisiert wird oder gemeinsam mit Mitarbeitern der Firma, werden Fähig- und Fertigkeiten, die für diesen Arbeitsplatz erforderlich sind, erlernt. Der Job-Coach wird an sich vom Staat finanziert und kann vom Dienstleistungsnehmer auf freiwilliger Basis angenommen werden. Insgesamt fallen ungefähr 80 Prozent (vgl. ebd. 2009, 309) der geförderten Arbeitsplätze auf diese Version zurück.

Der zweite Entwurf betrifft die betriebliche Gruppenintegration (vgl. ebd. 2009, 309), das heißt, eine kleine Gruppierung von unter zehn Personen wird von einem darauf spezialisierten Mitarbeiter der Firma geleitet. Dieses Unternehmen erhält aufgrund dieser Maßnahme Förderungen.

Eine andere Modellversion stellt die der mobilen Arbeitsgruppen (vgl. ebd. 2009, 309f.) dar. Eine ausgebildete Person leitet eine kleinere Gruppierung von Arbeitnehmern mit Behinderungen, die aus welchen Gründen auch immer, mehr Hilfebedarf benötigen. Diese Gruppen erfüllen ihre Aufgaben nicht direkt in der Firma selbst, sondern vorwiegend im freien Gelände wie beispielsweise in Gärtnereien. Für Menschen, die nun keine Möglichkeit mehr sehen im ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, werden Spezialwerkstätten (vgl. ebd. 2009, 310) angeboten, um sinnvolle

Arbeit zu verrichten. Diese Personen werden von Fachkräften verschiedenster Disziplinen in speziell ausgestatteten Einrichtungen, wie beispielsweise von Pädagogen oder auch vom Personal aus Handwerkerzünften, betreut.

6.3.1 Der Job-Coach

Im vorher angeführten Teil dieser Abhandlung wurde bereits mehrmals die englische Bezeichnung *Job-Coach* verwendet. Diese soll nun unter Betrachtung seiner Funktionen und seiner Aufgaben näher erläutert werden.

Ein Job-Coach in diesem Sinne ist ein Mitarbeiter des Unternehmens, der sich dazu bereit erklärte, die Einschulung im Betrieb zu übernehmen. Die primäre Aufgabenstellung liegt in der Kontrolle der wirtschaftlichen Lage bzw. in der derzeitigen Arbeitsmarktsituation in der nationalen Ebene. Hat der Job-Coach diese erkannt, so ist er auch in der Lage, einem neuen Arbeitssuchenden ad hoc den Stand des Arbeitsmarktes zu erklären, welche Arbeitsplätze zurzeit zur Verfügung stehen und welche rar sind. Darüber hinaus wäre es sinnvoll herauszufinden, welche Aufgabenstellungen für die jeweiligen Arbeitsplätze zu erfüllen wären. Dies wäre zunächst das sogenannte „*Profil des Arbeitsplatzes*“ (THEUNISSEN 2009, 310). Der nächste Schritt wäre die Kompetenzermittlung des Arbeitssuchenden. Kennt der Job-Coach die Fähig- und Fertigkeiten (vgl. ebd. 2009, 311) bzw. die Talente und Begabungen seines Gegenübers, so ist er schon in der Lage erste Prognosen über die Übereinstimmungen zwischen den Interessen des Arbeitssuchenden und den freien Arbeitsplätzen zu stellen. Verläuft diese Analyse erfolgreich, so kann ein Erst- bzw. ein Aufnahmegespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem potentiellen Arbeitnehmer arrangiert werden. Es wird darauf hingewiesen, dass dieser Vorgang auf freiwilliger Basis verläuft. Bei einem positiven Vorstellungsgespräch erfolgt ein Trainingsprogramm, ob die Eignung der erforderlichen Fähigkeiten für diesen Arbeitsplatz zutrifft. „*Erst platzieren, dann qualifizieren*“ (ebd. 2009, 311) so lautet das Motto. Weitere Aufgaben des Job-Coachs beinhalten neben Kontrollfunktionen vor Ort, organisatorische Maßnahmen wie beispielsweise Klärungen mit Ämtern, als auch Aufgaben in Richtung Mediation (vgl. ebd. 2009, 312). Sollten sich Konflikte

zwischen dem neuen Arbeitnehmer und einem anderen Mitarbeiter im Unternehmen oder ein Dissens mit dem Vorgesetzten entwickeln, so sind diese eine Sache des Job-Coachs, indem sie zusammen mit den anderen so rasch als möglich bereinigt werden. Darüber hinaus sollte er selbstverständlich die Kompetenz besitzen, sich für die Interessen des Mitarbeiters einzusetzen und sie würdig zu vertreten.

Nach dieser ausführlichen Darstellung der Aufgaben des Job-Coachs beim amerikanischen Programm Supported Employment, stellt sich nun die Frage, ob andere Nationen vergleichbare Projekte entwickelt haben oder ob dies eine Monopolstellung darstellt.

6.4 Das deutsche und das österreichische Projekt im Vergleich

Um der vorhergehenden Frage anzuknüpfen, so kann festgestellt werden, dass es in so manchen hochentwickelten Nationen wie beispielsweise den nordischen Ländern, aber auch in Deutschland und Österreich tatsächlich ähnliche Projekte gegeben hat. In diesem Sinne sollen nun diese der letztgenannten zwei Nationen vorgestellt werden.

6.4.1 Deutschland

In Deutschland gibt es einen ähnlichen Ansatz als vergleichsweise dem in den USA und wurde unter der Bezeichnung „*Unterstützte Beschäftigung*“ (DOOSE 1997, 11; vgl. THEUNISSEN 2009, 314) genannt. Diese Arbeitsgemeinschaft wurde durch eine Fusion von Integrationsfachdiensten und Aktionen (vgl. DOOSE 1997, 16) im Jahre 1994 gegründet. Im Vergleich zum amerikanischen Programm Supported Employment sind zwar Parallelen enthalten, aber es sind ebenfalls Gegensätze feststellbar. Nach DOOSE (1997, 12) handelt es sich bei diesem deutschen Ansatz ebenfalls um Menschen mit Behinderungen, die keine Vermittlungschancen im allgemeinen Arbeitsmarkt vorfinden und mehr Hilfebedarf benötigen. Ihre verrichtete

Arbeit gilt als sinnvoll, wird von anderen geschätzt und sie erhalten für ihre Leistung ein regelmäßiges Einkommen. Darüber hinaus arbeiten sie generell in einem integrativen Unternehmen, in dem sowohl Menschen mit und ohne Behinderungen tätig sind. Eine weitere Zielsetzung dieses Ansatzes betrifft nicht allein die Beschränkung auf die Suche eines Arbeitsplatzes dieses Personenkreises (vgl. THEUNISSEN 2009, 314), sondern die Relevanz liegt an der Förderung in der gesellschaftlichen Partizipation (vgl. DOOSE 1997, 11f.). Das heißt, die Arbeitssuche selbst entspricht lediglich einem Teilaspekt des gesamten Konzepts. Zur präziseren Konkretisierung dieses Projektes, stelle man sich vor, man hätte einen Kreis, geteilt in drei Drittel. Das erste Drittel beinhaltet zwei Aspekte, den Übergang Schule-Beruf und den der Arbeit und Beschäftigung. Zum Ersten gehören vor allem die nachschulische Weiterbildung und die Entdeckung von noch ungenutzten Fähig- und Fertigkeiten. Durch spezielle Beratungen können persönliche Interessen der Personen mittels der „*persönlichen Zukunftsplanung*“ (THEUNISSEN 2009, 315; HÖMBERG/BURTSCHER/GINNOLD 2002) festgestellt werden. Der zweite Aspekt enthält den Bereich der Arbeit und Beschäftigung der Personen. Durch die genannten individuellen Beratungen kann nach der Interessenserhebung die Suche nach dem geeigneten Arbeitsplatz begonnen werden. Hier stellen die Standortnähe zwischen Wohnort und Arbeit sowie die Kommunikation und Interaktion mit Mitarbeitern ohne Zweifel eine zentrale Bedeutung dar. Der letzte Punkt könnte bereits in dem zweiten Drittel der Darstellung einfließen, beträfe es den sozialen Aspekt. Hier handelt es sich um nähere Kontakte zu eventuelle Arbeitskollegen, vor allem aber um den Verwandten-, Bekannten- und Freundeskreis, also die soziale Ebene. Das dritte Drittel stellt die subjektive Sichtweise des Menschen dar. Hierbei gehören Aspekte des eigen ausgewählten Lebensstils, das heißt, selbstbestimmt und unabhängig so zu leben wie man selbst möchte und mit verfügbaren Ressourcen sowie mit freien Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten.

Den Adressatenkreis der Unterstützten Beschäftigung betreffend, so werden Personen mit lern-, geistig-, psychischen-, körper- und mehrfach- sowie neurologischen Behinderungen und Menschen mit autistischen Zügen aufgenommen.

6.4.2 Österreich

In Österreich differenziert man prinzipiell zwischen der Arbeits- und der Persönlichen Assistenz. Erstere umfasst einerseits alle Aufgaben und Tätigkeiten bezüglich des Erwerbslebens von Menschen mit Behinderungen, andererseits befasst sie sich ebenso mit deren Arbeitgebern, falls diese Interesse zeigen, Arbeitssuchende dieses Personenkreises aufzunehmen (vgl. PRESSLAUER 2007, 5). Das heißt, ähnlich wie beim Programm Support Employment wird zunächst ein Profil der arbeitssuchenden Person erarbeitet. Dies umfasst individuelle Interessen, Fähigkeiten, Vorstellungen ihres Berufsbildes und Stärken und Schwächen. Nach diesem erstellten Konzept wird nach potentiellen Arbeits- bzw. Ausbildungsstellen gesucht. Tätigkeiten wie das Verfassen von Bewerbungsschreiben oder Lebensläufen, Telefontätigkeiten, Erprobungen von Vorstellungsgesprächen (vgl. BURTSCHER 1998, 5), gehören zum Alltag dieser Arbeitsprozesse zwischen Arbeitsassistenten/-innen und -nehmern. Weiters sorgen Arbeitsassistenten/-innen für den Erhalt, der Aufrechterhaltung und bei Problemlösungen auf Seiten der Arbeitnehmer, als auch für Interessen und Fragen von Arbeitgebern (vgl. PRESSLAUER 2007, 5; vgl. BURTSCHER 1998, 5).

Resümierend betrachtend, impliziert eine Assistenz im Sinne des Empowerment-Konzepts die Einnahme folgender Grundhaltungen gegenüber den Assistenznehmern: Erstens erfolgt der Versuch des Assistenten/der Assistentin die geschilderte Situation der betroffenen Person zu verstehen und nachzuvollziehen. Gemeinsam arbeiten sie an der Lösung des Problems, indem die Assistenz dem Adressaten Hilfe anbietet ohne daran Nutzen zu ziehen, ohne Einmischungen und großen Versprechungen (vgl. THEUNISSEN 2009, 63). Aufgaben der Assistenz liegen an der Berücksichtigung der Fähigkeiten, seiner beruflichen Vorstellungen und Ziele des Anderen. Vertrauen, positive Grundhaltungen in den Interaktionen, Zuverlässigkeit, Sensibilisierung, Engagement, Berufserfahrung, eine offene Kommunikationsbasis, reale Schilderung der Lage, bieten eine Horizonterweiterung sowohl für den Assistenten als auch für den Adressaten. Der Stärke-Aspekt, wie schon mehrmals erwähnt, kann beispielsweise mittels einer Biografieanalyse erarbeitet werden. Durch die Erinnerung an früheren Fähigkeitspotentialen können neue Tätigkeiten angesetzt werden.

In weiterer Folge werden Zielsetzungen und Zukunftsperspektiven erarbeitet, wobei ein soziales Umfeld als ein positives Netz einen Vorteil darstellt aufgrund der emotionalen Stärkung und Entschlossenheit. Weiters werden Ressourcen im biopsychosozialen Kontext wiedergewonnen. Ein relevanter Gesichtspunkt im Zuge einer Assistent-Assistenznehmer-Beziehung gilt dem Aspekt der Akzeptanz des Gegenübers. Durch die Absage des Expertentums in Richtung einer gleichberechtigten Dienstleistung, muss seine Selbstbestimmung und seine Entscheidung sowie sein Handeln akzeptiert werden (vgl. THEUNISSEN 2009, 69). Das heißt aber ebenfalls, dass die betroffene Person neben Bedürfnissen auch Rechte und gesellschaftsbezogene Verpflichtungen zu erfüllen hat.

Infolgedessen lassen sich nach THEUNISSEN (2009, 71f.) verschiedene Profileigenschaften des Assistenten erkennen:

- „*Enabler*“: betrifft die Wiederentdeckung und die Erkennung von ungenutzten Stärken und Fähigkeiten
- „*Biografie Arbeiter*“: zur Wiedergewinnung von früheren Potentialen
- „*Lebenswelt-Analytiker*“: im Kontext zur sozialen Umwelt
- „*kritischer Lebensinterpret*“: unterstützende Klärung bei prekären Situationen
- „*Facilitator*“: Unterstützer von selbstbestimmten Handlungen
- „*Mobilizer und Netzwerker*“: Personen schließen sich zu Gruppen oder Netzwerken zur gegenseitiger Hilfestellung zusammen
- „*Advocate*“: Selbstvertretung von Menschen mit Behinderungen bei rechtlichen Fragen
- „*Sozialreformer*“: politische Maßnahmen zur Bewusstseinsveränderung
- „*Mediator*“: Verhandler zwischen Betroffenen und Behörden
- „*Ressourceninformant*“: zur Informationsvermittlung
- „*Vertrauensperson und Advisor*“: zur persönlichen Unterstützung.

Im Grunde existieren in Österreich zwei Arbeitsassistenzenansätze, die an sich entgegenwirkend ausgerichtet sind: Ansatz A ist eine traditionelle Form der Förderung. Arbeit gilt in dieser Fassung als Pflicht. Prämisse ist eine Diagnostizierung durch Versorgungsstellen beispielsweise durch das

Bundessozialamt, sodass die Person als eine „*begünstigte bzw. begünstigbare Behinderte*“ (BURTSCHER 1998, 3) aufgrund des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) aufgenommen wird. Relevant sind die damaligen Leistungen der Person, die aufgrund einer Herabstufung auf zumindest die Hälfte einer gleichartigen Vollzeitbeschäftigung, eigenständig zu erbringen hat. Durch die quantitativen Auswertungen der Vermittlungsquoten, steht die Arbeitsassistenz stets unter Druck.

Ansatz B gilt als ein bedürfnisorientiertes Modell und richtet sich somit nach den Interessen der Dienstleistungsnehmer. Dieser stellt eine Alternativlösung zu anderen Arbeitsformen für Menschen mit Behinderungen dar.

Damit der Arbeitsprozess positiv gelingt, ist eine verbindliche und aktive Teilnahme des Assistenznehmers notwendig. Jeder hat „*das Recht auf Arbeit und Ausbildung*“ (BURTSCHER 1998, 7) lautet die Devise, da eine sinnstiftende Beschäftigung nicht nur Zufriedenheit, sondern auch positive Perspektiven in anderen Bereichen bringt. Zur Erreichung der Arbeitsanforderungen besteht die Möglichkeit eines Arrangements mit einem Assistenten.

Nachfolgende Abbildung 23 verdeutlicht die markantesten Differenzen dieser zwei Ansätze.

Modell A	Modell B
<i>Fürsorgeeinrichtung; Anlehnung an Versorgungseinrichtungen</i>	<i>Anbieten von Dienstleistungen; Anlehnung an Selbstbestimmt-Leben Grundsätze</i>
<i>begünstigte bzw. begünstigbare Behinderte</i>	<i>Menschen mit besonderen Bedürfnissen; keine Einschränkung</i>
<i>Pflicht zur Arbeit</i>	<i>Recht auf Arbeit</i>
<i>Mindestleistungspotentiale beim Behinderten</i>	<i>gemeinsam 100 % Leistungsfähigkeit</i>
<i>Primär tätig im Bereich Erwerbsarbeit</i>	<i>Unterstützung auch in anderen Lebensbereichen z. B. Wohnen</i>
<i>Diagnostik - Vergangenheit: Was konnte bisher geleistet werden? Anpassung an vorhandene Leistungen / Erfahrungen</i>	<i>Schwerpunkt Zukunft: Welche Wünsche hat der/die Betroffene? Entwicklung von</i>

	<i>neuen Perspektiven / Utopien</i>
<i>Qualifizierung ergibt Arbeit</i>	<i>Erst plazieren, dann qualifizieren</i>
<i>Ergänzung zu bestehenden Einrichtungen (z. B. Geschützte Werkstätten bzw. mit neuem Namen Integrative Betriebe)</i>	<i>Alternative zur Geschützten Werkstatt</i>
<i>Unpolitisch</i>	<i>Aktiv politische Arbeit</i>
<i>Erfolgsmessung: quantitativ</i>	<i>Erfolgsmessung: qualitativ</i>
<i>Vermittlungsdruck</i>	<i>Bedürfnisorientiert</i>

Abbildung 23: zit. nach BURTSCHER 1998, 3.

Bei der Persönlichen Assistenz in Österreich stellt das Arbeitsleben lediglich ein Teilaspekt dar. Es handelt sich vielmehr um den eigenen Hilfebedarf von Menschen dieser Zielgruppe, zur Durchführung sämtlicher Tätigkeiten um ihre Selbstbestimmung und Partizipation (vgl. PRESSLAUER 2007, 5) aufrechtzuerhalten. Diese Hilfeleistungen könnten beispielsweise im Bereich des Eigenheimes, der Arbeit oder in der Freizeit bereitgestellt werden.

Der Begriff Arbeitsassistenz selbst wird zwar in Österreich und in Deutschland synonym verwendet, bedeuten aber generell nicht dasselbe. Wie erwähnt, umfasst dieser alle Aufgaben und Tätigkeiten bezüglich des Erwerbslebens von Menschen mit Behinderungen, in Deutschland wiederum handelt es sich hierbei um eine finanzielle Leistung des persönlichen Budgets um die Kräfte, die die erforderlichen Tätigkeiten ausführen sollen, monetär abzugelten. Um dies resümierend festzuhalten, wäre die Arbeitsassistenz in Deutschland der Persönlichen Assistenz in Österreich gleichzusetzen.

6.5 Selbsthilfegruppen und ihre Funktionen

Selbsthilfegruppen entstanden ursprünglich von Seiten der Betroffenen, ihren Eltern und Angehörigen als Gegenreaktion zur medizinischen Betreuung (vgl. CLOERKES 2007, 77). Die medizinische Versorgung kann prinzipiell in drei Komponenten, in die präventive, aktuelle und in die Nachbetreuung, eingeteilt werden. Die erste Perspektive betrifft die allgemeine Vorbeugung von Krankheiten bzw. die Verhinderung von gesundheitlichen Bedrohungen von Menschen. Die Zweite umfasst Behandlungsmaßnahmen einer aktuellen Krankheit oder Erkrankung und bei der dritten Komponente handelt es sich um ein Ausklingen dieses gesundheitlichen Ungleichgewichts. Liegt jedoch die Kausalität dieses Zustandes des Betroffenen bereits länger zurück, kann die Nachbetreuung nur unzureichend erfolgen. Vor allem der psychosoziale Bereich ist gering gegeben. Aufgrund dessen kann eine Selbsthilfegruppe als Form einer Ergänzung (vgl. ebd. 2007, 78) besonders geeignet und hilfreich sein. Ihre Zielsetzungen sollen Selbstbestimmung, Autonomie (vgl. ebd. 2007, 77) und gesellschaftliche Partizipation trotz Einschränkungen im Alltagsleben sein um einen Einklang im Leben der Betroffenen zu ermöglichen und diesen wiederherzustellen.

Prinzipiell stehen drei unterschiedliche Formen von Selbsthilfegruppen zur Verfügung:

Die erste und wahrscheinlich bekannteste Form stellt die der Behinderungsarten (vgl. ebd. 2007, 77) dar, die sich weitgehend sehr vielfältig differenzieren lässt. Der Vorteil dieser Gruppe ist, dass die Schicksäle und deren Folgen der Betroffenen oft sehr ähnlich verlaufen können. So besteht für jeden die Möglichkeit, seinen Teil der Biographie und seine Erfahrungswerte zu schildern und dadurch kann ebenfalls ein Austausch sowie Bewältigungsstrategien entwickelt, aber diese auch verbessert werden. Die Teilnehmer/-innen fühlen sich emotional verbunden, akzeptiert und gestärkt.

Bei der zweiten Form von Selbsthilfegruppen handelt es sich nicht um die Art der Behinderung selbst, sondern um das gemeinsame Miteinander (vgl. ebd. 2007, 77) beispielsweise bei Ausflügen, bei Treffen oder bei anderen gemeinsamen Aktivitäten.

So können ebenfalls wie bei der vorigen Form neue und intensivere Freundschaften geknüpft werden.

Die dritte und letzte Art beinhaltet die Gruppe der Eltern, Angehörigen und Bezugspersonen der Betroffenen (vgl. CLOERKES 2007, 77). Hier können häufige Fragen bezüglich Hilfestellungen, Motivationsstrategien und ähnliches mehr beantwortet werden.

6.5.1 Prozess- und Strukturanalyse von Selbsthilfegruppen

Welche Verhaltensweisen und Reaktionen eine Selbsthilfegruppe auf den einzelnen Menschen bewirken, kann anhand der Sozialpsychologie beantwortet werden.

Dieses Fachgebiet darf allerdings nicht mit dem in Kapitel 2.4 *Behinderungen im soziologischen Blickwinkel*, in dem Aspekte aus der Soziologie beschrieben wurden, verwechselt werden. Die Sozialpsychologie befasst sich generell mit dem Sozialverhalten des Menschen, konkret um psychische Zustände sowie um zwischenmenschliche Prozesse. Weiters beschäftigt sie sich mit der Aufstellung von Regelungen, Beschreibungen und Erklärungen (vgl. ERNST/STRACK 1982, 196) dieser Phänomene.

Es konnte bereits sehr früh festgestellt werden, dass andere Personen, also in dem Fall die soziale Umwelt, einen Menschen sehr stark beeinflussen können. Oft benötigt man eine solche Gruppe zur Sicherheit, eine richtige Entscheidungsfindung oder aber um prekäre Situationen besser einschätzen zu können. Ebenfalls Widersprüchlichkeiten (vgl. ebd. 1982, 202) im Leben eines Menschen können durch Gruppendiskussionen zu sinnvolleren Ergebnissen führen.

6.5.2 Kommunikation versus Interaktion

Der Begriff der Kommunikation stellt grundsätzlich einen Sammelbegriff dar, bestehend aus vielfältigen Informationstechniken, die die Menschen sowohl verbal als auch nonverbal anspricht.

Somit wird zwischen intra-, inter- und medialer Kommunikation differenziert. Das heißt, man unterscheidet hierbei in einer Konversation zwischen einer bzw. mehr als zwei Personen oder aber einer Mehrheit von Menschen.

Der Kommunikator wird als *“Sender“* (KONECNY 1973, 177) bezeichnet, der eine Nachricht verschlüsselt sendet. Die Personen, die diese Botschaft entschlüsselt erhalten, werden *“Empfänger“* (ebd. 1973, 177) genannt. Die Prämissen dafür sind die Kenntnis und die Verständlichkeit der verwendeten Systeme beispielsweise der Sprache oder der audiovisuelle Wahrnehmung.

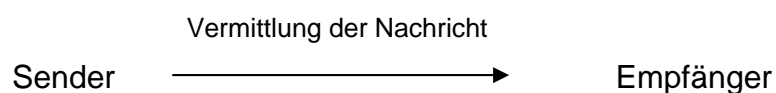


Abbildung 24: in Anlehnung an KONECNY 1973, 177.

Wie der Empfänger die Botschaft aufnimmt, hängt von seiner Interpretation, dem Vorverständnis und dem Gegenstandsbezug ab.

Eine Form der Kommunikation stellt die Interaktion dar. Im Gegensatz dazu beeinflussen sich die Personen, das heißt mindestens zwei, gegenseitig. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass in Interaktionen einerseits die persönlichen Eigenschaften, als auch die Verhaltensweisen der Mitglieder in der Gruppe eine besondere Rolle spielen.

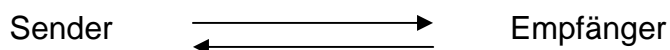


Abbildung 25: in Anlehnung an KONECNY 1973, 176.

Eine Gruppe ist durch eine Interaktion gekennzeichnet. Sie besteht aus einer beschränkten Anzahl von Teilnehmern, die sich durch ihre Mitwirkung gegenseitig beeinflussen. Sie besprechen die vielfältigsten Inhalte ihrer Thematik, beurteilen ihre

Lage, diskutieren Vor- und Nachteile, Möglichkeiten und eruieren Lösungsvorschläge. Durch die Vielfalt der Mentalitäten, das heißt, manche Mitglieder nehmen aktiv an der Gruppendiskussion teil, jemand anderer nimmt beispielsweise eine Zuhörerrolle ein oder agieren mehr im Hintergrund, aber grundsätzlich kann festgehalten werden, dass sie sich gegenseitig ausgleichen. Dies erklärt ebenfalls die Aussage, dass die einzelnen Mitglieder mehr als die Summe aller Teile (vgl. KONECNY 1973, 191) darstellen. Da sie nicht selten in emotionalen Gefühlsschwankungen geraten, die teilweise heftige Reaktionen bei anderen auslösen können, werden Übertragungen und Gegenübertragungen innerhalb der Gruppenteilnehmer aktiv. Um diese noch im Rahmen zu halten, ist eine persönliche Distanzierung jedes einzelnen erforderlich.

KONECNY (1973) erwähnt in diesem Zusammenhang in ihrem Buch SHERIF und SODHI. Diese beiden Sozialpsychologen beschäftigten sich unabhängig voneinander mit der Beeinflussung der einzelnen Teilnehmer in der Gruppe. Es konnte dabei der Nachweis der Existenz der Unterschiede zwischen Einzel- und Kollektivmeinungen erbracht werden. Darüber hinaus wurde ebenfalls festgestellt, dass Mitglieder grundsätzlich ihre eigenen Perspektiven denen der Gemeinschaft anpassen (vgl. KONECNY 1973, 174).

Aufgrund der Tatsache, dass Menschen soziale Wesen sind, siehe dazu Kapitel 3.4 *Die subjektiven Grundlagen bezüglich Arbeit und Beschäftigung*, und generell ein Kommunikationsbedürfnis empfinden, versuchen sie gleichfalls, ihre Sichtweise in der Gemeinschaft auszudrücken.

7 Über den Österreichischen Zivil-Invalidenverband (ÖZIV)

Der Österreichische Zivil-Invalidenverband, kurz ÖZIV genannt, wurde deshalb im Rahmen dieser Diplomarbeit ausgewählt, da dieser den Argumentationen in allen Gesichtspunkten entspricht. So würde beispielsweise dieser Verband unter folgender Kategorie zur ICF der WHO eingeteilt werden:

„e5900 Dienste des Arbeits- und Beschäftigungswesens

Dienste und Programme von kommunalen, regionalen oder staatlichen Verwaltungen oder von privaten Organisationen zur Vermittlung passender Arbeit für Personen, die arbeitslos sind oder den Arbeitsplatz wechseln wollen, oder zur Unterstützung von Arbeitnehmern, wie Einrichtungen für die Arbeitssuche und –vorbereitung, für die Wiederbeschäftigung, Stellenvermittlung, Berufsberatung, berufsbezogene Nachfolgesuche, berufliche Gesundheits- und Sicherheitsdienste, Arbeitsplatzgestaltung (z.B. Ergonomie, Personalmanagement, Betriebsrat und ähnliche Einrichtungen, Berufsverbände), einschließlich derer, die diese Dienstleistungen und Programme zur Verfügung stellen“

(DIMDI 2005, 264)

Die zweite Kategorie wäre die Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen nach der Verwirklichungstheorie von NUSSBAUM und SEN (1993) sowie der Behindertenrechtskonvention nach der UNO aufgrund der Unterstützungsleistung im Artikel 27. Betrachtet man nun die Zielsetzungen des Verbandes, so können auch hier Ähnlichkeiten mit dem Empowerment-Konzept festgestellt werden.

Die Entstehungsgeschichte dieses Verbandes liegt bis in die 1932er Jahre zurück und entstand aufgrund des Zusammentreffens zweier Personen, die beide von einer Behinderung betroffen waren. Mit ihnen begann auch eine „*Behindertenbewegung in Wien*“ (ÖZIV-Info 2003, 11). 1933 gründeten die neuen Mitglieder des jungen Vereins einen Betrieb mit „*Weißnäherei*“ (ebd. 2003, 11) um ihre Existenz zu sichern und Kosten zu sparen. Aufgrund des Zweiten Weltkrieges musste dieser Betrieb jedoch geschlossen werden.

Laut der Homepage des Verbandes „[...] besteht die älteste ÖZIV Landesorganisation in Oberösterreich“⁹ seit 1948, der anschließend die anderen Bundesländer in unterschiedlichen Abständen folgten. Aufgrund der Annahme, dass sie lediglich mit einer einheitlichen Struktur die beabsichtigte Wirkung erzielen würde, schlossen sich die „Behinderten-Selbsthilfeorganisationen unter dem Namen ÖZIV – Österreich. Zivil-Invalidenverband“¹⁰ im Jahre 1962 zusammen. Trotz Demonstrationen und jahrelangem Ringen um Rechte konnten sie erst später große Erfolge erkämpfen, die heute bereits selbstverständlich sind. Heutzutage gilt der ÖZIV als bedeutender Selbsthilfeverband sowie Interessensvertretung für Menschen mit Behinderungen¹¹.

Das Konzept des Verbandes beinhaltet hauptsächlich „Hilfe zur Selbsthilfe-Empowerment“¹² sowie „Peer Counseling“¹³, unter letzterem versteht man das Hilfsangebot von betroffenen Mitarbeiter/-innen an betroffene Personen. Ziel ist „**die selbstbestimmte und gleichberechtigte Lebensführung von Menschen mit Behinderung**“¹⁴. Umgesetzt wird dies in einer ganzen Reihe von Angeboten wie Interessensvertretung, Trainingsprogrammen, Lehrgängen, Schulungen, Fortbildungen, Veranstaltungen, Arbeitsassistenz etc.¹⁵.

Folgend der Homepage des Verbandes, so übernehmen vor allem das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, das Arbeitsmarktservice Niederösterreich, das Bundessozialamt, das Land Niederösterreich sowie sämtliche Sponsoren die Förderungen ihrer Maßnahmen¹⁶.

⁹ <http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1006&sna=1005&show=show1028>, 16.07.2012

¹⁰ <http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1006&sna=1005&show=show1028>, 16.07.2012

¹¹ vgl. <http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1006&sna=1005&show=show1028>, 16.07.2012

¹² <http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1309&sna=>, 16.07.2012

¹³ <http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1309&sna=>, 16.07.2012

¹⁴ <http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1309&sna=>, 16.07.2012

¹⁵ vgl. <http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1020&sna=>, 16.07.2012

¹⁶ vgl. <http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1098&sna=>, 17.07.2012

Aufgrund dieser finanziellen Ressourcen erfolgen strenge Prüfungen in periodischen Abständen durch speziell eingerichtete Behörden¹⁷.

Resümierend betrachtet kann festgehalten werden, dass Hilfe zur Selbsthilfe im Kontext zum Kriterium Arbeit die erste Priorität eines selbstbestimmten Lebens darstellt. Somit bedeutet Arbeitsassistenz prinzipiell die Vorbereitungsphase des Arbeitsprozesses von arbeitssuchend gemeldeten Menschen mit im Fall der ÖZIV-Arbeitsassistenz körperlichen Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, die Vermittlung eines adäquaten Arbeitsplatzes, inklusive der Nachbereitung, das heißt, Hilfestellungen bei auftretenden Schwierigkeiten. Andererseits bedeutet Arbeitsassistenz mitunter auch die Sicherung von gefährdeten Arbeitsverhältnissen. Hierbei tritt sie als Vermittlerin zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer auf. Weiters berät die Arbeitsassistenz Arbeitgeber in allen Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (vgl. auch Kapitel 6.4 *Das deutsche und das österreichische Projekt im Vergleich*, in dieser Ausführung).

Besondere Relevanz stellen ebenfalls die Ausbildung und die fachlichen Kompetenzen auf Seiten der Mitarbeiter/-innen dieser Behindertenorganisation dar. Nach dem sogenannten *Anforderungsprofil* der ÖZIV-Arbeitsassistenz, siehe Anhang, 2 *Anforderungsprofil nach der ÖZIV-Arbeitsassistenz*, erfordert ein Dienstverhältnis als Arbeitsassistent/-in, neben einschlägigen Fachkenntnissen, die Erfüllung sämtlicher Kriterien, wie nachstehende Beschreibung demonstriert:

1. die Kenntnis über die Entstehungsgeschichte sowie der Grundsätze Unterstützter Beschäftigung,
2. Rollenbilder der Integrationsprozesse,
3. Kenntnisse über betriebswirtschaftliche Belange wie beispielsweise der Personalentwicklung, Arbeitsorganisation, Leistungsbeurteilung, Gewinnung und Evidenzhaltung von Informationen,

¹⁷ vgl.

<http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1117&sna=1005&show=show1117=show1028>,

17.07.2012

4. rechtliche Grundlagen bezüglich Arbeit und Behinderung in Österreich: z. B. Arbeitsrecht, Behinderteneinstellungsgesetz, Bundesbehindertengesetz, Sozialversicherungsrecht und Datenschutzrichtlinien,
5. Kenntnisse über den Arbeitsmarkt und deren Trägerschaften,
6. der Arbeitsprozess mit dem Klientel: Angebote im Fokus auf Dienstleistungen und Beratungsprozessen, Orientierung, Fähigkeits- und Anforderungsprofile und Planung anhand von Methodenkompetenzen,
7. der Erwerb von Kommunikationskompetenzen: z. B. verbale Ausdrucksfähigkeit bei den Interaktionen mit unterschiedlichen Zielgruppen,
8. die Zusammenarbeit mit dem jugendlichen Klientel: Grundkenntnisse über die Arbeit mit Jugendlichen, Methodik und Diagnosefähigkeiten, Umgang und Kontaktaufnahme mit jungen Personen, deren Eltern und Schulen.

In weiterer Folge wäre laut dem sogenannten Anforderungsprofil dieses Verbandes, siehe Anhang, *2 Anforderungsprofil nach der ÖZIV-Arbeitsassistentin*, der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen innerhalb einer zweijährigen Berufserfahrung

1. die positive Arbeitsumgebung, das heißt, die regionale Arbeitsmarktsituation, der Aufbau und Aufrechterhaltung von Betriebskontakten, Öffentlichkeitsarbeit, Motivation und Präsentation aufgrund des Aufklärungsbedarfs gegenüber Arbeitgebern,
2. die Anforderungs- und Fähigkeitsprofilierung,
3. die Erwerb, Adaptierung und Gestaltung von Arbeitsplätzen,
4. die Evaluierung von technischen Hilfsbehelfen,
5. Zusammensetzungen mit Vorgesetzten und Mitarbeitern in der potentiellen Firma,
6. die Arbeitsplatzassistentin infolge von Unterstützungen und Beratungen von betrieblichen Prozessen, die Erarbeitung von Strategien und Reflexionen von Arbeitsprozessen,
7. Fachkenntnisse sämtlicher Verfahren,
8. Qualitätssicherungsstrategien bezüglich Organisation, Zeit- bzw. Stressmanagement und Dokumentation sowie

9. die Konfliktprävention, das heißt, eine Assistenz bei Problemsituationen, Analysen und Erstellung von Interventionsstrategien,

erforderlich.

8 Resümee des theoretischen Teils

Mittels dieser conclusio sollen nun die relevantesten Standpunkte dieses Abschnittes festgehalten werden. Da der Titel dieser Diplomarbeit ***Das Angebot der Arbeitsassistenz als Beitrag zur Entwicklung von Lebensqualität für Menschen mit körperlichen Behinderungen*** lautet, wurde als Einführung in diese Thematik zunächst der Adressatenkreis hierfür eruiert. Die Weltgesundheitsorganisation ist eine weltweit anerkannte Organisation, die sich im Wesentlichen mit der Gesundheit von Menschen befasst. Sie entwickelte ein Konzept unter der deutschen Bezeichnung: Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit, kurz ICF genannt, welche seit 2001 angewandt wird. Diese beinhaltet ein soziales Modell, das nicht ausschließlich für Mediziner, sondern ebenfalls für Interessierte zugänglich ist. Darüber hinaus steht sie ebenfalls für andere Zwecke z. B. für die Forschung zur Verfügung. Aufgrund der Tatsache, dass dieses Konzept Aspekte der Menschenrechte berücksichtigt und von den Vereinten Nationen anerkannt wurde und sich somit zu diesem betreffenden Thema eignet, wurde dieses als Anlass genommen, sie in der vorliegenden Ausführung als allgemeingültige Definition zu verwenden. Da es in der Heilpädagogik viele Formen von Behinderungen gibt, wurde ein medizinisches Modell ausgewählt, um den Rahmen des Begriffes Körperbehinderung und chronische Erkrankung näher einzugrenzen. Aus Sicht der Entwicklungspsychologie wurde festgestellt, dass dieser Lebensabschnitt für jeden Heranwachsenden relativ spannungsgeladen und seine Entwicklung sehr sprunghaft ablaufen kann. Besondere Belastungen stellen bei Menschen mit körperlich sichtbaren Behinderungen dar, da die Gesellschaft Abweichungen von der Norm unbewusst negativ bewertet. Neben unterschiedlichen Vorurteilstendenzen konnten ebenfalls Studien bezüglich negativer Verhaltensweisen gegenüber Menschen mit Behinderungen nachweisbar beobachtet werden. Besonders belastend stellt der Ausdruck von Mitleid auf Seiten von nichtbehinderten Menschen dar, sodass es oftmals sehr schwierig macht, eine positive Grundeinstellung aufrechtzuerhalten.

Aufgrund verschiedener politischer, wirtschaftlicher und technologischer Entwicklungstendenzen wird es stetig prekärer, besonders für Menschen mit körperlichen Dysfunktionen, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden.

Viele Autoren postulieren den positiven Einstieg ins Berufsleben durch Schlüsselfaktoren wie höherer Bildung, guter Abschlüsse und Qualifizierungen. Betrachtet man jedoch Pflichtschulabgänger/-innen ohne einem Besuch von weiterbildenden Schulen, der Prozentsatz ist relativ hoch (siehe Kapitel 3.2 *Exkurs: Statistik nach LECHNER et al. (2011)*), so muss damit gerechnet werden, dass die Wahrscheinlichkeit einen adäquaten und anspruchsvollen Arbeitsplatz zu finden, relativ gering bleibt (vgl. Kapitel 3 *Die derzeitige Ausgangslage*).

Besondere Relevanz fällt in diesem Kontext dem psychischen Entwicklungsprozess der Identität und dem eigenen Selbstkonzept zu. Durch das Zusammenwirken der eigenen psychischen Beschaffenheit, der primären Bezugspersonen und der sozialen Umwelt, bilden sich die Identität und das Selbstkonzept des Heranwachsenden heraus, welche für seine Zukunft entscheidend ist.

Der Begriff Arbeit stellt einen ganz zentralen Bestandteil im Leben jedes Menschen dar, wie besonders die Abbildung 11: in Anlehnung an ZWIERLEIN 1997, 20., demonstriert. Es kann somit festgehalten werden, dass ohne Arbeit eine Entwicklung von Lebensqualität nicht denkbar wäre.

Bezüglich dieses Abschnittes gibt es zwei Theorieansätze, mit denen man diesem Begriff begegnen kann. Einerseits die individuelle, andererseits die materielle Sichtweise: Jeder Mensch verfügt über gewisse Möglichkeiten, seine Lebensführung so zu gestalten wie er möchte aufgrund seiner Fähigkeiten und Begabungen. Je mehr er davon in Anspruch nimmt, desto mehr Wahlmöglichkeiten stehen ihm zur Verfügung (Verwirklichungsansatz nach NUSSBAUM und SEN 1993). Andererseits stellt der Lebensstandard des Menschen, also die materiellen, sozialen als auch die ökonomischen Kriterien, ein sichtbares Anzeichen für die Lebensqualität dar. Beispiele diesbezüglich wären Arbeit und Freizeit, die Verfügbarkeit von persönlichen

Ressourcen als auch die Teilhabemöglichkeit in der Gesellschaft (vgl. WACKER/WANSING/SCHÄFERS 2009, 12).

Anders formuliert, die Lebensqualität setzt sich aus zwei Bereichen zusammen: der primäre Bereich stellt die Arbeit als eine existentielle Grundlage dar. Sekundär können andere Bereiche, wie beispielsweise die Unabhängigkeit, die Selbstbestimmtheit, die Freizeitgestaltung, die materielle Sicherheit, die zwischenmenschliche Kommunikation, Freundschaften, engere Beziehungen etc. aufgebaut und aufrechterhalten werden.

Aufgrund der Tatsache, dass Menschen mit körperlichen Behinderungen mehr Ressourcen benötigen als Menschen ohne Dysfunktionen, wie bereits von mehreren Autoren in dieser Ausführung erwähnt wurde (vgl. Kapitel 4 *Die Begriffsbestimmung Lebensqualität*), wurde diese ebenfalls von international anerkannten Organisationen wahrgenommen. Aus diesem Grund entstand beispielsweise die Arbeitsassistenz (siehe Kapitel 6 *Empowerment*), eine Unterstützung für arbeitssuchenden Menschen mit Beeinträchtigungen, als Ausgleich des individuellen Gleichgewichts. Diese international anerkannten Organisationen, es handelt sich hierbei um die United Nations Organization bzw. die Organization for Economic Cooperation and Development, befassen sich mit den Menschenrechte sowie den Bereichen Soziales und Wirtschaft. Besonders in den Artikeln der Behindertenrechtskonvention ist der Lebensqualitätsaspekt deutlich erkennbar. Anders als die Vereinten Nationen beschreibt die OECD das wirtschaftliche Spektrum im internationalen Kontext. Sie definiert Begriffe bezüglich Arbeit und Beschäftigung und bestätigt anhand sämtlicher Studien Tendenzen und Trends. In diesem Sinne argumentiert sie die Schwierigkeiten der Betrachtungsweise und diagnostischer Verfahren von Behörden bezüglich Behinderungen, stellt aber gleichfalls die Vorteile und Empfehlungen von Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit Beeinträchtigungen fest.

Der österreichische Begriff der Arbeitsassistenz beinhaltet eine Unterstützung zum Erwerb eines adäquaten Arbeitsplatzes für den betroffenen Personenkreis. Infolgedessen wurden die Bedeutung des Empowerment-Konzepts sowie die des Ursprungs dieses Begriffes nachgegangen. Arbeitsassistenz bedeutet somit nicht

den sofortigen Erhalt einer unspezifischen Tätigkeit für Menschen mit Behinderungen, sondern die Begrifflichkeit Assistenz, eine Unterstützung, ist dabei entscheidend. In Verbindung mit dem Empowermentaspekt, übersetzt wird dieser mit Eigenbefähigung, soll dieser gemeinsame Arbeitsprozess erreicht werden. Durch die Unterstützung der Arbeitsassistenten sollen die eigenen Fähigkeiten des Assistenznehmers bzw. der Assistenznehmerin gestärkt werden. Im Kapitel 6 wurden Entwicklungslinien aufgezeigt, die darauf konkludieren, dass es bereits mehrere Bewegungen und Tendenzen gegeben hat, sodass Menschen aufgrund rechtlicher Grundlagen ihre Bürger- und Freiheitsrechte einforderten.

Der Österreichische Zivil-Invalidenverband ist eine Behindertenorganisation, die neben Selbsthilfe und Interessensvertretungen ebenfalls das Angebot der Arbeitsassistenten als Dienstleistung anbietet. Dieser Verband wurde deshalb ausgewählt, da er im Bezug auf seine Inhalte den Argumentationen dieser Ausführung entspricht. Das Ziel dieses Verbandes lautet „**die selbstbestimmte und gleichberechtigte Lebensführung von Menschen mit Behinderung**“¹⁸.

¹⁸ <http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1309&sna=>, 16.07.2012

II. Empirischer Teil

9 Zur Methodenauswahl

Eine Forschungsmethode dient grundsätzlich als Mittel zur Erreichung des Ziels der Untersuchung, also zur Beantwortung der sogenannten Forschungsfrage. Zunächst musste zwischen quantitativen und qualitativen Forschungsrichtungen ausgewählt werden. Bei quantitativen Forschungsmethoden handelt es sich um exakte Messwerte. Da sich diese Ausführung auf Menschen bezieht, konnten hierbei keinerlei Reduzierungen durch Messeinheiten unternommen werden.

Die Auswahl der adäquaten qualitativen Forschungsmethode erwies sich dennoch von Anfang an als sehr prekär aufgrund der Methodenvielfalt. Das zweite Problem stellte die passende Literaturrecherche dar. Obwohl viele Anhaltspunkte über Behinderungen im Internet gefunden wurden, gab es doch nur rare Informationen bezüglich der Kombination der Fachtermini Körperbehinderung und der Arbeitswelt. Aufgrund der Tatsache, dass im Rahmen dieser Diplomarbeit die Personengruppe, bei der jeder eine Körperbehinderung oder eine bereits chronische Erkrankung aufweisen und altersspezifisch relativ jung sein sollte, konnte ebenfalls eine Forschungsmethode mit größeren Stichproben ausgeschlossen werden. Somit galt ein qualitatives Interview mit wenigen Probanden ab diesem Zeitpunkt als eine plausible Lösung.

Da im Bereich der Interviewformen eine Vielfalt von Wahlmöglichkeiten vorherrscht, sollte der nächste Schritt die Auswahl des adäquaten Interviewtyps sein.

Aufgrund dieser erfüllten Kriterien konkludierte das Problemzentrierte Interview als die optimierte Lösung.

9.1 Das Problemzentrierte Interview

9.1.1. Über die Untersuchung

Im Rahmen dieser dargelegten Überlegungen wurde letzten Endes die Forschungsmethode des Problemzentrierten Interviews ausgewählt (vgl. WITZEL 1982, 66-127; vgl. MAYRING 1999, 50-54). Infolgedessen soll nun diese Alternative argumentativ begründet werden.

Das Problemzentrierte Interview ist eines der verschiedenartigsten Formen der qualitativen Forschung (vgl. ebd. 1999, 49) und gilt als ein strukturiertes, halbstandardisiertes bzw. ein offenes Verfahren. Problemzentriert heißt in diesem Sinne, der Fokus des Interviews wird auf einen gewissen gesellschaftlichen Schwerpunkt gelenkt. Zentriert meint, es enthält eine theoretische Ablaufregelung, nach dem der Interviewer/die Interviewerin vorgeht. Schließlich bedeuten offen bzw. halbstandardisiert, dass einerseits ein bestimmter Leitfaden (vgl. WITZEL 1982, 90) vorhanden ist, der Fragen zum gewünschten Thema enthält, die bereits vor dem Interview zusammengestellt wurden. Andererseits besteht für den Interviewenden die Möglichkeit der freien und unabhängigen Beantwortung der Fragen, das heißt, der Leitfaden enthält keinerlei Kästchen zum Ankreuzen. Das hat mehrere Vorzüge, z. B. dass seine/ihre Wortwahl nicht eingeschränkt wird, er/sie seine/ihre Aussagen nach seinem/ihrer Ermessen auslegen kann oder dass Fehlerquoten durch das Ankreuzen vermieden werden können. Es kann somit festgehalten werden, dass dieser Leitfaden ebenfalls als Unterstützungshilfe sowohl für die Probanden, als auch für die Interviewer angesehen werden (vgl. MAYRING 1999, 50) können.

Bei dieser gewählten Forschungsmethode stehen primär die Biographien (vgl. WITZEL 1982, 74ff.) der teilnehmenden Personen im Vordergrund, da jede von ihnen Episoden aus ihrer Vergangenheit erzählt. Das kann sich natürlich für die eine oder andere äußerst emotional gebunden auswirken. Durch die Vorwegnahme, zu welchem Zweck (vgl. ebd. 1982, 94f.) dieses Gespräch dient, sollen Unsicherheiten bzw. mögliche Nervositäten der Teilnehmer abgebaut und somit einen guten Einstieg

in die Thematik gewährleistet werden. Durch diese Form der qualitativen Forschung sind ebenfalls Nachfragemöglichkeiten, z. B. bei Unverständlichkeiten oder Widersprüchlichkeiten der Aussagen innerhalb der Interaktion zwischen den einzelnen Gesprächspartnern und der Interviewerin gegeben.

9.1.2 Zu den Probanden dieser Erhebung

Die Erhebung selbst fand bei der Arbeitsassistenz in Wr. Neustadt – Niederösterreich- bzw. in Wien statt. Da es sich wie erwähnt um ein problemzentriertes Interview handelte, war es von Vorteil, nur eine begrenzte Anzahl von Personen, in diesem Fall zwei Mitarbeitende der Arbeitsassistenz sowie vier Betroffene, die jedoch keine gemeinsame Vereinbarung vorweisen mussten, an der Erhebung auszuwählen, da sich der/die Interviewer/in so intensiver auf die Teilnehmer konzentrieren konnte (vgl. WITZEL 1982, 78). Eine relevante Prämisse stellte das Mindestmaß von einem Monat Berufstätigkeit der Betroffenen dar. Alle Teilnehmerinnen überschritten dieses Mindestmaß und somit konnte induziert werden, dass jede bereits viele Erfahrungswerte aufweisen konnte.

Zu den Gemeinsamkeiten der Betroffenen kann festgehalten werden, dass erstens jede eine körperliche Behinderung bzw. eine chronische Erkrankung aufwies. Aus diesem Grund konnte auf den Aspekt der Behinderung während des Interviews verzichtet werden. Zweitens, während ihrer Inanspruchnahme bei der Arbeitsassistenz befanden sich alle von ihnen im Zeitraum des Jugend- bzw. des jungen Erwachsenenalters und drittens kannten sie sich untereinander nicht, das heißt, ihre Aussagen waren voneinander unabhängig. Der Adressatenkreis der potentiellen Teilnehmerinnen, bei dem die Prämissen zutraf, wurde durch dem Leiter der Arbeitsassistenz des Standortes Wr. Neustadt bzw. durch die Leiterin der Arbeitsassistenz bei Wienwork telefonisch informiert und in Folge ihrer Zustimmungen wurden die Telefonnummern der Verfasserin zur Verfügung gestellt.

9.1.3 Zur praktischen Vorgangsweise

Wie bereits erwähnt, wurde zunächst die theoretische Abfolgeregelung erstellt. Bei der Vorbereitung spielten die Leitfäden eine ganz bedeutsame Rolle. Es wurden insgesamt zwei ähnliche Leitfäden zusammengestellt, einer für die Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter der Arbeitsassistenten und einer für die Assistentinnen. Wie bereits berichtet, sollten diese lediglich als Unterstützung dienen. Zur praktischen Abwicklung der Interviews wurde ein vom Größenverhältnis adäquater, gut temperierter sowie ein abgeschirmter Raum zur Verfügung gestellt. Somit wurde eine angenehme Atmosphäre geschaffen. Eine Teilnehmerin wurde aufgrund gemeinsamer Absprache in ihrer Wohnung interviewt.

Zur korrekten Wiedergabe der Gespräche war ein auditives Aufnahmegerät (vgl. WITZEL 1982, 91) bedeutsam. Zu Beginn wurden die interviewenden Personen zunächst ausdrücklich über den Gegenstandsbereich dieser Diplomarbeit, den Zweck des Interviews, die Anwendung und die Nachbearbeitung der Aufnahmen hingewiesen. Dadurch wurde bereits teilweise der Abbau von Unsicherheiten erkennbar. Nach deren Zustimmungen und der Überprüfung der technischen Mittel wurden die Gespräche mit Hilfe eines Notebooks aufgenommen.

9.1.4 Zu den Fragen der Leitfäden

Zunächst galt es die taktischen Überlegungen und deren Umsetzung bezüglich der Gewinnung der Daten vorzubereiten. Aufgrund des theoriegeleiteten Aufbaus dieser Ausführung konnten differenzierte Kategorien für die Auswertungsschwerpunkte erstellt werden. Das heißt, durch die auf diesen Gegenstandsbereich fokussierten Kapitel entstand die Plausibilität der gezielten Auswahl dieser präzisierten Zusammenstellung. Anhand dieser methodischen Anwendung erfolgte die Anfertigung der Fragen für die zwei Leitfäden. Das Ziel der Leitfäden war die Herstellung eines Konsenses zwischen der Theorie dieser Ausführung und der tatsächlichen Realität.

Beginnend wurden an die Assistenznehmerinnen allgemeine Fragen, wie der Name, Geschlecht, Alter, Alter zu Beginn der Vereinbarung mit der Arbeitsassistenz sowie deren Schulbildung, gestellt. Es soll jedoch darauf hingewiesen werden, dass ihre persönlichen Daten aus Datenschutzgründen anonymisiert wurden, das heißt, ihre Namen wurden mit dem Anfangsbuchstaben abgekürzt, siehe auch unter 3 Transkriptionsregelung im Anhang in dieser Ausführung. Außerdem wurden diese Fragen nicht implizit aufgenommen. Dies hatte den Vorzug der Vermeidung von zusätzlichen Störfaktoren, wie beispielsweise der anfänglichen Aufregung. Durch den ersten Eindruck, den Augenkontakt sowie der beginnenden Interaktion, entstanden eine gewisse Sicherheit im Auftreten und ein Gefühl, ernst genommen zu werden (vgl. WITZEL 1982, 87; vgl. MAYRING 1999, 51).

Zu den Hauptfragen in den Interviews handelte es sich zunächst um eine Einstiegsfrage, *was für sie Arbeit persönlich bedeute*. Diese erste Frage gewann besonders für den Aufbau des Redeflusses der interviewten Person an Relevanz. Anschließend folgten Fragen bezüglich der Gründe der Inanspruchnahme dieses Angebotes, des früheren Berufswunsches, Unterstützungen, die Erwartungen an die Arbeitsassistenz, ihre Ziele und Absichten, die sie hegte, die Aufgaben und Tätigkeiten im Arbeitsprozess, der heute erreichte Beruf, ob sie ihre Lebenssituation bzw. ihre Lebensqualität dadurch verbessern konnte und inwiefern, die entstandenen Entscheidungs- und Wahlmöglichkeiten, ebenfalls in anderen Bereichen ihres Lebens sowie Vorurteile mit denen sie im Alltag konfrontiert wird.

Dem Arbeitsassistent und der Arbeitsassistentin wurden ebenfalls zuerst allgemeine Fragen wie sein bzw. ihr Name, Geschlecht, Alter und Schulbildung gestellt. Anschließend folgten ähnliche Fragen wie bei den Betroffenen, etwa wie über ihren Beruf, ihre Ausbildungen, über die Definition Arbeit und der Lebensqualität im Bezug auf die Betroffenen, die Arbeitsprozesse mit den Assistenznehmern/-innen, ihre positiven, aber auch ihre negativen Erfahrungen, neue Lebensperspektiven, Tätigkeiten und entstandene Entscheidungs- und Wahlmöglichkeiten von Assistenznehmern/-innen.

9.1.5 Transkription

Unter einer Transkription versteht man im Allgemeinen die Erfassung eines Interviews in einer schriftlichen Form (vgl. MAYRING 1999, 68). In dieser Diplomarbeit wurde eine Kombination aus einer sogenannten wörtlichen und einer kommentierten Transkription (vgl. ebd. 1999, 68ff.) verwendet. Das heißt, einerseits wurde die sprachliche Weise der Teilnehmer schriftlich so übernommen wie sie sie wiedergegeben haben, andererseits wurden Notationszeichen angewandt. So kann festgehalten werden, dass bei Transkriptionen der durchgeführten Interviews mit den Teilnehmern es sich um eine schriftliche, als auch eine grafische Darstellung der Inhalte sowie der Verhaltensweisen von den befragten Personen handelt. Diese Notationszeichen sind deshalb erforderlich, da sie zum besseren Verständnis gekennzeichnete Zeichen sind. Dadurch ist es möglich, verbale sowie nonverbale Äußerungen der Interviewpartner wiederzugeben, die ansonsten verloren gehen würden (vgl. KOWAL/O´CONNELL 2000, 438).

MAYRING (1999) erwähnte bei diesem Sonderzeichensystem besonders KALLMEYER und SCHÜTZE (1976), siehe auch im Anhang, 3 Transkriptionsregelung in dieser Ausführung.

9.2 Auswertungen

Nach der Vorbereitung, der Durchführung der Interviews und den niedergeschriebenen Transkriptionen folgt nun die Informationsgewinnung der Daten. Da der Schwerpunkt des problemzentrierten Interviews bei den Probanden liegt, ist es relevant, die Inhalte der Transkriptionen ohne der Vorwegnahme durch die Interviewerin präzise zu erfassen und aus diesen Analysen Rückschlüsse zu ziehen (vgl. WITZEL 1982, 108).

Zur detaillierten Vorgangsweise kann festgehalten werden, dass die verschiedenen Transkriptionen einzeln ausgewertet werden. Bei der Auswertung ist die Beachtung sämtlicher Bearbeitungsschritte zielführend. Beim ersten Schritt gilt es die Bildung

von geeigneten „*Kategorien*“ (SCHMIDT 2000, 448) zu finden. Durch das mehrmalige Durchsehen der Transkriptionen und das Vergleichen mit den theoretischen Teilgebieten, lassen sich die relevantesten Kriterien für die Auswertung sehr gut herausfiltern. Da die zwei Leitfäden, die jeweils die gleichen Fragen beinhalten, ist es leichter möglich, die Antworten zusammenzufassen. Anschließend folgt die Zusammenführung eines „*Auswertungsleitfaden[s]*“ (ebd. 2000, 448). Bei diesem Schritt handelt es sich um die Zuordnung von Passagen aus den Transkriptionen zu den verschiedenen Kategorien. Diese erfordert eine besondere Aufmerksamkeit, da manche Zitate an mehreren Stellen geeignet sind. Beim dritten Schritt der Auswertung müssen nun die einzelnen transkribierten Gespräche mit den Teilnehmern unter der Anwendung der „*Verschlüsselung*“ (ebd. 2000, 448) in den zusammengestellten Kategorien eingeteilt werden. Der vierte Bearbeitungsschritt beinhaltet die tabellarische Übersicht zur besseren und zur schnelleren Auffassungsgabe der Inhalte (vgl. ebd. 2000, 454f.). Für solche Darstellungen sind je nach Belieben vielfältige Formen von Tabellen vorstellbar. Somit erhält man beim fünften Schritt die „*Grundlage zur Auswahl einzelner Fälle für vertiefende Einzelfallanalysen*“ (ebd. 2000, 448).

Die Auswertung der Transkriptionen in dieser Ausführung wurde schließlich in der Form gelöst, indem zunächst verschiedene Kategorien, aufgrund der aus der Theorie stammenden Fragen der Leitfäden, siehe 9.1.4 Zu den Fragen der Leitfäden in diesem Kapitel, erstellt und in weiterer Folge mittels Zitate belegt wurden.

9.2.1 Auswertungen des Arbeitsassistenten und der Arbeitsassistentin

Bei dieser Erhebung wurden zwei erfahrene Mitarbeiter, die bereits jahrelang gemeinsam in diesem erwähnten Standort der Arbeitsassistenten arbeiten, ersucht, sich aufgrund des genannten Gegenstandsbereiches interviewen zu lassen. Es handelt sich hierbei um Hrn. M und Fr. Mag. T. Sie befinden sich im jungen und mittleren erwerbstätigen Alter, wie die folgende Tabelle demonstrieren soll:

Name	Alter
Hr. M	50
Fr. Mag. T	32

Tabelle 1: Name und Alter des Arbeitsassistenten/der -in

Wie bereits berichtet, wurden beide ebenfalls nach ihren absolvierten Schulbildungen befragt, welche die anschließende Tabelle 2 veranschaulicht:

Name	Schulbildung
Hr. M	Volksschule Hauptschule HAK mit Matura Sozialakademie
Fr. Mag. T	Volksschule Gymnasium mit Matura Studium der Sonder- und Heilpädagogik

Tabelle 2: Name und Schulbildung des Arbeitsassistenten/der -in

Im Folgenden werden nun die einzelnen Kategoriekomplexe nach den zugeordneten Zitaten der Probanden der Erhebung, deren Gespräche transkribiert wurden, zusammengefügt.

9.2.1.1 Auswertungsschwerpunkt 1

Kategorie 1: Über die Berufserfahrung:

Hr. M: „seit 9 ½ Jahre, das war seit Ende Oktober 2001“

Fr. Mag. T: „Seit 2002, also neun Jahre und zwei Monate (...)“

Kategorie 2: Ausbildungen und Schlüsselqualifikationen für einen solchen Beruf:

Hr. M: „(...) eine abgeschlossene psychosoziale Ausbildung (...) eine Sozialakademie oder eine Fachhochschule (...) einen Lehrgang oder (...) das Studium der Sonder- und Heilpädagogik (...) oder das Studium der (Psychologie) und darüber hinaus ist es ein Vorteil, wenn man Kenntnisse über die Wirtschaft hat, aber wenn man auch schon an einem Wirtschaftsbetrieb gearbeitet hat, und so auch sowohl die soziale Seite des Arbeitslebens, also im sozialen Bereich tätig also diese Erfahrungen hat (...) als auch die Erfahrungen, die man in der Arbeit in einem Wirtschaftsbetrieb (...) hat“

Fr. Mag. T: „(...) es soll auf jeden Fall im psychosozialen Bereich sein, dann ein Studium in (Pädagogik) bzw. Psychologie, ja wir haben auch Sozialarbeiter, von der Universität Sozialarbeiter ... ja in der Richtung“

Kategorie 3: Bedeutung von Lebensqualität in ihrer Arbeit mit den Assistenznehmern/-innen:

Hr. M: „(...) ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen zu können (...) ein eigenes Erwerbseinkommen (...)“

Fr. Mag. T: „(...) Arbeit grundsätzlich ist eine Geschichte, die einen jeden Menschen betrifft, es geht hier um Wertschätzung, Anteilnahme, um Menschen am Rande der Gesellschaft (...) ja einfach, dass sie merken, ich tue was, ich verdiene mein Geld und ich vollbringe meine Leistung und bekomme dafür eine Gegenleistung, ... Lob, Dank, und eine finanzielle Sache ist es auch immer, Unabhängigkeit von anderen (...)“

Kategorie 4: Gesammelte Erfahrungen in ihrer Arbeit mit den Assistenznehmern/-innen:

Hr. M: „(...) unterschiedlichste (...) generell schwierig ist (...) für Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, dass es natürlich für manche schwierig ist, für manche ist es nicht so schwierig, aber dass es nicht so ist, dass man sagen kann, je schwerer die Einschränkung, desto schwieriger, dazu spielen viele (...) andere Vermittlungshemmnisse mit (...) eine schlechte Ausbildung oder gar keine Ausbildung oder keine Mobilität, da kein Führerschein oder

Betreuungspflichten (...) natürlich ist die körperliche Einschränkung bei uns ein so ein zentrales Vermittlungshemmnis (...) ein kleiner Teil ist es leider schon so, dass wir sagen okay, da können wir trotz der Qualifizierung nichts mehr machen aus verschiedensten Gründen (...) sie kommen dann eigentlich wieder zurück zum AMS (...) in einzelnen Fällen, also das sind wirklich einzelne Fälle, gibt es keine Möglichkeit mehr ja, die müssen dann ... also viele beantragen dann eine Invaliditätspension (...) da sind wir auch meistens einer Meinung mit dem AMS, dass sie eine Invaliditätspension zustehen sollte, aber trotzdem werden sie dann meistens abgelehnt (...)

Fr. Mag. T: *„(...) dass es die verschiedensten Arten von Behinderungen gibt (...) egal ob das jetzt eine Körperbehinderung ist oder so eine typische Erkrankung ist, oft sind es auch Mehrfacheinschränkungen oder oft sieht man auch gar nichts, bei anderen sieht man’s wieder ganzkörperlich die Behinderung, manche gehen damit sehr locker um, andere tun sich noch ein bisschen schwer mit ihrer Situation, es kommt darauf an wo und wann sie die Behinderung im Laufe der Zeit (...) erworben haben, es ist ... nicht wirklich damit zurecht kommen mit der neuen Situation (...) die Behinderung erfahren haben (...) die Tatsache, dass man ... die Klienten (...) einfach die Erfahrung haben wie ein jeder andere auch, dass er sagt, ich will einen Job, damit ich auch meine Leistung erbringe wie jeder andere auch (...) an Förderung, eine angenehme Zukunft, denn wenn jeder eine Leistung erbracht werden können (...) wichtig, dass ein jeder in dem Bereich einzusetzen in dem er durchkommt, das was er auch gern macht und wo er (rechtliche Linien) wie ein jeder andere auch (...)*

Kategorie 5: Veränderungen ihrer Lebensqualität durch das Angebot der Arbeitsassistentz:

Hr. M: *„Ja, also in den meisten Fällen schon zum Positiven verändert (...) 50 – 55 Prozent der Fälle der Menschen, die jetzt zu uns kommen und einen Job suchen, gelingt es, einen geeigneten Job zu finden (...) an den Arbeitsplatzsicherungen haben wir eine noch höhere Erfolgsquote (...) der Rest (...) zumindest (...) Qualifizierungsmaßnahmen (...) so dass die Vermittlungsfähigkeit erhöhen bei diesen Personen und ein kleiner Teil ist es leider schon so, dass wir sagen okay, da*

können wir trotz der Qualifizierung nichts mehr machen aus verschiedensten Gründen (...)

Fr. Mag. T: *„(...) ich würde einmal sagen teilweise ja, teilweise wahrscheinlich nicht, das hängt davon ab aus welcher Erwartung die Leute zu uns kommen (...)*

Kategorie 6: Eröffnung neuer Lebensperspektiven von Assistenznehmern:

Hr. M: *„(...) wenn das Jugendliche san, dann öffnet sich natürlich die Lebensperspektive auf eine Wohnung (...) sonstige Bedürfnisse zu befriedigen, die vorher im Prinzip nicht gegangen san (...) die Perspektive (...) um dazuzugehören (...) auch außer der Arbeit dazuzugehören ja, das ist der Anreiz, das spür ich auch immer wieder, den Anreiz für Menschen mit Behinderung viel größer ist im ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen als bei Menschen, die keine Behinderung haben, weil da viel mehr dranhängt, weil da viel mehr Selbstbewusstsein dranhängt (...) Selbstvertrauen (...) Wohnung ja oder vielleicht sogar eine Lebenspartnerin eingeht und ein Einkommen hat ja und auch eine Unabhängigkeit von den bisherigen Bezugspersonen (...) da geht es eher um das selbstständig machen von den Eltern“*

Fr. Mag. T: *„(...) durch unsere Hilfe haben sie neue Perspektiven natürlich gefunden“*

Kategorie 7: Die Ausführung neuer Tätigkeiten der Assistenznehmer:

Hr. M: *„(...) wenn die berufliche Orientierung wirklich nicht gegeben ist (...) dann muss der Jugendliche clearing durchlaufen, dass ist ein eigenes Projekt, das wird nicht von uns angeboten (...) von der Integration Niederösterreich in unserer Region und clearing arbeitet an einem Maßnahmenplan und da kann stehen okay gehen sie zur Arbeitsassistentz und gehen sie auf Jobsuche oder kann stehen Lehrsuche, kann aber auch stehen weiterer Schulbesuch oder irgendeine Qualifizierung, da wird irgendeine Maßnahme weiter vorgeschlagen (...) wenn Jugendliche zu uns kommen und ganz genau wissen, ich will seit etlichen Jahren das und das machen, dann ist das offensichtlich, dass das mit der Einschränkung in Einklang zu bringen ist (...) dann ... übernehmen wir in Jugendliche seine Betreuung und dann geht es im Normalfall auf Lehrstellensuche (...) dann gibt es noch ja natürlich den ganzen Bereich (...) der integrativen Lehren, die organisiert wird das dann bei der Berufsausbildungsassistentz (...) wobei da die Lehrstellen auch von der Arbeitsassistentz gesucht werden (...) die Teillehre und die verlängerte Lehre (...)*

Fr. Mag. T: -

Kategorie 8: Verbesserte Wahl- bzw. Entscheidungsmöglichkeiten für Assistenznehmer/-innen:

Hr. M: „(...) schon allein wegen der finanziellen Besserstellung sind mehr Wahlmöglichkeiten da (...) auch in anderen Lebensbereichen (...) auch mehr Entscheidungsfreiheit (...) mehr Entscheidungsfähigkeit auch (...) weil also das Selbstvertrauen gestärkt wird auch, und dadurch auch die Entscheidungsfähigkeit gestärkt wird auch und man steht viel mehr im Leben, man kriegt mehr mit und man lernt daraus (...) das ist enorm wichtig (...)“

Fr. Mag. T: „(...) einen Urlaub (...)“

9.2.2 Auswertungen der Assistenznehmerinnen

Bei den interviewten Assistenznehmerinnen handelt es sich um insgesamt vier jungen Damen, Fr. S, Fr. D, Fr. G und Fr. H:

Fr. S
Fr. D
Fr. G
Fr. H

Tabelle 3: Namen der Assistenznehmerinnen

Sie befinden sich derzeit alle vier in der Altersdimension des jungen Erwachsenenalters, welches auch den vorher angeführten Prämissen des Adressatenkreises entspricht. Ebenfalls ihr Alter bei der damaligen Vereinbarung mit der Arbeitsassistenz stimmt mit den erwähnten Voraussetzungen überein.

Name	Derzeitiges Alter	Alter zu Beginn der Vereinbarung
Fr. S	24	18
Fr. D	28	20
Fr. G	27	20
Fr. H	24	19

Tabelle 4: Namen, Alter und Alter zu Beginn der Vereinbarung der Assistenznehmerinnen

Des Weiteren folgte die Frage nach den abgeschlossenen Schulbildungen der Probandinnen, welche nun Tabelle 5 darstellen soll:

Name	Schulbildung
Fr. S	Volksschule Hauptschule Handelsschule
Fr. D	Volksschule Hauptschule/Sonderschule Fachschule: Hauswirtschaftschule
Fr. G	Volksschule Hauptschule Handelsschule
Fr. H	Volksschule Hauptschule diverse Schulungen

Tabelle 5: Namen und abgeschlossene Schulbildungen der Assistenznehmerinnen

9.2.2.1 Auswertungsschwerpunkt 2

Kategorie 1: Persönliche Bedeutsamkeit von Arbeit:

Fr. S: „Ja das ist schon sehr wichtig (...) ich wollte ja auch geistig was zu tun haben (...)“

Fr. D: „Ja, Arbeit ist sehr wichtig, denn man kann sich sein eigenes Geld verdienen (...) einen Wunschtraum erfüllen (...)“

Fr. G: „(...) ich finde Arbeit bedeutet für mich ganz persönlich, dass ich unter Leute komme, das (Einfühlen) ist wesentlich (...) dass ich (Spaß) hab (...)“

Fr. H: „(...) ist eine Arbeit, die Spaß macht (...) und die halt bezahlt wird, wenn jetzt jemand eine Arbeit hat, die Spaß macht und das ist, was jemand möchte (...)“

Kategorie 2: Gründe der Inanspruchnahme des Angebotes der Arbeitsassistentz:

Fr. S: „(...) sie wissen, was in so einer Bewerbung drin stehen muss und was es da für Förderungen gibt und überhaupt wo man sich da bewerben kann wo solche Leute aufgenommen werden (...)“

Fr. D: „(...) verschiedene Gründe (...) meine Krankheit (...) weil ich eben sehr schwer Arbeit gefunden hab (...)“

Fr. G: „(...) ich habe schon vorher Bewerbungen geschrieben auch und es hat sich nicht wirklich gemeldet (...)“

Fr. H: „Ja ich habe schon so lange nach Arbeit gesucht und da habe ich mir gedacht, ich muss mir Unterstützung holen und bei den Sachen, wo ich mit Freude die Unterstützung geholt hatte, da ist die Zeit abgelaufen und ich hatte noch immer keine, also keine Möglichkeit arbeiten zu gehen und daraufhin habe ich es versucht bei der Arbeitsassistentz (...)“

Kategorie 3: Damalige Berufswünsche:

Fr. S: „(...) ich wollte Sekretärin werden hauptsächlich auch, weil ich auch nicht so weit (zu gehen hab) und da musste es ein sitzender Beruf sein und (...) nachdem das mit der Ausbildung bekannt war, war das dann kein Problem mehr (...) aufgrund meiner Ausbildung habe ich diesen Beruf dann gewählt“

Fr. D: „(...) Köchin (...) dass ich im Gastgewerbe mithilfe (...)“

Fr. G: „(...) da ich diese kaufmännische Schule gemacht habe, konnte ich mir vorstellen im Wirtschaftsbereich (...) dort zu arbeiten (...)“

Fr. H: „(...) sie sind noch immer, ich möchte im Sozialen arbeiten (...) ich möchte so gerne im Beratungsbereich tätig werden“

Kategorie 4: Erfahrungen bezüglich der Jobsuche:

Fr. S: „Ich habe schon in Zeitungen geschaut (...) die meisten haben abgesagt (...) einfach wegen zu wenig Erfahrung, aber insgeheim glaub ich schon, dass die Behinderung doch (eine Rolle gespielt hat) (...)“

Fr. D: „Eigentlich ich hab´s versucht, selber einen zu finden, aber da ich keinen gefunden habe, bin ich dann zur Arbeitsassistentz gegangen (...)“

Fr. G: „(...) ich habe schon vorher Bewerbungen geschrieben auch und es hat sich nicht wirklich gemeldet ... oder bzw. sie haben nein gesagt, sie brauchen niemanden, ob das jetzt wirklich so zu tun gehabt hat, dass weiß ich nicht, keine Ahnung, es war jetzt ja (...) momentan kein Glück, also ich habe selbst angerufen bei irgendeiner Firma auch naa, brauchens nicht (...)“

Fr. H: „(...) Ja ich habe schon so lange nach Arbeit gesucht (...)“

Kategorie 5: Unterstützungen von anderen Personen:

Fr. S: „(...) mein Vater (...) hat überall angerufen und auch einen Termin ausgemacht mit der Arbeitsassistentz und hat sich da richtig beteiligt, aber es war auch viel Eigeninitiative dabei“

Fr. D: „(...) meine Mama und meine Tante und alle Verwandte (...) meine Bekannten (...)“

Fr. G: „Nein eigentlich nicht, also Unterstützung als moralische Unterstützung schon ja, aber (...) praktisch bei der Arbeitsuche so nicht“

Fr. H: „Ja, habe ich noch immer (...) wer helfen konnte, der hat das gemacht. Das waren Verwandte, Freunde, das ist ganz egal, die haben alle unterstützt“

Kategorie 6: Erwartungen an die Arbeitsassistentz:

Fr. S: „(...) ich habe erwartet, dass mir jemand einen Leitfaden mitgeben wird (...) wie ich eine Bewerbung angehe, wie ich mich bei einem Bewerbungsgespräch dann verhalte (...) worauf ich sonst aufpassen muss (...) bei den arbeitsrechtlichen Dingen (...)“

Fr. D: „(...) dass ich auf jeden Fall einen Arbeitsplatz finde, an dem ich Spaß hab (...)“

Fr. G: „(...) ich bin ja grad erst von der Schule gekommen (...) ich habe eigentlich erwartet, dass man mir beisteht, dass man mir sagt, also dass irgend jemand möchte, dass man bei der Jobsuche, dass man (eine Lösung findet)“

Fr. H: „Ich habe mir immer gewünscht, einen Platz zu finden, wo ich gebraucht werde (...)“

Kategorie 7: Gemeinsam verfolgte Ziele:

Fr. S: „(...) Sekretärin“

Fr. D: „(...) dass ich auf jeden Fall einen Arbeitsplatz finde, an dem ich Spaß hab (...) auf jeden Fall die Kochprüfung (...) das möchte ich unbedingt schaffen, das mag ich und das ist mein großes Ziel (...) jetzt ist es einfacher für mich durch die Arbeitsassistentin und sie decken einem den Rücken, dass da ja nichts schief geht und in der Arbeit kann man oder wenn irgendwas ist, kann ich dorthin gehen und das das ist sehr angenehm, wenn jemand einem den Rücken deckt, wenn etwas Schlechtes in der Firma vorgefallen ist zum Beispiel“

Fr. G: „(...) in der ersten Linie einmal, dass ich zu einem Job komme (...)“

Fr. H: „ (...) eine Beschäftigung zu finden, wo ich selbst gesucht habe“

Kategorie 8: Aufgaben und Tätigkeiten im Arbeitsprozess mit der Arbeitsassistentin:

Fr. S: „(...) Wir haben uns ausgemacht, dass ich auch selbst wegen Stellenangebote schau und darüber haben wir uns damals ungefähr jede Woche Jobangebote geschickt, wo ich mich bewerben konnte ... und ich bin auch selber zu den Unternehmen hingefahren (...)“

Fr. D: „(...) Bewerbungen geschrieben und gemeinsam das passende für mich herausgesucht (...) da habe ich einen Zettel mit einem Fragebogen mit den Fragen gekriegt und dann habe ich den ausgefüllt (...) wie ich mich richtig vorstelle (...)“

Fr. G: „(...) Bewerbungen geschrieben, Telefonannoncen geschickt und teilweise haben wir angerufen auch na und Angebote, dass es dorthin kommt und (das war sehr wichtig für mich)“

Fr. H: „(...) ich hab (...) sobald etwas eingetroffen ist, wenn ein Brief gekommen ist oder von mir eben (...) haben wir gemeinsam eine Bewerbung aufgesetzt also bzw. habe ich eine fertige Bewerbung der Fr. (Name der Dame) gegeben und es gemailt

und sie gefragt, ob ich das so schicken kann (...) ich glaube sonst eh alle Möglichkeiten (...) wahrgenommen“

Kategorie 9: Heutiger Beruf und dessen erforderlichen Tätigkeiten:

Fr. S: *„(...) Sekretärin für 20 Stunden (...) aufgrund meiner Ausbildung habe ich diesen Beruf dann gewählt“*

Fr. D: *„(...) ich bin nur Kochgehilfin, weil die Prüfung fehlt mir noch (...) zum Beispiel (...) Zimmer aufräumen, in der Küche abwaschen, Salat herrichten, Kartoffel schälen (...) Kühlräume säubern und (...) Toiletten reinigen und solche Sachen, Boden reinigen, das alles auf jeden Fall sauber ist“*

Fr. G: *„Im Endeffekt hat sich dann die Stelle beim ÖAMTC ergeben (...) ich bin Angestellte in der Einsatzzentrale beim ÖAMTC, ich (setze mich mit anderen Menschen auseinander), Telefonanrufe (...) mein Job ist es, dass ich den Leuten helfen kann, wenn sie Probleme haben (...)“*

Fr. H: *„Ich bin Billeteurin im Konzerthaus und (teile) die Karten dort aus und dann sage ich den Leuten, wo sie (sitzen) in welchen Plätzen, ob sie rechts raufgehen müssen oder links“*

Kategorie 10: Freude an der Arbeit:

Fr. S: *„(...) das macht mir Spaß als Sekretärin“*

Fr. D: *„(...) jetzt habe ich einen Arbeitsplatz, worüber ich sehr froh darüber bin, dass es mir sehr gut gefällt“*

Fr. G: *„Ja, das macht mir Spaß“*

Fr. H: *„(...) mir machts Spaß (...) weil ich hab trotzdem mit Leuten zu tun, auch wenn ich nicht wirklich im Sozialen arbeite, aber ich habe ein Verhältnis zu ihm (...) es ist auch sehr interessant, weil man mit sehr vielen Menschen zu tun hat, mit den unterschiedlichsten Menschen (...) was ich auch so interessant finde an meiner Arbeit ist das, dass alle Generationen arbeiten, kann man sagen, zusammen, nämlich mein jüngster Kollege ist 19 und meine älteste Kollegin ist (70)“*

Kategorie 11: Veränderungen ihrer Lebenssituation bzw. der Lebensqualität durch das Angebot der Arbeitsassistenz und inwiefern:

Fr. S: *„(...) die Lebenssituation nicht, weil ich wohne nach wie vor zu Hause, was ich auch vorher getan hab (...) die Lebensqualität auf alle Fälle, weil durch das Auto habe ich die Möglich-... was ich mir erst jetzt leisten konnte, nachdem ich arbeiten geh, habe ich jetzt die Möglichkeit überall dorthin zu fahren (...) die Möglichkeit mich zu bewegen (...) Das hat sich sehr verbessert. Weil es gibt Sachen, die ich selbst bereinigt hab und die belasten mich auch (...) ich habe mehrere Leute kennengelernt ja da kenne ich einige, die sind schon im Zug drinnen und (...) ich bin auch offener geworden, also es ist jetzt wesentlich einfacher zu akzeptieren, wenn man sich einfach mehr unter Leute geht (...)“*

Fr. D: *„(...) ich fühle mich jetzt viel mehr aufgenommen in der ... Arbeitswelt als wie vorher (...) jetzt ist es einfacher für mich durch die Arbeitsassistenz (...) Ja also ich komme viel besser zu recht zu Hause und ich habe eine eigene Wohnung (...) Ich kenne auch schon mehrere Leute (...) wir reden regelmäßig und wir tauschen auch die neuen Telefonnummern aus (...) Ich bin komplett selbstständig geworden (...) ich fahre immer mit dem Bus zur Arbeitsstelle (...)“*

Fr. G: *„(...) meine Lebenssituation tja hat sich verändert, auch die Lebensqualität hat sich verbessert für mich (...)“*

Fr. H: *„(...) ich habe die Möglichkeit, alleine zu sein, hier in der Wohnung, kann aber auch jeder Zeit (...) nach Niederösterreich (...) zu meinen Eltern fahren, ich kann mir die Wohnung selber leisten ... und darüber muss ich natürlich nachdenken, wo kann ich da und wo kann ich dort und wie mach ich das“*

Kategorie 12: Eröffnung von neuen Lebensperspektiven:

Fr. S: *„(...) durch meinen ersten Job konnte ich dann den Führerschein machen und eben das Auto zulegen, was ja als aller erstens kommt (...) und Wohnungsmäßig ist nicht ganz so gegangen, aber es war auf alle Fälle schon schön sich selbst Sachen leisten zu können (...)“*

Fr. D: *„(...) ich fühle mich jetzt viel mehr aufgenommen in der ... Arbeitswelt als wie vorher (...) ich komme viel besser zu recht zu Hause und ich habe eine eigene Wohnung und dort ich bin auch sehr froh darüber über meine eigene Wohnung (...)“*

Fr. G: „(...) das war für mich was ganz was Neues, also das war für mich eine andere Lebensphase und es ist auch für mich wichtig gewesen, dass mich die Leute darauf vorbereitet haben damals und ich empfinde das für eine so eine Wichtigkeit, auf das bin ich darauf vorbereitet worden und ich bin aufgenommen worden ganz herzlich und das dauert noch bis heute an und das bedeutet mir viel, wenn ich schon sehr lehrreich wenn ein Erwachsener an mir sehr viele Erfahrungen sammelt und ... ja eine eigene Wohnung habe ich mir genommen in weiterer Folge und alles, was dazu gehört (...) meine (Selbstständigkeit) (...) ein eigenes Auto“

Fr. H: „(...) das gibt mir das Gefühl einfach selbstständiger zu sein (...) ich bin unabhängiger (...) Ich habe eine persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und im Privaten“

Kategorie 13: Verbesserte Wahl- und Entscheidungsfreiheiten durch das Angebot der Arbeitsassistentz:

Fr. S: „(...) auf jeden Fall (...) mehr Wahlmöglichkeiten na ja ja es ist durch die Behinderung, die ich habe, schon allein mehr eingeschränkt (...)“

Fr. D: „Das auf jeden Fall, denn ich habe meine eigene Arbeit, ich habe meine eigene Wohnung und ich kann selbst entscheiden, wann ich wohin fahr und wie lang ich dort bleib oder wie lang ich da bleib also je nach dem, ich kann mir meine Termine selbst einteilen, wenn ich Termine hab, dann ... anrufen, wenn ... das nicht funktioniert mit dem Termin oder wieder neue also schauen, dass ich immer meine Termine unter den Hut bring, wenn mehrere Termine an einem Tag sind“

Fr. G: „Ja (...) sicher“

Fr. H: „Ja hab ich (...) weil ich weiß, dass ich jederzeit von jeder Seite Unterstützung hab ... und ich weiß auch, dass die Arbeitsassistentz (...) alles mögliche versucht, um mir das normale Alltagsleben zu erleichtern, denn wenn irgendwas in der Arbeit sein sollte und ich das Gefühl hab, das schaffe ich nicht mehr alleine zu bewältigen, dann ist der Arbeitsassistent, also der Arbeitsplatz, mir wiedergibt und die Probleme löst“

Kategorie 14: Erfahrungen von Vorurteilen im Berufsleben:

Fr. S: „(...) da gehe ich irgendwohin und ich merke schon, dass die jajaja, das ist unüberlegt ja, da brauche ich mich nicht einmal umdrehen, es ist für mich spürbar

(...) was die Behinderung betrifft, eigentlich wenig (...) das einzige womit sich manche nicht abfinden, ist dass ich mich auch die Technik interessiert (...)“

Fr. D: *„(...) da war ich bei (Name eines Ortes), da hats Mobbing pur gegeben zum Schluss also das war als sie mich nicht mehr ganz dabei haben wollten und weil sie wahrscheinlich eine Neue dazu gekommen (...) da lebt ein bisschen älter der Herr, der beschimpft also das ist nicht sehr angenehm für die Leut (...)*“

Fr. G: *„(...) das ist mir noch nie aufgekommen, kein falsches Wort, ganz im Gegenteil, sie sind alle hilfsbereit und dass kommt daher (was weiß ich), dass sie vom Arbeitsgeber gut vorbereitet wurden (...) die Leute schauen, in der Straßenbahn ist das immer so, die älteren Leute schauen dann halt, oberflächlich, also die, wenn sie mich eine halbe Stunde lang anstarren ohne dass sie sagen, was ist passiert (...) wenn die Leute mich sehen, dann sehen sie vielleicht ein bisschen entsetzt aus ... und sie meiden mich (...)*“

Fr. H: *„Ja. Aber ich gehe mittlerweile schon so weit, dass ich dasselbe eigentlich auch mit einer passenden Antwort darauf weiß (...) Im Beruf selber bzw. bis ich dorthin gekommen bin, das war ein sehr harter Kampf. Weil in allen meinen Bewerbungen musste ich natürlich dazu schreiben, dass ich nicht aktiv bin in meinem Arbeitsplatz komme und das war für viele eine typische Hemmschwelle für die Aufnahme dieser Person (wie mich), sie wollten mich nicht dabei haben, das war für viele Leute sehr schwierig (...) es natürlich für mich natürlich ein bisschen mühsam, es den anderen zu erklären (...) sicher ärgere ich mich über Dinge, (wenn eine solche Meldung kommt), aber ich weiß dann weiter (...) es kommt auch auf die Tagesverfassung darauf (...)*“

10 Resultate

In diesem Kapitel werden die Categorieschwerpunkte der Einzelauswertungen verglichen und verallgemeinert. So können Konsenses, aber ebenso Widersprüche erkannt werden. Ebenfalls können Veränderungen und Verbesserungen der Lebensqualität nach dem Zeitraum des Angebots der Arbeitsassistenz aus der Betrachtungsweise der Mitarbeiter, als auch der Betroffenen sichtbar und Aussagen konkludiert werden.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage, ***Inwiefern verbessert sich die Lebensqualität von Menschen mit körperlichen Behinderungen durch die Hilfestellung der Arbeitsassistenz?***, lassen sich nun folgende Zusammenhänge herstellen:

Im theoretischen Teil wurde festgestellt, dass Arbeit generell einen zentralen Bestandteil im Leben eines Menschen darstellt. Da Menschen mit Behinderungen geringere Chancen für einen adäquaten Arbeitsplatz haben, bietet das Angebot der Arbeitsassistenz im Bereich der nationalen Ebene eine plausible Lösung. Da jede Person verschiedene Vorstellungen hat, wie sie ihr Leben gestalten möchte, benötigt jede mehr oder geringere Ressourcen. Aufgrund des persönlichen Einkommens, das sie durch ihre Erwerbsarbeit verdient, die ebenfalls ein sichtbares Anzeichen ihres Lebensstandards bedeutet, erhält sie somit mehr Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten, ihrem Handeln Folge zu leisten. Das heißt in diesem Sinne, Arbeit stellt als existentielles Fundament im Leben eines Menschen eine Prämisse zur Entwicklung von Lebensqualität dar. Da jeder andere persönliche Bedürfnisse hat, ist natürlich auch sowohl die Qualität, als auch die Art und Weise der Lebensqualität verschieden. Im theoretischen Teil wurden eher die allgemeinen Punkte festgestellt, die diese bieten kann, wie beispielsweise die Unabhängigkeit, die Selbstbestimmung, die Freizeitgestaltung, die materielle Sicherheit, die zwischenmenschliche Kommunikation, Freundschaften und engere Beziehungen.

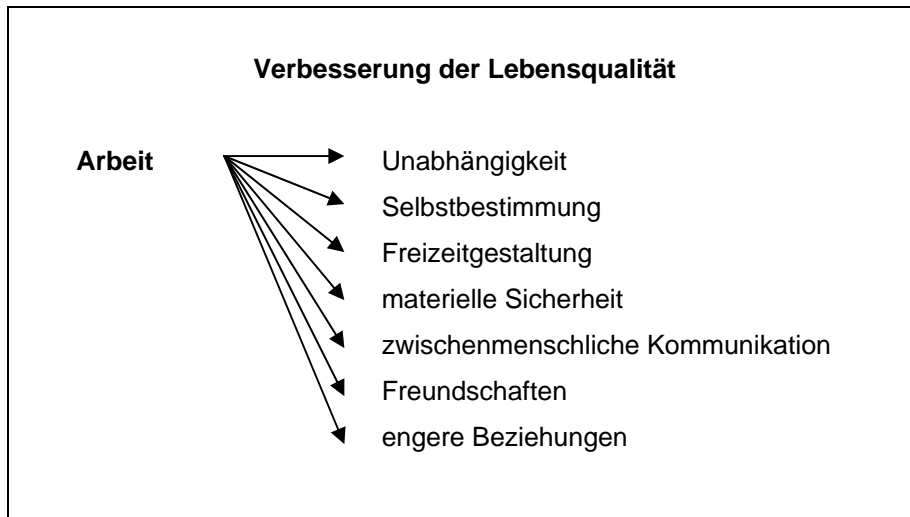


Tabelle 6: Bedeutung von Arbeit im theoretischen Teil

Im Vergleich dazu veranschaulicht der empirische Teil dieser Ausführung die Aussagen der Probandinnen dieser Erhebung. Einerseits bestätigen sie anhand ihrer Gesprächsinhalte die bereits dargelegten Argumente, andererseits gehen sie durch ihre persönlichen Erfahrungen tiefer ins Detail. Resümierend lässt sich feststellen, dass bei der Frage, was Arbeit persönlich für sie bedeute, jede zwar sehr differenzierte Ansichten über den Begriff Arbeit vertritt, aber alle der interviewten Personen waren sich darüber einig, dass dieser eine besondere Relevanz im Leben darstellt. So demonstriert Tabelle 7 die differenzierten Meinungen dieser Personen:

Mentale Gesundheit
Materielle Standards
Eigener Verdienst
Soziale Kommunikation
Gewollte Beschäftigung
Spaß

Tabelle 7: Persönliche Definitionen der Probandinnen bezüglich Arbeit

Die Gründe der Inanspruchnahme der Arbeitsassistenz betreffend, gab es einen eindeutigen Konsens, nämlich die Tatsache, dass es für jede Teilnehmerin schwierig war, einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Diese Inanspruchnahme war deshalb, trotz eigener Initiative und intensiver Suche, notwendig. Neben des Angebots der Arbeitsassistenz erhielten drei von ihnen eine aktive Unterstützung von ihren Eltern oder ihrem Verwandten-, Bekannten- oder Freundeskreis. Alle von ihnen hatten eine vage Vorstellung von ihrem realen Berufsbild, das sie auch mithilfe der Arbeitsassistenz teilweise verwirklichen konnten wie beispielsweise eine von ihnen wollte gezielt Sekretärin werden, eine andere wollte im Gastgewerbe als Kochgehilfin bzw. als Köchin tätig sein. Zwei Teilnehmerinnen konnten dennoch in ihren heutigen Tätigkeiten Alternativen zu ihren Vorstellungen erkennen, nämlich der Wunsch anderen bei Problemsituationen helfen zu können bzw. im sozialen Bereich zu arbeiten. Jede von ihnen durchlief während des Arbeitsprozesses mit der Arbeitsassistenz diesen Ablauf auf die Art und Weise, wie bereits in den Kapiteln 6 *Empowerment* und 7 *Über den Österreichischen Zivil-Invalidenverband (ÖZIV)*, beschrieben wurde.

Die früheren Berufswünsche der Probandinnen verglichen mit den heute ausführenden Tätigkeiten, lassen erkennen, dass zwar nur 50 Prozent ihrer Wünsche erfüllt wurden, aber alle von ihnen geben an, Freude am Arbeiten zu haben. Die Wahl- und Entscheidungsfreiheiten aus Sicht der Teilnehmerinnen dieser Erhebung betreffend, so konnten ebenfalls diese Aspekte positiv bestätigt werden. Trotz ihrer positiven Entwicklungen in punkto Berufstätigkeit und in sämtlichen anderen Lebensbereichen, konnten Vorurteile verschiedenster Art auf Seiten der nichtbehinderten Menschen zwar nicht immer vermieden werden, aber aufgrund des besseren Selbstwertes zumindest verbessert werden.

In Anbetracht der neuen Lebensperspektiven aus der Sicht der Teilnehmerinnen nach der Findung des neuen Arbeitsplatzes durch die Inanspruchnahme des Angebotes der Arbeitsassistenz, die in weiterer Folge verbesserte Lebensqualität bedeuten, so kann die resümierende Darstellung folgendes festhalten:

Veränderungen durch

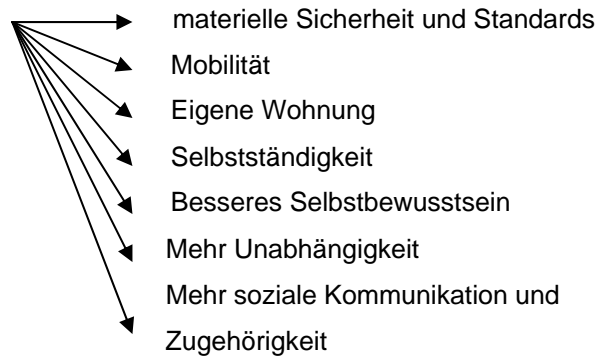


Tabelle 8: Neue Lebensperspektiven auf Seiten der Probandinnen

Ebenfalls die Mitarbeiter der Arbeitsassistenten, die sich vor allem durch ihre Aus- und Weiterbildungen sowie ihre jahrelangen Berufserfahrungen mit ihren Assistenten bzw. ihren Assistentinnen auszeichnen, konnten neue Lebensperspektiven im Bezug auf ihre Lebensqualität auf Seiten ihrer Selbstständigkeit, Unabhängigkeit in Folge der Mobilität, eines Eigenheims, Urlaubsmöglichkeiten, Zugehörigkeit, verbessertes Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen, einer Partnerschaft, erhöhter Wahl- und Entscheidungsfreiheiten, als auch mehr Entscheidungsfähigkeiten, erkennen. Ebenfalls Aspekte wie Wertschätzung, Anteilnahme, Lob und Dank erhöhen ihr Selbstwertgefühl.

11 Bibliographie

11.1 Literaturverzeichnis

BENISCHEK, I./OLECHOWSKI, R. (Hrsg) (2006): *Leistungsbeurteilung im österreichischen Schulsystem*. Wien/Berlin: Lit. Verlag GmbH&CO KG.

BERGEEST, H. (2006): *Körperbehindertenpädagogik. Rehabilitation. Eine Studienbuchreihe zur Heil- und Sonderpädagogik*. Deutschland: Klinkhardt, 3. Aufl.

BIEWER, G. (2010): *Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 2. Aufl.

BIEKER, R. (2005): Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration. In: **BIEKER, R.** (Hrsg.): *Teilhabe am Arbeitsleben: Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung*. Stuttgart: Kohlhammer, 12-24.

BLEIDICK, U. (1999): *Behinderung als pädagogische Aufgabe. Behinderungsbegriff und behindertenpädagogische Theorie*. Stuttgart/Berlin/Köln: Kohlhammer.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ:

Hundstorfer: Guter Start für den Arbeitsmarkt 2011 – stärkster Rückgang der Arbeitslosigkeit seit Beginn der Krise. Jeder dritte Arbeitslose hat bereits fixe Jobzusage besonders bei Jugendlichen stark rückläufig.

Online unter WWW:

http://www.bmsk.gv.at/cms/site/index_presseaussendung.html

[Stand: 27.07.2011].

BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT, KUNST UND KULTUR (2012):

Zufriedenheit mit der Neue Mittelschule. NMS-Elternbefragung 2012. Studienbericht.

Wien.

Online unter WWW:

<http://www.bmukk.gv.at/medienpool/22766/nmselternbefragung2012ifes.pdf>

[Stand: 16.07.2012].

BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT, KUNST UND KULTUR:

Die Neue Mittelschule – ein Meilenstein der Schulreform.

Online unter WWW:

<http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/nms/index.xml>

[Stand: 16.07.2012].

BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT, KUNST UND KULTUR:

Neue Mittelschule.

Online unter WWW:

<http://www.neuemittelschule.at/hintergrundinformationen.html>

[Stand: 05.09.2011].

BURTSCHER, R. (1998): *Berufliche Integration ohne Emanzipation ist ein Mißverständnis.* In: Erziehung heute, Sonderheft: Weissbuch Integration, Heft 3, 1998/ betrifft: Integration, Sondernr. 3a 1998. S. 47-51; Tiroler Bildungspolitische Arbeitsgemeinschaft (Hrsg.) (1998), Studien Verlag, Innsbruck.

Online unter WWW:

http://bidok.uibk.ac.at/library/burtscher-weissbuch_beruf.html

[Stand: 04.06.2010].

CLOERKES, G. (2007): *Soziologie der Behinderten. Eine Einführung.* Heidelberg: Winter, 3. Aufl.

DEUTSCHES INSTITUT FÜR MEDIZINISCHE DOKUMENTATION UND INFORMATION (DIMDI) (Hrsg.) (2005): *ICF. Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit.* Genf: World Health Organization.

DOOSE, S. (1997): Unterstützte Beschäftigung - Ein neuer Weg der Integration im Arbeitsleben im internationalen Vergleich. In: **SCHULZE, H.** et al., **SCHLORF, M.** (Hrsg.): *Schule, Betriebe und Integration – Menschen mit geistiger Behinderung auf dem Weg in die Arbeitswelt*; Beiträge und Ergebnisse der Tagung INTEGRATION 2000. Hamburg.

Online unter WWW:

<http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-vergleich.html>

[Stand: 13.04.2010].

ERNST, H./STRACK, F. (1982): Vom Individuum zur Gesellschaft:

Sozialpsychologie. In: **STALMANN, R.** (Hrsg.): *Kindlers Handbuch Psychologie*. München: Kindler, 195-247.

FLICK, U. (2000): Design und Prozess qualitativer Forschung. In: **FLICK, U./VON KARDORFF, E./STEINKE, I.** (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 252-265.

GRAF, G. (2011): Der Fähigkeitsansatz im Kontext von Informationsbasen sozialetischer Theorien. In: **SEDMAK, C.** et al.: *Der Capability Approach in sozialwissenschaftlichen Kontexten. Überlegungen zum Anschlussfähigkeit eines entwicklungspolitischen Konzepts*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer, 11-28.

GUDJONS, H. (1999): *Pädagogisches Grundwissen*. Bad Heilbrunn: Klinkhard, 6. Aufl.

HEDDERICH, I. (2006): *Einführung in die Körperbehindertenpädagogik*. München: Reinhardt, 2. Aufl.

HÖMBERG, N./BURTSCHER, R./GINNOLD, A. (2002): Framing the Future, Zukunftskonferenzen und Wege zur beruflichen Integration. In: **BOENISCH, J./BÜNK, C.** (Hrsg.): *Forschung und Praxis der Unterstützten Kommunikation*. Loepper Literaturverlag.

Online unter WWW:

<http://bidok.uibk.ac.at/library/hoemberg-zukunft.html>

[Stand: 31.03.2010].

http://www.oecd.org/pages/0,3417,en_36734052_36761800_1_1_1_1_1,00.html

[Stand: 21.07.2012].

<http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>

[Stand: 10.07.2012].

KONECNY, E. (1973): *Psychologie*. Wien: Universitäts Verlagsbuchhandlung.

KOWAL, S./O'CONNELL, D. C. (2000): Zur Transkription von Gesprächen. In:
FLICK, U./VON KARDORFF, E./STEINKE, I. (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 437-447.

LECHNER, F. et al. (2011): *Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2007-2009 – Endbericht*. L&R Sozialforschung, Wien.

Online unter WWW:

http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/0/3/CH2247/CMS1321437783331/endbericht_beschoff_2007-2009/pdf

[Stand: 30.06.2012].

MANSEL, J./SCHWEINS, W./ULBRICH-HERRMANN, M. (2001):

Zukunftsperspektiven junger Menschen vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung. In: **MANSEL, J./SCHWEINS, W./ULBRICH-HERRMANN, M.** (Hrsg.): *Zukunftsperspektiven Jugendlicher. Wirtschaftliche und soziale Entwicklungen als Herausforderung und Bedrohung für die Lebensplanung*. Weinheim/München: Juventa, 7-18.

MAYRING, P. (1999): *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. Weinheim: Psychologie Verlags Union, 4. Aufl.

NEUMAIER, O. (2009): Was „Arbeit“ bedeutet. In: **BÖHLER, T.** et al.: *Menschenwürdiges Arbeiten. Eine Herausforderung für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, 11-38.

NUSSBAUM, M./SEN, A. (1993): PART I LIVES AND CAPABILITIES. Equality of What? In: **NUSSBAUM, M./SEN, A.:** *Quality of Life.* The United Nations University, 1-9.

OECD (2003): *OECD – Beschäftigungsausblick. Auf dem Weg zu mehr und besseren Arbeitsplätzen.*

OECD (2009): *Gesellschaft auf einem Blick 2009. OECD-Sozialindikatoren.*

OERTER, R./DREHER, E. (1998): Jugendalter. In: **OERTER, R.** (Hrsg.)/**MONTADA, L.** (Hrsg.): *Entwicklungspsychologie.* Weinheim: Psychologie Verlags Union, 4. Aufl., 310-395.

OESTERDIEKHOFF, G./JEGELKA, N. (2001): Einführung. In: **OESTERDIEKHOFF, G.** (Hrsg.)/**JEGELKA, N.:** *Werte und Wertewandel in westlichen Gesellschaften: Resultate und Perspektiven der Sozialwissenschaften.* Opladen: Leske+ Budrich, 7-14.

ÖSTERREICHISCHE BUNDESREGIERUNG (2010): *UN-Behindertenrechts-Konvention. Erster Staatenbericht Österreichs.*

ÖSTERREICHISCHER RUNDFUNK (ORF): *Hohes Haus.* Gesendet am 05.02.2012, 12.00, ORF2.

ÖSTERREICHISCHER ZIVIL-INVALIDENVERBAND

<http://www.oeziv.org/index/php?lang=1&f=text&nID=1006&sna=1005&show=sow1028>

[Stand: 16.07.2012].

<http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1309&sna=>

[Stand: 16.07.2012].

<http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1020&sna=>

[Stand: 16.07.2012].

[http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1117&sna=1005&show=s
how1117=show1028](http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1117&sna=1005&show=s
how1117=show1028)

[Stand: 17.07.2012].

<http://www.oeziv.org/index.php?lang=1&f=text&nID=1098&sna=>

[Stand: 17.07.2012].

ÖSTERREICHISCHER ZIVIL-INVALIDENVERBAND: ÖZIV-Info. Festschrift. 42.

Jahrgang: Ausgabe 3/03, Folge 167.

PLANGGER, S. (2009): *Die UN-Behindertenrechtskonvention*. Erschienen in: bidok works 02/09, S. 12-14. Wiederveröffentlichung im Internet.

[Stand: 18.05.2011].

PRESSLAUER, M. (2007): *Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen in Österreich*. In: impulse, Nr. 44/2007, S. 44-46.

Online unter WWW:

<http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-44-07-presslauer-integration.html>

[Stand: 29.03.2010].

SCHLÜTER, M. (2003): Das Leben von Menschen mit einer (Körper-) Behinderung – Eine Standortbestimmung. In: **DEDERICH, M.** (Hrsg.): *Bioethik und Behinderung*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 193-209.

SCHMIDT, C. (2000): Analyse von Leitfadeninterviews. In: **FLICK, U./VON KARDORFF, E./STEINKE, I.** (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 447-456.

SEN, A. (2010): *Die Idee der Gerechtigkeit*. München: C. H. Beck.

STADLER, H. (1998): Körperbehindertenpädagogik. In: **BLEIDICK, U.:** *Einführung in die Behindertenpädagogik. Blinden-, Gehörlosen-, Geistesbehinderten-, Körperbehinderten- und Lernbehindertenpädagogik.* Stuttgart/Berlin/Köln: Kohlhammer, 5. Aufl, 84-105.

TERZI, L. (2010): *Justice and Equality in Education. Capability Perspective on Disability and Special Educational Needs.* London/New York: Continuum International Publishing Group.

THEUNISSEN, G. (2009): *Empowerment und Inklusion behinderter Menschen. Eine Einführung in Heilpädagogik und Soziale Arbeit.* Freiburg im Breisgau: Lambertus, 2. Aufl.

WACKER, E./WANSING, G./SCHÄFERS, M. (2009): *Personenbezogene Unterstützung und Lebensqualität. Teilhabe mit einem Persönlichen Budget.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, 2. Aufl.

WITZEL, A. (1982): *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen.* Frankfurt/Main: Campus.

WOLF, K. D. (2005): *Die UNO. Geschichte, Aufgaben, Perspektiven.* München: C. H. Beck.

ZWIERLEIN, E. (1997): Leben ohne Arbeit – Eine Alternative?! In: **NIEHAUS, M./MONTADA, L.** (Hrsg.): *Behinderte auf dem Arbeitsmarkt. Wege aus dem Abseits.* Frankfurt/Main: Campus, 18-27.

11.2 Abbildungen

Abbildung 1: zit. nach DIMDI 2005, vi.....	14
Abbildung 2: in Anlehnung an DIMDI 2005, 11.....	16
Abbildung 3: Wechselbeziehung zit. nach DIMDI 2005, 21.....	17
Abbildung 4: zit. nach LECHNER et al. 2011, 12.....	37
Abbildung 5: zit. nach LECHNER et al. 2011, 13.....	38
Abbildung 6: zit. nach LECHNER et al. 2011, 16.....	38
Abbildung 7: zit. nach LECHNER et al. 2011, 55.....	39
Abbildung 8: zit. nach LECHNER et al. 2011, 58.....	40
Abbildung 9: zit. nach OERTER und DREHER 1998, 353.	43
Abbildung 10: zit. nach OERTER und DREHER 1998, 388f.....	45
Abbildung 11: in Anlehnung an ZWIERLEIN 1997, 20.	51
Abbildung 12: zit. nach http://www.un.org/en/documents/charter/chapter1.shtml	56
Abbildung 13: zit. nach http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=261	58
Abbildung 14: zit. nach http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=265	59
Abbildung 15: zit. nach http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=268	60
Abbildung 16: zit. nach http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=269	60
Abbildung 17: zit. nach http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=270	61
Abbildung 18: zit. nach http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=279	61
Abbildung 19: zit. nach http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=280	62
Abbildung 20: zit. nach http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=284	63
Abbildung 21: zit. nach http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=287	64
Abbildung 22: zit. nach http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=288	65
Abbildung 23: zit. nach BURTSCHER 1998, 3.	82
Abbildung 24: in Anlehnung an KONECNY 1973, 177.	85
Abbildung 25: in Anlehnung an KONECNY 1973, 176.	85

11.3 Tabellen

Tabelle 1: Name und Alter des Arbeitsassistenten/der -in	103
Tabelle 2: Name und Schulbildung des Arbeitsassistenten/der -in.....	103
Tabelle 3: Namen der Assistenznehmerinnen	107
Tabelle 4: Namen, Alter und Alter zu Beginn der Vereinbarung der Assistenznehmerinnen	108
Tabelle 5: Namen und abgeschlossene Schulbildungen der Assistenznehmerinnen	108
Tabelle 6: Bedeutung von Arbeit im theoretischen Teil	117
Tabelle 7: Persönliche Definitionen der Probandinnen bezüglich Arbeit	117
Tabelle 8: Neue Lebensperspektiven auf Seiten der Probandinnen.....	119

11.4 Abkürzungen

AHS	Allgemeinbildende höhere Schule
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
ICD-10	International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, Tenth Revision
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
ICIDH	International Classification of Impairment, Disabilities and Handicaps
DIMDI	Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information
EU	Europäische Union
EUGH	Europäischer Gerichtshof
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
ÖZIV	Österreichischer Zivil-Invalidenverband

SchOG	Schulorganisationsgesetz
UNO	United Nations Organization
WHO	Weltgesundheitsorganisation

ANHANG

1 Erscheinungsformen nach HEDDERICH (2006)

„Schädigung: Gehirn und Rückenmark

Einteilung/Erscheinungsform	Ursache	Förderbedürfnisse/Förderziele
<p>1. Cerebrale Bewegungsstörung (frühkindlich: „infantile Cerebralparese“; oder später erworben) Abnorme Muskelspannung, Störung der Bewegungskoordination</p> <p>Einteilung in:</p> <p><i>Spastik:</i> Hypertonus (erhöhter Muskeltonus), veränderte Bewegungsmuster</p> <p><i>Athetose:</i> Muskeltonus schwankend, asymmetrische Bewegungen, unkontrollierte Mimik</p> <p><i>Ataxie:</i> Hypertonus (verringerte Muskelspannung), Gleichgewichtsstörungen, mangelnde Bewegungssteuerung</p> <p>Einteilung in:</p> <p><i>Tetraplegie:</i> der gesamte Körper ist betroffen (Arme, Beine, Rumpf, Hals, Kopf)</p> <p><i>Diplegie:</i> alle vier Extremitäten betroffen, Beine stärker betroffen als Arme</p> <p><i>Hemiplegie:</i> eine Körperhälfte betroffen</p> <p>Cerebrale Bewegungsstörungen treten häufig als Mischformen und als Mehrfachbehinderung auf: Sprechstörungen (Dysarthrie, Anarthrie), Anfallsleiden, Wahrnehmungsstörungen, Hörstörungen</p>	<p>Prä-, peri-, postnatale Schädigung des unreifen Gehirns durch: Infektionen während der Schwangerschaft, Sauerstoffmangel während der Geburt, entzündliche Erkrankungen des Gehirns im Säuglingsalter</p> <p>Schädigung des ausgereiften Gehirns durch: Hirntumor, Schädel-Hirn-Trauma</p>	<p><i>Psychomotorische Dimension:</i> Physiotherapie in erster Linie auf die kindliche Aktivität ausgerichtet, bewegungsbegleitend, Selbstständigkeit im Alltag</p> <p><i>Sozial-kommunikative Dimension:</i> Bei 60 – 80% der Betroffenen Sprechstörungen und Sprachentwicklungsverzögerungen als sensomotorischer und sozialer Erfahrungsmangel, Unterstützte Kommunikation, sprachersetzende und ergänzende Ausdrucksformen</p> <p><i>Kognitive Dimension:</i> Basale Entwicklungen prägen die Kognition, spezielle Unterstützung bei der Aneignung der Welt, psychomotorische, sensorische, vestibuläre (den Gleichgewichtssinn betreffende) Angebote</p>
<p>2. Querschnittslähmungen</p> <p>a) <i>Angeborene Schädigung:</i> durch Spina bifida, häufig Hydrocephalus (Wasserkopf), motorische und sensible Lähmungen der Beine, Blasen- und Mastdarmstörungen</p>	<p>Angeborene Fehlbildung des Rückenmarks, mangelhafter Verschluss des Wirbelkanals, gestörter Abfluss des Gehirnwassers, Ursache unklar</p>	<p>Problematik der zahlreichen medizinischen Maßnahmen, Konsequenzen für die Psychosoziale Entwicklung, Bedeutung für die Beziehungsgestaltung</p>
<p>b) <i>Erworbene Schädigung:</i> durch Verletzung oder Erkrankung je nach Grad der Rückenmarkschädigung: motorische und sensible Ausfälle der entsprechenden Körperregionen, Störungen des Urogenitalbereiches und des Mastdarms</p>	<p>Unfall, Erkrankung (Tumor)</p>	<p>Beziehungsqualität dominant für die Verarbeitung von Unfall oder Erkrankung</p>
<p>3. Anfallsleiden (Epilepsien)</p> <p>a) <i>Generalisierte Anfälle</i> (beide Hirnhemisphären betroffen)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kleine Anfälle (<i>Petit mal</i>) ohne deutliche Bewusstseinsstörung - Große Anfälle (<i>Grand mal</i>) mit Bewusstseinsverlust <p>b) <i>Partielle Anfälle</i> (einzelne Hirnareale betroffen)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einfache Anfälle mit motorischen oder vegetativen Symptomen - Komplexe sensomotorische Anfälle mit Bewusstseinsstörung 	<p>Anfall als Ergebnis einer Störung elektrisch-chemischer Vorgänge in den Nervenzellen des Gehirns</p>	<p>regelmäßige medizinisch-therapeutische Begleitung notwendig wegen Erleben des Körpers als nicht belastbar, Überforderungen bei Lernanforderungen vermeiden, Rhythmisierung des Tagesablaufes: Anspannung – Entspannung</p>

Schädigung: Muskulatur- und Skelettsystem

4. Progressive Muskeldystrophien Verschiedene Formen, häufigste Variante: Muskeldystrophie Typ Duchenne, Abbau des Muskelgewebes, Lebenserwartung herabgesetzt	Anlagebedingt, dominante und rezessive Erbgänge	Problematik der zunehmenden Bewegungsbeeinträchtigung, Akzeptanz von Hilfsmitteln, Sinnfrage bei begrenzter Lebenserwartung, Beziehungsgestaltung in der Gegenwart
5. Dysmelie Fehlbildungen oder Fehlen von Gliedmaßen	Medikamentöse Einwirkung (Schlafmittel Contergan), Strahleneinwirkung, genetische Störung	Stärkung des Selbstbewusstseins, Respekt vor den körperlichen Fähigkeiten, gezielter Einsatz der Hilfsmittel
6. Glasknochenkrankheit (Osteogenesis imperfecta) Erhöhte Knochenbrüchigkeit	Erblich bedingt, Chromosomenveränderungen	Zur Steigerung der Mobilität ggf. frühzeitig Einsatz des Rollstuhls möglich, Verzögerung des schulischen Lernens durch lange Fehlzeiten
7. Fehlstellungen der Wirbelsäule <i>Skoliose</i> : seitliche Verbiegung <i>Kyphose</i> : Verkrümmung nach hinten <i>Lordose</i> : Verkrümmung nach vorn	Erblich bedingt, angeboren oder erworben	

Schädigung: Chronische Krankheit und Fehlfunktion von Organen

8. Rheumatische Erkrankungen Fortschreitende Entzündungen der Gelenke	Unklar	Förderung chronisch kranker Kinder insbesondere in der Schule für Kranke, Thema: Umgang mit der Krankheit
9. Fehlbildungen des Herzens, Erkrankungen von Herz und Kreislauf Belastbarkeit herabgesetzt	Erblich bedingt, spätere Herz-Kreislauf-Erkrankungen auch durch Lebensweise mitbedingt	Spezifische Bedürfnisse ergeben sich aus Krankheitsbelastungen, Begabungen fördern ohne körperliche Überanstrengung
10. Hauterkrankungen Allergische Reaktionen, Ekzeme, Neurodermitis, Schuppenflechte	Zahlreiche Einflussfaktoren: z.T. erblich bedingt, z.T. psychogen, z.T. Überbelastung mit allergenen Stoffen	Erschwerte Körper- und Sinneserfahrungen, Angebot spezieller Materialien zur sensorischen Anregung

Zit. nach HEDDERICH 2006, 30 ff.

2 Anforderungsprofil nach der ÖZIV-Arbeitsassistenz

Anforderungsprofil für Fachkräfte in der beruflichen Integration

Bei Begründung des Dienstverhältnisses mit einer Einrichtung der Arbeitsassistenz haben Arbeitsassistenten/-innen auf Grund der abgeschlossenen Berufsausbildung sowie der erforderlichen Berufserfahrung folgende Basisqualifikation gemäß Punkt 7.1 der Richtlinien nachzuweisen:

Berufliche Integration

- Entstehung und Entwicklung von unterstützter Beschäftigung
- Prinzipien von Unterstützter Beschäftigung
- Die verschiedenen Rollen der Integrationsbegleitung im Prozess der beruflichen Integration

Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse

- Betriebswirtschaftliche Grundhaltung
- Prozesse der Personalentwicklung
- Arbeitsorganisation
- Leistungsbemessung
- Die Rolle der Integrationsbegleitung
- Informationsgewinnung und –sammlung

Grundlagen Rechtliche Rahmenbedingungen

- Das System der beruflichen Rehabilitation in Österreich
- Arbeitsmarktförderung
- Behinderteneinstellungsgesetz
- Bundesbehindertengesetz
- Grundlagen des Arbeitsrechts
- Sozialversicherungsrecht
- Datenschutz und Schweigepflicht

Erstkontakt, Berufsfindung und Zukunftsplanung

- Beratungs- und Dienstleistungsangebote
- Prozesse der Berufsorientierung und –planung
- Berufsplanung – Methoden und Praxis
- Anforderungs- und Fähigkeitsprofile
- Organisation von unterstützenden Zusatzangeboten
- Die Rolle des/der Beraters/-in
-

Kommunikation und Beratung; Zielorientierte Gesprächsführung

- Grundlagen der Kommunikation
- Kommunikation mit Betrieben
- Kommunikation mit Kunden
- Zielorientierte und systemorientierte Gesprächsführung
- Kulturelle und sprachliche Vielfalt
- Rollenverständnis

Die Arbeit mit Jugendlichen

- Allgemeine Grundzüge der Jugendarbeit
- Berufskunde
- Modelle und Methoden der Berufsorientierung
- Zusammenarbeit mit Schulen
- Diagnostik
- Elternarbeit

Binnen zwei Jahren nach Begründung des Dienstverhältnisses ist das Vorliegen folgender Zusatzqualifikation nachzuweisen:

Arbeitsplatzakquisition, Bewerbungstraining

- Marketing und Öffentlichkeitsarbeit
- Analyse des regionalen Arbeitsmarktes
- Aufbau von Betriebskontakten
- Motivation von Arbeitgebern/-innen
- Strategien der Arbeitsplatzakquisition
- Pflege von Betriebskontakten
- Bewerber/-innen präsentieren
- Erwartungen von Arbeitgebern/-innen an die Integrationsbegleitung

Analyse und Gestaltung von Arbeitsplätzen

- Unternehmensstruktur und Betriebskultur
- Arbeitsplatzanforderung
- Arbeitsplätze (er-)finden, entwickeln, adaptieren
- Anforderungs- und Fähigkeitsanalyse
- Arbeitsgestaltung, Arbeitsplatzadaptierung
- Prinzipien der Arbeitsplatzgestaltung in der beruflichen Integration
- Arbeitsplatzgestaltung im Sinne der Arbeitsplatzzerhaltung
- Einsatz technischer Hilfsmittel
- Zusammenarbeit mit Arbeitgebern/-innen und Kollegen/-innen

Lernen und Begleiten am Arbeitsplatz

P:\AASS\Förderverträge\2010\Beilage O - AASS Anforderungsprofil.doc Ausdruck vom 02.05.2011

- Lernprozesse im Betrieb unterstützen
- Inhalte und Phasen der Beratung und Unterstützung im Arbeitsprozess
- Strategien der Beratung und Unterstützung im Arbeitsprozess
- Reflexion der individuellen Unterstützung

Konfliktmanagement und Krisenintervention

- Beratung und Unterstützung in Problem- und Krisensituationen
- Aufgaben und Tätigkeitsanalyse
- Interventionsformen in Krisensituationen

Kenntnis von Melba-, Ida-, Imba-Verfahren entsprechend den Anforderungen des/der Dienstgebers/-in

Qualität in der Arbeit der beruflichen Integration

- Qualitätssicherung und -management
- Arbeitsorganisation
- Zeitmanagement
- Dokumentation
- Stressmanagement
- Organisationsentwicklung

3 Transkriptionsregelung

Bei den Transkriptionen gilt die allgemeingültige Groß- und Kleinschreibung nach der neuen Rechtschreibung. Darüber hinaus werden folgende Abkürzungen angewandt:

I.:	Interviewerin
I. P.:	Interviewende Person
(Name eines Ortes)	Erwähnter Ort
Hr./Fr. X Fr. (Name der Dame)	Erwähnter Name einer Person Beispiel für einen anonymisierten Namen
...	Kurze Pause
(...)	Längere Pause
z. B. (lacht)	Nicht akustische Äußerungen
(undeutlich), (unverständlich)	Undeutliche Wörter oder Sätze
'	Akzent
' '	Umgangssprachliches Wort
(Gründe dafür)	Wörter, die man glaubt, gehört zu haben, aber man sich nicht gewiss ist
Ahm, ah, aha, mhm	Wortfüller
....-	plötzlicher Abbruch eines Wortes oder eines Satzes

3.1 Fragebogen A

3.1.1 Allgemeine Fragen:

Name (anonymisiert):

Geschlecht:

Alter:

Schulbildung

3.1.2 Fragebogen A: Arbeitsassistent/-in

Anonymisierter Name: Fr./Hr.

Frage 1: Wie lange arbeiten Sie schon als Arbeitsassistent/in?

Frage 2: Welche Ausbildungen und Schlüsselqualifikationen sind für diesen Beruf erforderlich?

Frage 3: Was verstehen Sie im Bezug auf Ihre Arbeit unter Lebensqualität?

Frage 4: Welche Erfahrungen haben Sie bis dato gesammelt?

Frage 5: Haben sich, Ihrer Meinung nach, die Lebensqualitäten der Assistenznehmer/-innen durch die Unterstützung der Arbeitsassistenten verändert und inwiefern?

Frage 6: Welche neuen Lebensperspektiven haben sich bei den Assistenznehmern/-innen eröffnet?

Frage 7: Was können Assistenznehmer/-innen nun für neue Tätigkeiten ausführen?

Frage 8: Haben Assistenznehmer/-innen nun mehr Wahlmöglichkeiten bzw. mehr Entscheidungsfreiheit als bisher?

3.1.3 Transkription A-1

Transkriptionsnr.: A1
Aufnahme: 02.05.2011
Zeit: 16:00
Dauer: 00:16:02
Ort der Aufnahme: Wr. Neustadt, ÖZIV Arbeitsassistentz
Transkribentin: Verfasserin

Allgemeine Fragen:

Name (anonymisiert): Hr. M.
Geschlecht: männlich
Alter: 50

Schulbildung

- Volksschule
- Hauptschule
- HAK mit Matura
- Sozialakademie

Fragebogen A-1: Arbeitsassistent

I.: Ja ... zu meiner ersten Frage: wie lange arbeiten Sie schon als Arbeitsassistentenz?

I. P.: seit 9 ½ Jahre, das war seit Ende Oktober 2001

I.: Welche Ausbildungen und Schlüsselqualifikationen sind für so einen Beruf erforderlich?

I. P.: Ja auf jeden Fall eine abgeschlossene psychosoziale Ausbildung, ja die Hauptzugänge zu einem Beruf eines Arbeitsassistenten zumindest für die ÖZIV-Arbeitsassistentenz entweder eine Sozialakademie oder eine Fachhochschule wie Sie sicher selbst wissen, einen Lehrgang oder ah das Studium der Sonder- und Heilpädagogik oder das Studium der ah (Psychologie) und darüber hinaus ist es ein Vorteil, wenn man Kenntnisse über die Wirtschaft hat, aber wenn man auch schon an einem Wirtschaftsbetrieb gearbeitet hat, und so auch sowohl die soziale Seite des Arbeitslebens, also im sozialen Bereich tätig also diese Erfahrungen hat, ah als auch die Erfahrungen, die man in der Arbeit in einem Wirtschaftsbetrieb (undeutlich) vorhanden sind. Es gibt da ein definitives Anforderungsprofil, ein aufgelistetes im Bundessozialamt, das kann ich Ihnen dann (undeutlich)

I.: Was verstehen Sie im Bezug auf Ihre Arbeit von der Lebensqualität?

I. P.: ... Ah, meinen Sie jetzt im Bezug auf die Klientelbetreuung?

I.: Ja.

I. P.: Ja, ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen zu können. Auf jeden Fall ja, das ist z. B. ein eigenes Erwerbseinkommen, das ist ein sehr zentraler Bereich ja.

I.: Welche Erfahrungen haben Sie bisher gemacht?

I. P.: Na ja unterschiedlichste na. Wir haben natürlich ah (...) zum einen, dass ah (...) dass es generell schwierig ist ah, für Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, dass es natürlich für manche schwierig ist, für manche ist es nicht so schwierig, aber dass es nicht so ist, dass man sagen kann, je schwerer die Einschränkung, desto schwieriger, dazu spielen viele andere ah Vermittlungshemmnisse mit ja, wie da sind eine schlechte Ausbildung oder gar keine Ausbildung oder keine Mobilität, da kein Führerschein oder Betreuungspflichten und so weiter und so fort, ah und natürlich ist die körperliche Einschränkung bei uns ein so ein zentrales Vermittlungshemmnis, aber selbst bei unseren Klienten kommt es immer wieder vor, dass das nicht das einzige Hauptvermittlungshemmnis ist, die

körperliche Einschränkung also, andere hier z. B. keine Ausbildung, ein größeres Vermittlungshemmnis in Wirklichkeit ist die Einschränkung, wobei man sagen muss, dass es natürlich sehr oft viel zu tun hat, wenn eine keine Ausbildung oder eine schlechte Ausbildung da ist, dass es oft mit der Einschränkung zu tun hat, nicht wahr.

I.: Haben sich, Ihrer Meinung nach, die Lebensqualitäten der Assistenznehmer durch die Unterstützung der Arbeitsassistenz verändert?

I. P.: Ja, also in den meisten Fällen schon zum Positiven verändert, nur (undeutlich) aber wir können auch nicht immer garantieren, dass wir immer was machen können, es gibt natürlich auch Fälle, wo wir dann scheitern, ja also ah 50 – 55 Prozent der Fälle der Menschen, die jetzt zu uns kommen und einen Job suchen, gelingt es, einen geeigneten Job zu finden, ah an den Arbeitsplatzsicherungen haben wir eine noch höhere Erfolgsquote, ah ob jetzt der Rest, so dass wir oft zumindest erreichen, dass Qualifizierungsmaßnahmen einleitet werden können, so dass die Vermittlungsfähigkeit erhöhen bei diesen Personen und ein kleiner Teil ist es leider schon so, dass wir sagen okay, da können wir trotz der Qualifizierung nichts mehr machen aus verschiedensten Gründen, oder sie werden nicht finanziert, also es ist einfach, da ist das Potential nicht da, dass man diesen Klienten weiter noch qualifiziert und einen kleinen Teil der Menschen gibt's auch noch, da können wir bei der Lebensqualität nichts mehr machen, aber im überwiegenden Teil schon.

I.: Was passiert dann mit denen?

I. P.: Mit denen, wo wir nichts mehr machen können?

I.: Ja

I. P.: Ja, das ist dann leider so, sie kommen dann eigentlich wieder zurück zum AMS ja und ah ja wir locken eh alle Wege aus, die zur Verfügung san, in einzelnen Fällen, also das sind wirklich einzelne Fälle, gibt es keine Möglichkeit mehr ja, die müssen dann ... also viele beantragen dann eine Invaliditätspension ah das ist meistens gerechtfertigt, dass sie nicht mehr arbeitsfähig san, ah da sind wir auch meistens einer Meinung mit dem AMS, dass sie eine Invaliditätspension zustehen sollte, aber trotzdem werden sie dann meistens abgelehnt ja, weil sie sind grad ah die Klienten, die keine Ausbildung haben und so schwer zu vermitteln san, ah und die bekommen dann keine Invaliditätspension und da ist ein Berufsschutz dabei und wir haben immer wieder Klienten und Klientinnen gehabt, wo alle Beteiligten die haben eine

keine Betreuung gehabt und waren schwer vermittelbar, absolut nicht arbeitsfähig ja und die haben trotzdem die Invaliditätspension abgelehnt. Das ist wirklich ein sehr gravierendes Problem auch in der Arbeit.

I.: Die Personen, die einen Job gefunden haben (I. P.: ja), welche neuen Lebensperspektiven haben sie dann?

I. P.: Nun ja, das kommt ganz darauf an, je nach dem in welcher Lebensphase sie, als die Klientinnen sind, als sie zu uns gekommen, ja ... wenn das Jugendliche sind, dann öffnet sich natürlich die Lebensperspektive auf eine Wohnung, ah oder sonstige Bedürfnisse zu befriedigen, die vorher im Prinzip nicht gegangen sind, und ah generell würde ich sagen, ah (...) die Perspektive a um dazuzugehören ja, also ich meine auch außer der Arbeit dazuzugehören ja, das ist der Anreiz, das spüre ich auch immer wieder, den Anreiz für Menschen mit Behinderung viel größer ist im ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen als bei Menschen, die keine Behinderung haben, weil da viel mehr dranhängt, weil da viel mehr Selbstbewusstsein dranhängt ja. und ah das ist natürlich auch eine Perspektive, die dann ganz automatisch (kommt) ja.

I.: Das ist dann praktisch bei anderen Bereichen auch?

I. P.: Ja, Ja, das ist bei den verschiedensten Bereichen so, ob das jetzt das Selbstvertrauen ist oder wirklich komplexe Sachen wie einer Wohnung ja oder vielleicht sogar eine Lebenspartnerin eingeht und ein Einkommen hat ja und auch eine Unabhängigkeit von den bisherigen Bezugspersonen, die vielleicht sehr hilfreich waren und unterstützt haben, aber a irgendwie unselbstständig machen ja und da geht es eher um das selbstständig machen von den Eltern ja.

I.: Was können Assistenznehmer nun für neue Tätigkeiten ausführen, die sie vorher nicht machen konnten?

I. P.: Na ja, das ist jetzt ... meistens ist das so, dass eine schwere körperliche Arbeit nicht mehr möglich ist ja, ah ein (undeutlich) bei der Büroarbeit, aber das geht oft nicht, weil wir haben oft sehr viele ah Klienten so im Altersbereich von 40 bis 60, die vorher eine schwere körperliche Arbeit gemacht haben und aufgrund dieser schweren körperlichen Arbeit so massive Abnützungerscheinungen haben, dass sie jetzt eine Einschränkung haben und ein Maurer, der mit 45 zu mir kommt und mir sagt, was er vorher gemacht hat und mich fragt, ob er noch als Maurer arbeiten kann, na weil er vielleicht zwei Kniegelenke künstlich hat ja ah den kann ich nicht ins Büro setzen, der würde a net, und der hätte auch mit der entsprechenden

Umschulung keine Chance, auch wenn er noch so eine gute Umschulung hat, mit 45 eine neue Berufslaufbahn im Büro anzufangen, weil mit dem Alter erwartet jeder von dem Dienstnehmer, dass er da auch eine Praxis da ist und nicht nur eine Ausbildung ja und deshalb werden wir oft fündig bei Bereichen, Mischbereichen ah, leichter Lagerarbeit ah (...) so Service rund ums Haus ah oder ... es gibt die unterschiedlichsten Sachen ah die halt irgendwo keine Bürotechniken san, aber auch keine schwere körperliche Beanspruchung da san ja, Mischbereiche.

I.: und wie ist das jetzt mit Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen, die die Schule absolviert haben?

I. P.: Ja, das kommt jetzt darauf an, wenn Sie ah wenn die berufliche Orientierung wirklich nicht gegeben ist oder wenn die berufliche Orientierung nicht da ist, sodass diese in die Praxis nicht umgesetzt werden kann, aufgrund auf dass er mit den anderen nicht zupasst bzw. am Arbeitsmarkt so wenig vorhanden ist, dann muss der Jugendliche ah clearing durchlaufen, dass ist ein eigenes Projekt, das wird nicht von uns angeboten, sondern von der Integration Niederösterreich in unserer Region und clearing arbeitet an einem Maßnahmenplan und da kann stehen okay gehen sie zur Arbeitsassistentin und gehen sie auf Jobsuche oder kann stehen Lehrsuche, kann aber auch stehen weiterer Schulbesuch oder irgendeine Qualifizierung, da wird irgendeine Maßnahme weiter vorgeschlagen ja, und wenn Jugendliche zu uns kommen und ganz genau wissen, ich will seit etlichen Jahren das und das machen, dann ist das offensichtlich, dass das mit der Einschränkung in Einklang zu bringen ist ah dann ... übernehmen wir den Jugendliche seine Betreuung und dann geht es im Normalfall auf Lehrstellensuche ja, ah do können wir uns eine Unterstützung holen von der Netzwerk-AG, Netzwerk-AG ist eine Einrichtung, die ah als Leasing-, quasi als Leasingfirma für Jugendliche auftritt, der Jugendliche ist denn bei der Netzwerk-AG anstellt und macht aber seine Lehre in irgendeinem Betrieb, (undeutlich) als Lehrausbildner in der Netzwerk-AG ja und dann gibt es noch ja natürlich den ganzen Bereich ah der integrativen Lehren, die organisiert wird das dann bei der Berufsausbildungsassistentin ahm wobei da die Lehrstellen auch von der Arbeitsassistentin gesucht werden, die Berufsausbildungsassistentin macht dann nur die Vereinbarungen ah mit den Lehrherren und der Betreuung während der Lehrzeit ja. In den integrativen Lehren gibt's dann wieder zwei, da gibt's die Teillehre und die verlängerte Lehre ja, die verlängerte Lehre dann, wenn ah der Betroffene den

ganzen Lehrinhalt erlernen kann und ausführen kann und aber natürlich mehr Zeit braucht aufgrund der Einschränkungen und Teillehre dann, wenn diese Teile der Lehre absolut nicht möglich sind aufgrund der Einschränkung ja, dann werden eben nur diese Teile der Lehre gelernt aufgrund der Einschränkung (durchgeführt) ... das war die Sache mit den integrativen Lehren, und in der Richtung geht's mal, das kommt fast nie vor, dass wir Jugendliche betreuen und sagen okay, (ich mach dir die Arbeit). Das heißt, wir werden auch mehr forcieren, dass wir sagen, ja wir schauen, dass wir zumindest eine Lehre finden ja.

I.: Haben Assistenznehmer nun mehr Wahlmöglichkeiten bzw. mehr Entscheidungsfreiheiten als bisher?

I. P.: (Huh) ja, es ist die Frage als bisher ... als ... ist das jetzt gemeint seitdem es Arbeitsassistenten gibt oder ist das gemeint seitdem es die Regelung gibt oder wie haben Sie das so gemeint?

I.: ... wenn man bereits gearbeitet hat?

I. P.: also, dass ah durch die Arbeitsaufnahme, die Wahlmöglichkeiten

I.: Ja.

I. P.: Ja sicher. Da bin ich mir ganz sicher, schon allein wegen der finanziellen Besserstellung sind mehr Wahlmöglichkeiten da ja, und auch in anderen Lebensbereichen und ah auch mehr Entscheidungsfreiheit ah ich denk mal mehr Entscheidungsfähigkeit auch ja, weil also das Selbstvertrauen gestärkt wird auch, und dadurch auch die Entscheidungsfähigkeit gestärkt wird auch und man steht viel mehr im Leben, man kriegt mehr mit und man lernt daraus mal, das ist enorm wichtig ja, also nicht nur durch den finanziellen Aspekt, sondern auch alles andere was man (macht).

I.: Danke für das Interview!

I. P.: Bitte.

3.1.4 Transkription A-2

Transkriptionsnr.: A2
Aufnahme: 06.05.2011
Zeit: 10:38
Dauer: 00:19:41
Ort der Aufnahme: Wr. Neustadt, ÖZIV Arbeitsassistentz
Transkribentin: Verfasserin

Allgemeine Fragen:

Name (anonymisiert): Fr. Mag. T
Geschlecht: weiblich
Alter: 32

Schulbildung: Volksschule
Gymnasium mit Matura
Studium der Sonder- und Heilpädagogik

Fragebogen A-2: Arbeitsassistentin

I.: Ja...nun zur ersten Frage: Wie lange arbeiten Sie schon als Arbeitsassistentin?

I. P.: Seit 2002, also neun Jahre und zwei Monate kurz.

I.: Welche Ausbildungen und Schlüsselqualifikationen sind für diesen Beruf erforderlich?

I. P.: Ahm ... Bei uns haben meine Kolleginnen und Kollegen, was diverse Grundlagen betrifft, es soll auf jeden Fall im psychosozialen Bereich sein, dann ein Studium in (Pädagogik) bzw. Psychologie, ja wir haben auch Sozialarbeiter, von der Universität Sozialarbeiter ... ja in der Richtung.

I.: Was glauben Sie nehmen Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen das Arbeiten wichtig?

I. P.: Ich persönlich habe jetzt schon seit längerem die Erfahrung gemacht (...) so weit ich mich so an frühere Zeiten erinnern kann, ist es so, dass viele durchaus arbeiten gehen können, dadurch, dass sie freiwillig zu uns kommen, es ist kein Muss, das ist eine Grundvoraussetzung dafür, dass man arbeiten gehen möchte, wenn sie das nicht wollen, dann sind sie bei uns so und so unerwünscht.

I.: Was verstehen Sie im Bezug auf Ihre Arbeit unter Lebensqualität?

I. P.: Nun jetzt was die Klienten betrifft ahm ... meine Arbeit ich als Arbeitsassistentin, was ich unter Lebensqualität verstehe (...) ahm Arbeit grundsätzlich ist eine Geschichte, die einen jeden Menschen betrifft, es geht hier um Wertschätzung, Anteilnahme, um Menschen am Rande der Gesellschaft ahm ja einfach, dass sie merken, ich tue was, ich verdiene mein Geld und ich vollbringe meine Leistung und bekomme dafür eine Gegenleistung, ... Lob, Dank, und eine finanzielle Sache ist es auch immer, Unabhängigkeit von anderen etc., ich denke mir, dass das für diese Menschen schon wichtig ist (was sie sich wünschen).

I.: Auch die, die anderes betreffen?

I. P.: Also nicht nur die die Arbeit betreffen, grundsätzlich ahm ja ... (Willens)Stärkung ja und ja Netze, die nicht nur auf Behinderungen fixiert sind, sondern auch andere Dinge wahrnehmen ja ... zu sagen ahm ich bin nicht so spezialisiert auf so was (undeutlich).

I.: Welche Erfahrungen haben Sie bisher sammeln können?

I. P.: Mhm ... so jetzt für mich persönlich also was mir im Laufe der Zeit aufgefallen ist, (...) was für andere nicht so (undeutlich) dass es die verschiedensten Arten von Behinderungen gibt, egal ob das jetzt eine Körperbehinderung ist oder so eine typische Erkrankung ist, oft sind es auch Mehrfacheinschränkungen oder oft sieht man auch gar nichts, bei anderen sieht man's wieder ganzkörperlich die Behinderung, manche gehen damit sehr locker um, andere tun sich noch ein bisschen schwer mit ihrer Situation, es kommt darauf an wo und wann sie die Behinderung im Laufe der Zeit ahm ja erworben haben, es ist ... nicht wirklich damit zurecht kommen mit der neuen Situation (...) die Behinderung erfahren haben ... ahm ja vielleicht auch die Tatsache, dass man ... die Klienten ahm einfach die Erfahrung haben wie ein jeder andere auch, dass er sagt, ich will einen Job, damit ich auch meine Leistung erbringe wie jeder andere auch (...) an Förderung, eine angenehme Zukunft, denn wenn jeder eine Leistung erbracht werden können ... deshalb ist es wichtig, dass ein jeder in dem Bereich einzusetzen in dem er durchkommt, das was er auch gern macht und wo er (rechtliche Linien) wie ein jeder andere auch, dann sind die Möglichkeiten vielleicht ein bisschen geringer, aber die technischen Hilfsmittel etc. kann man einiges, ja an der Arbeitsgeschwindigkeit ja (gutmachen) (undeutlich) muss man probieren ja, das wäre für die Firma interessant ... wie soll ich sagen, sozialer der soziale Hintergrund ist sehr selten der Grund für die Aufnahme als Assistenten bei uns ... sozial nettes also das ist es nicht ja ... (unverständlich)

I.: Haben sich, Ihrer Meinung nach, die Lebensqualitäten der Assistenznehmer durch Ihre Unterstützung verändert?

I. P.: (...) ich würde einmal sagen teilweise ja, teilweise wahrscheinlich nicht, das hängt davon ab aus welcher Erwartung die Leute zu uns kommen, ob sie jetzt in der Erwartung in Hinblick auf (unverständlich) aussuchen und glauben, sie bekommen jetzt einen Job (oder ob sie es auch schafft) oder ob sie sich mehr erwarten (unverständlich) das ist natürlich ihre Wahl ja ich denke, es ist unsere Aufgabe zu schauen, ob derjenige überhaupt sich mit dem Thema Arbeiten beschäftigen kann, wenn er mit den Hintergründen mit diversen anderen Geschichten zu lösen hat, die ihn mehr beschäftigen zur Zeit als mit der Arbeit, (unverständlich) auch mit der eigenen Behinderung, das heißt, (unverständlich) natürlich psychische Probleme etc., dann schicken wir ihn einfach woanders hin zu einer anderen Stelle, die

passender ist (unverständlich) in diversen anderen Bereichen (unverständlich) auch der Gedanke nicht mehr alleine zu sein ist schon viel wert und wir haben auch Klienten, die (unverständlich) beim Job suchen wesentlich (unverständlich) positive und negative Erlebnisse

I.: Welche neuen Lebensperspektiven haben sich bei den Assistenznehmern eröffnet, nach ihrer Unterstützung?

I. P.: Das sind natürlich jetzt alles subjektive Meinungen auf meiner Seite, ich denke mir, all diese Klienten, die bei uns waren, können das sicher besser beurteilen, neue Lebensperspektiven ahm ja dass sie in der Richtung, was das berufliche betrifft, okay durch unsere Hilfe haben sie neue Perspektiven natürlich gefunden und welcher Job passt jetzt überhaupt zu mich ahm ja einfach ... zu merken, dass was ich bisher machen konnte, kann ich jetzt zwar nicht mehr, aber es haben sich neue Möglichkeiten ergeben, eben durch die Arbeitsassistenten halt, ich kann es eigentlich nicht verstehen, warum sie das nicht erleben sollten, probierst es halt einmal und ... es ist ja nicht unsere Aufgabe, die Leute ahm in den verschiedensten Wegen zu unterstützen, sondern es geht wirklich darum, dass sie einen Job haben, alle Dinge, die den Job betreffen, sei es für seine persönliche Befindlichkeit (unverständlich) ja die kommen natürlich in unsere Verwahrung, unter unsere Glocke, sicher sprechen wir mit unseren Leuten auch über ihre Befindlichkeit, aber grundsätzlich ist das nicht unser Job, denn unser Job ist die Arbeit und gewisse ja Liebe zur Selbstliebe, der so genannte klassische Ansatz, eine klassische Verschickung derzeit.

I.: Was können Assistenznehmer nun für neue Tätigkeiten ausführen, also nachher?

I. P.: Dadurch dass wir keine Qualifizierungsmaßnahme sind und die Leute auch nichts bei uns lernen ahm glaube ich, denken sie, dass sie nachdem wir sie unterstützt haben das gleiche wieder werden, ihre Perspektiven, was den Job betrifft, haben sich vielleicht verändert, dass sie sagen, ja okay, bei einem C und C Dreher Fräser, da können wir vielleicht einen Job brauchen oder ein Seminar, ja aber ... deswegen das Können, also die physischen Gegebenheiten, die kognitiven Fähigkeiten einer Person ändern sich nicht durch unsere Tätigkeiten, also das was er vorher kann, kann er nachher auch, nur ist es halt vielleicht ein bisschen (mühsam), halt durch andere Tätigkeiten ja also rein durch die physischen Gegebenheiten her, ja von den kognitiven Fähigkeiten her wirkt sich am Arbeitsassistentenklienten nichts aus, außer er hat einen guten Ast gefunden oder eine gute Methode damit er seine

Behinderung ahm besser unter den Griff zu kriegen oder überhaupt zu verbessern so wie bei (-tischen) Geschichten, aber das habe ich noch nie als Arbeitsassistent so erlebt.

I.: Haben Assistenznehmer nun mehr Wahlmöglichkeiten bzw. mehr Entscheidungsfreiheit als vorher?

I. P.: Wahlmöglichkeiten auf was für einen Bezug?

I.: Na ... dadurch, dass sie jetzt eine Arbeit haben?.

I. P.: (...) Ganz verstehe ich nicht worum es geht, Wahlmöglichkeiten also es muss immer ein Entweder oder geben, Entscheidungsfreiheiten, was auch immer das jetzt heißt, das mache ich das und das. Aber in welchen Bezug? Es kann auf der persönlichen Ebene sein, dass ich sag ahm weiß ich nicht, ahm ich ziehe jetzt aus meiner Wohnung aus oder ahm es kann aber auch aus der Arbeitsebene sein, wo die Möglichkeiten wie gesagt ahm diesen Job den suche ich mir aus, also ich weiß nicht ganz, was dahinter steckt.

I.: Eher mehr (unverständlich)

I. P.: (...) Geht es da um das Angebot grundsätzlich? Über das Angebot der Arbeitsassistenz (unverständlich) was die Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten haben möchten oder welche Einrichtungen sie in Anspruch nimmt also Rechner oder Internet oder (unverständlich)?

I.: Na ja...nehmen wir einmal an, derjenige hat durch die Unterstützung der Arbeitsassistenz einen neuen Job gefunden und was hat er da für neue Entscheidungsfähigkeiten oder Wahlmöglichkeiten ... (unverständlich)?

I. P.: Ahm Jugendliche, die bei uns einen Job finden, denke ich, hätten früher oder später so und so einen Job gefunden, weil es in der Natur der Sache liegt, dass ein 16-Jähriger nicht gern (um 24 Uhr) zu Hause sein will also das heißt, wenn er bei uns keinen Job findet, dann gibt es andere Möglichkeiten, wo man dann sagt, da wird er unterstützt. Unsere Klienten ahm die durch unsere Internen einen Job finden, haben natürlich die gleichen Möglichkeiten wie jede anderen Jugendliche, die bei uns einen Job gefunden haben auch, das heißt, er kann ... sich genauso überlegen, mit dem Geld was er verdient hat, ahm ja einen Urlaub zu machen oder wenn es keine Seltenheit betrifft, ob er es kann oder nicht ahm ja ahm aber grundsätzlich denke ich, gibt's ... ich ich persönlich denke mir immer, dass ... die ahm die ahm Situation eines Klienten durch uns ... genau ... es ist besser, dass du, der der einen Job hat, der

weiß, dass er immer zu uns kommen kann, wenn er Probleme hat und so weiter, das ist eine gewisse Sache der Sicherheit, aber ... so was vom Ablauf ... ahm eine Lehre oder ahm eines anderen Jobs ändert sich oder ist es wirklich nicht viel anders als bei anderen (Berufen), wenn derjenige schon einen Job hat, das ist bei jedem anderen auch, nur der Schritt bis zum Job wird eben erleichtert oder ist ein bisschen ein anderer bei der Jobsuche, wir unternehmen auch den einen oder andere Tätigkeit, die von anderen übernommen haben, aber im Großen und Ganzen, wenn er einen Job hat, dann ist das so wie bei jedem anderen Menschen auch ... ich sehe den Unterschied jetzt'n nach der Betreuung zwischen den (Klienten) nicht mehr wirklich, klar er hat jemanden, wenn es Probleme gibt, dann kann er wieder kommen, aber ansonsten, ich habe eine junge Dame als aller Erste der Klientinnen, sie hat mit mir einmal die ganzen Sachen wie Bewerbungen etc. und zwischen durch, wenn es ihr bequemlich war, wollte sie zu mir kommen, also eines am Ball bleiben, eine Motivation und so weiter einsetzen, da war ich noch nicht lange dabei, das hat sie geglaubt, dass sie bei uns bleibt, dann (undeutlich), aber jetzt, irgendwann einmal habe ich mit ihr telefoniert (unverständlich) aber das wars ... das war mit total wurscht, die Dame hat gut zu uns gepasst ahm sie hat eine Behinderung gehabt, aber das ist ihr selbst (auffällig) geworden...

I.: Danke für das Interview.

I. P.: Bitte.

3.2 Fragebogen B

3.2.1 Allgemeine Fragen B

Name (anonymisiert):

Geschlecht:

Alter:

Schulbildung:

Alter zu Beginn der Vereinbarung mit der Arbeitsassistenz:

3.2.2 Fragebogen B: Assistenznehmerinnen

Anonymisierter Name: Fr.

Frage 1: Wie würden Sie Arbeit definieren?

Frage 2: Was waren Ihre Gründe für die Inanspruchnahme des Angebots der Arbeitsassistenz?

Frage 3: Was waren Ihre damaligen Berufswünsche und haben Sie diese verwirklichen können?

Frage 2a: Wenn nicht: Was waren die Gründe für die Nichtrealisierung?

Frage 4: Haben Sie vor der Inanspruchnahme der Arbeitsassistenz versucht, alleine einen Job zu finden?

Frage 5: Hatten Sie damals Unterstützung von den Angehörigen, Verwandte, Bekannte, Freunde ...?

Frage 6: Welche Erwartungen hatten Sie von der Arbeitsassistenz?

Frage 7: Welche Ziele verfolgten Sie gemeinsam mit der Arbeitsassistenz?

Frage 8: Was waren Ihre Aufgaben und Tätigkeiten im Arbeitsprozess?

Frage 9: Welche Lebensperspektiven haben sich dadurch eröffnet?

Frage 10: Welchen Beruf und welche Tätigkeiten führen Sie heute aus?

Frage 11: Hat sich dadurch Ihre Lebenssituation bzw. Ihre Lebensqualität verändert und inwiefern?

Frage 12: Haben Sie nun seit der Unterstützung der Arbeitsassistenz mehr Wahlmöglichkeiten bzw. mehr Entscheidungsfreiheit als bisher?

Frage 13: Haben Sie im Berufsleben mit Vorurteilen zu kämpfen?

3.2.3 Transkription B-1

Transkriptionsnr.: B1
Aufnahme: 02.05.2011
Zeit: 16:36
Dauer: 00:12:34
Ort der Aufnahme: Wr. Neustadt, ÖZIV Arbeitsassistentz
Transkribentin: Verfasserin

Allgemeine Fragen:

Name (anonymisiert): Fr. S
Geschlecht: weiblich
Alter: 24

Schulbildung: Volksschule
Hauptschule
Handelsschule

Alter zu Beginn der Vereinbarung mit der Arbeitsassistentz: 18

Fragebogen B-1: Assistenznehmerin

I: Zur ersten Frage, was waren Ihre Gründe für die Inanspruchnahme des Angebots der Arbeitsassistenz?

I. P.: Also nach also ich bin dorthin gekommen da war ich in der Schule noch, und ah ich dachte eigentlich, nachdem ich ja eine Behinderung habe, dass sie wissen, was in so einer Bewerbung drin stehen muss und was es da für Förderungen gibt und überhaupt wo man sich da bewerben kann wo solche Leute aufgenommen werden, die eine Behinderung haben und deswegen weil ich (nicht so gehen kann) weil ich mir gedacht hab, wenn ich schon mal da bin, dann schadet´s nicht und man sieht´s ja immer wieder, die den Eindruck haben deswegen (undeutlich).

I.: Was also was verstehen Sie unter Arbeit? Ist das für Sie sehr wichtig oder nicht so?

I. P.: Ja das ist schon sehr wichtig, allerdings ah bin ich (mit meinem Freund zusammen) damit ich nicht immer allein da sitz, man hat dann ja nichts zum Erzählen und außerdem ich wollte ja auch geistig was zu tun haben ahm eine Katze ist für mich kein (Gesprächspartner) nur wegen all das.

I.: Mhm ... Was waren Ihre damaligen Berufswünsche?

I. P.: Ahm ich wollte Sekretärin werden hauptsächlich auch, weil ich auch nicht so weit (zu gehen hab) und da musste es ein sitzender Beruf sein und ahm nachdem das mit der Ausbildung bekannt war, war das dann kein Problem mehr.

I.: Also das war immer schon Ihr...

I. P.: Ja, ich habe schon immer gern gesagt (wirkungs-) ahm zusammengeräumt, telefoniert nicht wirklich, aber ahm (undeutlich) aufgrund meiner Ausbildung habe ich diesen Beruf dann gewählt.

I.: Haben Sie vor der Inanspruchnahme der Arbeitsassistenz versucht alleine eine Arbeit zu finden?

I. P.: Ich habe schon in Zeitungen geschaut aber ahm ich habe den Eindruck, dass wenn du frisch von der Matura kommst, dass sie nicht unbedingt nach dir suchen und ich bin dann deshalb zur Arbeitsassistenz gegangen (undeutlich) in dem Sinn.

I.: Also nicht unbedingt wegen der Behinderung, sondern eher ...

I. P.: ja sie waren ... vielleicht, aber es ist ahm manche die meisten haben abgesagt ahm einfach wegen zu wenig Erfahrung, aber insgeheim glaub ich schon, dass die Behinderung doch (eine Rolle gespielt hat), denn ich habe ja doch nicht so wenig Prozent ahm dass man (sagen kann, den Löffel alleine zu finden ist)

I.: Hm ... Hatten Sie damals Unterstützung von den Angehörigen oder so, Bekannte, Verwandte oder so?

I. P.: Ja, die waren alle sehr weit hinten mir.

I. P.: Warum?

I.: Ja also, mein Vater, denn meine Eltern leben geschieden, mein Vater war ahm sonst hat er sich um nichts geschert, aber da war er auf einmal da und hat überall angerufen und auch einen Termin ausgemacht mit der Arbeitsassistenz und hat sich da richtig beteiligt, aber es war auch viel Eigeninitiative dabei.

I.: Welche Erwartungen hatten Sie von der Arbeitsassistenz, also am Anfang?

I. P.: Ahm ... also ich habe erwartet, dass mir jemand einen Leitfaden mitgeben wird ahm wie ich eine Bewerbung angehe, wie ich mich bei einem Bewerbungsgespräch dann verhalte ahm worauf ich sonst aufpassen muss ahm bei den arbeitsrechtlichen Dingen ahm ja das war´s eigentlich im Großen und Ganzen.

I.: Welche Ziele verfolgten Sie gemeinsam mit der Arbeitsassistenz? Also eigentlich ahm Sekretärin.

I. P.: Ja ... Ja genau.

I.: Ja ... Was waren Ihre Aufgaben und Tätigkeiten im Arbeitsprozess?

I. P.: Also in der Arbeitsassistenz jetzt?

I.: Ja.

I. P.: Aha. Wir haben uns ausgemacht, dass ich auch selbst wegen Stellenangebote schau und darüber haben wir uns damals ungefähr jede Woche Jobangebote geschickt, wo ich mich bewerben konnte ... und ich bin auch selber zu den Unternehmen hingefahren um zu schauen, ob sie auch geschockt reagieren, wenn ich vor ihnen stehe.

I.: Sie machten einen Lokalausweis?

I. P.: Ja genau. Jetzt. Aber beim ersten Mal habe ich das nicht gemacht. Da war ich noch (undeutlich)

I.: Mhm ... Welche Lebensperspektiven haben sich dadurch eröffnet?

I. P.: Also durch meinen ersten Job konnte ich dann den Führerschein machen und eben das Auto zulegen, was ja als aller erstens kommt ah ... ja und Wohnungsmäßig ist nicht ganz so gegangen, aber es war auf alle Fälle schon schön sich selbst Sachen leisten zu können und es war.

I.: Also, das war praktisch nach der Unterstützung.

I. P.: Genau.

I.: der Arbeitsassistenz. Welchen Beruf und welche Tätigkeiten führen Sie heute aus?

I. P.: Wie ich zuerst schon gesagt habe ja, ich bin jetzt Sekretärin für 20 Stunden zur Zeit und ich hoffe, dass ich im nächsten Jahr auf 40 Stunden oder 38 ein Halb regeln kann, weil es (undeutlich) und ahm ja das macht mir Spaß als Sekretärin.

I.: Hat sich dadurch Ihre Lebenssituation bzw. Lebensqualität verändert?

I. P.: Also die Lebenssituation nicht, weil ich wohne nach wie vor zu Hause, was ich auch vorher getan hab ahm die Lebensqualität auf alle Fälle, weil durch das Auto habe ich die Möglich-... was ich mir erst jetzt leisten konnte, nachdem ich arbeiten geh, habe ich jetzt die Möglichkeit überall dorthin zu fahren ahm indem ich zu Hause (lebe), freilich jetzt, habe ich die Möglichkeit mich zu bewegen.

I.: Ja und wie ist das mit (den Menschen)?

I. P.: Uh ... ich habe mehrere Leute kennengelernt ja da kenne ich einige, die sind schon im Zug drinnen und ahm ich bin auch offener geworden, also es ist jetzt wesentlich einfacher zu akzeptieren, wenn man sich einfach mehr unter Leute geht, es ... da gehe ich irgendwohin und ich merke schon, dass die jajaja, das ist unüberlegt ja, da brauche ich mich nicht einmal umdrehen, es ist für mich spürbar (undeutlich).

I.: Mhm.

I. P.: Mit dem komme ich besser zu recht, das ist so, als wenn ich nichts gehört hab.

I.: Haben Sie nun seit der Unterstützung der Arbeitsassistenz mehr Wahlmöglichkeiten bzw. mehr Entscheidungsfreiheit als bisher?

I. P.: Na, auf jeden Fall ahm mehr Wahlmöglichkeiten na ja ja es ist durch die Behinderung, die ich habe, schon allein mehr eingeschränkt, das kann man nicht verwehren ahm weil man dazu stehen muss.

I.: Eigentlich war mehr gemeint nach der Unterstützung der Arbeitsassistenz?

I. P.: (...)

I.: als vorher?

I. P.: ... ahm ja (undeutlich).

I.: Haben Sie mehr Selbsterfahrung?

I. P.: Ja, das auf alle Fälle. (undeutlich) Das hat sich sehr verbessert. Weil es gibt Sachen, die ich selbst bereinigt hab und die belasten mich auch. Ich kann mich darauf erinnern, dass kennen Sie eh selber, ja, das kann nur besser werden.

I.: Haben Sie im Berufsleben mit Vorurteilen zu kämpfen?

I. P.: Also was die Behinderung betrifft, eigentlich wenig. Also das einzige womit sich manche nicht abfinden, ist dass ich mich auch die Technik interessiert ahm also (einen Text aufnehmen), darunter meine ich (Interiorität), weil ich mich da auch mit dem Computer auskenne ahm aber mit der Behinderung eigentlich nicht, denn ich arbeite jetzt auch in einem Behindertenverband und die kennen sich da aus und die wissen auch, was man da tun muss (undeutlich).

I.: Ja...dann Dankeschön für das Interview.

I. P.: Bitte. Ich hoffe das hat gepasst.

3.2.4 Transkription B-2

Transkriptionsnr.: B2
Aufnahme: 13.05.2011
Zeit: 15:51
Dauer: 00:25:22
Ort der Aufnahme: Wr. Neustadt, ÖZIV Arbeitsassistentz
Transkribentin: Verfasserin

Allgemeine Fragen:

Name (anonymisiert): Fr. D.
Geschlecht: weiblich
Alter: 28

Schulbildung: Volksschule
Hauptschule/Sonderschule
Fachschule: Hauswirtschaftsschule

Alter zu Beginn der Vereinbarung mit der Arbeitsassistentz: 20

Fragebogen B-2: Assistenznehmerin

I.: ... Zu meiner ersten Frage, wie würden Sie Arbeit definieren, also ganz persönlich? I. P.: ...

I.: Ist das sehr wichtig für Sie oder?

I. P.: Ja, Arbeit ist sehr wichtig, denn man kann sich sein eigenes Geld verdienen und ahm einen eigenen Wohnraum ahm einen Wunschtraum erfüllen und ... einfach alles was dann so passt.

I.: Was waren Ihre Gründe für die Inanspruchnahme des Angebots der Arbeitsassistenz?

I. P.: Ahm erstens verschiedene Gründe, ahm wie zum Beispiel meine Operation und meine Krankheit ahm die Epilepsie und so, die Medikamente, deswegen habe ich die Arbeitsassistenzen in Anspruch genommen, weil ich eben sehr schwer Arbeit gefunden hab, deswegen bin ich zur Arbeitsassistenz gekommen

I.: Was waren Ihre damaligen Berufswünsche?

I. P.: Mein Wunsch war war, dass ich Köchin werde und dass ich im Gastgewerbe mithilfe, wo ich kann.

I.: Und haben Sie das verwirklichen können?

I. P.: Ja, jetzt bin ich im Gastgewerbe tätig und bin in meinem Bereich ... tätig.

I.: Auch als Köchin?

I. P.: Ahm als Köchin also jetzt´n ahm ich bin nur Kochgehilfin, weil die Prüfung fehlt mir noch.

I.: Haben Sie vor der Inanspruchnahme der Arbeitsassistenz versucht ahm selbst einen Job zu finden?

I. P.: Eigentlich ich hab´s versucht, selber einen zu finden, aber da ich keinen gefunden habe, bin ich dann zur Arbeitsassistenz gegangen und sie haben mir dann dabei geholfen, mich zu vermitteln und sie haben auch, dass ich selber auch einen gefunden habe.

I.: Hatten Sie damals Unterstützung von Angehörigen oder so?

I. P.: Ahm ja also, meine Mama und meine Tante und alle Verwandte und so, ach meine Bekannten, Verwandten und so haben mir irgendwie dabei geholfen, dass ich etwas finde und ich hatte dann auch etwas gefunden, das war aber bei einer anderen Arbeitsassistenz.

I.: Welche Erwartungen hatten Sie von der Arbeitsassistentenz?

I. P.: ... Ahm, na dass ich auf jeden Fall einen Arbeitsplatz finde, an dem ich Spaß hab und nicht einfach, dort gehen Sie hin und dort müssen Sie jetzt arbeiten und dass ahm und jetzt habe ich einen Arbeitsplatz, worüber ich sehr froh darüber bin, dass es mir sehr gut gefällt.

I.: Welche Ziele verfolgten Sie gemeinsam?

I. P.: Dass ich auf jeden Fall in den nächsten paar Jahren oder Monaten, auf jeden Fall die Kochprüfung noch einmal wiederhole und das möchte ich unbedingt schaffen, das mag ich und das ist mein großes Ziel.

I.: Mit der Arbeitsassistentenz?

I. P.: ...

I.: Ich meine, dass Sie dazu eine Assistentenz nehmen?

I. P.: Nein, ich bin noch immer in Kontakt mit Herrn M. und wenn irgendwas ist, dann ruf ich ihn an und er managt das mit dem, damit das alles wieder passt und so ...

I.: Mhm ... Was waren Ihre Aufgaben und Tätigkeiten im Arbeitsprozess?

I. P.: Ahm.

I.: Also, was haben Sie da gemacht?

I. P.: Also zum Beispiel Zi- Zimmer aufräumen, in der Küche abwaschen, Salat herrichten, Kartoffel schälen ah Kühlräume säubern und ahm (...) Toiletten reinigen und solche Sachen, Boden reinigen, das alles auf jeden Fall sauber ist.

I.: Als Sie bei der Arbeitsassistentenz waren, ahm was haben Sie denn da gemacht?

I. P.: ...

I.: Bewerbungen geschrieben oder ...

I. P.: Ja, also Bewerbungen geschrieben und gemeinsam das passende für mich herausgesucht und jetzt Gott sei Dank habe ich wie gesagt seit einem guten halben Jahr ungefähr habe ich die passende Arbeit für mich gefunden ja und dort fühle ich mich sehr wohl dort im Gastgewerbe.

I.: Haben Sie dort auch ahm Gespräche vorbereitet oder ahm ahm zum Beispiel ein Gespräch ahm mit dem Vorgesetzten oder so? Oder ahm bei der Vorstellung oder so?

I. P.: Ahm ja also, wie ich mich richtig vorstelle, ja da habe ich einen Zettel mit einem Fragebogen mit den Fragen gekriegt und dann habe ich den ausgefüllt und dann bin ich den selbst durchgegangen und dann habe immer darauf geschaut, dass ich

selber Antworten darauf finde, weil, dass ich beim Vorstellungsgespräch dann nicht so nervös bin.

I.: Mhm

I. P.: Das ist es.

I.: Ja

I. P.: Da bin ich dann immer halt kalt am Anfang, aber das ist dann immer besser geworden.

I.: Haben Sie dann noch irgendwas gemacht?

I. P.: Mhm, fällt mir dann nichts mehr ein (lächelt)

I.: Welche Lebensperspektiven ... haben sich dadurch eröffnet, was vorher nicht war?

I. P.: Ja ... ich fühle mich jetzt viel mehr aufgenommen in der ... Arbeitswelt als wie vorher, denn ahm früher war das alles nicht so einfach für mich das Ganze, jetzt ist es einfacher für mich durch die Arbeitsassistenten und sie decken einem den Rücken, dass da ja nichts schief geht und in der Arbeit kann man oder wenn irgendwas ist, kann ich dorthin gehen und das das ist sehr angenehm, wenn jemand einem den Rücken deckt, wenn etwas Schlechtes in der Firma vorgefallen ist zum Beispiel

I.: Na und wie ist das zu verstehen?

I. P.: ... Na ...

I.: Welchen Beruf und welche Tätigkeiten führen Sie heute aus, also (unverständlich) ahm als Kochgehilfin?

I. P.: Genau. Und ah Reinigungsarbeiten und eben wie gesagt abwaschen und in jedem Bereich einfach überall und es ist ... sehr interessant und abwechslungsreich auch, außer im Service(bereich) natürlich, denn da tue ich mir noch ein bisschen schwer, das das mache ich wirklich nur bedingt.

I.: Und wieso ist das nicht möglich?

I. P.: Na auf jeden Fall, denn ich komme mit vielen Leuten zusammen egal aus welcher Herkunft und das gefällt mir überhaupt nicht, dass ja ... manchmal Scheiberts auch manchmal, wenn ich nicht so gut aufgelegt bin, aber das passiert ja überall (lächelt), aber da werden Sie mir ja zustimmen.

I.: Ja (unverständlich)

I. P.: Aber man bemüht sich ja doch, weil ahm den Anforderungen gerecht zu werden.

I.: Ja ... Hat sich dadurch Ihre Lebenssituation bzw. Ihre Lebensqualität verändert?
Also, seit dem Sie berufstätig sind?

I. P.: Ja also ich komme viel besser zu recht zu Hause und ich habe eine eigene Wohnung und dort ich bin auch sehr froh darüber über meine eigene Wohnung und ... das ja da fällt mir alles um vieles vieles leichter, weil es doch immer neue Sachen sind, (ach vielleicht hätte ich das doch besser machen sollen) also etwas Neues und das finde ich sehr interessant.

I.: Also, sind Sie in Ihrer Wohnung (richtig) selbstständig (unverständlich)?

I. P.: Ja also ich muss immer schauen, dass ich ahm ahm zum Beispiel heute, dass ich noch nachher dann noch einkaufen geh, damit ich am Wochenende genug (...) zum am Wochenende genug zum Essen hab zum Beispiel und dass alles einfach ... dass der Kühlschrank wieder voll ist über das Wochenende, sonst habe ich nämlich nichts zum Essen (lächelt), ein Schock, wenn ich vergess darauf, also wie gesagt, ich schau, dass ich mir immer eine Einkaufsliste schreib und alles was zu tun ist den ganzen Tag.

I.: Und fällt Ihnen sonst was ein?

I. P.: (...) Ahm (lächelt) Fällt mir sonst nichts mehr ein.

I.: Über Ihre Wohnung?

I. P.: Ich arbeite fast alles ... (die Bankangelegenheiten) passen auch

I.: Wie ist das ahm (mit Freundschaften)?

I. P.: Ja auf jeden Fall. Ich kenne auch schon mehrere Leute und dadurch, dass ich auch in einem Internat war, bin ich auch mit mehreren Leuten mit denen telefoniere ich und ... wir reden regelmäßig und wir tauschen auch die neuen Telefonnummern aus und ja der Kontakt passt dann schon, wir lachen miteinander und ja wir haben dann eine echte Gaude miteinander.

I.: Also ist das praktisch auch in unterschiedlichen Bereichen, wo in anderen Bereichen hat sich da auch was gefestigt?

I. P.: Ja auf jeden Fall. Ich bin komplett selbstständig geworden und ich schaue auch immer, dass ich auch nichts vergesse, ich schreibe mir alles auf und schau, dass ich eben nichts vergiss, nur dann, wenn es dann die Sachen im G'schäftl gibt, dann muss ich sie aus erstens einmal lassen, dann gibt es eben dort weniger.

I.: Und wie schaut das aus mit der Mobilität?

I. P.: Ahm ich fahre immer mit dem Bus zur Arbeitsstelle, da brauch ich ungefähr 20 Minuten bis zu einer halben Stunde und die Ausstiegsstelle ist direkt am Arbeitsplatz also ist das gar kein Problem also die Hauptausstiegsstelle ist genau so wie von der Hauptstraße bis hierher ungefähr ... also das ist total praktisch, das gibt es auch nicht überall.

I.: (unverständlich)

I. P.: Mhm das ist ... ahm so was ja.

I.: (unverständlich)

I. P.: Ja.

I.: Haben Sie nun seit der Unterstützung der Arbeitsassistenten mehr Wahlmöglichkeiten oder Entscheidungsfreiheit?

I. P.: Das auf jeden Fall, denn ich habe meine eigene Arbeit, ich habe meine eigene Wohnung und ich kann selbst entscheiden, wann ich wohin fahre und wie lang ich dort bleibe oder wie lang ich da bleibe also je nach dem, ich kann mir meine Termine selbst einteilen, wenn ich Termine habe, dann ... anrufen, wenn ... das nicht funktioniert mit dem Termin oder wieder neue also schauen, dass ich immer meine Termine unter den Hut bringe, wenn mehrere Termine an einem Tag sind.

I.: Ja.

I. P.: Ja.

I.: Haben Sie im Berufsleben mit Vorurteilen zu kämpfen?

I. P.: Ja. Manchmal ist er ... da ist jemanden dabei, sie werden es eh mitgekriegt haben da draußen, da lebt ein bisschen älter der Herr, der beschimpft also das ist nicht sehr angenehm für die Leute und wenn, der der hat irgendwie was gegen Wehleid mit die, die was eben Förderungen kriegen vom Land und das taugt er halt nicht und es immer das gleiche und die sind alle gleich langsam und jessasna und bringt es so, als ob sie es nicht gleich zambringen ja, weil halt alle nicht so schnell sind wie die anderen und er tut sich halt irgendwie in Arbeitsbereichen ein bisschen schwerer und hat halt nicht so schnell wie die anderen und da braucht man halt ein paar Minuten länger wie die anderen und das ist halt nicht so lustig net und da hat er eben geschimpft.

I.: Und das ist der Chef?

I. P.: Nein, nicht der Chef, das ist einfach ein Älterer, der was beim Kochen (unverständlich), und der (unverständlich) der zweite Chef ist, wenn eben er nicht da

ist, dann ist der anderer eben da. Ja, im Großen und Ganzen gibt es eigentlich nichts zu sagen, die sind eh alle ganz okay.

I.: Und ist der bei allen so?

I. P.: Na ja irgendwie

I.: Gibt es da Unterschiede oder wie?

I. P.: Also das sind alle fast alle, die die ich weiß, die jetzt bei uns sind (unverständlich) in (Name eines Ortes)

I.: Und die beschimpfen?

I. P.: Beschimpfen net, aber so das Gesindel ist immer das gleiche und das ist nicht ohne, die sind ja alle ein Wahnsinn und so ungefähr, ja das ist nicht so angenehm, ja ... und da muss man einen Gang zurückhalten ein bisschen und ja ... meistens also da sagt man am besten schon gar nichts mehr darauf, da muss man ganz einfach die Luft anhalten bei dem, der ist ja Gott sei Dank eh nicht all zu oft da, das Leben passt ja eh irgendwie immer zum Gell, dass wir uns nicht so oft sehen, weil ich bin dann immer in den Zimmern eingeteilt oder bin in den (unverständlich) oder solche Sachen ja

I.: Und warum hat er was dagegen, wenn ihr so herumrennt?

I. P.: Mhm na ja also, wir sollen schneller sein, also so ungefähr in der Richtung (undeutlich) manchmal fällt ihm halt immer etwas nicht angenehm auf ja oder er droht, ich geh zum Chef, wirst schon sehen, nur er redet darüber nicht mit dem Chef bzw. also ist mir der Chef nicht so unangenehm.

I.: Na und der Chef, also der erste Chef, der sagt gar nichts?

I. P.: Na der kriegt das irgendwie nicht so ganz mit, weil er sagt das immer dann, wenn der Chef nicht dabei ist, ich habe das dem Chef eh am Anfang auch gesagt, aber der ist auch nicht mehr der Jüngste und er (schaut) da immer weg (unverständlich) nicht ganz, das ist halt. Er ist ja schon um die 60 beinand.

I.: Also er geht bald in die Pension nicht?

I. P.: Ja, er müsste eigentlich schon in der Pension sein, aber ... na ja wie gesagt, man hat es mit ihm nicht immer allzu leicht, aber ich akzeptiere ihm so wie er ist.

I.: Mhm.

I. P.: Ja manche, egal wo welche Fehler und was für ein Grund, ich akzeptiere ihn einfach ... ja vor ... aus dem Ausland auch einen liegen in der Firma und das stört mich auch nicht also ... wir schauen, dass wir uns verständigen und das passt, er

kann auch gut Deutsch und wir müssen auch zusammen abwaschen und solche Sachen, ich manchmal das -geschirr und er das Weißgeschirr, oder wer was und müssen wir uns halt festlegen, wer was macht (...) das ist halt praktisch überall und wir müssen

uns halt ausreden, wer was macht, mhm ... mhm ... also wie gesagt ist die Firma komplett in Ordnung also es gibt halt Zeiten, da spukts halt gespenstig und sind halt alle ein bisschen out of housend, aber ein jeder reizt sich glaube ich total auf (Name eines Ortes) und dann funktioniert eh alles wieder.

I.: War das der erste Job, den Sie gehabt haben?

I. P.: Nein also ich war ahm in (Name eines Ortes), in (Name eines Ortes) war ich schon und ja, in (Name eines Ortes), da war ich bei (Name eines Ortes), da hats Mobbing pur gegeben zum Schluss also das war als sie mich nicht mehr ganz dabei haben wollten und weil sie wahrscheinlich eine Neue dazu gekommen ist ja, aber das habe ich dann eh schon gemerkt gehabt als das dann nicht mehr so passt, na eine ganz eine Nette, die ist dann ... und der neue ... und ein neuer Chef ist dann auch noch gekommen, das war dann nicht mehr meins, ja das war dann sehr schwierig für mich das einfach wegzudenken, nach dem Urlaub habe ich dann zum Schluss als dann das Mobbing mehr war und das war dann nicht mehr schön ja. Also wie gesagt, jetzt habe ich den richtigen Job, der also da fühle ich mich recht wohl.

I.: Na ... und sie haben erwähnt, (Name eines Ortes)?

I. P.: Genau im Kurzentrum war ich da, das ... da war ich über die Stiegenreinigung zuständig, WC-Reinigung, Gangreinigung, Stiegen und ja ... auch zum Putzen, reinigen und da war etwas mehr zu tun als wie jetzt in (Name eines Ortes).

I.: Na und da war auch durch die Arbeitsassistenz?

I. P.: Na, das weiß ich jetzt gar nicht so genau, das ist schon so lang her ... ja das habe ich mir selber gesucht, wie gesagt, ich weiß das jetzt nicht, (das könnens mich nicht fragen), auf jeden Fall in (Name eines Ortes) habe ich mir selber gesucht.

I.: Und das ist jetzt für Sie eine neue (Zukunftsperspektive)?

I. P.: Ja sicher. In (Name eines Ortes) ahm in (Name eines Ortes) sage ich, in (Name eines Ortes) hat es mir zum Schluss dann nicht mehr so gefallen, weil weil weil dort ein starkes Mobbing geherrscht hat und ... deswegen gefallts mir am Besten wo ich bin in (Name eines Ortes) und in (Name eines Ortes) hat es mir auch ganz gut

gefallen ja nur es war halt schade, dass ich gehen hab müssen, weil die wahrscheinlich eine Neue dazu genommen haben.

I.: Und das (unverständlich) bis morgen?

I. P.: Ja ja genau vom Chef also er hat angerufen also wir haben ja das Diensthandy dabei haben (müssen), hat er mich angerufen, Sie sollen ins Büro kommen ja ... das war dann halt nicht so schön.

I.: Ja.

I. P.: ...

I.: Mhm ... Danke für das Interview.

I. P.: Bitte sehr.

3.2.5 Transkription B-3

Transkriptionsnr.: B3
Aufnahme: 05.10.2011
Zeit: 15:45
Dauer: 00:20:55
Ort der Aufnahme: Wr. Neustadt, ÖZIV Arbeitsassistentz
Transkribentin: Verfasserin

Allgemeine Fragen:

Name (anonymisiert): Fr. G.
Geschlecht: weiblich
Alter: 27

Schulbildung: Volksschule
Hauptschule
Handelsschule

Alter zu Beginn der Vereinbarung mit der Arbeitsassistentz: 20

Fragebogen B-3: Assistenznehmerin

I.: ja (...) zu meiner ersten Frage, ahm ... was ... was bedeutet für Sie Arbeit?

I. P.: Mhm na ja eigentlich einmal, dass ich (Spaß) hab, dann geht das leichter ja (unverständlich) nun ja (lächelt) ich finde Arbeit bedeutet für mich ganz persönlich, dass ich unter Leute komme, das (Einfühlen) ist wesentlich und mein Job ist es, dass ich den Leuten helfen kann, wenn sie Probleme haben (...) und dass ich (unverständlich) aber sonst (...) wichtig ist ich mache meine Arbeit und das ist mir recht (unverständlich).

I.: Mhm ... Was waren Ihre Gründe für die Inanspruchnahme des Angebots der Arbeitsassistenz? Wie war das damals?

I. P.: Wir hatten damals ein Betreuergespräch gehabt bei uns in der Schule in der (Name einer Gasse), es hat Integrationsklassen gegeben und die hat den Schülern geholfen mehr oder weniger was sie halt machen wollen nach der Schule und so bin ich in die Arbeitsassistenz gekommen und danach, gleich nach der Schule, bin ich damals dorthin gekommen und dann haben wir Bewerbungen also das geübt, das war dann gleich nach der Schule.

I.: Mhm ... Was waren Ihre damaligen Berufswünsche?

I. P.: Puh ... da ich diese kaufmännische Schule gemacht habe, konnte ich mir vorstellen im Wirtschaftsbereich, (das konnte ich mir vorstellen) dort zu arbeiten ... dass hat sich aber doch dann anders ergeben.

I.: Mhm ... Wieso hat das nicht so funktioniert?

I. P.: Ahm ich weiß nicht, ich habe schon vorher Bewerbungen geschrieben auch und es hat sich nicht wirklich gemeldet ... oder bzw. sie haben nein gesagt, sie brauchen niemanden, ob das jetzt wirklich so zu tun gehabt hat, dass weiß ich nicht, keine Ahnung, es war jetzt ja (lacht) momentan kein Glück, also ich habe selbst angerufen bei irgendeiner Firma auch naa, brauchens nicht und nichts und ja und so haben wir ein Defizit und da (sah ich) jemanden herausgekommen und (unverständlich).

I.: Und haben Sie selbst versucht, dass Sie einen Job finden?

I. P.: Also so ein (Ansuchen) oder so.

I.: Ja.

I. P.: Ahm nein eigentlich erst im nachhinein habe ich das gemacht.

I.: Ja ... Mhm ... Hatten Sie Unterstützungen von Ihren Eltern oder Freunden?

I. P.: Ahm bezüglich der Jobsuche oder?

I.: Ja.

I. P.: Nein eigentlich nicht, also Unterstützung als moralische Unterstützung schon ja, aber-

I.: Ja

I. P.: aber praktisch bei der Arbeitsuche so nicht.

I.: Also Sie persönlich wollten es nicht haben, dass Sie z. B. von ihren Eltern oder so geholfen werden?

I. P.: Nein.

I.: Nein?

I. P.: Nein.

I.: Welche Erwartungen hatten Sie von der Arbeitsassistentenz?

I. P.: Bei der Jobsuche? Ahm ja ich habe einen Fragebogen ausgefüllt und dass ich Unterstützung bekomme, weil damals war das noch nicht so mit dem Arbeitsmarkt und ich bin ja grad erst von der Schule gekommen und ich habe natürlich die Erfahrung gemacht, deswegen überlegte ich, dass du unterstützt wirst und ich habe eigentlich erwartet, dass man mir beisteht, dass man mir sagt, also dass irgend jemand möchte, dass man bei der Jobsuche, dass man (eine Lösung findet).

I.: Welche Ziele verfolgten Sie gemeinsam mit der Arbeitsassistentenz?

I. P.: Ach ... ja in der ersten Linie einmal, dass ich zu einem Job komme ja und ... ja dass ich ... in der Form vom (klassischen Imperfekt) und das man versucht, dass es so sein kann.

I.: Ahm ... Was waren Ihre Aufgaben und Tätigkeiten im Arbeitsprozess?

I. P.: Ach ... wie es (in den ersten paar Wochen) war, das weiß ich gar nicht (unverständlich) ja ... bei dem Prozess des Startsuche?

I.: Ja. Was haben Sie da alles gemacht?

I. P.: Ja, Bewerbungen geschrieben, Telefonannoncen geschickt und teilweise haben wir angerufen auch na und Angebote, dass es dorthin kommt und (das war sehr wichtig für mich).

I.: Und was haben Sie weiter gemacht?

I. P.: Im Endeffekt hat sich dann die Stelle beim ÖAMTC ergeben, nach einigen Monaten und das haben sie so super gemacht, sie wollten auch, dass die Arbeitsassistentenz mitkommt

I.: hm

I. P.: und (wie bei der Ausbildung)

I.: Hm ... und was hat es da noch weiteres gegeben?

I. P.: (unverständlich) da war nur das vom ÖAMTC. Nach der Schule bin ich dann hier hergekommen und im November hatte ich dann das Gespräch beim ÖAMTC (unverständlich).

I.: Und wie lange hat das gedauert bis Sie diesen Job gefunden haben?

I. P.: Gleich. Das weiß ich nicht so genau.

I.: Welche Lebensperspektiven haben sich dadurch ergeben?

I. P.: Ach dadurch, dass das beim ÖAMTC mein (bester) Job war, das war für mich was ganz was Neues, also das war für mich eine andere Lebensphase und es ist auch für mich wichtig gewesen, dass mich die Leute darauf vorbereitet haben damals und ich empfinde das für eine so eine Wichtigkeit, auf das bin ich darauf vorbereitet worden und ich bin aufgenommen worden ganz herzlich und das dauert noch bis heute an und das bedeutet mir viel, wenn ich schon sehr lehrreich wenn ein Erwachsener an mir sehr viele Erfahrungen sammelt und ... ja eine eigene Wohnung habe ich mir genommen in weiterer Folge und alles, was dazu gehört.

I.: Also dann sind Sie ahm darüber informiert worden und die anderen Mitarbeiter auch?

I. P.: Ja. Es war ein Glücksfall, vor einer Woche (nach meine Arbeitssuche) haben wir das erfahren, das war glaube ich durch das Bundessozialamt gelaufen damals, das haben sie erzählt über eine Ausschreibung für behinderte Menschen und so sind wir dazu gekommen, (wir haben dort angerufen damals) und die Personalabteilung haben wir eingeladen, besser gesagt der Hr. M, und ... und den habens dann interviewt und dann bei dem Vorstellungsgespräch bin ich dann alleine zu dem quasi neuen Arbeitsplatz gekommen und ... ja (und jeder hat geholfen) sie haben die Mitarbeiter gut darauf vorbereitet und ja in der weiteren Folge, eine Freundin von mir, sie sitzt im Rollstuhl, sie ist auch dorthin gekommen, sie ist auch aufgenommen worden, ja das ist eine ganz andere Perspektive mit dem Arbeiten und wenn man trotz einer Behinderung aufgenommen wird, das war in der Schule nicht immer der Fall ja.

I.: (und wie war das so in der Schule?)

I. P.: Ja, das war in der Handelsschule (unverständlich)

I.: Welchen Beruf und welche Tätigkeiten führen Sie heute aus?

I. P.: Ach, ich bin Angestellte in der Einsatzzentrale beim ÖAMTC, ich (setze mich mit anderen Menschen auseinander), Telefonanrufe und das (unverständlich) ich versuche einmal den Leuten zu helfen und zu informieren.

I.: Und das gefällt Ihnen?

I. P.: Ja, das macht mir Spaß.

I.: Hat sich dadurch Ihre Lebenssituation bzw. Ihre Lebensqualität verändert und ja?

I. P.: ja ... man ... im Grunde gesagt, es war für mich wichtig, allgemein (für andere) da zu sein, als ich noch keinen Job gehabt hab und ob sich meine Lebenssituation tja hat sich verändert, auch die Lebensqualität hat sich verbessert für mich, also immer hat sie sich ver- geändert ... es ist immer schwierig zu sagen, wenn ich noch keinen anderen Job gehabt hab, ich bin da zu bescheiden ja, es ist etwas ganz anderes für mich (unverständlich)

I.: Ahm welche (...) welche anderen Lebensbereiche haben sich da verändert?

I. P.: Ja, zum ersten Mal meine (Selbstständigkeit) von zu Hause und das war für mich immer sehr wichtig und das hat sich dann auch gelöst, ich habe geschaut, dass ich eine eigene Wohnung krieg und das war ja für meine Mutter auch nicht so leicht, das zu erfahren (unverständlich) wenn ich daran gedacht hab, dass sie sich auch so schwer getan hat und mittlerweile hat sie es glaube ich ganz gut verkraftet (lächelt).

I.: (unverständlich)

I. P.: Ahm ja ich hatte da noch keine Wohnung, aber (ich bin von daheim zur Arbeit gependelt)

I.: Also, sie haben noch gar kein eigenes Auto?

I. P.: Ah, ein eigenes Auto schon.

I.: Ja ... mit einem eigenen Auto ist man schon ziemlich unabhängig.

I. P.: Wirklich. Und dass das so (passiert) ist damals, das das geklappt hat, (die Beschäftigung) und das ist der erste Schritt, so soll man vorgehen.

I.: Und wie ist das mit dem Freundeskreis?

I. P.: Ja (unverständlich)

I.: Haben Sie nun seit der Unterstützung der Arbeitsassistenten mehr Wahlmöglichkeiten bzw. mehr Entscheidungsfreiheit?

I. P.: Ahm ... das Problem ist ... wichtig ..., dass (ich meine Probleme lösen kann)

I.: Nein ahm (überhaupt nichts), also dass jetzt z. B. irgendein anderer, (war da niemand gegen Sie), als Sie sich entschieden haben?

I. P.: Das wars nicht.

I.: Nein.

I. P.: Ich hab das allein (gemacht) gehabt ja.

I.: Und das haben Sie auch durchsetzen können?

I. P.: Ja (lacht) sicher.

I.: Ja und ... haben Sie im Berufsleben mit Vorurteilen zu kämpfen?

I. P.: Ahm ... also (ich habe es noch nicht gesehen), ich habe es teilweise gehört komischerweise, aber das ist mir noch nie aufgekommen, kein falsches Wort, ganz im Gegenteil, sie sind alle hilfsbereit und dass kommt daher (was weiß ich), dass sie vom Arbeitsgeber gut vorbereitet wurden ja wie man ...

I.: und wann?

I. P.: Ach ... wenn die Leute mich sehen, dann sehen sie vielleicht ein bisschen entsetzt aus ... und sie meiden mich (unverständlich), außer in der Schulzeit, wie gesagt, da gab es Erfahrungen von Freundschaft und so sagen wir einmal, die Leute schauen, in der Straßenbahn ist das immer so, die älteren Leute schauen dann halt, oberflächlich, also die, wenn sie mich eine halbe Stunde lang anstarren ohne dass sie sagen, was ist passiert ahm (Frechheit).

I.: Na ja viele trauen sich ja gar nicht-

I. P.: Ich verstehs eh (ärgert sich).

I.: das sie (unverständlich)

I. P.: Das ist eh wurscht ... wenn sie halt so was sehen, aber dann ... (beruhigt sich) in der Schulzeit ist das ja überall ... oder so als Kind, da haben sie mich alle gekannt, da (waren die Leute anders)

I.: Ja ... also da sind Sie eigentlich schon froh, dass Sie jetzt ahm ja arbeiten gehen können und dass die Schulzeit ...

I. P.: (lacht)

I.: Ja?

I. P.: Ja in der Handelsschule war ich schon gerne und also das hat mir nichts ausgemacht (unverständlich) also ich bin froh, dass ich diese Schule gemacht hab (unverständlich).

I.: Na gut ... ich möchte mich sehr bedanken für die Teilnahme.

3.2.6 Transkription B-4

Transkriptionsnr.: B4
Aufnahme: 24.04.2012
Zeit: 10:25
Dauer: 00:19:43
Ort der Aufnahme: Wien
Transkribentin: Verfasserin

Allgemeine Fragen:

Name (anonymisiert): Fr. H
Geschlecht: weiblich
Alter: 24

Schulbildung: Volksschule
Hauptschule
diverse Schulungen

Alter zu Beginn der Vereinbarung mit der Arbeitsassistentz: 19

Fragebogen B-4: Assistenznehmerin

I.: Na gut ... Wie würden Sie persönlich Arbeit definieren?

I. P.: Arbeit ahm ja ist (unverständlich) unter Anführungszeichen ist eine Arbeit, die Spaß macht ahm ... ah und die halt bezahlt wird, wenn jetzt jemand eine Arbeit hat, die Spaß macht und das ist, was jemand möchte, wobei Arbeit ist immer sehr schwierig, weil ich gehe zwar arbeiten, aber ich würde nie eigentlich das versuchen, das ist (anstrengend), sodass Arbeit für mich, mir machts Spaß und Arbeit ist für mich ... das ist halt immer so relativ, wie man Arbeit definiert ja, wenn man das nur macht um Geld zu verdienen, will oder muss (unverständlich) als Verbrauchswert, wenn jemand nur arbeitet, weil man muss.

I.: Aber Sie finden, dass Arbeit schon sehr wichtig ist?

I. P.: Ja.

I.: Was waren Ihre Gründe für die Inanspruchnahme des Angebots der Arbeitsassistentz?

I. P.: Ja ich habe schon so lange nach Arbeit gesucht und da habe ich mir gedacht, ich muss mir Unterstützung holen und bei den Sachen, wo ich mit Freude die Unterstützung geholt hatte, da ist die Zeit abgelaufen und ich hatte noch immer keine, also keine Möglichkeit arbeiten zu gehen und daraufhin habe ich es versucht bei der Arbeitsassistentz (unverständlich).

I.: Was waren Ihre damaligen Berufswünsche?

I. P.: Ahm sie sind noch immer, ich möchte im Sozialen arbeiten.

I.: Im sozialen Bereich.

I. P.: Mhm.

I.: Was haben Sie da für Vorstellungen?

I. P.: Ahm ich möchte so gerne im Beratungsbereich tätig werden.

I.: Mhm. Und bis jetzt ist das aber noch nicht ...

I. P.: Nein leider. Ich mache meine Arbeit wirklich gerne, keine Frage, aber ich möchte gerne im Beratungsbereich arbeiten.

I.: Haben Sie vor der Inanspruchnahme der Arbeitsassistentz versucht, alleine einen Job zu finden?

I. P.: Ja.

I.: Hatten Sie damals Unterstützungen?

I. P.: Über was? Und von wem?

I.: Also von Ihren Eltern?

I. P.: Ja, habe ich noch immer also.

I.: Ahm Verwandte?

I. P.: (unverständlich) Ja wer helfen konnte, der hat das gemacht. Das waren Verwandte, Freunde, das ist ganz egal, die haben alle unterstützt.

I.: Mhm ... Welche Erwartungen hatten Sie von der Arbeitsassistenz?

I. P.: Ich habe mir immer gewünscht, einen Platz zu finden, wo ich gebraucht werde ... er war aber irgendwie noch immer noch nicht da.

I.: Welche Ziele verfolgten Sie gemeinsam mit der Arbeitsassistenz?

I. P.: Ah, eine Beschäftigung zu finden, wo ich selbst gesucht habe.

I.: Was waren Ihre Aufgaben und Tätigkeiten während des Arbeitsprozesses?

I. P.: Ahm, wie meinen Sie jetzt diese Frage? Mit der Arbeitsassistenz oder jetzt beim Arbeiten?

I.: Ahm mit der Arbeitsassistenz. Was haben Sie da alles gemacht?

I. P.: Ahm ... ich hab ah sobald etwas eingetroffen ist, wenn ein Brief gekommen ist oder von mir eben also (unverständlich) haben wir gemeinsam eine Bewerbung aufgesetzt also bzw. habe ich eine fertige Bewerbung der Fr. (Name der Dame) gegeben und es gemailt und sie gefragt, ob ich das so schicken kann.

I.: Also Sie haben Bewerbungen geschrieben und ahm (...) Vor- ...

Vorstellungsgespräche geübt, sonst noch irgendetwas?

I. P.: Ahm ... ich glaube sonst eh alle Möglichkeiten, die irgendwie im (Weg) waren, könnten eine Möglichkeit sein, wahrgenommen.

I.: (Also was heißt das) ... Welchen Beruf und welche Tätigkeiten führen Sie heute aus?

I. P.: Ich bin Billeteurin im Konzerthaus und (teile) die Karten dort aus und dann sage ich den Leuten, wo sie (sitzen) in welchen Plätzen, ob sie rechts raufgehen müssen oder links (im Konzerthaus) (bei der Hauptstiege auf jeder Seite).

I.: Mhm ... Das ist ja sehr interessant.

I. P.: (lächelt)

I.: ... Und das gefällt Ihnen?

I. P.: Ja ... Weil ich bin ein bisschen ... weil ich hab trotzdem mit Leuten zu tun, auch wenn ich nicht wirklich im Sozialen arbeite, aber ich habe ein Verhältnis zu ihm.

I.: Und das ist für Sie sehr wichtig?

I. P.: Ja.

I.: Welche Lebensperspektiven haben sich dadurch eröffnet?

I. P.: Ahm ... es ist ... es ist das gibt mir das Gefühl einfach selbstständiger zu sein, es ist ... es ist ... ich bin unabhängiger ... und für meine Eltern, (sie brauchen schließlich nicht immer Leuten wie mir dauernd halt helfen müssen oder so).

I.: Also es ist schon ein Unterschied ahm zwischen Schule und Beruf.

I. P.: Ja ... ein gravierender (lacht).

I.: Und das finden Sie sehr positiv.

I. P.: Ja.

I.: Wie machen Sie das mit der Mobilität?

I. P.: Ich habe eine persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und im Privaten und über die (WAG) und die sind zu Teil eingeteilt für mich, da gibt es einen Notplan, die sind auf meine Dienste drauf und dann, wenn ich sie zusätzlich brauch, (unverständlich) und geht der Termin nicht, dann wenn sie das nicht machen können, dann gehe ich (untertags) arbeiten, aber das passiert eh nie oder selten, dass ich das nicht machen kann und dann gehen wir gemeinsam zur Arbeit und dann nach Hause.

I.: Ja und wie? Sie fahren aber nicht ... mit den Öffis?

I. P.: Oja ich fahre mit den Öffis.

I.: Ja?

I. P.: Ja (lächelt).

I.: Hat sich dadurch Ihre Lebenssituation bzw. Ihre Lebensqualität verändert?

I. P.: Ja.

I.: Und inwiefern?

I. P.: Ach ... ich habe die Möglichkeit, alleine zu sein, hier in der Wohnung, kann aber auch jeder Zeit ahm ... nach Niederösterreich zu ... nach zu meinen Eltern fahren, ich kann mir die Wohnung selber leisten ... und darüber muss ich natürlich nachdenken, wo kann ich da und wo kann ich dort und wie mach ich das ... ja.

I.: Mhm ... Haben Sie nun seit der Unterstützung der Arbeitsassistentz mehr Wahlmöglichkeiten bzw. mehr Entscheidungsfreiheiten?

I. P.: Ja hab ich ... weil ich ahm, weil ich weiß, dass ich jederzeit von jeder Seite Unterstützung hab ... und ich weiß auch, dass die Arbeitsassistentz ahm alles mögliche versucht, um mir das normale Alltagsleben zu erleichtern, denn wenn

irgendwas in der Arbeit sein sollte und ich das Gefühl hab, das schaffe ich nicht mehr alleine zu bewältigen, dann ist der Arbeitsassistent, also der Arbeitsplatz, mir wiedergibt und die Probleme löst.

I.: Also das ist schon eine Art Sicherheit für Sie?

I. P.: Ja.

I.: Haben Sie im Berufsleben mit Vorurteilen zu kämpfen?

I. P.: Ja. Aber ich gehe mittlerweile schon so weit, dass ich dasselbe eigentlich auch mit einer passenden Antwort darauf weiß.

I.: Ahm ... Meinen Sie-

I. P.: Also

I.: Meinen Sie hier im Beruf selbst oder?

I. P.: Ja. Im Beruf selber bzw. bis ich dorthin gekommen bin, das war ein sehr harter Kampf. Weil in allen meinen Bewerbungen musste ich natürlich dazu schreiben, dass ich nicht aktiv bin in meinem Arbeitsplatz komme und das war für viele eine typische Hemmschwelle für die Aufnahme dieser Person (wie mich), sie wollten mich nicht dabei haben, das war für viele Leute sehr schwierig.

I.: Und Sie waren der Meinung, es ist für sie ein bisschen umständlich.

I. P.: Ja.

I.: Mhm ... Na und wie war das mit der Umwelt, mit der sozialen Umwelt?

I. P.: Ahm ... dadurch, dass ich mit meiner Behinderung sehr offen umgehe und überhaupt kein Problem hab damit, ist es natürlich für mich natürlich ein bisschen mühsam, es den anderen zu erklären und so, aber ich nehme das somit nicht mehr alles so wahr.

I.: Also für Sie ist die Behinderung einfach ein persönlicher Teil?

I. P.: Ja, das bin ich.

I.: Und damit können Sie leben.

I. P.: Genau ... das ist so, dass ich die Behinderung als Lebensaufgabe betrachte.

I.: Ahm.

I. P.: Deswegen ist das für mich glaube ich, auch nicht so schwierig (unverständlich) sicher ärgere ich mich über Dinge, (wenn eine solche Meldung kommt), aber ich weiß dann weiter.

I.: Wie versteht das die soziale Umwelt?

I. P.: Das kommt darauf an, wer das ist. Es ist ahm ... mein enger Freundeskreis oder meine Familie sagt, ich soll froh sein, dass ich so gut (damit) umgehen kann, aber es ist sicherlich man hat ja nicht immer positive ahm Rückmeldungen (unverständlich) natürlich es kommt auch auf die Tagesverfassung darauf an, ob es für mich schwieriger ist oder nicht, denn wenn es mir gut geht, dann weiß man, man macht das aus Freude gern, ich lebe mein Leben und ihr lebt eure.

I.: (unverständlich)

I. P.: Ja sehr.

I.: Fallt Ihnen dazu sonst noch etwas ein?

I. P.: An und für sich nicht.

I.: Eigentlich hätten wir die Fragen schon ...

I. P.: (lächelt) Sie könnten mich aber auch selber, wenn Sie selber was wissen wollen, Sie können mich fragen.

I.: Na ja ... können Sie mir mehr erzählen über Ihre Arbeit?

I. P.: (lächelt)

I.: Das klingt sehr interessant.

I. P.: Ja, es ist auch sehr interessant, weil man mit sehr vielen Menschen zu tun hat, mit den unterschiedlichsten Menschen, also ich sage immer vom Anzug bis zur Jogginghose, alles ist dort.

I.: Dort im Konzerthaus.

I. P.: Ja (lacht) und so sind auch die Menschen und das macht meine Arbeit auch so interessant und was ich auch so interessant finde an meiner Arbeit ist das, dass alle Generationen arbeiten, kann man sagen, zusammen, nämlich mein jüngster Kollege ist 19 und meine älteste Kollegin ist (70), also es ist wirklich total (unverständlich) und total spannend ... es ist wirklich toll. Ich mache das schon seit 2010, seit (September) 2010-

I.: Das sind eineinhalb Jahre.

I. P.: und ich bin wirklich, natürlich hat man immer wieder ahm Meinungsverschiedenheiten, aber grundsätzlich, das Arbeitsklima ist super und man kann mit den Leuten reden und die Leute reden mit dir und das macht (uns Spaß), (wirklich).

I.: Macht Ihnen das was aus, wenn Sie am Abend arbeiten?

I. P.: Nein, weil ich arbeite fast nur am Abend.

I.: Mhm.

I. P.: Denn ich beginne meistens (im Konzerthaus).

I.: Also, sind Sie praktisch mehr ein Nachtmensch?

I. P.: Ja genau. Bei solchen Berufen muss man ein Nachtmensch sein, sonst geht nichts.

I.: Ja und wie lange dauert das dann immer?

I. P.: Ja ich komme meistens, wenn's gut geht, um 12 Uhr nach Hause.

I.: Das ist aber schon spät.

I. P.: (lacht) oder um halb 12, sodass die Assistenz dann auch (heimkommt) (...) aber wie gesagt, ich bin froh, dass ich eine Arbeit gefunden habe.

I.: Ahm (...) na gut ... Ich möchte mich bedanken-

I. P.: Kein Problem, jeder Zeit wieder.

I.: ... für das Interview.

ABSTRACTS

1 Zusammenfassung

In der Zeit des 21. Jahrhunderts erkannte man eine markante Veränderung in der Arbeitswelt. Die Globalisierung, fortschreitende Modernisierungen und Technologien, die unterschiedlichsten Arbeitsformen und -bedingungen, die Neugestaltungen im Sinne der individuellen Lebensführung, brachten einen signifikanten Wandel mit sich. Aufgrund der genannten Globalisierung sowie der weltweit veränderten politischen Situationen beispielsweise, entwickelte sich ebenfalls ein neues Angebot-Nachfrage-Verhältnis: Die Aufnahme von Fachkräften mit hochqualifizierten Kompetenzen und hohem Niveau, aber mit ebenfalls Eigenschaften wie Flexibilität oder hoher Leistungsfähigkeit erhielten den Vorzug. Somit wurde feststellbar, dass Bildung und Qualifizierung bedeutsame Schlüsselfaktoren darstellen.

Junge Schulabsolventen haben oftmals eine prekäre Entscheidung bezüglich der geeigneten Wahl ihres weiteren Lebensweges zu treffen. Jugendliche, besonders aber Heranwachsende mit körperlichen Behinderungen, die lediglich einen Pflichtschulabschluss, wie zum Beispiel der der Hauptschule mit mittleren Notendurchschnitt, vorweisen können oder aus anderen Gründen wie beispielsweise Familien aus ärmeren Verhältnissen oder aufgrund eines zu starken Leidensdruck ihres Kindes durch behinderungsbedingten Belastungen, erlangen heutzutage nur erschwert Zugang zu Ausbildungsplätzen und somit ist eine Verzögerung des Eintritts ins Erwerbsleben ersichtlich.

Diese Diplomarbeit thematisiert „**Das Angebot der Arbeitsassistenz als Beitrag zur Entwicklung von Lebensqualität für Menschen mit körperlichen Behinderungen**“. In Anbetracht zur theoretischen Zugangsweise erfolgt zunächst die Ausgestaltung der Zielgruppe, anschließend die Erörterung des Stellenwertes und der Bedeutsamkeit des Begriffes Arbeit. Eine weitere ausführliche Auseinandersetzung dieser beschreibt ebenfalls eine Vielfalt anderer Facetten in diesem Bereich. Es kann somit betont werden, dass dieser genannte Begriff nicht nur ein Existenzbedürfnis für die betreffende Zielgruppe in dieser Ausführung darstellt,

sondern ebenfalls eine Bewältigung ihres Schicksals, Verantwortung, Selbstbestimmung, Partizipation, eben Lebensqualität bedeutet.

Der Verwirklichungsansatz nach NUSSBAUM und SEN (1993) verdeutlicht ein Fähigkeitsprinzip, das die vielfältigsten Begabungen und Ressourcen des Menschen impliziert. Ebenfalls andere Autoren argumentieren jedoch die differenzierte Verteilung dieser aufgrund ihrer verschiedenen Bedürfnisse.

Hinsichtlich der Betrachtungsweise zweier weltweit anerkannten Organisationen im internationalen Bereich, der United Nations Organization, kurz UNO genannt, und auf Seiten der Organization for Economic Cooperation and Development, OECD, beziehen ihre Zielsetzungen und Empfehlungen auf Menschen mit Behinderungen.

Auf nationaler Ebene wird besonders auf die gesetzliche Verankerung des Angebotes der Arbeitsassistenz eingegangen. Dieser Begriff lässt sich aus dem Empowerment-Konzept ableiten, welcher ursprünglich aus den USA stammte. Der Österreichische Zivil-Invalidenverband, kurz ÖZIV genannt, stellt eine Behindertenorganisation dar, die Arbeitsassistenz als Dienstleistung anbietet. In dieser Einrichtung werden gemeinsam mit ihren Assistenznehmern/-innen Aufgaben und Tätigkeiten zur Arbeitssuche erarbeitet. Aufgrund der Theoriekomplexe, als auch der durchgeführten Erhebung konnte die Fragestellung, **„Inwiefern verbessert sich die Lebensqualität von Menschen mit körperlichen Behinderungen durch die Hilfestellung der Arbeitsassistenz?“**, beantwortet und Resultate expliziert werden.

2 Summary

Today, in the 21 century, the world of employment has strongly changed in comparison to the past. The globalization, the progressive modernization and technologies, the different working conditions, the new designs of individual lifestyle etc., have taken a significant change. A new supply and demand proportion has developed by the first named globalization and the changed global political situation: highly qualified personnel with highly levels are prefer started, but also competences like flexibility or efficiency have a positiv effect. As a result, education and qualification represent specially key factors.

Young people, who stand short for the end of their school days, often have the spoilt for choice, if it goes about that, to capture the suitable and realistic decision, which further way of life they will take.

Teenagers, but specially physical handicapped teenagers, whose school days ended with a school of duty for an example a secondary modern school or a special school with a middle average mark or other reasons for example like families with poor proportion or their child pains on a strongly suffering by conditional disabled stress, today can harder entrance to places of trainings and so the entry into the world of employment be delayed.

Concerning this discription the question arises what about the term of working and which place value she takes in for the individuals. A detailed analysis of this term also describes a variety of other facets in this area. As a result, an employment for this circle of this dissertation isn´t only a need of existence but that also describes a coping with their destiny, responsibility, self-determination, participation, so that´s quality of life.

This diploma is called „**Das Angebot der Arbeitsassistenz als Beitrag zur Entwicklung von Lebensqualität für Menschen mit körperlichen Behinderungen**“. At the beginning the theoretical entrances follow through the item of this target group and the definition of work. The Capability Approach by NUSSBAUM and SEN (1993) makes clear a principle of capabilities, which says, that

all people are able to lead their lives in their form they want to live. Also other authors agree this argument that people with disabilities have to be the same resources like others. The view of two worldwide recognized organizations in the international area, the United Nations Organization, named UNO, and the Organization for Economic Cooperation and Development, named OECD, relate aims and recommendations for people with disabilities.

In the national area should elaborate on the specially supply of working assistance which is embodied in the law. The term be derived from the empowerment-concept, which original comes from the USA. The Österreichische Zivil-Invalidenverband, named ÖZIV, is an organization of disabled people, which offers working assistance as a service. They should be work together with their circle on the tasks and activities for the working search. On account of the theories and the study this question **„Inwiefern verbessert sich die Lebensqualität von Menschen mit körperlichen Behinderungen durch die Hilfestellung der Arbeitsassistenten?“** could answered and explained.

Lebenslauf

Daniela KISS

Schulischer Werdegang	1985-1989 Volksschule	Wien
	1989-1998 Gymnasium der Salesianer Don Boscos Matura	Unterwaltersdorf
	1998-2004 Universität Wien Studienplan 1986: Studium der Erziehungswissenschaft in Kombination mit Sonder- und Heilpädagogik	Wien
	2004-2012 Studienplan 2002: Pädagogik Heil- und Inklusive Pädagogik Psychoanalytische Pädagogik	Wien
Beruflicher Werdegang	seit 2005 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport Quartiermeisterabteilung	Wien
	2006 Absolvierung des Kurses A3	Wien
Praktika	seit 2003 Mitglied des Vereins Jung&Alt Generationen im Dialog	Wien
	Mai 2004 Landes-Pensionisten- und Pflegeheim Schlosspark	Vösendorf
	30.08.2004-24.09.2004 Bezirkshauptmannschaft Strafabteilung	Baden
	Sommer 2010 Wissenschaftliches Praktikum Transkription	Wien
Weiterbildung	2004 ECDL-Computerführerschein	Baden