

**Arbeitsassistenz in der beruflichen  
Integration von Menschen mit  
Behinderung –  
Sicht der Unternehmen in Vorarlberg**



|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| 3.2.1     | <i>Kompetenzregelungen</i> .....   | 41        |
| 3.2.2     | <i>Wesentliche Bestimmungen im Bereich des BEinstG</i> .....   | 43        |
| 3.2.3     | <i>Förderungen und Gemeinschaftsinitiativen der Europäischen Union im Bereich der beruflichen Rehabilitation</i> ..... | 56        |
| <b>4</b>  | <b>Menschen mit Behinderung in Vorarlberg</b> .....  | <b>58</b> |
| 4.1       | Allgemeine Situation.....  | 58        |
| 4.2       | Grundsätze und Ziele der Behindertenhilfe in Vorarlberg .....  | 60        |
| 4.2.1     | <i>Rechtsgrundlagen</i> .....  | 62        |
| 4.2.2     | <i>Zuständigkeit und Finanzierung</i> .....  | 63        |
| 4.2.3     | <i>Neuere Regelungen und Problematiken</i> .....   | 66        |
| <b>5</b>  | <b>Alternative Ansätze zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung:<br/>Das Konzept der Arbeitsassistenz</b> .....  | <b>68</b> |
| 5.1       | Das Konzept der Arbeitsassistenz .....   | 68        |
| 5.1.1     | <i>Vorraussetzungen</i> .....  | 70        |
| 5.1.2     | <i>Charakteristika</i> .....   | 71        |
| 5.1.3     | <i>Entwicklung der Arbeitsassistenz in Österreich</i> .....  | 76        |
| 5.2       | Entwicklung und Arbeitsweise der IfS-Reha in Vorarlberg .....  | 87        |
| 5.2.1     | <i>Arbeitsgrundlagen der IfS-Reha</i> .....  | 87        |
| 5.2.2     | <i>Leistungen der Reha</i> .....   | 89        |
| 5.2.3     | <i>KlientInnen</i> .....   | 90        |
| 5.2.4     | <i>Evaluation der Arbeit der IfS-Reha 1992</i> .....   | 92        |
| <b>II</b> | <b>EMPIRISCHER TEIL</b> .....  | <b>93</b> |
| <b>6</b>  | <b>Beschäftigung von Menschen mit Behinderung: Die Sicht von<br/>Unternehmen in Vorarlberg</b> .....                   | <b>93</b> |
| 6.1       | Anlage der Untersuchung .....  | 93        |
| 6.2       | Ergebnisse der empirischen Untersuchung.....   | 97        |
| 6.2.1     | <i>Entscheidende Faktoren bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung</i> .....                                   | 98        |

|          |  |            |
|----------|--|------------|
| 6.2.2    | <i>Hemmende Faktoren bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung.....</i>           | 106        |
| 6.2.3    | <i>MitarbeiterInnen mit Behinderung und ihre Auswirkungen auf das Gesamtsystem .....</i> | 110        |
| 6.2.4    | <i>Die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen.....</i>                                  | 114        |
| 6.2.5    | <i>Die Rolle der IfS-Reha .....</i>  | 118        |
| 6.2.6    | <i>Zusammenfassende Stellungnahmen.....</i>  | 125        |
| 6.3      | <i>Diskussion der Ergebnisse .....</i>   | 128        |
| 6.3.1    | <i>Herausforderungen für Unternehmen .....</i>   | 129        |
| 6.3.2    | <i>Herausforderungen für die IfS-Reha.....</i>   | 133        |
| 6.3.3    | <i>Herausforderungen an die Rahmenbedingungen.....</i>                                   | 135        |
| <b>7</b> | <b>Schlussbemerkungen .....</b>  | <b>137</b> |
| <b>8</b> | <b>Literaturverzeichnis .....</b>  | <b>139</b> |
| <b>9</b> | <b>Anhang .....</b>  | <b>146</b> |

## Abkürzungsverzeichnis

|          |   |
|----------|---|
| %        | Prozent   |
| Abb.     | Abbildung   |
| Abs      | Absatz  |
| AIVG     | Arbeitslosenversicherungsgesetz   |
| AMFG     | Arbeitsmarktförderungsgesetz  |
| AMS      | Arbeitsmarktservice   |
| AMSG     | Arbeitsmarktservicegesetz   |
| Art      | Artikel   |
| ASVG     | Allgemeines Sozialversicherungsgesetz                                     |
| ATF      | Ausgleichstaxfonds  |
| BBG      | Bundesbehindertengesetz   |
| BEinstG  | Behinderteneinstellungsgesetz   |
| BGBI     | Bundesgesetzblatt   |
| BMAS     | Bundesministerium für Arbeit und Soziales                                 |
| BMSG     | Bundesministerium für soziale Sicherheit<br>und Generationen              |
| BSB      | Bundessozialamt / Bundessozialbehörde                                     |
| B-VG     | Bundesverfassungsgesetz   |
| bzw      | beziehungsweise   |
| ESF      | Europäischer Sozialfonds  |
| et al.   | und andere  |
| f        | folgende  |
| ff       | und die folgenden   |
| IfS      | Institut für Sozialdienste  |
| IfS-Reha | Institut für Sozialdienste Fachabteilung<br>Rehabilitation                |
| ILO      | International Labour Organisation<br>(Internationale Arbeitsorganisation) |
| KOVG     | Kriegsopferversorgungsgesetz  |
| LGBI     | Landesgesetzblatt   |
| lit      | litera (Buchstabe)  |
| NAP      | Nationale Aktionspläne für Beschäftigung                                  |
| Nr       | Nummer  |

|      |  |
|------|--|
| u.a. | unter anderem  |
| vgl. | vergleiche   |
| WHO  | World Health Organisation<br>(Weltgesundheitsorganisation) |
| z.B. | zum Beispiel   |

## Abbildungsverzeichnis

|   |     |
|---|-----|
| Abbildung 1: Zuordnung der Personengruppen zu den Leistungsträgern.....   | 39  |
| Abbildung 2: Zahl der offenen und besetzten Pflichtstellen .....  | 44  |
| Abbildung 3: Begünstigte behinderte Personen in Österreich .....  | 47  |
| Abbildung 4: Beschäftigte begünstigte behinderte Personen in Österreich .....   | 47  |
| Abbildung 5: Intervention der Arbeitsassistenten: Ideal Path of Consultation.....   | 72  |
| Abbildung 6: Behinderungsarten der betreuten Personen nach Bundesland 1997.....   | 79  |
| Abbildung 7: Betreuungen 1997 je Bundesland (vorgemerkte Arbeitslose mit<br>Behinderung) .....  | 80  |
| Abbildung 8: Betreuungskapazität je Bundesland 1997/1998 .....  | 81  |
| Abbildung 9: Betreuungserfolge (Erhaltung und Vermittlung eines Arbeitsplatzes bezogen<br>auf Betreuungen 1997 nach Bundesländern ..... | 82  |
| Abbildung 10: KlientInnen der IfS-Reha nach Art der Behinderung 2000 .....  | 91  |
| Abbildung 11: Branchenzugehörigkeit der befragten Unternehmen.....  | 94  |
| Abbildung 12: Anzahl der MitarbeiterInnen der befragten Unternehmen .....   | 95  |
| Abbildung 13: Anzahl der MitarbeiterInnen mit Behinderung.....  | 95  |
| Abbildung 14: Erfüllung der Beschäftigungspflicht in den befragten Unternehmen.....   | 96  |
| Abbildung 15: Zusammenfassung der wichtigsten entscheidenden Faktoren .....   | 98  |
| Abbildung 16: Zusammenfassung der wichtigsten hemmenden Faktoren.....   | 107 |
| Abbildung 17: Akzeptanz von MitarbeiterInnen mit Behinderung .....  | 110 |
| Abbildung 18: Veränderung der Einstellung zu KollegInnen mit Behinderung.....   | 111 |
| Abbildung 19: Einschätzung der Anwesenheit von Menschen mit Behinderung .....   | 114 |
| Abbildung 20: Erfahrungen mit dem besonderen Kündigungsschutz.....  | 115 |
| Abbildung 21: Wichtigkeit der IfS-Reha .....  | 119 |
| Abbildung 22: Kontakt der IfS-Reha mit den Unternehmen .....  | 123 |

## **Vorwort**

Am Anfang einer Diplomarbeit steht die Frage der Themenwahl. Das Thema dieser Arbeit war kein zur Gänze selbstgewähltes, sondern entstand im Auftrag der IfS-Reha Vorarlberg, die eine Evaluation eines Aspektes ihrer Arbeit, der Integration von Menschen mit Behinderung in den offenen Arbeitsmarkt, angeregt hatte. Für mich war das Thema Menschen mit Behinderung und das Thema der beruflichen Integration ein gänzlich Neues.

Die Schwerpunktsetzung in meinem Wahlfach war eine andere und ich habe in meinem persönlichen Lebensumfeld keinen intensiven Kontakt zu Menschen mit Behinderung. Die Frage der „Berechtigung“, mich diesem Thema als Mensch ohne Behinderung zu nähern, stellte sich am Anfang der Arbeit noch nicht, im Laufe der Zeit aber immer mehr. Mir wurde bewusst, dass jede Form der Auseinandersetzung mit diesem Thema an einem Punkt beginnen muss, der weit über das Kriterium Wissenschaftlichkeit hinausgeht.

Ein Teil der Literaturrecherche für diese Arbeit fließt nicht direkt in diese Diplomarbeit ein, war aber wichtig, um den eigenen Standpunkt zu hinterfragen. Es handelt sich um Werke, die sich mit der politischen, pädagogischen und menschlichen Situation von Menschen mit Behinderung beschäftigen, Beiträge, die „jenseits der Diktatur von Moral“ argumentieren, solche, die aufzeigen, dass Menschen mit Behinderung das Wort „Integration“ nicht mehr hören können und nicht in Bestehendes integriert werden wollen, sondern lieber gemeinsam mit Menschen ohne Behinderung etwas Neues aufbauen wollen. Arbeiten, die Fragen der Normalität bzw. Normalisierung und Menschlichkeit stellen und es wagen, die unbequeme Frage zu stellen, ob es neben dem vielzitierten „Recht auf Arbeit“ für Menschen mit Behinderung nicht vielmehr auch ein Recht auf erfülltes und tätiges Leben ohne Arbeit - unabhängig von der individuellen Arbeitsfähigkeit - mit entsprechender Absicherung geben muss. Andere wichtige Ansätze sind die, die sich mit den Ideen der Independent-Living-Bewegung und dem Modell des Peer Counseling beschäftigen, das davon ausgeht, dass

Menschen mit Behinderung selbst am besten wissen, welche Bedürfnisse sie haben und wie diesen am besten begegnet werden kann.<sup>1</sup>

Bei einem Thema wie diesem ist es unausweichlich, das eigene (Menschen-)Bild, von dem ausgegangen wird, sehr gründlich zu hinterfragen.

Diese Frage müssen sich auch Verantwortliche in Unternehmen stellen. Welches Bild von Menschen mit Behinderung habe ich? Welches Bild von Normalität habe ich? Was bedeutet soziale Verantwortung wirklich? Habe ich mit der Einstellung eines Menschen mit Behinderung meine soziale Verantwortung „erfüllt“? Oder darf soweit gegangen werden, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als Berücksichtigung von Vielfalt und Individualität aller MitarbeiterInnen und als Teil der Unternehmensstrategie zu bezeichnen und selbstverständlichen Teil der Unternehmenskultur werden zu lassen?

An diesem Punkt kann auch Arbeitsassistenz ansetzen und eigene Bilder hinterfragen: Durch das Auftreten von ArbeitsassistentInnen werden in den Unternehmen Selbstreflexionsprozesse auf unterschiedlichen Ebenen angestoßen, die automatisch die Frage mit sich bringen wie und was die Organisation eigentlich ist, was sie sein will und letztlich sein wird. „Wenn ArbeitsassistentInnen Betriebe danach fragen, ob sie sich vorstellen könnten, Personen mit Behinderung zu beschäftigen, fragen sie UnternehmerInnen und ihre Betriebe nach deren Zukunft und einer Vision dafür.“<sup>2</sup> Wenn das als relevante Aufgabe der Arbeitsassistenz definiert werden würde, hätte das weitreichende Konsequenzen für das Auftreten und die Bedeutung der Arbeitsassistenz für Unternehmen.<sup>3</sup> Arbeitsassistenz hat nicht nur mit einzelnen Individuen zu tun, sondern in Bezug auf Unternehmen mit Organisationen und deren Gesetzmäßigkeiten. Noch dazu handelt es sich bei Unternehmen um Organisationen, die Denk- und Handlungslogiken der Wirtschaft folgen – und diese unterscheiden sich erheblich von denen von Einrichtungen der Arbeitsassistenz. Das gilt es wohl mitzubedenken bei allen Beratungsleistungen, die die Arbeitsassistenz Unternehmen anbietet. Vielleicht geht es in einem ersten

---

<sup>1</sup> Vgl. Arbeiten von Peter Fuchs, Hans Hovorka Ernst Klee, Volker Schönwiese u.v.a.

<sup>2</sup> Wetzel (1998), S. 3. <http://www2.uibk.ac.at/bidok/library/arbeit/imp10-98-thesen.bdkb> 1.2.2003.

<sup>3</sup> Diese Ausführungen stammen von Ralf Wetzel und werden im Kapitel 3 noch näher erläutert.

Schritt für alle AkteurInnen – für BeraterInnen, UnternehmerInnen und KlientInnen darum, gefahrlos mit verschiedenen Blickwinkeln spielen zu können und so zu einer reflektierten Sichtweise zu gelangen. Hoffentlich kann diese Arbeit einen kleinen Beitrag dazu leisten.

An dieser Stelle möchte ich mich zuerst bei meinem Betreuer Prof. Dr. August Österle für die geduldige und hilfreiche Unterstützung bei Erstellung dieser Arbeit bedanken. Außerdem bei Mag. Eugen Hartmann, Geschäftsführer der IfS-Reha Vorarlberg, der mir nicht nur vollste Unterstützung und Einblick in die Arbeitsweise der IfS-Reha gewährt hat, sondern mir auch das „Ländle“ nähergebracht hat. Des weiteren bedanke ich mich bei Helga Nußbaumer, Christine Groß, Roman Maier und Petra Gabl von der IfS-Reha und Familie Thurnher in Dornbirn.

Die für mich wichtigste und intensivste Erfahrung bei Erstellung dieser Arbeit waren die Gespräche mit 18 InterviewpartnerInnen verschiedener Unternehmen. Danke für die besondere Offenheit und für Ihre Zeit.

Ein besonderer Dank gilt Ralf Wetzel vom Promotionskolleg der TU-Chemnitz, dessen Veröffentlichungen und Überlegungen mich sehr motiviert haben und in diese Arbeit eingeflossen sind.

Zum Schluss geht der Dank an alle, die mich in dieser Zeit auf vielfältigste Weise unterstützt, motiviert und ausgehalten haben: Meine Eltern, Freundinnen und Freunde, Georg und besonders Hannah.

# 1 Einleitung

*„Ein Unternehmen ohne MitarbeiterInnen mit Behinderung ist kein normales Unternehmen“<sup>4</sup>*

Ein glückliches, gelingendes und „gutes“ Leben hängt in einem großen Ausmaß davon ab, inwieweit selbstbestimmt Lebensziele und Lebensweise frei gewählt werden können. Der Wunsch nach (Erwerbs-) Arbeit, im neuzeitlichen Verständnis verbunden mit Eigentum, sozialer Teilhabe und persönlicher Identität, setzt voraus, dass akzeptable berufliche Möglichkeiten für die Einzelne und den Einzelnen gegeben sind. Tatsache ist, dass ein großer Teil von Menschen mit Behinderung vom offenen Arbeitsmarkt ausgegrenzt ist und zunehmend wird.

Ein wichtiges Ziel der beruflichen Rehabilitation besteht darin, Menschen mit Behinderung Zugang zum offenen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Eine zentrale Rolle dabei spielt neben der jeweiligen Gesetzgebung und verschiedenen sozialen Diensten auch das Unternehmen, das Menschen mit Behinderung einstellt und beschäftigt. Die Sichtweise von Unternehmen und Betrieben, die Menschen mit Behinderung beschäftigen steht im Mittelpunkt der folgenden Arbeit.

## 1.1 Zielsetzung der Arbeit

Ziel der Arbeit ist es, herauszufinden, warum UnternehmerInnen Menschen mit Behinderung einstellen und wo angesetzt werden könnte, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu verbessern. Dabei werden einerseits persönliche Einstellungen der Verantwortlichen gegenüber MitarbeiterInnen mit Behinderung in den Unternehmen untersucht, andererseits werden Hemmnisse und Schwierigkeiten identifiziert, die sich für Unternehmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ergeben. Weiteres Ziel der Arbeit ist es, die Bedeutung der

---

<sup>4</sup> In Anlehnung an ein Zitat von Finke 1999 „Eine Schule ohne behinderte Kinder ist keine normale Schule“ zitiert in: Schildmann, Ulrike (Hrsgin.): Normalität, Behinderung und Geschlecht. Ansätze und Perspektiven der Forschung, Opladen, 2001

Arbeitsleistung der IfS-Reha für UnternehmerInnen zu untersuchen und mögliche zukünftige Handlungsoptionen für die IfS-Reha zu formulieren.

Ausgangspunkt der Arbeit waren daher Erfahrungen, Sichtweisen und Einstellungen von UnternehmerInnen und Personalverantwortlichen in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Warum stellen Betriebe Menschen mit Behinderung ein? Welche Schwierigkeiten ergeben sich in diesem Prozess? Was ist das motivierende, gewinnbringende Moment einer solchen Entscheidung? Diesen Fragestellungen soll sich im Rahmen einer empirischen Erhebung im Land Vorarlberg genähert werden. Die Erhebung erfolgte einerseits schriftlich in Form einer Fragebogenerhebung und andererseits in Form von qualitativen Interviews mit den Verantwortlichen von Betrieben, die Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Ein weiteres Hauptaugenmerk dieser Diplomarbeit liegt in der Bedeutung der Angebote der Arbeitsassistenz der IfS-Reha (Institut für Sozialdienste, Vorarlberg) für Unternehmen. Hier wurde der Frage nachgegangen, welche Leistungen der IfS-Reha von Unternehmen genutzt werden, wie die Zusammenarbeit funktioniert und welche Rolle die IfS-Reha bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung spielt. Außerdem wurde erhoben, welche zusätzlichen Leistungen und Angebote von Unternehmen gewünscht werden.

## **1.2 Aufbau der Arbeit**

In einem ersten Schritt werden in Kapitel 2.1 und 2.2 der Begriff Behinderung und der Begriff der beruflichen Rehabilitation genau definiert und erörtert. Zielsetzungen und mögliche Formen der beruflichen Rehabilitation werden angeführt und gegenwärtige Entwicklungen und Problembereiche kurz analysiert. Da der empirische Teil auf die Perspektive der Unternehmen fokussiert ist, wird in Kapitel 2.3 Behinderung aus soziologischer und organisationaler und zum Teil auch aus systemtheoretischer Sicht überblicksartig erläutert. Im Mittelpunkt stehen dabei das Konzept der Stigmatisierung und Enstigmatisierung, sowie der Einstellung und Einstellungsveränderung. Im Anschluss daran wird in einem eigenen Kapitel (2.3.3) erläutert, welche Konsequenzen sich daraus für die Arbeit der Arbeitsassistenz ergeben können. In der empirischen Erhebung wurde kein geschlechtsspezifischer

Schwerpunkt gesetzt, in Kapitel 2.4 wird deshalb kurz auf die mehrfache Diskriminierung von Frauen mit Behinderung eingegangen. Kapitel 3 widmet sich ausführlich den gesetzlichen Grundlagen für die berufliche Rehabilitation in Österreich. Detailliert werden die Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetz erläutert (3.2.2), die Bestimmungen und Förderungsmöglichkeiten der Europäischen Union im Bereich der beruflichen Integration werden in Kapitel 3.2.3 dargestellt. Kapitel 4 stellt die allgemeine und rechtliche Situation von Menschen mit Behinderung in Vorarlberg dar. Kapitel 5 beschreibt die Entwicklung der Arbeitsassistenten in Österreich, sowie die Arbeitsweise der IfS-Reha in Vorarlberg, die Grundlage für die empirische Erhebung war.

Kapitel 6 beschreibt den empirischen Teil der Arbeit. Nach einer überblicksartigen Darstellung der Ergebnisse der Fragebogenerhebung in Kombination mit Stellungnahmen aus den durchgeführten Interviews, folgt eine Diskussion der Ergebnisse. Kapitel 7 bildet den Abschluss der Arbeit mit der Formulierung von Schlussfolgerungen und Perspektiven für die Arbeit der Arbeitsassistenten.

# I THEORETISCHER TEIL

## 2 Behinderung und das System der beruflichen Rehabilitation

### 2.1 Begriff und Umfang von Behinderung

Die in der Literatur<sup>5</sup> am häufigsten verwendete Definition von Behinderung ist die von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) vorgenommene Differenzierung. Dabei werden die Begriffe „impairment“ „disability“ und „handicap“ unterschieden und folgendermaßen voneinander abgegrenzt:

1. Impairment (Schädigung): Störung auf der organischen Ebene (menschlicher Organismus allgemein).
2. Disability (Beeinträchtigung): Störung auf der personalen Ebene (Bedeutung für einen konkreten Menschen).
3. Handicap (Benachteiligung): Mögliche Konsequenzen auf der sozialen Ebene (Nachteile, durch die die Übernahme von solchen Rollen eingeschränkt oder verhindert wird, die für die betreffende Person in Bezug auf Alter, Geschlecht, soziale und kulturelle Aktivitäten als angemessen gelten).

Im englischen und deutschen Sprachgebrauch dominiert der Begriff „Behinderung“ bzw. „disability“. Der entscheidende Punkt in Bezug auf soziale Teilhabe und Integration ist aber das „Handicap“ als mögliche soziale Folge von Schädigung oder Behinderung.<sup>6</sup>

Im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) wird Behinderung so definiert:

---

<sup>5</sup> U.a. Badelt/Österle (2001), S. 70f; Cloerkes (1997), S. 5.

<sup>6</sup> Cloerkes (1997), S. 5.

„Behinderung im Sinne des Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung, die auf einem regelwidrigen körperlichen, geistigen oder psychischen Zustand beruht. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“ (§3 BEinstG)

Im Behindertenkonzept der Österreichischen Bundesregierung aus dem Jahr 1993 kommt man zur Auffassung, dass die verwendete Definition von Behinderung weit genug sein muss, um die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung in ihren sozialen Dimensionen zu erfassen.<sup>7</sup>

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

Was bei den erwähnten (und gängigen) Definitionen von Behinderung ausgeklammert bleibt, ist die Frage, wie es zum Behindertsein kommt, also die wesentliche Abhängigkeit des Zustandes von der gesellschaftlichen Reaktion auf eine „Schädigung“.<sup>8</sup> Es scheint mir sehr wichtig zu sein, an dieser Stelle auch eine Definition anzuführen, die sich dem Thema aus interaktionistischer Sichtweise nähert:

„Eine Behinderung ist eine dauerhafte und sichtbare Abweichung im körperlichen, geistigen oder seelischen Bereich, der *allgemein ein* entschieden *negativer Wert zugeschrieben* wird (...). Ein Mensch ist „behindert“, wenn erstens eine unerwünschte Abweichung von wie auch immer definierten Erwartungen vorliegt und wenn zweitens deshalb die *soziale Reaktion* auf ihn *negativ* ist (...). Die Bewertung von Behinderung und

---

<sup>7</sup> BMAS (1993), S. 8.

<sup>8</sup> Cloerkes (1997), S. 4.

die Reaktion auf Behinderung sind zweierlei und strikt voneinander zu trennen.“<sup>9</sup>

Diese Definition und Terminologie zielt darauf ab, dass Behinderung kein vorgegebener Zustand ist, sondern auf der Zuschreibung von Erwartungshaltungen durch die Anderen beruht. Die Behinderung ist also im wesentlichen ein Resultat sozialer Reaktionen und entsteht nicht durch das Merkmal einer Behinderungseigenschaft bei einer Person, sondern durch Zuschreibung einer Andersartigkeit durch die soziale Umgebung.<sup>10</sup> Zunehmend setzt sich diese Begriffsbildung aus Sicht des Interaktionismus, Konstruktivismus und der Systemtheorie durch. In der Sonder- und Heilpädagogik wird daher bereits mehrfach von einem radikalen Paradigmenwechsel gesprochen, der bis hin zur (rhetorischen) Selbst-Infragestellung der Disziplin führte.<sup>11</sup>

In Zusammenhang mit „Behinderung“ wird auch der Begriff Diskriminierung (wegen einer Behinderung) verwendet. Die Antidiskriminierungsbewegung bezeichnet als „diskriminierend“, nicht wie andere, nicht-behinderte Menschen geachtet zu sein, in den individuellen Entfaltungsmöglichkeiten gehindert, bei Entscheidungen bevormundet oder gar tätlich oder verbal angegriffen zu werden. Hinsichtlich der Wirkung von Behinderung kann daher unterschieden werden zwischen Benachteiligung (Nichterstellung von Gleichheit) und Diskriminierung (Herstellung von Ungleichheit).<sup>12</sup>

Die Internationale Arbeitsorganisation IAO (ILO), eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen, hat 1983 ein „Übereinkommen über die berufliche Rehabilitation und Beschäftigung Behinderter“ angenommen, in dem „Behinderung“ so definiert wird:

„Im Sinne dieses Übereinkommens bezeichnet der Begriff ‚Behinderter‘ eine Person,

---

<sup>9</sup> Cloerkes (1997), S. 6f.

<sup>10</sup> Cloerkes (1997), S. 9.

<sup>11</sup> Wetzel (2002), S. 2.

<sup>12</sup> Blumberger (2003): <http://www.ibe.co.at/web/information/information102.pdf> 21.1.2003.

deren Aussichten, eine geeignete Beschäftigung zu finden und beizubehalten sowie beruflich aufzusteigen, infolge einer ordnungsgemäß anerkannten körperlichen oder geistigen Behinderung wesentlich gemindert ist.“

Dieses Übereinkommen wurde in Österreich zwar veröffentlicht, bislang aber nicht ratifiziert. Als Gründe gelten, dass der „berufliche Aufstieg“ und das Anhörungsrecht in den Behindertengesetzen nicht verankert ist<sup>13</sup>. Aus den neueren Dokumenten der IAO geht hervor, dass Behinderung nicht mehr nur im medizinischen Sinn oder als körperliche oder geistige Schädigung verstanden wird, sondern als einschränkende Wirkung einer Schädigung auf eine Person, gleich dem Begriffskonzept der WHO.<sup>14</sup>

Sprachliche Formulierungen die benutzt werden, um mit und über Menschen mit Behinderung zu sprechen, wirken oft benachteiligend oder sogar diskriminierend. Im Zuge des amerikanischen ‚Independent Living Movement‘, wurden Wörter und Formulierungen abgelehnt, die die Integrität von Personen mit Behinderung verletzen können oder ihnen einen ungleichen sozialen Status zuweisen. Besonders sensibel ist die Diskussion im Englischen; im deutschen Sprachraum, insbesondere in Österreich, wird der korrekte sprachliche Umgang weit geringer beachtet. Deutlich wird das beispielsweise am österreichischen Gesetzestitel „Behinderteneinstellungsgesetz“, dessen deutsches Pendant „Gleichstellungsgesetz“ heißt.<sup>15</sup>

## **2.2 Das System der beruflichen Rehabilitation**

### **2.2.1 Definition**

Es gibt im wesentlichen drei behindertenpolitische Zugänge bzw. Ansatzpunkte zur beruflichen Rehabilitation: Einerseits die Gewährung von Geld- und Sachleistungen zum Ausgleich von entstandenen Benachteiligungen, andererseits die gesellschaftliche Dimension von Behinderung (Gestaltung der Umweltbedingungen für Menschen mit Behinderung und Beeinflussung von Einstellungen) und

---

<sup>13</sup> Liste aller ratifizierenden Länder: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> 1.2.2003.

<sup>14</sup> Ebenda.

<sup>15</sup> Ebenda.

schließlich die Rehabilitation mit dem Ziel der Wiederherstellung bzw. Herstellung der individuellen Befähigungen.<sup>16</sup> Alle Maßnahmen, die von konkreter medizinischer Therapie bis zur Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens führen, werden unter dem Begriff „Rehabilitation“ zusammengefasst.<sup>17</sup> Nach der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist Rehabilitation „die Summe jener aufeinander abgestimmten Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, körperlich, geistig und/oder seelisch Behinderte bis zum höchsten, individuell erreichbaren Grad geistiger, sozialer, beruflicher und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit herzustellen oder wiederherzustellen, damit sie einen angemessenen Platz in der Gemeinschaft finden“<sup>18</sup>. Unter Rehabilitation sind also alle Maßnahmen zu verstehen, die der Verbesserung und der Ermöglichung der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben für Menschen mit Behinderung dienen. Unterschieden wird dabei zwischen verschiedenen Rehabilitationsphasen: der medizinischen, pädagogischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation. Dazu zählen etwa im Bereich der medizinischen Rehabilitation Leistungen von Rehabilitationszentren, bei der schulischen Rehabilitation spezifische Lernprogramme für Kinder mit Behinderungen, oder in der sozialen Integration die behindertengerechte Gestaltung der Verkehrsinfrastruktur.<sup>19</sup>

### **2.2.2 Ziele der beruflichen Rehabilitation**

Der beruflichen Rehabilitation kommt eine besonders wichtige Rolle innerhalb des Rehabilitationssystems zu, da sie über die berufliche Eingliederung auch soziale Kontakte und Teilhabe ermöglicht und im Idealfall dazu führt, dass der gesamte Rehabilitationsprozess auch aus ökonomischer Perspektive als positiv zu bewerten ist.<sup>20</sup> Erwerbsbeteiligung ermöglicht Menschen mit Behinderung die Bestreitung des Lebensunterhaltes aus eigenen Mitteln, ermöglicht gesellschaftliche Kontakte mit anderen Menschen und trägt zur Stärkung des Selbstwertgefühls bei.<sup>21</sup> Berufliche

---

<sup>16</sup> Badelt/Österle (2001), S. 74.

<sup>17</sup> Ernst/Haller (2000) S. 65.

<sup>18</sup> BMAS (1993), S. 13.

<sup>19</sup> Badelt/Österle (2001), S. 73.

<sup>20</sup> Zierhut (1993), S. 9.

<sup>21</sup> BMAS (1993), S. 35.

und soziale Integration sind aufeinander bezogen, bedingen einander und dürfen nicht isoliert gesehen werden. Um das Ziel der beruflichen Integration zu erreichen, kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Frage: Beratung, Berufsfindung (Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderung wird unter arbeitsähnlichen Bedingungen praktisch erprobt), Arbeitserprobung (Arbeitsfähigkeit und Belastbarkeit werden in einem konkreten Tätigkeitsbereich geprüft), Arbeitstraining (Steigerung und Verbesserung der Arbeitsleistung), Ausbildungsmaßnahmen, Vermittlung auf einen Arbeitsplatz und die Nachbetreuung auf dem Arbeitsplatz. Das Ziel der beruflichen Rehabilitation wird im allgemeinen in der dauerhaften Eingliederung des Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben gesehen. Genauer gesagt geht es immer um die Aufnahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, entweder in einen Betrieb, dessen primärer Zweck die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist (Integrative Betriebe) oder in einen Betrieb, dessen primärer Zweck nicht auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gerichtet ist. Die Prioritätensetzung des Sozialministeriums formuliert im Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung aus dem Jahr 1993, dass grundsätzlich die Unterbringung des Menschen mit Behinderung auf dem offenen Arbeitsmarkt angestrebt werden soll.<sup>22</sup> Wenn das zum Beispiel wegen beschränkter Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderung nicht möglich ist, soll es erst dann zu einer Tätigkeit im geschützten Arbeitsmarkt kommen. Hilfe durch geschützte Arbeit stellt einen wesentlichen Bestandteil des Förderungsinstrumentariums zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung dar.

Als konzeptioneller Hintergrund von Bundes- und Ländergesetzen kann noch immer das Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung aus dem Jahr 1993 gelesen werden, in dem sich die Bundesregierung grundsätzlich zum Finalitätsprinzip (Rehabilitation unabhängig von der Ursache der Behinderung) bekennt – das bedeutet im Einzelnen: Rechtsanspruch auf Rehabilitation, Abkehr vom Kosten-Nutzen-Prinzip in der Rehabilitation, Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Rehabilitationseinrichtungen, Ersatz der Steuerfreibeträge durch Absetzbeträge bzw. direkte Geldleistungen, finanzielle Absicherung des Nationalfonds, Sicherstellung von Information und Beratung für

---

<sup>22</sup> Badelt (1992), S. 29.

Menschen mit Behinderung.<sup>23</sup> Insgesamt umfasst das Behindertenkonzept 14 Grundsätze: Prävention, Integration, Normalisierung, Selbstbestimmung, Hilfe zur Selbsthilfe, Finalität, gewöhnlicher Aufenthalt (in Österreich), Individualisierung, Dezentralisierung, fließende Übergänge (zwischen verschiedenen Lebensbereichen), Rehabilitation (vor Rente oder Pflegeleistungen), mobile und ambulante Hilfe, Überschaubarkeit und Zugänglichkeit. Die meisten der vorher genannten Zielsetzungen wurden bisher nicht oder nur zum Teil umgesetzt.<sup>24</sup>

### **2.2.3 Formen der beruflichen Rehabilitation und Integration**

In Österreich gibt es eine große Vielfalt an Trägern der beruflichen Rehabilitation. Es gibt unterschiedlichste Einrichtungen und Institutionen zur beruflichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Die Arten der Ausbildung reichen von Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Vorbereitung, fachspezifischen Kursen und Lehrgängen, Anlehren, Ausbildung in Lehrberufen mit Lehrabschluss, weiterführenden schulischen/beruflichen Ausbildungen in mittleren und höheren Schulen oder Ausbildung in Unternehmen selbst.

Hilfe durch geschützte Arbeit stellt einen wesentlichen Bestandteil des Förderungsinstrumentariums zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung dar. Nicht einheitlich ist die Verwendung des Begriffes „geschützter Arbeitsplatz“. Darunter kann einerseits ein Arbeitsplatz im „geschützten Bereich“ oder ein Arbeitsplatz in einem nicht zum geschützten Bereich gehörigen Betrieb, für den Zuschüsse zu den Lohnkosten nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz oder den Landesgesetzen gewährt werden, verstanden werden.<sup>25</sup> Im Behinderteneinstellungsgesetz wird der Begriff des geschützten Arbeitsplatzes in §2 Abs 2 verwendet und festgelegt, dass begünstigte Behinderte in der Lage sein sollten, auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem Integrativen Betrieb einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Im Fall des BEinstG ist „Schutz“ durch die Beschäftigungspflicht, die Gewährung von Zuschüssen für

---

<sup>23</sup> BMAS (1993), S. 20.

<sup>24</sup> Access to Employment in Equality (2002) <http://www.ngo.at/aee/bericht.htm>, 19.1.2003; Blumberger (2003) <http://www.ibe.co.at/web/information/information1016.pdf>, 22.1.2003.

<sup>25</sup> Zierhut (1993) S. 12.

Arbeitsplatzadaptierungen, die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen und die Anwendung der besonderen Kündigungsschutzbestimmungen gegeben.<sup>26</sup> In der Rehabilitationsverordnung Vorarlberg vom 1.1. 1977 heißt es in §6 Abs 1 lit b, dass zur sozialen Einordnung und Anpassung insbesondere „Unterbringung auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einer geschützten Werkstätte“ zu gewähren sind.

Der geschützte Arbeitsmarkt besteht aus den geschützten Arbeitsplätzen (Zusammenarbeit überwiegend mit Menschen ohne Behinderung), den Integrativen Betrieben im Sinne des BEinstG, den beschützenden Werkstätten und den Beschäftigungswerkstätten (für jene Menschen mit Behinderung, deren Leistungsfähigkeit weder für die beschützende Werkstätte noch für den integrativen Betrieb ausreicht). Diese große Bandbreite trägt dem Umstand Rechnung, dass Menschen mit Behinderung oft sehr unterschiedliche Bedürfnisse und auch unterschiedliche Schutzbedürfnisse haben. In der politischen Praxis wird unter „geschützter Arbeit“ nicht ein absoluter Schutz von Arbeitsplätzen verstanden, sondern eine besondere Hilfe zur Errichtung und Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung.<sup>27</sup> Die Begriffe „geschützter Arbeitsplatz“ und „geschützte Werkstätte“ (jetzt: Integrative Betriebe) werden in der Praxis von Unternehmern oft mit dem Begriff Kündigungsschutz in Verbindung gebracht. Die Bedeutung eines solchen Arbeitsplatzes könnte durch das Wort „gefördert“ besser erfasst werden.<sup>28</sup>

Für die nicht im BEinstG erfasste Personengruppe gibt es Maßnahmen für schwer vermittelbare Menschen mit Behinderung im Rahmen der Arbeitsmarktverwaltung (formale Erfordernisse wie ein an medizinischen Kriterien orientierter Grad an Behinderung ist nicht Voraussetzung). Der Maßnahmenkatalog zur Förderung dieser Personen reicht von Instrumenten der Mobilitätsförderung, der Arbeitsbeschaffung, der Lehrausbildung und der Berufsvorbereitung.<sup>29</sup> Für Menschen, deren Behinderung so schwer ist, dass sie weder auf dem offenen, noch auf dem geschützten Arbeitsmarkt, noch in Integrativen Betrieben nach dem BEinstG untergebracht werden können, sondern noch intensiverer Anleitung und

---

<sup>26</sup> Badelt/Österle (1993), S. 42.

<sup>27</sup> Badelt/Österle (1993) S. 42ff.

<sup>28</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2001), S. 8.

<sup>29</sup> Badelt/Österle (1993), S. 62.

Betreuung bedürfen, gibt es Einrichtungen wie „Beschäftigungswerkstätten“, „Einrichtungen der Beschäftigungstherapie“ oder „Tagesheime“, das Angebot in Österreich an diesen verschiedenen Einrichtungstypen ist nicht exakt festzustellen, da der fließende Übergang zwischen Beschäftigungs- und Therapieeinrichtungen und uneinheitliche Begriffsbestimmungen eine Systematisierung erschweren. Menschen mit Behinderung, die in solchen Sondereinrichtungen tätig sind, erhalten als Abgeltung ihrer Arbeitsleistung meist nur ein symbolisches Taschengeld.<sup>30</sup>

#### **2.2.4 Neue Wege der beruflichen Rehabilitation**

In den letzten Jahren gab es zahlreiche konzeptionelle und strukturelle Veränderungen im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung vor allem im Bereich integrativer Ausbildungsmöglichkeiten, beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen und innovativer Beschäftigungsinitiativen in ganz Europa in unterschiedlichem Ausmaß. Die Zuverlässigkeit und Sinnhaftigkeit einer starren Einteilung, sowohl nach dem Grad der Behinderung als auch nach dem Ausmaß der Leistungseinschränkung wird zunehmend in Frage gestellt, weil Behinderung nicht mehr länger als statischer, sondern als dynamischer Begriff wahrgenommen wird. Zumindest schrittweise scheint sich somit die Erkenntnis durchzusetzen, dass zwischen dem medizinisch indizierten Ausmaß einer (körperlichen, psychischen, geistigen, etc.) Beeinträchtigung und der konkreten Leistungsfähigkeit, z.B. in einem gegebenen Arbeitskontext, nicht immer ein Zusammenhang herzustellen ist.<sup>31</sup> Innovative Projekte bemühen sich daher, ihre Dienste allen Personen anzubieten, die sich selbst als gesundheitlich benachteiligt bzw. als behindert erachten und Hilfe suchen. Derartige Bestrebungen werden allerdings häufig durch traditionelle gesetzliche Regelungen und Finanzierungsmodalitäten gehemmt.<sup>32</sup>

Als Barrieren für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung gelten die unzureichende Ausbildung und die Tatsache, dass viele Maßnahmen nur punktuell gesetzt werden ohne dass das soziale Umfeld, veränderte

---

<sup>30</sup> Badelt/Österle (1993), S. 96.

<sup>31</sup> Leichsenring/Strümpel (1997), S. 2.

<sup>32</sup> Leichsenring/Strümpel (1997), S. 2.

Lebensumstände und Berufschancen miteinbezogen werden. Integration ist „unteilbar“, und darf daher nicht beim Pflichtschulabschluss aufhören.<sup>33</sup> Eine unter Umständen in Bezug auf die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung unterschätzte Größe stellt die Rolle der Angehörigen, insbesondere der Eltern und der LebenspartnerInnen dar. Die Einstellung der Eltern zur Selbständigkeit ihrer Kinder kann zum Beispiel entscheidend dafür sein, ob eine Rehabilitationsmaßnahme erfolgreich verläuft bzw. überhaupt in Betracht gezogen wird.<sup>34</sup> Auch die Ängste von Menschen mit Behinderung selbst stellen oft eine Barriere dar, zum Beispiel die (gelernten) Befürchtungen, durch die Arbeit überfordert zu sein oder in einer Arbeitsstätte am offenen Arbeitsmarkt sozial isoliert zu werden.

Die zentrale Ursache für die schlechte Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung wird in ihrer mangelnden beruflichen Bildung und Qualifikation gesehen. Auch der ESF stützt Aktivitäten, deren zentraler Schwerpunkt die Qualifizierung Arbeitssuchender beinhalten, auf diese Annahme. Projekte zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung in Österreich sind zurzeit sehr populär. Es bestehen jedoch konkrete Gefahren: Beschäftigungsprojekte stehen in Konkurrenz zu anderen und konkurrieren um Fördermittel des ESF. Oft gibt es für bestimmte Projekte strenge Erfolgskriterien z. B. in Form von Vermittlungsquoten, das verstärkt zusätzlich den Druck und kann solche Projekte einem profitorientierten Wettbewerb unterwerfen. Oft werden TeilnehmerInnen für verschiedene Integrationsprojekte bestimmten Auswahlkriterien unterworfen. Durch solchermaßen homogenisierte Gruppen kann das Ziel, nämlich Integration, nicht erreicht werden – im Gegenteil. Diese Projekte basieren dann auf Aussonderung und reproduzieren diese. Oft geht es um „Veränderungen“ von Personen, um ein Wettmachen ihrer Defizite und erst in zweiter Linie um Aufklärungsarbeit vor Ort, in Unternehmen oder Betrieben. Meistens sind MitarbeiterInnen von Projekten Personen ohne Behinderung. Einerseits halten sie so soziale Ungleichheiten, denen sie entgegenwirken, selbst aufrecht und reproduzieren sie, andererseits wird TeilnehmerInnen mit Behinderung die Möglichkeit genommen, sich mit berufstätigen

---

<sup>33</sup> Polster (1999), S. 79.

<sup>34</sup> Leichsenring/Strümpel (1997), S. 5.

Personen mit Behinderung zu identifizieren.<sup>35</sup> Solche Projekte zur beruflichen Integration entpuppen sich bei näherer Betrachtung dann mitunter als Fortsetzung des selektiven Bildungssystems und „... als Tropfen auf den heißen Arbeitsmarkt, der sich Personen mit Behinderung entgegen allen Förderbemühungen immer mehr verschließt“.<sup>36</sup> Projekte zur beruflichen Integration sind gefordert, sich diese Gefahren bewusst zu machen, ihre innere und strukturelle Qualität zu reflektieren und entsprechend zu verändern.

### **2.3 Behinderung aus Sicht von Systemen und Organisationen**

Zum Problemkreis Behinderung gibt es verschiedene wissenschaftliche Sichtweisen und theoretische Ansätze. Nach Bleidick sind das das personenorientierte, das interaktionistische, das systemtheoretische und das gesellschaftstheoretische Paradigma.<sup>37</sup> Das personenorientierte Modell (auch: medizinisches Modell) geht davon aus, dass Behinderung eine individuelle Kategorie ist, der Defekt ist objektivierbar, es handelt sich um ein persönliches, weitgehend hinzunehmendes Schicksal. Diese Sichtweise gilt als überholt, dennoch ist sie noch häufig anzutreffen. Das interaktionistische Paradigma beschreibt Behinderung als Zuschreibung von Erwartungshaltungen durch andere, Behinderung ist Resultat sozialer Reaktionen. Behindertsein ist demnach ein Zwangsstatus. Das systemtheoretische Paradigma geht davon aus, dass Behinderung ein Systemerzeugnis (schulischer) Leistungsdifferenzierung ist, das gesellschaftstheoretische davon, dass Behinderung „von der Gesellschaft gemacht ist“.<sup>38</sup> Der Ansatz des Interaktionismus und Konstruktivismus, der „Labelling Approach“ und auch der Begriff der Stigmatisierung sind in den 70er Jahren maßgeblich ausgearbeitet worden und für mehrere Minderheiten bzw. soziale Ungleichheitsverhältnisse (Kriminelle, AusländerInnen, Menschen mit Behinderung, Frauen, ...) angewandt worden. Diesem Ansatz ist in jüngerer Zeit ein

---

<sup>35</sup> Flieger (2000), S. 200ff

<sup>36</sup> Flieger (2000), S. 202.

<sup>37</sup> Cloerkes (1997), S. 9.

<sup>38</sup> Cloerkes (1997), S. 9.

zweiter entgegengestellt, jener der soziologischen Systemtheorie, die sich mit dem Namen Niklas Luhmann verbindet.

Im ersten Ansatz führt der Prozess der Konfliktverarbeitung zu einer Etablierung einer kollektiv geteilten Handlungsgrundlage und zu einer kognitiven und kommunikativen Flexibilität von Person und Unternehmen - unabhängig von individuellen „Behinderungen“. Damit werden Grundlagen für die Formung überlebenswichtiger Kapazitäten und Kompetenzen bei Individuen und Organisationen gelegt. In diesem Sinne sind Organisationen organisier- und gestaltbar. Verändert man Organisationen, lassen sich gesellschaftliche Interessen bearbeiten und so in den „Dienst der Gesellschaft“ stellen. Intendierte organisationale Veränderung schafft gesellschaftlichen Wandel.<sup>39</sup>

Der systemtheoretische Ansatz geht davon aus, dass Behinderung in der Umwelt von Sozialsystemen nichtignorable Belastungen vor allem im Bereich der Kommunikation hervorruft, die zur Ausdifferenzierung einer ExpertInnenkultur zwingt, die den natürlichen Exklusionsdrift, der sich aus dem System ergibt, beseitigen oder unsichtbar machen soll.<sup>40</sup> Die Systemtheorie macht also auch auf die „dark sides“, auf Probleme und Schwierigkeiten aufmerksam.<sup>41</sup> Sie zeigt auf, dass Behinderung in der Umwelt sozialer Systeme, sobald die Funktionsgrundlagen von Kommunikation gestört sind, diese Systeme strapaziert und umgekehrt strapazieren diese Systeme Individuen besonders stark.<sup>42</sup> Im folgenden soll auf systemtheoretische Überlegungen nicht näher eingegangen werden, sondern auf Begrifflichkeiten der Stigmatisierungstheorie, die die prinzipielle Möglichkeit der Enstigmatisierung betont.<sup>43</sup>

---

<sup>39</sup> Wetzel (2003), S.17f.

<sup>40</sup> Fuchs (2002), S. 12.

<sup>41</sup> Wetzel (2003), S. 31.

<sup>42</sup> Fuchs (2002), S. 10.

<sup>43</sup> An dieser Stelle sei auf systemtheoretische Überlegungen in Hinblick auf eine Klärung von Inklusions- und Exklusionsproblemen eines Systems und Arbeiten von Peter Fuchs und Ralf Wetzel verwiesen.

## 2.3.1 Struktur der sozialen Reaktion auf Menschen mit Behinderung

### 2.3.1.1 Stigma, Stigmatisierung und Entstigmatisierung

Der Begriff Stigma wurde von Erving Goffman in seinem 1967 zum ersten Mal erschienenen Werk „Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität“ geprägt. Mit Stigma (lat. für Brandmal) wird die Eigenschaft einer Person bezeichnet, „die zutiefst diskreditierend ist“.<sup>44</sup> Stigmata sind gedankliche Konstruktionen bzw. Bilder, durch die sich Menschen die Wahrnehmung anderer Personen vereinfachen. Von einem Merkmal einer Person wird auf die ganze Person geschlossen. Die Vielfältigkeit einer Persönlichkeit, ihre unterschiedlichen Eigenschaften, Fähigkeiten, Entwicklungspotenziale, Motive usw. wird reduziert auf ein zentrales Merkmal und bestimmt die Wahrnehmung der Person als Ganzes. Die Person wird abgewertet, das heißt, kognitiv diskriminiert.<sup>45</sup> Stigma bezieht sich auf „Relationen“ und kann sich erst in sozialen Beziehungen darstellen. Es geht nicht um das Merkmal selbst, sondern um die negative Definition des Merkmals und dessen Zuschreibung. Stigmata wirken ebenso wie Vorurteile auf der Ebene der Einstellungen, d.h. es geht noch nicht um tatsächliches Verhalten. Stigmatisierung ist das Verhalten auf Grund eines zueigen gemachten Stigmas.

Inferiorisierung bedeutet, dass Stigmatisierung (von Menschen mit Behinderung) mit realer, materieller Benachteiligung verknüpft ist<sup>46</sup>. Die Einschränkung der Lebensqualität stellt nun wiederum ein Merkmal dar, das Anlass zur Stigmatisierung bietet. Warum wird stigmatisiert? Weil das gegenseitige Stigmatisieren sehr wichtige Funktionen hat, sowohl für das einzelne Individuum (Orientierung, Entlastung, Identitätsstrategie) als auch für die Systemstabilität der Gesellschaft, das ist einer der Gründe warum Stigmatisierungsprozesse allgegenwärtig und außerordentlich schwer reduzierbar sind. Die Folgen von Stigmatisierung sind für Betroffene tief greifend: Kontaktverlust und Isolation auf der Ebene gesellschaftlicher Teilhabe,

---

<sup>44</sup> Goffman (1967), S. 11 zitiert in: Cloerkes (2000), S. 1

<http://www2.uibk.ac.at/bidok//library/grundlagen/gl3-00-stigma.bdkb> 5.2.2003

<sup>45</sup> Wetzel (2001), S. 6.

<sup>46</sup> Wetzel (2001), S. 6.

Spannung, Unsicherheit und Angst auf der Ebene der Interaktionen und Gefährdung der Identität.<sup>47</sup>

Die Begegnung von Personen mit und ohne Behinderung stellt eine besondere Situation dar, da die Verhaltensweise des Gegenübers nicht ohne weiteres abgesehen und prognostiziert werden kann und die Personen auf Vereinfachungen und entsprechende Hilfsmittel angewiesen sind, die die Situation übersichtlicher machen. Eine weitere Besonderheit der Situation ist, dass die Person ohne Behinderung in der Begegnung mit einer Person mit Behinderung der Tatsache der eigenen physischen und psychischen Verletzlichkeit ausgesetzt ist. Diese Tatsache erzeugt Unbehagen und Unsicherheit. Die Vorstellungen und Wahrnehmungen der Person über sich selbst können ins Wanken geraten. Die Abwertung einer Person und die Generalisierung eines negativ bewerteten Merkmals auf die ganze Person ist eine Möglichkeit, sich selbst zu entlasten. Die einfachsten und naheliegendsten Strategien sind dabei Aggression, Spott und diskriminierende Äußerungen.<sup>48</sup> Weitere mögliche Verhaltensweisen sind das Vermeiden von Kontakt, übermäßiges Mitgefühl oder Mitleid oder „offizielles Verhalten“, bei dem so getan wird, als wäre die Situation ganz alltäglich.

Was bedeutet das für die betriebliche Praxis? Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen sind mit Stigmata in Bezug auf MitarbeiterInnen mit Behinderung konfrontiert, außerdem mit direkten und indirekten Handlungseinschränkungen, die aus dem eingeeengten Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen (z.B. Bildung, Arbeitsmarkt) resultieren und sich in niedrigen Qualifikationsniveaus, Langzeitarbeitslosigkeit, usw. ausdrücken. Die Situation im Unternehmen ist in wichtigen Bereichen anders als im privaten Umfeld, daher kann nicht auf alle Abwehrmechanismen zurückgegriffen werden: Kontakte zwischen MitarbeiterInnen mit und ohne Behinderung sind zwangsläufig und die Konfrontation von Stigmazuschreibung und Stigmaabwehr wird sich auf Dauer kaum vermeiden lassen. Offizielles Verhalten kann ebenfalls nicht dauerhaft erhalten werden, ebenso

---

<sup>47</sup> Cloerkes (2000), S. 2.

<sup>48</sup> Wetzel (2001), S. 8.

wenig wie „überformtes Verhalten“, also besonderes Mitleid.<sup>49</sup> Auch Mitarbeitende mit Behinderung sind in den Möglichkeiten, mit dem Stigma in Organisationen umzugehen, eingeschränkt. Die Verleugnung des Stigmas bzw. der Versuch, ein anderes Selbstbild zu kommunizieren ist deutlich schwieriger. Die Auseinandersetzung mit dem Stigma wird mehr oder weniger unumgänglich, die Gefährdung des positiven Selbstbildes ist sehr hoch. Wetzel beschreibt drei Szenarien wie mit Stigmata in Unternehmen umgegangen werden kann.

- Alle halten sich an die existierenden Rollenerwartungen. Das heißt jede Gruppe verhält sich gemäß der ihr zugeschriebenen Stigmata. Ein derartiger Verlauf ist vor allem dann wahrscheinlich, wenn die Anzahl der MitarbeiterInnen mit Behinderung sehr klein und das Unternehmen sehr groß ist und wenn Mitarbeitende ohne Behinderung nicht bereit oder in der Lage sind, ihre Einstellungs- und Verhaltensmuster zu ändern.
- Es kommt zu einer Verschärfung der Stigmatisierung. Insbesondere wenn die Gruppe der Mitarbeitenden mit Behinderung größer wird, können Barrieren entstehen und Feindbilder aufgebaut werden. Die Folgen können Störungen des Unternehmensklimas, z.B. der Arbeitszufriedenheit oder der Krankenstände sein.
- Es kommt zu einer Entstigmatisierung. In diesem Falle treten die anderen Merkmale und Fähigkeiten der Person mit Behinderung zu Tage und sie wird in ihrer Vielfältigkeit wahrgenommen und akzeptiert. Dazu ist es notwendig, dass die Mitarbeitenden ohne Behinderung ihr Selbstbild in Frage stellen. Insgesamt stellt ein solcher Prozess hohe Anforderungen an alle Beteiligten. Wetzel zeigt anhand einer Untersuchung in Integrationsfirmen, dass dies realisierbar ist. Unter bestimmten Umständen wird dort eine „alltägliche Akzeptanz der Unterschiedlichkeit“ aufgebaut. Dahinter verbirgt sich das Ergebnis eines langfristig angelegten Kommunikationsprozesses (Prozess der „verstehenden Konfrontation“) zwischen allen Mitarbeitenden, wonach ein Vertrauensverhältnis zustande kommt und das jeweilige Gegenüber nicht

---

<sup>49</sup> Wetzel (2001), S. 12.

mehr auf der Basis von Stigmata und Vorurteilen wahrgenommen und eingeschätzt wird<sup>50</sup>.

An anderer Stelle merkt Wetzel aber auch Folgendes an: „In all der organisationalen Unwahrscheinlichkeit bleibt die Entstigmatisierung möglich, sie ist nur nicht programmierbar. Sie ereignet sich und man kann ihr Eintreten bestenfalls wahrscheinlicher machen, gefährdet aber immer auch den Bestand der Organisation.“<sup>51</sup>

### 2.3.1.2 Einstellung und Einstellungsveränderung

Es gibt aus der einschlägigen Forschung abgeleitet kaum eindeutige Bestimmungsgründe für die Einstellung zu Menschen mit Behinderung. Eine Ausnahme bildet die Art der Behinderung, insbesondere das Ausmaß ihrer Sichtbarkeit sowie das Ausmaß, in dem wichtige Funktionsleistungen beeinträchtigt sind. Abweichungen im geistigen oder psychischen Bereich werden ungünstiger bewertet als im körperlichen Bereich. Andere Faktoren wie zum Beispiel sozioökonomische Merkmale, demographische Merkmale oder Persönlichkeitsmerkmale der EinstellungsträgerInnen werden in der Literatur sehr unterschiedlich bewertet bzw. lassen kaum signifikante Schlüsse zu. Kontakte mit Menschen mit Behinderung sind ein wichtiger Einstellungsfaktor, der aber nicht zwangsläufig positive Einstellungen bewirkt.<sup>52</sup>

Cloerkes beschreibt folgende Ausgangslage: Der Spielraum für Verhaltensänderungen gegenüber Menschen mit Behinderung ist relativ gering angesichts einer sehr stabilen und starren Grundhaltung. Die soziale Reaktion auf Menschen mit Behinderung ist weitgehend irrational und affektiv und daher sehr änderungskonsistent. Ein entscheidender Punkt ist für Cloerkes die kulturelle Bedingtheit der sozialen Reaktion d.h. dass bei schwersten Behinderungen universelle Verhaltensreaktionen zu beobachten sind, die einer positiven Beeinflussung enge Grenzen setzen. Die ungünstige soziale Reaktion beruht

---

<sup>50</sup> Wetzel (2001), S. 13.

<sup>51</sup> Wetzel (2003), S. 31.

<sup>52</sup> Cloerkes (1997), S. 77f.

teilweise auf undifferenzierten Verallgemeinerungen und vereinfachenden Gleichsetzungen hinsichtlich ganzer Behindertengruppen. Die Strategien zur Veränderung der sozialen Reaktionen sind Informationsstrategien, Kontakt, Simulation des Behindertseins bzw. Rollenspiel, Einwirkung auf persönlichkeitspezifische Merkmale und die Veränderung des normativen Kontextes.

Informationsstrategien werden in der Literatur ein hoher Stellenwert eingeräumt. Jeder Mangel an Informiertheit erschwert eine sachliche Beurteilung. Das Ziel muss es sein, das Bild von Menschen mit Behinderung in der Öffentlichkeit zu thematisieren und zu verändern. Schon lange wird in diesem Bereich auf massenmediale Informations- und Aufklärungskampagnen gesetzt. Ein Blick auf das österreichische Arbeitsprogramm zum europäischen Jahr der Menschen mit Behinderung 2003 bestätigt das: Geplant sind Medienbeiträge, Sensibilisierungskampagnen gemeinsam mit Tageszeitungen, Kampagnen mit Werbeagenturen, Informationsbroschüren und vieles mehr<sup>53</sup>. Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist aber die Tatsache, dass durch selektive Wahrnehmungen bereits existierende Haltungen noch stabilisiert werden, indem z.B. vorurteilsvolle Personen jene Informationsquellen benutzen, die ihre Vorurteile noch weiter bestätigen oder die Tatsache, dass Menschen mit Behinderung in den Medien oft eher negativ dargestellt werden. Außerdem muss ein Zuwachs an Wissen nicht notwendigerweise eine Einstellungsänderung nach sich ziehen. Information, vor allem über Massenmedien ist nur dann wirksam, wenn sie Ängste beruhigt statt schürt. Das gilt in besonderer Weise für das Verhältnis zwischen Menschen mit und ohne Behinderung, da Angst und Unsicherheit eine Schlüsselrolle in der Erklärung sozialer Reaktionen auf Menschen mit Behinderung spielen. Informationskampagnen werden oft auch als organisierte und gesellschaftlich institutionalisierte Ausnutzung von Konflikten und Schuldgefühlen in Bezug auf Menschen mit Behinderung benützt (z.B: Licht ins Dunkel). Mitleid bedeutet für Menschen mit Behinderung aber Distanzierung und Abwertung. Der Einfluss von Informationskampagnen auf Einstellungsänderungen wird überschätzt bzw. wird übersehen, dass auch die Gefahr gegenteiliger Effekte besteht. Berechtigung haben diese jedoch in jedem Fall als ergänzende Maßnahmen. Aus

---

<sup>53</sup> BMSG (2002a), S. 12ff.

Studien geht hervor, dass sich eine Ergänzung der Information durch Kontakt, die positive Darstellung von Menschen mit Behinderung mit Betonung persönlicher, nicht behinderungsspezifischer Qualitäten, Präsentationen von Menschen mit Behinderung selbst und die Gelegenheit zu „explorativem Verhalten“, zu „erlaubtem Anstarren“ abweichender Merkmale des Menschen mit Behinderung günstig auf Einstellungsveränderungen auswirken können.<sup>54</sup>

Als wichtigste Determinante für die Qualität der Einstellungen von Menschen ohne Behinderung wird der direkte Kontakt gesehen. Zwei Kontakthypothesen, die den meisten Arbeiten aus der Behindertenforschung zu Grunde liegen gehen davon aus, dass Personen, die über Kontakte zu Menschen mit Behinderung verfügen, günstigere Einstellungen gegenüber diesen haben als Personen, die solche Kontakte nicht haben oder hatten und dass die Einstellung umso positiver wird je häufiger Kontakt zu Menschen mit Behinderung bestanden hat.<sup>55</sup> Kontakt ist am effektivsten, wenn er gut strukturiert und sorgfältig kontrolliert wird. Die wichtigste Variable bei direktem Kontakt ist der gleichberechtigte Status der Beteiligten. Dieser letzte Punkt ist in Hinblick auf die Integration von Menschen mit Behinderung in Unternehmen besonders entscheidend. Einerseits deshalb, weil die Beschäftigung im offenen Arbeitsmarkt ein wichtiger Baustein für Menschen mit Behinderung ist, einen gleichberechtigten Status zu erwerben, andererseits ist diese Einsicht wichtig in Hinblick auf die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsplatzes.

Dem Ansatz des Rollenspiels liegt die theoretische Überlegung zu Grunde, dass sich eine Steigerung der Fähigkeit zur Empathie und Rollenübernahme günstig auf die Haltung zu anderen Menschen auswirken müsste. Es gibt in diesem Bereich nur relativ wenige empirische Untersuchungen, aber alle sprechen für den Nutzen dieser Strategie. Eine Vorbedingung ist jedoch die prinzipielle Bereitschaft zur Einstellungsänderung (sonst würde vermutlich am Rollenspiel gar nicht teilgenommen werden). In sehr eindrucksvoller Weise schildert z.B. Ernst Klee die Erfahrungen eines solchen Rollenspiels, das er unter anderem mit Reha-BeraterInnen inszenierte.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> Cloerkes (1997), S. 111ff.

<sup>55</sup> Cloerkes (1997), S. 120.

<sup>56</sup> Klee (1980).

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die gezielte Beeinflussung von EinstellungsträgerInnen mittels Rückgriff auf psychoanalytisch fundierte Konzeptionen z.B. durch den Einsatz von Psychotherapie, Gruppentherapie oder Training von Selbsteinsicht.

### **2.3.2 Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Behinderung – Schwierigkeiten und Potenziale**

Im deutschen Sprachraum und besonders in Österreich wurde der Sicht der Unternehmen in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bisher nicht besonders viel Aufmerksamkeit zuteil. In der Arbeit von Trost und Schüller aus dem Jahr 1992<sup>57</sup> finden sich zwei Erklärungsmuster, warum Betriebe Menschen mit Behinderung beschäftigen: Einerseits haben Unternehmen ein Gefühl von sozialer Verantwortung und/oder finden es gut und wichtig als Betrieb den Integrationsgedanken zu unterstützen, andererseits gibt es betriebswirtschaftliche Überlegungen wie Fähigkeiten der eingestellten Person oder finanzielle Förderungen.<sup>58</sup> Oft werden diese Begründungsmuster vermischt – die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung ist polymotiviert.

Die Beschäftigungschancen von Arbeitnehmenden mit Behinderung decken sich in einigen Aspekten mit Arbeitnehmenden ohne Behinderung: sie sind konjunktur- und qualifikationsabhängig, sie beziehen sich auf einen segmentierten Arbeitsmarkt und geraten in dem Maße unter Druck, in dem krisenhafte Erscheinungen der Gesamtwirtschaft auftreten.<sup>59</sup> Zusätzlich reduzieren sich durch technologische Verbesserungen auch Arbeitsplätze, die in besonderem Maße für Menschen mit Behinderung geeignet sind. Die "positive Diskriminierung" behinderter ArbeitnehmerInnen in Form von Quotenregelungen, Ausgleichszahlungen und Kündigungsschutz sind zwar wirksame Mittel, bestehende Arbeitsplätze zu erhalten, können aber bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen ernsthafte Hindernisse darstellen. Ausgleichsabgaben können z.B zur Finanzierung innovativer Programme

---

<sup>57</sup> Trost/Schüller (1992), S. 124f.

<sup>58</sup> Schartmann (1999), S. 3.

<sup>59</sup> Leichsenring/Strümpel (1997), S. 7.

herangezogen werden, sind aber als Anreiz für UnternehmerInnen, ArbeitnehmerInnen mit Behinderung einzustellen, in ihrer derzeitigen Form kaum wirksam.

### 2.3.2.1 Bedenken bei Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Behinderung

Die Beurteilung der Integration aus betrieblicher Sicht fällt oft sehr schlecht aus: Bedenken vor möglichen Problemen einer Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Behinderung überwiegen. Auf den ersten Blick liegen die Ursachen für die Zurückhaltung von Unternehmen in folgenden Bedenken:

- Die Kündigung von Personen mit Behinderung ist nahezu unmöglich.
- Die Leistungsfähigkeit ist mehr oder weniger eingeschränkt.
- Es kommt zu längeren Ausfalls- und Fehlzeiten – Menschen mit Behinderung sind nicht flexibel einsetzbar und können sich Schwankungen im Arbeitsablauf nur schwer anpassen.
- Eine notwendige medizinische und/oder psychosoziale Versorgung kann nicht ohne negative Auswirkungen auf den Arbeitsprozess sichergestellt werden.<sup>60</sup>

Viele dieser Argumente können bei genauerer Analyse entkräftet oder zumindest abgeschwächt werden. Oft ist eines der Hauptprobleme ein Mangel an Information in Bezug auf Förderungsmöglichkeiten, Fragen der technischen Umgestaltung eines Arbeitsplatzes oder in Bezug auf Fähigkeiten und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung. Es bestehen Unsicherheiten über Möglichkeiten der Arbeitsplatzvorbereitung und Betreuung am Arbeitsplatz. Auch wenn wichtige Informationen z.B. in Bezug auf besondere Kündigungsschutzbestimmungen oder Leistungen der ArbeitsassistentInnen bei der psychosozialen Betreuung angeboten werden, kann oft Skepsis und Verunsicherung beobachtet werden. Wetzel macht vor allem folgende Probleme dafür verantwortlich:

---

<sup>60</sup> Wetzel (1999), S. 2.

- Die Integration von Menschen mit Behinderung ist aus unternehmerischer Sicht offensichtlich nicht lukrativ, da sie keine Potenziale beziehungsweise wirtschaftlich verwertbaren Chancen bietet.
- Integration von Menschen mit Behinderung bedeutet das Eingehen eines nicht unerheblichen Risikos. Es besteht weitgehend Unklarheit, was die Integration im Unternehmen, vor allem hinsichtlich Arbeitsklima, Unternehmenskultur und Produktivität, auslöst. Dementsprechend kann der Integrationsprozess aus unternehmerischer Sicht auch kaum zielgerichtet gestaltet, sondern auf Entwicklungen lediglich reagiert werden.

So offensichtlich und nahe liegend diese Vorbehalte sind, so wenig wurden sie bislang wahrgenommen.<sup>61</sup> Bisher wurde der Versuch unternommen vor allem durch die Bereitstellung finanzieller Unterstützungsleistungen zum Ausgleich von Leistungsminderungen oder zur Finanzierung von Arbeitsplatzadaptionen Unternehmen die Einstellung von Menschen mit Behinderung zu erleichtern. Aus zahlreichen empirischen Untersuchungen ist bekannt, dass die Bereitschaft von Unternehmen, Personen mit Behinderung anzustellen, in einem großen Ausmaß von den vorherigen Erfahrungen abhängig ist, die ein Unternehmen mit Beschäftigten mit Behinderung gemacht hat. Betriebe, die keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, beurteilen deren Leistungsfähigkeit negativer und sind auch seltener bereit, Personen mit Behinderung neu einzustellen. Im Gegensatz dazu sind zahlreiche Betriebe, die ihre Pflichtquote bereits erfüllt haben, viel eher dazu bereit, weitere Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.<sup>62</sup>

Für das Unternehmen stellt sich immer auch die Frage: „Welche Vorteile in Bezug auf Aufbau oder Erhaltung von Wettbewerbsvorteilen kann Integrationskultur bringen?“<sup>63</sup> Es existieren Forschungsarbeiten zur Untersuchung von Entstigmatisierungsprozessen in Integrationsfirmen, die zum Ergebnis kommen, dass sich im Verlauf der Auseinandersetzung von Personen mit und ohne Behinderung innerhalb der Integrationsfirma Einstellungen und Verhaltensweisen

---

<sup>61</sup> Ebenda.

<sup>62</sup> Leichsenring/Strümpel (1997), S. 6.

<sup>63</sup> Wetzel (1998), S. 2.

beider Gruppen ändern und es zur Etablierung einer kulturell verankerten "Akzeptanz der Unterschiedlichkeit" kommen kann.<sup>64</sup> Gelingt nachhaltige Integration in einem Unternehmen, so kann über den Integrationsprozess der Aufbau von individuellen und organisationalen Mustern für Krisenbewältigung und Problemverarbeitung im Unternehmen möglich werden, die schnell integrierbar und äußerst flexibel sind und für Unternehmen in der gegenwärtigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Situation (Globalisierung, Krise der Arbeits- und Industriegesellschaft usw.) notwendige Werkzeuge zum Erhalt der unternehmerischen Überlebensfähigkeit darstellen können.

Die Frage stellt sich, wie es Unternehmen erleichtert werden kann, abgesehen von der Tatsache, dass Probleme „in Kauf genommen werden“ weil man sich der sozialen Verantwortung bewusst ist, Integrationsprozesse gestaltbar und transparent zu machen und damit die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Unternehmen als Potenzial zu sehen, das zur Verfügung steht und positiv genutzt werden kann.

### 2.3.2.2 Strategische Potenziale für Unternehmen

Die Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden bedeutet oftmals Änderungsbedarf von Arbeitsplätzen und Organisationsprozessen. Potentiell notwendige, behinderungsbedingte Veränderungen werden dabei als Anlass für einen „Brillenwechsel“ genutzt<sup>65</sup>. Dieser Wechsel besteht darin, Arbeitsabläufe eben nicht unter dem bekannten Blickwinkel der technischen Prozessoptimierung zu betrachten sondern unter einem sozialen Blickwinkel. Die Integration von MitarbeiterInnen mit Behinderungen kann zur kritischen Hinterfragung existierender sozialer und technischer Arbeitsabläufe, Kommunikationsstrukturen und Organisationsstrukturen genutzt werden. Dabei können einerseits Schwachstellen prinzipieller Art deutlich werden (z.B. Engpässe, Störungen im Informationsablauf), andererseits kann durch eine solche Analyse die Effizienz der existierenden

---

<sup>64</sup> Ebenda.

<sup>65</sup> Wetzel (2001), S. 17.

Arbeitsteilung, also die Zerlegung von Arbeitsaufgaben in Teilaufgaben sowie deren Zuordnung zu einzelnen Arbeitsplätzen oder Stellen überprüft werden.

Auch die Unternehmenskultur kann einer kritischen Reflexion unterzogen werden. Oftmals wird durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung die Destabilisierung von unternehmenskulturellen Faktoren wie Klima, Motivation, Arbeitszufriedenheit sowie entsprechende Auswirkungen auf die Effizienz der Aufgabenerfüllung der übrigen MitarbeiterInnen befürchtet. Dieser Aspekt kann mit der Frage verknüpft werden, ob und in welcher Form das Unternehmen in der Lage ist, mit internen Konflikten umzugehen. Vor diesem Hintergrund bietet die Analyse der bestehenden Unternehmenskultur und ihrer Eigenschaften aus der Sicht individueller Bedürfnisse geeignete Indikatoren: Aspekte wie existierende Formen sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz, Mobbing-Tendenzen, Führungsverständnisse sowie deren zeitliche Entwicklung können wichtige Aufschlüsse darüber liefern, wie flexibel Unternehmenskulturen und welche Muster zur kulturellen Konfliktlösung vorhanden sind.<sup>66</sup>

Arbeitsplatzanforderungen werden gegenwärtig und zukünftig immer weniger über statische und traditionelle Stellen- und Berufsbilder beschrieben. Die Integration von Menschen mit Behinderung stellt eine Möglichkeit für Unternehmen dar, den Umgang mit einer problemzentrierten, flexiblen Arbeitsgestaltung zu erlernen. Eine solchermaßen orientierte Arbeitsgestaltung und Aufgabenstrukturierung definiert Arbeitsplätze nicht über Berufsbilder sondern über die endogene Bündelung von Aufgaben und orientiert sich am Bewältigungspotenzial von bestimmten MitarbeiterInnen und versucht die Gesamtheit der Fähigkeiten vorhandener Mitarbeiter zu definieren und auf diese zuzuschneiden, sodass die Leistungserstellung unter optimaler Nutzung der vorhandenen Personalressourcen erfolgen kann.<sup>67</sup> Unter Umständen werden sogar neue Arbeitsplätze erfunden, eine Strategie, die Integrationsfachdienste bereits betonen und verfolgen.

Die Öffnung eines Unternehmens für Menschen mit besonderen Bedürfnissen kann auch dabei helfen, Wege der Konfliktbewältigung bei Unsicherheit und Dynamik zu

---

<sup>66</sup> Wetzel (1999), S. 3.

<sup>67</sup> Wetzel (2001), S.19.

finden - Situationen, denen Unternehmen generell immer stärker ausgesetzt sind und für die regelmäßig Bewältigungsmuster fehlen oder unbekannt sind. Das bedeutet, dass über die kulturelle, organisationale Bewältigung einer Integration hin zu einer alltäglichen Akzeptanz der Unterschiedlichkeit Konfliktlösungsmuster für die Bearbeitung interner Störungen entstehen können. Diese Muster werden bei entsprechender Selbstreflexion sichtbar, handhabbar und auch auf andere Störungen übertragbar. Nicht nur der Aufbau von Lösungsmustern per se, sondern auch deren prospektive Änderung wird trainiert. Stigmatisierende und Stigmatisierte treffen im Unternehmen aufeinander. Im Laufe dieser Konfrontation kommt es zu einer mehr oder weniger tiefgreifenden Infragestellung von Selbst- und Fremdwahrnehmungen. Gelingt es, diese Konfrontation so konstruktiv zu gestalten, dass das Stigma hinterfragbar und einer Bearbeitung zugänglich gemacht wird und unter Umständen sogar abgebaut werden kann, erlernen die beteiligten Mitarbeitenden einen kritischen und reflektierten Umgang mit Wahrnehmungs- und Denkmustern. Wetzel konstatiert, dass die Integration von Menschen mit Behinderung in Unternehmen des offenen Arbeitsmarkts daher durchaus eine strategische Dimension hat: Setzt sich ein Unternehmen diesem Prozess bewusst aus, können dadurch eine Reihe individueller, kollektiver und organisationaler Fertigkeiten aufgebaut werden, die für die Bewältigung von Unsicherheit und Komplexität überaus hilfreich sind.<sup>68</sup>

Derartig komplexe Prozesse laufen aber nicht ohne Risiko und nicht ohne Schwierigkeiten ab. Grundsätzlich können vor allem psychische Belastungen für die beteiligten Mitarbeitenden auftreten, die sich in unterschiedlichen und schwankenden Arbeitszufriedenheiten, Motivationen und Gruppendynamiken ausdrücken. Veränderungen im Arbeitsablauf müssen sich erst einspielen und bewähren. Auch der Umgang mit BeraterInnen der Arbeitsassistenz muss erst erprobt und angepasst werden. Laut Wetzel benötigt das Zeit, die dem Prozess zugestanden werden muss. Das Unternehmen lässt sich auf einen offenen Prozess ein, das Ergebnis kann nicht ex ante geplant werden, es gibt nur eine eingeschränkte Steuerungsmöglichkeit. Ein Großteil des Prozesses wird durch

---

<sup>68</sup> Wetzel (1999), S. 4.

Gruppendynamiken, Selbstreflexionsfähigkeiten und die Bereitschaft aller Beteiligten entschieden.<sup>69</sup>

Damit die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als Ansatzpunkt zur Gestaltung betrieblichen Wandels verstanden werden, wären folgende Prozesse und Entwicklungen förderlich:<sup>70</sup>

- MitarbeiterInnen mit und ohne Behinderung müssen zur Bewältigung der Integration auf gleiche Ausgangsvoraussetzungen zurückgreifen können. Von außen transportierte negative Bewertungen und aus indirekten Handlungseinschränkungen resultierende Unterschiedlichkeiten dürfen nicht innerbetrieblich strukturell verfestigt werden, da der Bewältigungsprozess in der Folge rasch die Perpetuierung dieser Differenz begünstigt anstatt den Aufbau neuer Problemverarbeitungsmuster zu fördern. Dazu zählt eine entsprechende Entlohnung verbunden mit einer weitgehenden Minimierung von Zuschüssen (die unter Umständen Stigmatisierung noch weiter verfestigen) sowie die Einräumung von Mitbestimmungsmöglichkeiten.
- Der betriebsinternen, möglichst arbeitsplatznahen Qualifizierung, wie Training on the Job kommt eine große Bedeutung zu. Ausschlaggebend bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung sollte die Übereinstimmung von Jobanforderung und BewerberIn sein. Qualifizierung beschränkt sich dabei aber nicht ausschließlich auf MitarbeiterInnen mit Behinderung. Notwendige soziale und kommunikative Fertigkeiten müssen von beiden Seiten erlernt und eingesetzt werden; eine begleitende Qualifizierung kann diesen Prozess beschleunigen.
- Über ergonomische Gestaltungsmaßnahmen können direkte physische Handlungseinschränkungen verringert werden, eine kooperationsorientierte Arbeitsgestaltung liefert die Basis für die notwendige kommunikative Auseinandersetzung über existierende Unterschiedlichkeiten und damit für die Bewältigung der Integration.

---

<sup>69</sup> Wetzel (2001), S. 24.

<sup>70</sup> Wetzel (2001), S.23f.

- Im Umgang mit Unterschiedlichkeiten sind Unternehmen regelmäßig ungeübt. Zur Sicherstellung einer generellen sozialpädagogischen Beratung des Managements wie auch der MitarbeiterInnen und notwendiger Unterstützung einzelner Personen sollten entsprechende ExpertInnen einbezogen werden. Bei der Beurteilung derartiger Dienste sollte mehr und mehr auch deren betriebswirtschaftliche Professionalität geprüft und eingefordert werden.

### 2.3.2.3 Integrationskultur und Unternehmen – der Diversity-Ansatz

Managing Diversity ist ein Konzept, das in den USA bereits seit über zehn Jahren vor allem im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung sowohl im Profit- als auch im Nonprofitbereich angewandt und weiterentwickelt wird. In den USA ist dieser Ansatz bereits weit verbreitet, Unternehmen beschäftigen eigene Diversity-ManagerInnen, es gibt unzählige Foren, Plattformen und Vereinigungen, die sich intensiv mit diesem Thema beschäftigen. Im deutschsprachigen Raum findet das Konzept erst in den letzten Jahren Beachtung, vor allem in Zusammenhang mit der Aktualität der Diskussion von Corporate Governance. Bisher liegen in Österreich keine Erfahrungen zu Managing Diversity vor. In Deutschland liegen seit kurzem u.a. von den Weiterbildenden Frauenstudien der Universität Dortmund, Konzepte, Instrumente und erste Erfahrungen für eine produktive Gestaltung von Verschiedenheiten in Organisationen vor. In dieser Aneignung und Anwendung von Managing Gender & Diversity liegt der Focus schwerpunktmäßig auf der Genderthematik. Auch in Österreich beginnen erste Diskussionen zu diesem Thema, ausgelöst durch eine EU-Lernpartnerschaft unter dem Gender-Aspekt.<sup>71</sup> Unter Managing Diversity wird ein Konzept zur Nutzung und positiven Bearbeitung sozialer Unterschiede wie Geschlecht, Ethnie, Alter, Religion, Behinderung, Lebensstil, sexuelle Orientierung u.s.w. verstanden. Vor allem in Bezug auf Globalisierung und zunehmende Vernetzung wird Diversity zur Selbstverständlichkeit und zum Alltag. Soziale Spannungen, die sich aufgrund von Unterschiedlichkeiten ergeben, müssen gemanagt werden. Managing Diversity

---

<sup>71</sup> [http://www.gender-diversity.net/johcgi/div/TCgi.cgi?target=home&Param\\_Kat=5](http://www.gender-diversity.net/johcgi/div/TCgi.cgi?target=home&Param_Kat=5) 5.2.2003.

versucht die Gleichwertigkeit unterschiedlicher menschlicher Fähigkeiten zu fördern und gleichzeitig die Kompetenzen und Ressourcen in Organisationen und Institutionen zu nutzen.<sup>72</sup> Dieser Ansatz soll MitarbeiterInnen zum bewussten Umgang mit jeder Form von sozialen Differenzen in Organisationen befähigen, die eigenen Werte und Bilder, Kommunikationsstile und handlungsanleitende Annahmen zu hinterfragen. Das Abweichende, Fremde wird somit nicht „in Kauf genommen“, sondern als Chance für ein Nachdenken über „Normalitäten“ als Impuls für Innovationen genutzt. Vielfalt und Gegensatz sollen als Ressourcen erkannt, verstanden, moderiert und akzeptiert werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Diversity in Unternehmen Vielfalt und Verschiedenheit in das Zentrum der Überlegungen stellt, dass Diversity von Unternehmen immer mehr als Instrument zur Steigerung des Erfolges in ihrem Kerngeschäft gesehen wird und dass die Vermeidung jeglicher Ausgrenzung und die besondere Achtung der Individualität jedes einzelnen Menschen im Mittelpunkt steht. Der Zusammenhang von Unterschiedlichkeit, Konflikt und organisationaler Effektivität wird betont. Konflikte stimulieren organisationales Lernen und Veränderung. Organisationaler Potenziale werden dadurch erschlossen, dass kritisches Denken der MitarbeiterInnen gefördert wird, individuelle Entwicklung und Entwicklung von Kooperationen und Teamarbeit erleichtert wird.

Aus systemtheoretischer Sicht betrachtet ist Diversity Management eine Form der Kommunikation, die dazu dient, durch Behinderung entstehende Kommunikationsschwierigkeiten zu bewältigen. Behinderung wird explizit sprachlich bearbeitet und mit strategischen Interessen der Organisation bzw. der organisationalen Interaktion verknüpft. Behinderung wird als Beispiel „tugendhaften“ Umgangs mit bestimmten Problemen („sozial verantwortungsvolles Unternehmertum“) und als Beitrag des Unternehmens zur „Individualisierung der Belegschaft“, oder auch als Ausdruck der „Wichtigkeit der/des Einzelnen im Unternehmen“ verwendet. Das kann als Strategie verstanden werden, das eigentlich nicht Besprechbare trotzdem entsprechend der organisationalen Sinnprinzipien auszudeuten und bestimmte kommunikative Anschlüsse wahrscheinlicher zu

---

<sup>72</sup> Online: <http://www.gender-diversity.net/johcgi/div/TCgi.cgi?target=home> 5.2.2003.

machen, Behinderung also explizit mit organisational akzeptierten Vor- und Nachlegitimationen zu versehen.<sup>73</sup>

### **2.3.3 Herausforderungen für die Arbeitsassistenz**

In seinem Werk „Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität“ beschreibt Goffman „Seinesgleichen und Weise“, die in unterschiedlicher Art und Weise „teilnehmende Andere“ für Menschen mit Behinderung sind. In die erste Kategorie gehören Menschen, die das Stigma mit der Person mit Behinderung teilen. Die zweite teilnehmende Gruppe neben Seinesgleichen ist die Gruppe der Weisen, die sich wiederum in zwei Untergruppen unterteilen lassen: Auf der einen Seite gibt es Weise, die durch ihren Beruf bzw. ihre Arbeit in besonderer Art Weisheit über die Situation des Menschen mit Behinderung erlangen. Zum Anderen sind es Personen, die aufgrund ihrer Sozialstruktur eng mit stigmatisierten Personen verbunden sind, zum Beispiel LebenspartnerInnen oder Eltern, die einen gewissen Teil des diskreditierten Status ihrer stigmatisierten Bezugsperson teilen müssen oder auch wollen.<sup>74</sup>

In diesem Sinne können auch BeraterInnen der Arbeitsassistenz als Weise bezeichnet werden. In ganz besonderem Maß sind sie aber nicht nur Weise und wichtige Ansprechpersonen für Menschen mit Behinderung, sondern auch für UnternehmerInnen und Personalverantwortliche. Damit ist es notwendig sich gleichzeitig auf verschiedene Zielgruppen zu konzentrieren und zwischen verschiedenen Welten zu vermitteln. Die Herausforderungen für die Arbeitsassistenz in Bezug auf Unternehmen geht aber noch weit darüber hinaus Bittstellerin in Bezug auf die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung zu sein.

Die Arbeitsassistenz greift mit ihrer Arbeit in Unternehmenszusammenhänge ein – ihre Arbeit geht darüber hinaus UnternehmerInnen zu beraten und zu motivieren, Arbeitsplätze zu finden und zu erfinden und den Aufbau und die Sicherung von

---

<sup>73</sup> Wetzel (2003), S. 25ff.

<sup>74</sup> Goffman (1967/1988), S. 30f.

kollegialer Unterstützung zu sichern. Arbeitsassistenten greift in einer Art und Weise in Organisationen ein, die ArbeitsassistentInnen zum Teil noch nicht bewusst ist.

Sie beeinflussen individuelle wie organisationale Wahrnehmungen, Verhaltensweisen und Handlungsrountinen. Und sie beeinflussen auch die Identität der Organisation und deren Zukunft. Die Arbeit der Arbeitsassistenten ist unter dieser Perspektive aus unternehmerischer Perspektive Visionsarbeit und damit organisationale "Identitätsarbeit".

Als Konsequenzen ergäben sich aus Sicht von Wetzel folgende Aspekte:

- Arbeitsassistenten hätte einen weit größeren Einfluss auf das Unternehmen als bisher angenommen, da sie eine völlig andere Rolle aus Sicht des Unternehmens einnehmen. BeraterInnen sind nicht länger „lästige MoralistInnen“, die eigentlich nur als BittstellerInnen auftreten, sondern sie werden zu ernstzunehmenden PartnerInnen, ExpertInnen und BeraterInnen in zentralsten Belangen des Unternehmens. Dadurch würden sich völlig neue Argumentations- und Einstiegswege in Unternehmen ergeben.
- Arbeitsassistenten befindet sich aber auch in einer ambivalenten Situation zwischen 'KlientIn' und Unternehmen - die Arbeit wird mehr als bisher zu einer möglichen Gratwanderung. Die Herausforderung auf gegensätzliche Zielsetzungen, differenzierte Sprache und Kommunikation sowie differenzierter Normativität der Parteien zu reagieren und „beide Sprachen sprechen zu können“ wird noch größer.<sup>75</sup>

Verfolgt man den Gedanken einer Nutzung des "unternehmerischen Potenzials" der Arbeitsassistenten weiter, werden dafür eine Reihe von grundsätzlichen Überlegungen und Entscheidungen notwendig:

- Ein Perspektivenwechsel im Unternehmensverständnis ist zwangsläufig.
- Ein Perspektivenwechsel in der Selbstdefinition und -wahrnehmung der Arbeitsassistenteneinrichtungen ist zwangsläufig: Neben die Gruppe der KlientInnen der Arbeitssuchenden mit Behinderung tritt das "Unternehmen", das die Arbeitsassistenten als strategische Partnerin mit Visions- und

---

<sup>75</sup> Wetzel (1998), S. 3.

Identitätskompetenz betrachtet. Das würde auch eine organisationale bzw. "unternehmerische" Professionalisierung der ArbeitsassistentInnen erforderlich machen.

- Es ist fraglich, ob der Supported-Employment-Ansatz<sup>76</sup> für eine solche Weitung und Neuorientierung bereit und in der Lage ist. Bislang weist dieser Ansatz notwendigerweise eine deutlich individualistische Prägung auf. Organisationale und kollektive Faktoren würden bei einer solchen Umorientierung deutlicher betont werden müssen.<sup>77</sup>

Wetzel betont, dass alle zum Thema gemachten Überlegungen Thesen sind, die durch eine abstrakte Übertragung von einem Spezialfall hergeleitet wurden (Integrationsunternehmen) und bisher weder theoretisch noch empirisch reflektiert wurden. Sowohl für das Human Resource Management als auch für die Arbeitsassistenten stellt sich die Frage, wie konkrete Instrumente für eine integrative Arbeitsgestaltung aussehen könnten. Ausgehend vom Ansatz der „Qualifizierenden Arbeitsgestaltung“ können Erkenntnisse und konkrete Vorgehensweisen abgeleitet werden. Qualifizierende Arbeitsgestaltung geht davon aus, dass sich jede Arbeit an interindividuell unterschiedlichen Bedürfnissen orientiert und Änderungen dieser Bedürfnisse im Zeitablauf mitberücksichtigt. Ein Instrument dieses Ansatzes ist beispielweise das der Subjektiven Arbeitsanalyse (SAA), in der Mitarbeitende gemeinsam Veränderungen ihrer unmittelbaren Arbeitsumwelt planen und realisieren. Auf Grundlage eines Fragebogens, der 50 Statements über die subjektive Einschätzung der Arbeitssituation (z.B. Handlungsspielraum, Transparenz, Soziale Struktur) beinhaltet, wird eine Ist-Beschreibung und eine Wunschbeschreibung des Arbeitsplatzes angefertigt. Ist nach einer umfangreichen Diskussion mit Mitarbeitenden und ExpertInnen eine Lösung realisierbar, werden die Mitarbeitenden für die neuen Arbeitsformen qualifiziert.<sup>78</sup> Ein weiteres Instrument ist eine in der Gender-Forschung entwickelte Checkliste zur Prüfung und Entwicklung von möglichst diskriminierungsfreien Beurteilungsinstrumenten, die unreflektierte,

---

<sup>76</sup> Die Begriffe „supported employment“ und „Arbeitsassistenten“ können synonym verwendet werden.

<sup>77</sup> Wetzel (1998), S. 3f.

<sup>78</sup> Frei et al. (1996) zit. in Wetzel (2001), S. 27.

subjektive Bewertungsspielräume minimieren und die Transparenz des gesamten Beurteilungsprozesses fördern soll<sup>79</sup>.

Drei weitere Modelle zur Förderung einer integrativen Arbeitsplatzgestaltung und generell von Interesse für das Human Resource Management sind Job Stripping, Job Carving und Arbeitsplatzzerfindung.

- Job Stripping bedeutet, dass die an einem existierenden Arbeitsplatz vorhandenen Arbeitsaufgaben so verändert werden, dass einzelne nicht oder nur schwer zu bewältigende Arbeitsanforderungen aus der Stelle herausgelöst und anderen Arbeitsplätzen zugeordnet werden. Damit wird vermieden, dass einige wenige Anforderungen eine Beschäftigung verhindern.
- Unter Job Carving wird verstanden, dass ein Arbeitsplatz durch Hinzuziehen weiterer Teilaufgaben angereichert wird um z.B. die Bewältigung anderer, belastender Anforderungen zu ermöglichen oder der qualifikatorischen Entwicklung eines Mitarbeitenden mit Behinderung zu entsprechen. Der Arbeitsplatz wird also nicht nur zu Beginn einer Tätigkeit an Mitarbeitende angepasst, sondern auch im Prozessablauf.
- Arbeitsplatzzerfindung meint, dass durch Bündelung geeigneter Teilaufgaben gänzlich neue, unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigung entwickelte Arbeitsplätze geschaffen werden.<sup>80</sup>

## **2.4 Zur Situation von Frauen mit Behinderung**

Der Genderaspekt der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung war nicht Gegenstand der empirischen Erhebung dieser Arbeit. Trotzdem erscheint es mir sehr wichtig, diesen Aspekt an dieser Stelle einfließen zu lassen. Fast immer wenn von Frauen in Zusammenhang mit Behinderung die Rede ist, wird von „doppelter Benachteiligung“ gesprochen. Diese doppelte Benachteiligung resultiert

---

<sup>79</sup> Wetzel (2001), S. 28.

<sup>80</sup> Wetzel (2001), S. 28f.

aus der Tatsache, dass Frauen neben den ohnehin schon vorhandenen geschlechtsspezifischen strukturellen Benachteiligungen und Diskriminierungen auch durch die Tatsache einer Behinderung Benachteiligungen erfahren. Beginnend bei der Tatsache, dass Mädchen und Frauen mit Behinderung besonders häufig ohne Ausbildung und Arbeit sind, was sich gravierend auf ihre Lebenssituation auswirkt, mangelt es oft an beruflichen Kompensationsmöglichkeiten, da Frauen mit Behinderung verstärkt das tradierte Frauenklischee zugeschrieben wird bzw. bei beruflicher Integration oft „frauentypische Berufe“ zugewiesen werden.<sup>81</sup> Hilflosigkeit und Abhängigkeit kennzeichnen die Frauenrolle und die der Frau mit Behinderung. Frauen mit Behinderung sind häufiger als Frauen ohne Behinderung sexueller Gewalt ausgesetzt. Auch innerhalb der Gruppe der emanzipationsengagierten Frauen erleben Frauen mit Behinderung oft Ausgrenzung und mangelnde Solidarität. Grundlegende Forderungen an eine bessere, frauenorientierte Integration wurden erstmals 1985 im Buch von Hermes und Ewinkel mit dem Titel „Geschlecht: Behindert. Besonderes Merkmal: Frau.“ gestellt.

Was bedeutet dieser Gesichtspunkt für Reha-MitarbeiterInnen? Bei einer Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG-UB) im Mai 1998 ging es in der Arbeitsgruppe „Frauen in Unterstützter Beschäftigung“ um eine frauenpolitische Reflexion der Praxis in Unterstützungsstrukturen von Integrationsfachdiensten.<sup>82</sup> Demnach kommt Fachdiensten eine Schlüsselstellung zu und zwar gilt es einerseits der Segmentierung in einen geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt mit seinen besonderen Benachteiligungen gerade für Frauen mit Behinderungen zu begegnen und andererseits beispielhafte Arbeitsprinzipien zur Frauenförderung anzuwenden und Beteiligungsformen anzubieten, die für Frauen ohne Behinderung seit geraumer Zeit gelten. Das bedeutet konkret, dass die Phase der Berufsorientierung und Berufsfindung unter dem Gesichtspunkt der Eröffnung eines breiteren Spektrums beruflicher Tätigkeiten und der Schaffung von Wahlmöglichkeiten neu zu gewichten ist (insbesondere Frauen mit sogenannten geistigen Behinderungen werden fast ausschließlich in frauentypische und hausarbeitsnahe Beschäftigungen eingegliedert). Bevorzugt die ratsuchende Frau von sich aus eine hausarbeitsnahe

---

<sup>81</sup> Cloerkes (1997), S. 172.

<sup>82</sup> Schön (1998), <http://info.uibk.ac.at/c/c6/bidok/impulse/imp9810frauen.html> 5.2.2003.

Tätigkeit im Dienstleistungsbereich, so sind bei der Vermittlung eines Arbeitsplatzes Betriebe ausfindig zu machen, die bei der Gestaltung von Arbeitsplatz und -umfeld günstige Konstellationen aufweisen.

Die Beratung und Begleitung durch auch in der Frauenförderung qualifizierte Fachfrauen scheint selbstverständlich, ist aber immer noch nicht als Prinzip in die Praxis eingeflossen. Ansätze des "Peer Counseling" (Frauen mit Behinderung beraten Frauen mit Behinderung) und des "Peer Support" (Aktivierung des Selbsthilfepotenzials von Frauen) nehmen in der frauenpolitischen Diskussion inzwischen einen besonderen Stellenwert ein.

In den Lebensentwürfen von Frauen spielt die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und häuslicher Arbeit eine besondere Rolle. Mit der beruflichen Eingliederung individualisieren sich für viele Frauen auch ihre Lebensformen, dabei ist zu beobachten, dass das Leben in Gewaltverhältnissen zunimmt (in der Partnerschaft, der Familie oder der Institution). Hier zeigt sich ein neuer Handlungs- und auch Zuständigkeitsbedarf für Reha-Organisationen.

In der Arbeitsgruppe wurde die Wichtigkeit von regionaler Netzwerkarbeit und Multiplikatorinnenarbeit für und mit Frauen mit Behinderungen betont, die die Möglichkeit bieten, öffentlich Ausgrenzungen sichtbar zu machen, Einmischungsstrategien zu entwickeln und Solidarität zwischen Frauen mit und ohne Behinderung zu fördern.<sup>83</sup> Es müsste darauf geachtet werden, dass Frauen einen möglichst niedrigschwelligen Zugang zu Beratungsleistungen der Integrationsfachdienste bekommen. Die Qualifizierungsdefizite von betroffenen Frauen müssten erhoben und gezielte Qualifizierungsangebote entwickelt werden. Ein allgemein wichtiger Punkt für jede weitere Auseinandersetzung mit dem Thema Frauen und Behinderung sind geschlechtsspezifisch differenzierte statistische Erhebungen über Menschen mit Behinderung, damit es aussagekräftige Informationen über die Situation von Frauen mit Behinderung geben kann. Das ist wichtige Voraussetzung, um Unterstützungsangebote zu schaffen, die sich an den Lebensrealitäten von Frauen mit Behinderung orientieren.

---

<sup>83</sup> Schön (1998), <http://info.uibk.ac.at/c/c6/bidok/impulse/imp9810frauen.html> 5.2.2003.

Neben spezifischen Förderungsmaßnahmen für Frauen mit Behinderung muss sich Gender Mainstreaming selbstverständlich auch in allen Fragen der beruflichen Integration von Frauen mit Behinderung durchsetzen. Viele Fragen müssen gestellt und beantwortet werden: Welcher neuen Elemente bedarf es in der Arbeit der Arbeitsassistenten mit Frauen, um mit ihnen in einen Dialog treten zu können und ihre beruflichen Wünsche und Interessen zu erfahren? Wie können Frauen Experimentier-Räume eröffnet werden, in denen sie miteinander Berufsideen entwickeln können, die sich mit ihren Lebenskonzepten verbinden lassen? Welche Rahmenbedingungen und welche Qualifikationen brauchen dabei Arbeitsassistentinnen?<sup>84</sup>

Ein weiterer interessanter Aspekt ist, dass Gender-Aspekte nicht nur in besonderem Maß auch bei der Beschäftigung von Frauen auf dem offenen Arbeitsmarkt berücksichtigt werden müssen, sondern dass auch Modelle aus der Gender-Forschung und hier vor allem aus der betrieblichen Gleichstellungspolitik für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (z.B. nicht diskriminierenden Leistungs- und Personalbeurteilungen) genützt werden könnten. Dabei muss aber vorsichtig vorgegangen werden: Normalität, Behinderung und Geschlecht sind zentrale gesellschaftliche Phänomene, aber dennoch strukturell sehr unterschiedlich und daher nur bedingt vergleichbar.<sup>85</sup>

## **3 Grundlagen der beruflichen Rehabilitation in Österreich**

### **3.1 Allgemeine Grundlagen**

Berufliche Eingliederungshilfen für Menschen mit Behinderung weisen in Österreich weit in die Vergangenheit zurück. Die Wurzeln liegen bereits in der gesetzlichen Unfallversicherung, die 1887 eingeführt wurde, es folgten das

---

<sup>84</sup> Ebenda.

<sup>85</sup> Schildmann (2001), S. 8.

Invalidenentschädigungsgesetz von 1919 und das Invalidenbeschäftigungsgesetz von 1920. Den Beschäftigten wurde ein Rechtsanspruch auf unentgeltliche berufliche Ausbildung eingeräumt sowie den DienstgeberInnen die Verpflichtung auferlegt, Kriegsbeschädigte zu beschäftigen.<sup>86</sup> Durch eine Reihe von Novellen zum Arbeitsmarktförderungsgesetz hat sich auch die allgemeine Arbeitsmarktpolitik verstärkt der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung angenommen, ebenso gab es richtungsweisende Novellen des ASVG in Bezug auf Rehabilitation bei der Pensionsversicherung („Rehabilitation vor Pension“), der gesetzlichen Krankenversicherung oder der Psychotherapie als Krankenbehandlung, die auch für Menschen mit Behinderung von großer Bedeutung ist.<sup>87</sup>

Auf Grund unterschiedlicher Behinderungsdefinitionen, der Vielschichtigkeit von Behinderung und der fehlenden systematischen Erfassung ist es schwierig Aussagen zur genauen Anzahl der Menschen mit Behinderung in Österreich zu machen.<sup>88</sup> Grundsätzlich gibt es keine allumfassende Statistik, die eine Gesamtaussage über Anzahl der Menschen mit Behinderung, deren Arbeits- und Lebenssituation zulässt. Da unterschiedliche Gesetze bzw. Leistungsträger je nach Status und Art der Behinderung zuständig sind, gibt es auch unterschiedliche Zugänge und Betrachtungen (siehe Abb. 1).

| <b>Personengruppe</b>                    | <b>Leistungsträger</b>       |
|--|------------------------------|
| Behinderung aufgrund von Arbeitsunfällen | AUVA                         |
| Begünstigte im erwerbsfähigen Alter      | BSB                          |
| Begünstigte in Beschäftigung             | BSB                          |
| Begünstigte nicht in Beschäftigung       | BSB                          |
| Personen in Integrativen Betrieben       | BSB                          |
| Nicht begünstigbare Personen             | SV-Träger, Landesregierungen |

<sup>86</sup> Ernst/Haller (2000) S. 66.

<sup>87</sup> Ernst/Haller (2000) S. 67.

<sup>88</sup> Badelt (2001), S. 71.

|   |                   |
|---|-------------------|
| Nicht begünstigbare Personen in Einrichtungen | Landesregierungen |
|---|-------------------|

**Abbildung 1: Zuordnung der Personengruppen zu den Leistungsträgern<sup>89</sup>**

Folgende statistische Einzelbetrachtungen zu Menschen mit Behinderung sind für Österreich zugänglich: Mikrozensus, AMS-Statistik, BMSG-Statistik über Lohnkostenzuschüsse und Einstellungsbeihilfen und BMSG-Statistik über Anträge auf Zustimmung zur Kündigung von Menschen mit Behinderung definiert nach dem BEinstG.

Einen ersten Eindruck zur Anzahl von Personen mit Behinderung können die im Rahmen des Mikrozensus 1995 durchgeführten Sonderprogramme geben. Dabei wird ein sehr weit gefasster Begriff von körperlicher Beeinträchtigung, die auf der Selbsteinschätzung der Personen beruht, zugrundegelegt. Bei dieser Erhebung ergab sich eine Zahl von 2,13 Mio. Menschen (29,9% der Bevölkerung).<sup>90</sup> Obwohl große Einschränkungen bei der Betrachtung dieser Statistik bestehen, können folgende Trends in Österreich in den letzten Jahren beobachtet werden.<sup>91</sup>

- Der Anteil der Personen, die sich körperlich beeinträchtigt fühlen, steigt.
- Die Zahl der chronischen Krankheiten steigt an.
- Mit steigendem Alter nimmt der Anteil an Personen mit Beeinträchtigungen zu.
- Im Zeitvergleich lässt sich bei den 50- bis 59jährigen Personen die größte Zunahme erkennen.
- Das Gesundheitsbewusstsein der österreichischen Bevölkerung ist angestiegen.

Andere Informationsquellen zur Dimensionierung von Personen mit Behinderung ergeben sich aus der Administration von Geld- und Sachleistungsansprüchen. Diese Informationen müssen aber wieder differenziert werden, weil, wie in Abbildung 1

<sup>89</sup> Quelle: <http://www.ngo.at/aee/bericht3.htm> 7.2.2003.

<sup>90</sup> Badelt/Österle (2001), S. 71.

<sup>91</sup> Blumberger (2003), S. 8.

schon angedeutet, sich diese Leistungen auf unterschiedliche Zielgruppen beziehen. Nach dem BEinstG waren zum 1. Jänner 2001 80.506 begünstigte Personen registriert, der Anteil von Frauen im Vergleich zu deren Anteil an den unselbständigen Beschäftigten ist geringer.

Bis vor einigen Jahren gab es einen Teil der AMS-Statistik „Vorgemerkte Arbeitslose nach dem Hauptgrund ihrer Schwervermittelbarkeit“. Seit dem Jahr 1999 werden Arbeitslose als Personen mit Behinderung vorgemerkt, die nach dem BEinstG, nach dem Opferfürsorgegesetz, dem Landesbehindertengesetz oder Personen, die „auf eine andere Art und Weise ihre Behinderung glaubhaft machen können.“<sup>92</sup> Ein besonderes Unterstützungserfordernis (aufgrund der Art der Einschränkung) ist nicht mehr codierbar. Mit 1.1. 2003 sind das 34.645 Personen (Männer: 23.424, Frauen: 11.221).

Ein weiterer Indikator für die Zahl von Personen mit Behinderung ist der Bezug von Invaliditätspensionen. Weitere zur Verfügung stehende Statistiken sind die des BMSG über Lohnkostenzuschüsse und Einstellungsbeihilfen (2000: Lohnkostenzuschüsse für 5.677 Arbeitsplätze und Einstellungsbeihilfe in 1.710 Fällen) und die BMSG-Statistik über Anträge auf Zustimmung zur Kündigung von Menschen mit Behinderung, die nach dem BEinstG begünstigt sind (inoffizielle, nicht zugängliche Statistik).<sup>93</sup>

Insgesamt kann gesagt werden, dass Personen mit Behinderung am österreichischen Arbeitsmarkt diskriminiert werden, die Zahl der als arbeitssuchend vorgemerkten Personen mit Behinderung sehr hoch ist und die Arbeitslosenrate unter Personen mit Behinderung mindestens doppelt so hoch ist wie jene von Personen ohne Behinderung. Im Jahr 1997 wurde die Beschäftigungspflicht von Unternehmen nur zu 61% erfüllt. Als zentrale Ursache für die schlechte Arbeitsmarktsituation werden mangelnde berufliche Bildung und Qualifikation gesehen.<sup>94</sup> Personen mit Behinderung werden am österreichischen Arbeitsmarkt

---

<sup>92</sup> Badelt/Österle (2001), S. 72.

<sup>93</sup> Online: <http://www.ngo.at/aee/bericht3.htm> 11.2.2003

<sup>94</sup> Flieger (2000), S. 198.

diskriminiert. Die Integration von Menschen mit Behinderung in das Erwerbsleben gestaltet sich nach wie vor sehr schwierig, trotz hohen Einsatzes von Fördermitteln.

## 3.2 Rechtliche Grundlagen in Österreich

### 3.2.1 Kompetenzregelungen

Im österreichischen Verfassungsrecht gibt es keine Bestimmung, die auf den Kompetenzbestand „Rehabilitation von Menschen mit Behinderung“ Bezug nimmt. Nach jahrelangen Bemühungen verschiedenster VertreterInnen der österreichischen Behindertenbewegung ist im August 1997 jedoch folgende Verfassungsänderung in Kraft getreten: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder, Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“ (Art 7 Abs 1 B-VG) Dieser Schritt wird von vielen als erster Meilenstein für die Verwirklichung der BürgerInnenrechte von Menschen mit Behinderung gesehen.<sup>95</sup>

Die österreichische Bundesverfassung kennt jedoch keinen eigenen Kompetenztatbestand „Behindertenwesen“. Die Gesetzgebungskompetenz fällt aber dadurch aufgrund des Art 15 Abs 1 B-VG nicht ausschließlich den Ländern zu, sondern zählt zu den sogenannten „Querschnittsmaterien“. Querschnittsmaterie bedeutet, dass von der Zuständigkeit her die Rehabilitation jeweils zu jenem Kompetenztatbestand zählt, mit dem sie sachlich einen inneren Zusammenhang hat.<sup>96</sup> Den Ländern kommt daher in wichtigen Bereichen der Rehabilitation nur subsidiäre Zuständigkeit zu. Am Beginn der 60er Jahre scheiterten die Bemühungen, ein einheitliches Bundesbehindertengesetz zu erlassen<sup>97</sup>, in der Folge haben die Länder ihre jeweils eigenen Landesgesetze erlassen. Um eine gewisse Koordination zu erreichen, wurden in den Ländern Rehabilitationsteams

---

<sup>95</sup> Bizeps Info 8/02 und 9/02 S. 1: Seit Jahren versuchen einzelne Personen und Organisationen bisher erfolglos ein bundesweites Behindertengleichstellungsgesetz zu erwirken.

<sup>96</sup> Ernst/Haller (2000) S. 69.

<sup>97</sup> Am 17. Mai 1990 wurde ein Bundesgesetz über die Beratung, Betreuung und besondere Hilfe für Menschen mit Behinderung erlassen. BGBl. Nr. 283/1990.

eingerrichtet (VertreterInnen der Gebietsk6rperschaften, Rehabilitationseinrichtungen und FachexpertInnen) die konkrete Rehabilitationspl6ne erstellt. Zur Beratung bei Gesetzesentw6rfen und sonstigen grunds6tzlichen Fragen der Behindertenpolitik wurde ein Bundesbehindertenbeirat eingerichtet.

Die prinzipiell zur Anwendung kommenden Bundesgesetze sind das Bundesbehindertengesetz (BBG) aus dem Jahr 1990, das in erster Linie Bestimmungen 6ber die Koordination von Rehabilitationsleistungen enth6lt.<sup>98</sup> Das BBG regelt auch die Einrichtung des Sozialservice an den Bundessozial6mtern (Auskunft, Beratung und Betreuung) und bestimmt, wof6r die Mittel aus dem „Nationalfonds zur besonderen Hilfe f6r Behinderte“ (eingerrichtet zum internationalen Jahr der Behinderten 1981) zu verwenden sind. Au6erdem kommen das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), auf dessen Bestimmungen im folgenden n6her eingegangen wird, das Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) und das Arbeitsmarktf6rderungsgesetz (AMFG) (z.B. Mobilit6tsf6rderungen, Lohnkostenzusch6sse usw.) zur Anwendung. Die Leistungen des Bundes-Pflegegeldgesetzes, das seit 1993 in Kraft ist, richtet sich nach dem Grad der Pflegebed6rftigkeit (Finalit6tsprinzip). Rehabilitationsaufgaben 6bernehmen auch die drei Sozialversicherungstr6ger (Krankenversicherung, Unfallversicherung und Pensionsversicherung). Weitere bundesgesetzliche Regelungen finden sich im Opferf6rsorgegesetz (OFG), im Verbrechensofpergesetz (VOG), im Tuberkulose- und Impfschadensgesetz, im Kriegsopferversorgungsgesetz (KOVG) und im Heeresversorgungsgesetz (HVG).<sup>99</sup>

Landesgesetzliche Regelungen im Bereich der Behindertenhilfe finden sich in den Sozialhilfegesetzen, in den Behindertengesetzen bzw. Rehabilitationsverordnungen und den Blindenbeihilfengesetzen. Die L6nder erbringen ihre Leistungen im Rahmen der Behindertenhilfe nur dann, wenn der Mensch mit Behinderung keine Leistung von Bund oder von der Sozialversicherung erh6lt.

Mit dem Beitritt zur Europ6ischen Union erhielt 6sterreich zus6tzliche Hilfen f6r B6rgerInnen mit Behinderung. Die EG-Gemeinschaftscharta der sozialen

---

<sup>98</sup> 6sterle (1992), S. 26.

<sup>99</sup> 6sterle (1992), S. 28.

Grundrechte der ArbeitnehmerInnen bestimmt in Artikel 26, dass alle Menschen mit Behinderung unabhängig von der Ursache und der Art der Behinderung konkrete ergänzende Maßnahmen, die ihre berufliche und soziale Eingliederung fördern, in Anspruch nehmen können.<sup>100</sup> Zur Anwendung dieser Charta hat die EU-Kommission einige Aktionsprogramme ausgearbeitet. Die wichtigsten und bekanntesten waren die HELIOS-Programme (Handicapped People in the European Community Living Independently in an Open Society). Auch in den Nationalen Aktionsplänen für Beschäftigung (NAP) sind spezielle Maßnahmen für Menschen mit Behinderung enthalten.

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) aus dem Jahr 1969 verfolgt das Ziel, begünstigte Menschen mit Behinderung zu vermitteln und in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Es sieht ein Quotensystem und finanzielle Anreize für Dienstgebende vor. Grundsätzlich sahen schon sämtliche Vorgängergesetze des BEinstG die Verpflichtung der ArbeitgeberInnen vor, eine bestimmte Anzahl an Menschen mit Behinderung in Relation zur gesamten Zahl an MitarbeiterInnen zu beschäftigen.<sup>101</sup> Bei einer Nichterfüllung dieser Einstellungspflicht mussten Ausgleichsbeträge entrichtet werden, die wieder zweckgebunden Menschen mit Behinderung zugute kamen. Auf einzelne für diese Arbeit relevante Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes soll im Folgenden näher eingegangen werden.

### **3.2.2 Wesentliche Bestimmungen im Bereich des BEinstG**

#### **3.2.2.1 Die Beschäftigungspflicht**

§1 Abs 1 BEinstG besagt: „Alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 DienstnehmerInnen mindestens einen begünstigten Behinderten (§2 BEinstG) einzustellen.“

Die Beschäftigungspflicht ist somit das Kernstück des BEinstG. Die Zahl der zu beschäftigenden Dienstnehmer kann nach §1 Abs 2 BEinstG für bestimmte Wirtschaftszweige oder Gebiete durch das BMAS abgeändert werden. Nach §5 Abs 2 BEinstG werden bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderung doppelt auf

---

<sup>100</sup> Ernst/Haller (2000) S. 71.

<sup>101</sup> Ernst/Haller (2000), S. 75ff für einen genauen historischen Abriss.

die Pflichtzahl angerechnet (z.B. Blinde Menschen, RollstuhlfahrerInnen, begünstigte Menschen mit Behinderung unter 19 oder über 55 Jahren...). Die Berechnung der Zahl an begünstigten Menschen mit Behinderung, die von Unternehmen eingestellt werden müssen (Pflichtzahl), erfolgt durch das Bundessozialamt, in dessen Amtsbereich sich der Sitz des Unternehmens befindet.<sup>102</sup> Auch unter Hinweis auf die Vorbildfunktion der öffentlichen Hand bei der umfassenden Eingliederung von Menschen mit Behinderung ins Erwerbsleben wurden mit einer Gesetzesnovelle 1999 (BGBl. Nr.17/1999) die Ausnahmeregelungen der Pflichtzahl für die Gebietskörperschaften ersatzlos gestrichen, sodass sowohl für den Bund als auch für die Bundesländer und Gemeinden ab dem Jahr 1999 eine Pflichtzahl von 25 anzuwenden ist. Ferner enthält die Novelle eine schrittweise sich auf den Zeitraum 1999 bis 2003 erstreckende Beseitigung der existierenden Sonderregelungen für einzelne Wirtschaftszweige.<sup>103</sup> Abbildung 2 gibt einen Überblick über die Zahl der offenen und besetzten Pflichtstellen in Österreich in den Jahren 1990, 1995 und 1999.

| Jahr | Privatwirtschaft        |                         |                       | Bund/Länder/Gemeinden   |                         |                       | Insgesamt               |                         |                       |
|------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
|      | Zahl der Pflichtstellen | Besetzte Pflichtstellen | Offene Pflichtstellen | Zahl der Pflichtstellen | Besetzte Pflichtstellen | Offene Pflichtstellen | Zahl der Pflichtstellen | Besetzte Pflichtstellen | Offene Pflichtstellen |
| 1990 | 24.825                  | 11.718                  | 18.374                | 12.240                  | 9.599                   | 2.641                 | 37.065                  | 21.317                  | 21.015                |
| 1995 | 52.367                  | 27.649                  | 24.331                | 15.357                  | 12.543                  | 3.201                 | 67.724                  | 40.192                  | 27.532                |
| 1999 | 65.032                  | 39.635                  | 24.706                | 17.609                  | 14.060                  | 4.240                 | 82.641                  | 53.695                  | 28.946                |

Quelle: BMSG

**Abbildung 2: Zahl der offenen und besetzten Pflichtstellen<sup>104</sup>**

<sup>102</sup> BMAS (1997), S. 11

<sup>103</sup> BMSG (1999), S. 76f.

<sup>104</sup> BMSG, [http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/sozialstatistik/downloads/Behinderung\(EUR\).pdf](http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/sozialstatistik/downloads/Behinderung(EUR).pdf)  
21.1.2003

### 3.2.2.2 Der begünstigte Personenkreis

Zielgruppe des BEinstG sind nach §2 „(...) österreichische StaatsbürgerInnen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %. Österreichischen StaatsbürgerInnen sind Flüchtlinge mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %, denen Asyl gewährt worden ist, gleichgestellt, solange sie zum dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet berechtigt sind. Österreichischen StaatsbürgerInnen sind weiters StaatsbürgerInnen von Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 % gleichgestellt.“ Nicht als begünstigte Menschen mit Behinderung im Sinne des Abs 1 gelten laut §2 Abs 2 BEinstG unter anderem Menschen mit Behinderung, die sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden, das 65. Lebensjahr überschritten haben und nicht in Beschäftigung stehen oder infolge des Ausmaßes ihrer Gebrechen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auch auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem Integrativen Betrieb nicht geeignet sind.

Behinderung wird in §3 BEinstG definiert als „Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung, die auf einem regewidrigen körperlichen, geistigen oder psychischen Zustand beruht“. Beurteilt wird der Grad an Behinderung nach einem medizinisch orientierten Kriterienkatalog, der auf einer Verordnung zum KOVG (Kriegsopferversorgungsgesetz) aus dem Jahr 1965 beruht. Dabei wird die Auswirkung der Behinderung auf die gesamten Lebensumstände untersucht, wobei nicht unbedingt auch eine konkrete Funktionsbeeinträchtigung am Arbeitsplatz gegeben sein muss.<sup>105</sup> Badelt / Österle kritisieren diesen Zugang des BEinstG, der nur medizinische Einschränkungen berücksichtigt<sup>106</sup>, konkrete berufliche Bedingungen aber außer Acht lässt.<sup>107</sup> Weiters merken die Autoren an, dass die Zielgruppe des BEinstG zusätzlich durch eine geforderte Mindestleistungsfähigkeit von 50% (die zwar nicht ausdrücklich so geregelt ist, aber durch die Beschränkung der Lohnkostenzuschüsse auf 50% faktisch vorausgesetzt wird), doppelt selektiert wird und erst danach die individuelle Situation des

---

<sup>105</sup> Badelt/Österle (1993), S. 44.

<sup>106</sup> Die Lebenshilfe Österreich kritisiert an dieser Richtsatzverordnung ebenfalls, dass sie auf die besonderen Umstände von Menschen mit geistiger Behinderung nicht eingeht.

<sup>107</sup> Badelt/Österle (1993), S. 48.

Menschen mit Behinderung berücksichtigt wird. Die durch diese Regelung nicht erfassten Menschen mit Behinderung sind auf alternative Maßnahmen der Länder angewiesen, die in ihrer Intensität variieren und denen von vornherein kein gleichwertiger Schutzcharakter zukommen kann.<sup>108</sup>

Die Zahl der begünstigten Behinderten nimmt rasch zu. 1990 betrug sie 43.147 Personen, mit Jänner 1999 ist sie um fast 75% auf 75.231 gestiegen.<sup>109</sup> Mit 1. Jänner 2001 beträgt die Zahl 80.506 Personen.<sup>110</sup> Die Ursache für diesen Anstieg liegt darin, dass in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Menschen mit Behinderung die Begünstigungen und den besonderen Kündigungsschutz verstärkt in Anspruch nehmen. Auch die verbesserte Information über bestehende Hilfsmöglichkeiten tragen zu einer vermehrten Inanspruchnahme bei. Das Instrumentarium der Arbeitsassistenten, das in den vergangenen Jahren praktisch erprobt wurde und sich sehr bewährt hat, soll als Dauereinrichtung in das Gesetz aufgenommen werden und sukzessive ausgebaut werden (§6 Abs 2 lit d)<sup>111</sup> Abbildung 3 und Abbildung 4 geben einen Überblick über die Zahl der begünstigten bzw. begünstigten beschäftigten Menschen mit Behinderung in Österreich

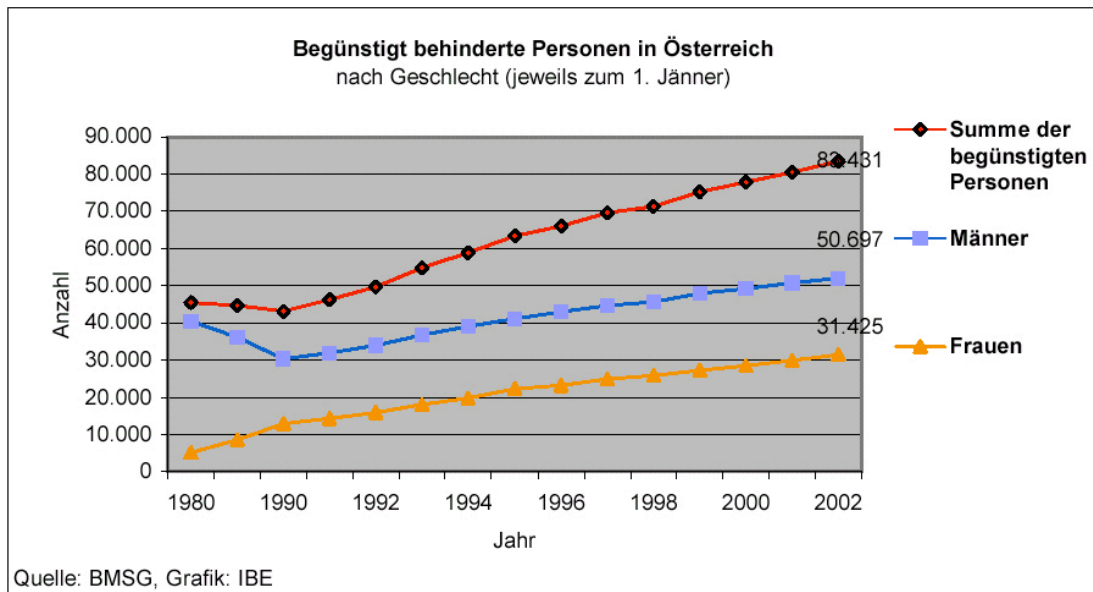
---

<sup>108</sup> Badelt/Österle (1993), S. 48.

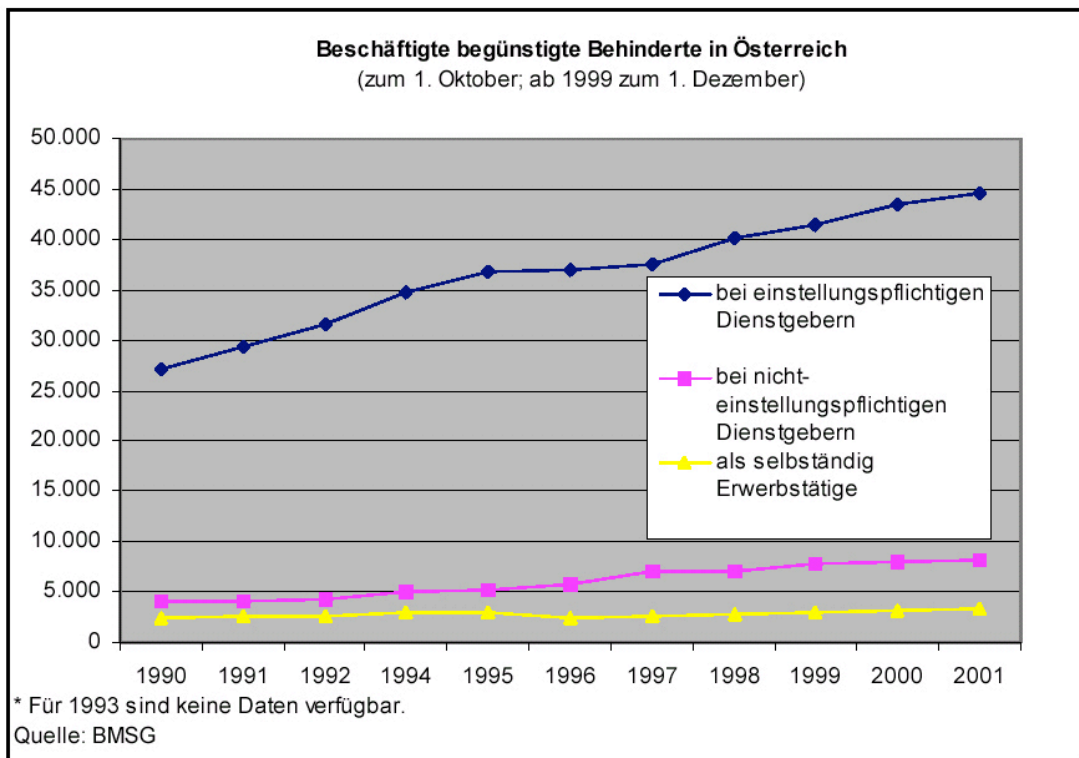
<sup>109</sup> Ernst/Haller (2000) S. 13.

<sup>110</sup> BMSG, [http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/welcome\\_news.htm](http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/welcome_news.htm) 10.2.2003.

<sup>111</sup> Ernst/Haller (2000) S. 13.



**Abbildung 3: Begünstigte behinderte Personen in Österreich<sup>112</sup>**



**Abbildung 4: Beschäftigte begünstigte behinderte Personen in Österreich<sup>113</sup>**

<sup>112</sup> Blumberger (2003), <http://www.ibe.co.at/web/aktuell/aktuell256.pdf> 13.3.2003

<sup>113</sup> Ebenda.

### 3.2.2.3 Der Ausgleichstaxfonds und finanzielle Leistungen

Laut §9 Abs 1 BEinstG ist vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die Entrichtung einer Ausgleichstaxe alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr mittels Bescheides vorzuschreiben, wenn die Beschäftigungspflicht nicht oder nicht zur Gänze erfüllt ist. Die Ausgleichstaxe beträgt für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre, ab 1. Juli 2001 monatlich € 196,22. Im Jahr 2000 wurden von den Dienstgebenden Ausgleichstaxen in der Höhe von € 54 Mio. bezahlt (damals betrug die Ausgleichstaxe noch € 150), inklusive der ESF-Mittel und sonstiger Ausgaben hatte der Ausgleichstaxfonds rund € 78 Mio. für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung ausgegeben<sup>114</sup>. Für Unternehmen handelt es sich dabei um betrieblich veranlasste und daher steuerlich absetzbare Betriebsausgaben.<sup>115</sup> Diese Gelder fließen in den Ausgleichstaxfonds (ATF). Dieser Fonds wird vom BMAS verwaltet und ist mit eigener Rechtspersönlichkeit ausgestattet. Die Mittel dieses Fonds sind zweckgebunden, vor allem für die Vergabe von Leistungen direkt an Menschen mit Behinderung sowie an Dienstgeber, die Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Die Ausgleichstaxe erfüllt im wesentlichen drei Funktionen: Erstens soll der Nachteil zwischen Dienstgebenden, die begünstigte Menschen mit Behinderung beschäftigen und solchen, die keine begünstigten Menschen mit Behinderung beschäftigen, ausgeglichen werden. Eine weitere Funktion stellt die Bereitstellung von Geld- und Sachleistungen zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration von Menschen mit Behinderung dar, die über die Mittel des Ausgleichstaxfonds finanziert wird. Im Sinnes eines „negativen Lohnkostenzuschusses“ soll die Ausgleichstaxe für Dienstgebende auch einen Anreiz darstellen, verstärkt begünstigte Menschen mit Behinderung zu beschäftigen und einzustellen.<sup>116</sup> Die Frage, ob eine Anhebung der Ausgleichstaxe automatisch mit einer vermehrten Beschäftigung von Menschen mit Behinderung einhergeht muss differenziert beantwortet werden: Das Instrument der Ausgleichstaxe ist sicherlich kein einzig ausschlaggebendes in der Entscheidung von Dienstgebenden,

---

<sup>114</sup> BMSG, [http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/sozialstatistik/downloads/Behinderung\(EUR\).pdf](http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/sozialstatistik/downloads/Behinderung(EUR).pdf)  
21.1.2003.

<sup>115</sup> Badelt/Österle (1993), S. 50.

<sup>116</sup> Österle (1992), S. 42.

Menschen mit Behinderung einzustellen.<sup>117</sup> Das belegt eine Reihe von Untersuchungen und konnte auch im Rahmen der Interviews für diese Arbeit bestätigt werden. Die Folge einer Erhöhung der Ausgleichstaxe ist nicht unbedingt, dass mehr arbeitslose Menschen mit Behinderung beschäftigt werden. Vielmehr ist zu erwarten, dass das Unternehmen versucht, bereits im Unternehmen beschäftigte MitarbeiterInnen mit Behinderung registrieren zu lassen (Selbstrekrutierung) und die Problematik der eindimensionalen Ausrichtung der Beschäftigungspflicht nach der Betriebsgröße verstärkt wird. Außerdem sind die indirekten Auswirkungen auf die soziale Integration zu beachten: Ein „ökonomischer Zwang zur beruflichen Integration“<sup>118</sup> stellt wahrscheinlich keinen dauerhaften Ansatzpunkt zur erfolgreichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den offenen Arbeitsmarkt dar.

Die aus dem Ausgleichstaxfonds finanzierten Prämien waren zahlreichen Gesetzesveränderungen unterworfen und werden sehr kontroversiell diskutiert. Vor dem Jahr 1999 wurden Dienstgebenden, die mehr begünstigte Menschen mit Behinderung beschäftigen, als ihrer Einstellungspflicht entspricht sowie Dienstgebenden, die nicht einstellungspflichtig sind, Prämien aus dem Ausgleichstaxfonds zugewiesen. Diese Prämien wurden 1999 komplett gestrichen (BgBl. Nr. 17/1999), bis auf für in Ausbildung stehende begünstigte Menschen mit Behinderung (z.B. Lehrlinge), denen nach wie vor eine Prämie in Höhe der Ausgleichstaxe gewährt wird (BEinstG § 9a Abs 1). Der Prämienanspruch bei Vergabe von Aufträgen an Integrative Betriebe ist durch Streichung des § 9 Abs 2 Behinderteneinstellungsgesetz ebenfalls weggefallen.

Der Wegfall dieser Prämie wurde u.a. damit begründet, dass eine solche Prämie nicht entscheidend für die Mehraufnahme von begünstigten Menschen mit Behinderung war. In diversen Stellungnahmen zu Gesetzesänderungen fordern z.B. die Wirtschaftskammer Österreich oder die Lebenshilfe Österreich die Wiedereinführung dieser Prämie. Die Gründe für das Überschreiten der Pflichtzahl oder die Beschäftigung von begünstigten Menschen mit Behinderung bei Nichtbestehen einer Beschäftigungspflicht sind laut Badelt/Österle in der damaligen

---

<sup>117</sup> Österle (1992), S. 46.

<sup>118</sup> Österle (1992), S. 46.

Prämienzahlung, persönlicher Betroffenheit und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung, die bereits vor Eintreten der Behinderung im Betrieb beschäftigt waren, zu sehen. Die Qualifikation der MitarbeiterInnen als Argument für die Beschäftigung tritt eher in den Hintergrund.<sup>119</sup> Im empirischen Teil dieser Arbeit wurde dieser Frage in Form der qualitativen Interviews nachgegangen und bestätigt (Kapitel 6). Der Wegfall der Prämienzahlungen wurde kein einziges Mal thematisiert. Die häufigste Nennung für das Überschreiten der Pflichtzahl oder die Beschäftigung trotz Nichtbestehen einer Beschäftigungspflicht war die Tatsache, dass „man gute Erfahrungen gemacht hat und die Arbeitsleistung der Menschen mit Behinderung zufriedenstellend war.“

#### 3.2.2.4 Besondere Förderungsmaßnahmen

Im Behinderteneinstellungsgesetz werden auch Fördermaßnahmen geregelt, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen. Insbesondere sind zwei erfolgreiche beschäftigungsunterstützende bzw. beschäftigungsfördernde Einrichtungen zu nennen: Um die Einstellung von Menschen mit Behinderung vermehrt gezielt fördern zu können, wurde die bereits langjährig erprobte Arbeitsassistenten nach §6 Abs 1 lit d BEinstG 1999 gesetzlich verankert und damit als eine dauerhafte Eingliederungshilfe in das Berufsleben gesichert. Mit den „Integrativen Betrieben“ nach §11 BEinstG wurde eine neue Form der Beschäftigung von begünstigten Menschen mit Behinderung berücksichtigt.<sup>120</sup>

---

<sup>119</sup> Badelt/Österle (1993), S. 50.

<sup>120</sup> Geschützte Werkstätten sind Einrichtungen zur Beschäftigung begünstigter Behinderter, die wegen der Art und Schwere der Behinderung noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Geschützte Werkstätten bieten keine Beschäftigungstherapie. In der EU werden mit dem Begriff „Geschützte Werkstätte“ üblicherweise Einrichtungen bezeichnet, die auf einem Ersatzarbeitsmarkt tätig sind. Da dies für die geschützten Werkstätten Österreichs nicht zutrifft, werden diese (...) [nunmehr] als ‚Integrative Betriebe‘ bezeichnet. Durch diese Umbenennung soll auch die Präsentation der Einrichtungen, die darauf ausgerichtet sind, sich als Unternehmen wie jedes andere darzustellen - und nur im Innenverhältnis besondere Bedingungen zur beruflichen Integration zu bieten - erleichtert werden. Blumberger (2003), <http://www.ibe.co.at/web/information/information1016.pdf>, 22.1.2003.

§6 des BEinstG sieht vor, dass zum Zwecke der Schaffung und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie zur Schaffung einer den Lebensunterhalt sichernden selbstständigen Erwerbstätigkeit für die nach dem BEinstG begünstigten Menschen mit Behinderung Sach- oder Geldleistungen gewährt werden können. Zum Ausgleich behinderungsbedingter Mehraufwendungen, zur Bewältigung behinderungsbedingt erschwelter Lebensumstände, zur Abwehr durch die Behinderung drohender Beeinträchtigungen sowie zur sozialen Integration und zur Milderung besonderer Notlagen können für den nach §10a Abs 1 lit. a und b sowie Abs 2, 3 und 3a des BEinstG umfassten Personenkreis Förderungen in Form von Sach- oder Geldleistungen aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds gewährt werden.<sup>121</sup>

Um in den Genuss von Förderungen zu kommen, ist (vor der Verwirklichung des Vorhabens) ein schriftlicher Antrag zu stellen: beim Bundessozialamt (BSB), beim Arbeitsmarktservice (AMS), bei den Behindertenreferaten der Länder oder beim jeweiligen Sozialversicherungsträger. Diese Stellen informieren einander über den Antrag und stimmen ihre Entscheidungen ab. Es genügt daher, den Antrag bei einer Stelle einzubringen. Es handelt sich hierbei um Kann-Leistungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Ob und in welcher Höhe diese bewilligt werden, liegt im Ermessen der zuständigen Stellen. Zuschüsse und Darlehen können u.a. gewährt werden zu den Kosten der durch die Behinderung bedingten technischen Arbeitshilfen, zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, die sich für begünstigte Menschen mit Behinderung besonders eignen oder zu den Kosten der begleitenden Hilfe am Arbeitsplatz (insbesondere Arbeitsassistenz). (§6 BEinstG Abs 2 lit a, b und d). Mithilfe bestimmter Sonderprogramme können die Einrichtung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen im Rahmen eigener neuer Organisationseinheiten von zumindest drei Personen für einen Zeitraum von drei Jahren finanziell unterstützt werden. Diese Regelung bezieht sich nicht nur auf Arbeitsplätze für begünstigte Menschen mit Behinderung sondern auch für nicht begünstigte Menschen mit schweren Behinderungen.<sup>122</sup>

---

<sup>121</sup> BMSG (2001), S. 23.

<sup>122</sup> BMAS (1997), S. 20.

Zu den Einzelförderungen zählen u.a. die Einstellungsbeihilfen, die vom Bundessozialamt gewährt werden, wenn ein Arbeitsverhältnis mit einem begünstigten Menschen mit Behinderung begründet wird. Das Ausmaß der Beihilfe ist z.B. vom Grad der Behinderung, dem zu erwartenden Einschulungsverlauf sowie von der Dauer der vorausgegangenen Arbeitslosigkeit abhängig. Bei unbefristetem Dienstverhältnis werden im ersten Jahr maximal 80%, im zweiten Jahr maximal 50% des betriebsüblichen oder kollektivvertraglichen Bruttoentgeltes zugesprochen. Voraussetzung ist, dass der/ die behinderte/r ArbeitnehmerIn mindestens 50% der Leistungsfähigkeit eines/r nichtbehinderten ArbeitnehmerIn in gleicher Position erreicht.<sup>123</sup> Zuschüsse zu den Lohn- und Ausbildungskosten sind möglich, wenn behinderungsbedingt eine Minderleistung vorliegt, die durch technische Arbeitshilfen nicht ausgeglichen werden kann oder der Arbeits- und Ausbildungsplatz ohne Förderung gefährdet wäre. Ausbildungsbeihilfen können für schwerbehinderte SchülerInnen ab dem 15. Lebensjahr, Lehrlinge und Studenten geleistet werden. Voraussetzungen sind, dass kein Defizitausgleich durch technische Hilfsmittel möglich ist, Leistungseinschränkung oder glaubhafte Arbeitsplatzgefährdung vorliegt, ein voll versicherungspflichtiges Dienstverhältnis begründet ist und der/die ArbeitnehmerIn nach dem BEinstG als begünstigt behindert gilt.<sup>124</sup> All diese Leistungen sind Kann-Leistungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht.

Beratungsleistungen für Menschen mit Behinderung und Unternehmen, die sie beschäftigen beschränken sich zum überwiegenden Teil auf die Zeit bis zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Das innovative Instrument der Arbeitsassistenz, das fortlaufende ambulante Beratung und Begleitung nicht nur für Menschen mit Behinderung anbietet, sondern auch GesprächspartnerInnen für Unternehmen zur Verfügung stellt, findet zunehmend Interesse und Verbreitung. Vorarlberg hat dieses Konzept als erstes Bundesland in Österreich eingeführt und fortentwickelt. Auf das Konzept der Arbeitsassistenz und die Entwicklung im Land Vorarlberg wird in Kapitel 5 genau eingegangen.

---

<sup>123</sup> BMAS (1997) S. 19.

<sup>124</sup> [http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/behinderung/content/foerderung/unternehmer\\_lohn.htm](http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/behinderung/content/foerderung/unternehmer_lohn.htm)  
13.2.2003.

### 3.2.2.5 Die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen

Das Behinderteneinstellungsgesetz schreibt Dienstgebenden hinsichtlich der Beschäftigung von begünstigten Menschen mit Behinderung im wesentlichen drei besondere Schutzbestimmungen vor. Nach §6 Abs 1 BEinstG ist es Aufgabe des Arbeitgebenden dafür zu sorgen, dass ArbeitnehmerInnen mit Behinderung in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend eingesetzt und soweit gefördert werden, dass sie sich im Wettbewerb mit Nichtbehinderten behaupten können. Des weiteren schreibt §7 BEinstG einen Entgeltschutz vor, das heißt, dass das Entgelt von begünstigten Menschen aufgrund der Behinderung nicht gemindert werden darf. Zum Ausgleich von behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen können arbeitsplatzbezogene Förderungen wie z.B. Zuschüsse zu den Lohn- und Ausbildungskosten gewährt werden.

Besondere Bedeutung bei den Schutzbestimmungen kommt den besonderen Kündigungsschutzbestimmungen zu. Dieses Instrument des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. dessen Wirkungen wird von verschiedensten Seiten und Interessensgruppen intensiv diskutiert. Oft werden die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen mit einem generellen „Kündigungsschutz von Menschen mit Behinderung“ gleichgesetzt. De facto handelt es sich jedoch um bestimmte Vorgehensweisen und Verfahrensvorschriften, die bei einer allfälligen Kündigung eingehalten werden müssen.<sup>125</sup> Bei Kündigung eines begünstigten Menschen mit Behinderung besteht eine Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen, sofern nicht schon aufgrund anderer Vorschriften eine längere Kündigungsfrist gilt. Nach §§8 und 8a BEinstG darf eine Kündigung erst dann ausgesprochen werden, wenn der Behindertenausschuss nach Anhörung des Betriebsrates bzw. der Personalvertretung sowie nach Anhörung des jeweils zuständigen Amtes der Landesregierung seine Zustimmung gegeben hat. Dem/der DienstnehmerIn kommt in diesem Verfahren Parteistellung zu. Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung des Behindertenausschusses ist nicht rechtswirksam, wenn dieser nicht in besonderen Ausnahmefällen nachträglich die Zustimmung erteilt. Vor Ausspruch der Kündigung eines begünstigten Menschen mit Behinderung muss

---

<sup>125</sup> Badelt/Österle (1993), S. 51.

daher ein begründeter, schriftlicher Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Bundessozialamt eingebracht werden. Die besondere Schutzbedürftigkeit des/der ArbeitnehmerIn sind zu prüfen, des weiteren die Fälle, in denen dem/der ArbeitgeberIn die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (vgl. §8 Abs 3 und 4 BEinstG). Während der ersten sechs Monate<sup>126</sup> eines neu begründeten Dienstverhältnisses gilt der Kündigungsschutz noch nicht, er setzt mit Beginn des siebenten Monats im Dienstverhältnis ein. Jede Kündigung seitens des Dienstgebers/der Dienstgeberin bedarf der Zustimmung durch das Bundessozialamt. Gleichzeitig mit der Durchführung des Kündigungsverfahrens bietet das Bundessozialamt Betreuung und Beratung sowie Förderungsmaßnahmen an, um das von der Kündigung bedrohte Dienstverhältnis zu sichern oder einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Unter Umständen kann dieses Angebot dabei helfen, dass sich der Kündigungsantrag erübrigt oder zurückgezogen wird.<sup>127</sup> Der/die gekündigte MitarbeiterIn kann beim Arbeits- und Sozialgericht auf Fortbestand des Dienstverhältnisses klagen.

Nach §12 Abs 1 BeinstG ist bei jedem Bundessozialamt ein Behindertenausschuss einzurichten. Dieser Ausschuss hat über die Zustimmung zu einer beabsichtigten Kündigung eines begünstigten Menschen mit Behinderung sowie bei nachträglicher Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung zu entscheiden. Nach §12 Abs 2 BeinstG besteht der Ausschuss aus dem Landesstellenleiter oder einem von ihm bestimmten Bediensteten des BSB, einem Vertreter der örtlich zuständigen Landesgeschäftsstelle des AMS, je einer/m VertreterIn der Dienstnehmenden und Dienstgebenden sowie drei VertreterInnen der organisierten Menschen mit Behinderung.

Der besondere Kündigungsschutz gilt nur für ArbeitnehmerInnen, die dem Personenkreis der begünstigten Menschen mit Behinderung nach dem BEinstG angehören und auch dann ausschließlich bei Kündigung eines unbefristeten Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber. Auch wenn der/die ArbeitgeberIn nicht einstellungspflichtig ist kommen die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen

---

<sup>126</sup> BGBl. Nr. 60/2001; Wurde das Dienstverhältnis vor 1.Juli 2001 begründet gilt noch eine Frist von drei Monaten.

<sup>127</sup> BMAS (1997), S. 30.

zur Anwendung.<sup>128</sup> Alle anderen Formen der Beendigung eines Dienstverhältnisses unterliegen keinen Sonderbestimmungen des BeinstG, d.h. auf eine einvernehmliche Auflösung von Dienstverhältnissen hat der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung keinen Einfluss.

Von Seite der Unternehmen wird der besondere Kündigungsschutz als wichtiger Grund zur Nichteinstellung genannt (Verlust an Flexibilität, Einschränkung der Entscheidungsfreiheit). Von Behindertenverbänden wurde oft betont, dass diese besonderen Bestimmungen dem vermehrten Schutzbedürfnis von Menschen mit Behinderung Rechnung tragen.<sup>129</sup> Es mehren sich aber auch die Stimmen aus Richtung der Interessensvertretungen von Menschen mit Behinderung, wonach die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen eine Barriere darstellen und eine gleichberechtigte Stellung von Menschen mit Behinderung verhindert. Laut Österle<sup>130</sup> wird in der Diskussion zu wenig zwischen der Wirkung der besonderen Kündigungsschutzbestimmungen für Menschen mit Behinderung, die bereits beschäftigt sind und solchen, die noch nicht beschäftigt sind, differenziert. Für Menschen mit Behinderung, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, hat der Kündigungsschutz eine wichtige Schutzfunktion, für die Gruppe der Nichtbeschäftigten kann sich dieser Schutz als Einstellungshemmnis erweisen.

Die empirische Untersuchung dieser Arbeit hat gezeigt, dass bei den in Vorarlberg untersuchten Unternehmen der Kündigungsschutz eine vergleichsweise geringe Rolle spielt bzw. beobachtet werden kann, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung vor allem von der persönlichen Einstellung und Bereitschaft von Unternehmen abhängen. Ein erster Schritt dazu, die Kündigungsschutzbestimmungen unter diesen beiden Aspekten neu zu überdenken, wurde vermutlich mit der verlängerten Kündigungsfrist von nunmehr sechs Monaten gesetzt.

---

<sup>128</sup> Ernst/Haller (2000), S. 240f.

<sup>129</sup> Badelt/Österle (1993), S. 52.

<sup>130</sup> Österle (1992), S. 51.

### **3.2.3 Förderungen und Gemeinschaftsinitiativen der Europäischen Union im Bereich der beruflichen Rehabilitation**

#### 3.2.3.1 Der Europäische Sozialfonds (ESF)

Seit mehr als 40 Jahren stellt der Europäische Sozialfonds Geld für die Förderung von Ausbildung und Beratung sowie die Schaffung neuer Arbeitsplätze zur Verfügung. Der Europäische Sozialfonds ist einer von insgesamt 4 Strukturfonds der EU. Hauptziel ist es, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen und dadurch von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen neue Chancen zu geben. Für den Zeitraum 2000 bis 2006 stehen in Österreich rund 740 Millionen Euro zur Verfügung.<sup>131</sup> 90% aller Mittel des ESF werden in nationalen Förderkonzepten länderspezifisch eingesetzt. Der Europäische Sozialfonds ist das Finanzierungsinstrument der Europäischen Union zur Unterstützung der Umsetzung der Nationalen Aktionspläne. Für die Periode 2000 bis 2006 werden entsprechend den Prioritäten des NAP zwei Schwerpunkte gesetzt, u.a. Maßnahmen zugunsten von Menschen mit Behinderung.<sup>132</sup> Leitlinie 9 der Nationalen Aktionspläne nennt zahlreiche Maßnahmen, die die Eingliederung behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt erleichtern sollen:

- Bedarfsorientierter Ausbau der Arbeitsassistenz
- Abbau beschäftigungshemmender Faktoren (z.B. verstärkte Informationsarbeit)
- besondere finanzielle Anreize für Frauen bei der Ausgestaltung der einzelnen Förderinstrumente
- Förderung regionaler Beschäftigungs- und Ausbildungsinitiativen
- Initiativen zur verstärkten Qualifizierung von DienstnehmerInnen mit Behinderung in Integrativen Betrieben für die Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Förderung der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung<sup>133</sup>

---

<sup>131</sup> <http://www.esf.at/start.html> 25.1.2002.

<sup>132</sup> ESF (2000), S. 60.

<sup>133</sup> ESF (2000), S. 72.

### 3.2.3.2 Gemeinschaftsinitiativen der Europäischen Union

9% der Mittel des ESF werden für Gemeinschaftsinitiativen verwendet. Solche Initiativen unterscheiden sich von individuellen Förderkonzepten dadurch, dass sie ganzheitliche, zukunftsgerichtete und transnationale Lösungsansätze aufzeigen.

Die Gemeinschaftsinitiative EMPLOYMENT (Beschäftigung) ist auf Zielgruppen ausgerichtet, die besondere Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben und gliedert sich in die Teilbereiche „NOW“ (Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zugunsten von Frauen), „HORIZON“ (zur Erweiterung der Beschäftigungsperspektive von Menschen mit Behinderung), INTEGRA (für sozial ausgegrenzte Menschen) und „YOUTHSTART“ (zur Förderung der Integration von Jugendlichen am Arbeitsmarkt). Die Gemeinschaftsinitiative ADAPT zielt darauf ab, die Anpassung von Unternehmen an den Strukturwandel zu verbessern. Im Rahmen der EMPLOYMENT-Initiative wurden 6.000 Projekte im Gesamtwert von über 1,8 Milliarden € gefördert. Die neueste Gemeinschaftsinitiative EQUAL - die zu gleichen Teilen aus dem Europäischen Sozialfonds und aus nationalen Mitteln finanziert wird - hat das Ziel, neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt zu finden und zu erproben. Im Mai 2001 wurde das österreichische Programm im Rahmen dieser neuen Gemeinschaftsinitiative für den Zeitraum 2000 - 2006 genehmigt. Diese Initiative baut auf den Ergebnissen von ADAPT und EMPLOYMENT auf. Der Europäische Sozialfonds wird in EQUAL rund 101,7 Mio. Euro für die Förderung von Menschen mit Problemen im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt bereitstellen. Dazu kommt eine österreichische Kofinanzierung in gleicher Höhe.

Das Programm soll die Situation der am stärksten benachteiligten Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt durch die Förderung neuer Wege zur Bekämpfung von Diskriminierungen ändern, insbesondere durch die Unterstützung bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und die Verbesserung der Situation in den Betrieben. Darüber hinaus sollen alle Maßnahmen dazu beitragen, die Problematik von Diskriminierungen aufzuzeigen, sowie Maßnahmen zu deren Beseitigung und zur allgemeinen Sensibilisierung der Bevölkerung zu entwickeln. Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL führt relevante AkteurlInnen einer Region oder einer Branche zusammen. In den sogenannten Entwicklungspartnerschaften werden unterschiedlichste Einrichtungen und AkteurlInnen im Bereich der Arbeitsmarkt- und

Bildungspolitik zusammenarbeiten und gemeinsame arbeitsmarktpolitische Ziele für eine Region, Branche oder in Bezug auf eine arbeitsmarktpolitische Thematik erarbeiten. Die so entstehenden Partnerschaften müssen innovative Aktivitäten und Methoden umsetzen und diese regional oder sektoral weitertragen.<sup>134</sup> Zugleich werden diese Entwicklungspartnerschaften transnational mit PartnerInnen aus anderen Mitgliedstaaten zusammenarbeiten. Partnerschaften und Netzwerke sind die Grundlage der EQUAL-Initiative.

## **4 Menschen mit Behinderung in Vorarlberg**

### **4.1 Allgemeine Situation**

Vorarlberg ist das kleinste und westlichste österreichische Bundesland mit einer Fläche von 2600 km<sup>2</sup> und rund 350.000 EinwohnerInnen im Jahr 2001.<sup>135</sup> Die Betriebsstruktur ist geprägt von vielen Klein- und Mittelbetrieben: Zwei Drittel der Betriebe beschäftigen bis zu 5 MitarbeiterInnen, nur 15 Betriebe mehr als 500 Arbeitnehmende. In der Arbeit der beruflichen und sozialen Integration von Menschen mit Behinderung nimmt Vorarlberg in einigen Punkten eine Vorreiterrolle ein. Durch das Rehabilitationskonzept des Landes Vorarlberg von 1978 wurde schon sehr früh eine Grundlage für die Situation von Menschen mit Behinderung in Vorarlberg und für die Arbeit des Institut für Sozialdienste geschaffen. Das Ziel, Menschen mit Behinderung nach Möglichkeit in den offenen Arbeitsmarkt zu integrieren wurde hier festgelegt. Neben beruflichen und sozialen Rehabilitationsmaßnahmen sollte Betrieben auch ein umfassendes Service angeboten werden. Politisch war dieses Konzept eine Alternative zum „Weißenberg-Konzept“ des BMAS, das zu gleicher Zeit veröffentlicht wurde. In diesem wird dem Konzept der (damaligen) geschützten Werkstätten zur beruflichen Integration breiter Raum gewidmet.<sup>136</sup> Wegen des Widerstandes der Landesregierung wurden in Vorarlberg keine geschützten Werkstätten im Sinne des BEinstG eingerichtet.

---

<sup>134</sup> <http://www.equal-esf.at/new/index.html>, 25.1.2003.

<sup>135</sup> [http://www.vorarlberg.at/xls/wohnbevoelkerung\\_buergerz.xls](http://www.vorarlberg.at/xls/wohnbevoelkerung_buergerz.xls) 25.1.2003.

<sup>136</sup> Badelt/Österle (1992), S. 85.

In einer Reflexion der Sozialpolitik des Landes Vorarlberg im Rahmen eines Sozialberichts des Landes aus dem Jahr 2000 konstatiert Badelt, dass „(...) die Behindertenpolitik zu jenen Arbeitsfeldern der Vorarlberger Sozialpolitik gehört, die besonders weit entwickelt sind, was nicht zuletzt aufgrund der Kompetenzverteilung im österreichischen Sozialstaat wünschenswert und natürlich ist.“<sup>137</sup> Badelt stellt weiters fest, dass viele Ziele der Sozialpolitik des Landes Vorarlberg gerade in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung besonders gut erreicht werden. Genannt werden u.a. die institutionelle Vielfalt, der Versuch der Integration von Menschen mit Behinderung in den offenen Arbeitsmarkt und der umfassende Integrationsbegriff.

Die Sozialpolitik des Landes Vorarlberg gilt vielfach als „Benchmark“ für die Politik für Menschen mit Behinderung. Das Modell Arbeitsassistentz wurde beispielsweise ausgehend von Vorarlberg auch auf Bundesebene und in anderen Bundesländern ausgeweitet und weiterentwickelt.<sup>138</sup> Auch der im Jahr 2000 vorgelegte Vorarlberger Sozialbericht stellt ein Novum in Österreich dar. Neben einer Darstellung der Soziallandschaft des Landes Vorarlberg und einer Analyse des Ist-Standes werden auch Probleme und zukünftige Aufgaben und Herausforderungen diskutiert.

Die Gründe für die immer wieder zitierte Vorreiterrolle des Sozialsystems dieses Landes sind vielfältig und wären vermutlich Gegenstand einer eigenen soziologischen Untersuchung. Unter anderem liegt es aber wahrscheinlich an einer großen Dichte an kleinen, vernetzten Vereinen, Nachbarschaften und Gemeinschaften, einer Betonung der Eigenverantwortung und Selbsthilfe einerseits und sozialer Verantwortung gegenüber Menschen mit Benachteiligungen andererseits. Die große Rolle der sozialen Verantwortung von Betrieben in Vorarlberg wurde sowohl in der Fragebogenerhebung festgestellt und konnte ganz besonders bei den Interviews bestätigt werden.

---

<sup>137</sup> Badelt in: Amt der Vorarlberger Landesregierung (2000), S. 135.

<sup>138</sup> Badelt in: Amt der Vorarlberger Landesregierung (2000), S. 135.

## 4.2 Grundsätze und Ziele der Behindertenhilfe in Vorarlberg

Wie schon in Kapitel 3 erläutert, ist die Behindertenhilfe in Österreich kompetenzrechtlich eine komplexe Materie mit einem eindeutigen Schwerpunkt bei den Zuständigkeiten der Länder. Die behindertenrechtlichen Regelungen, die nicht zu einem in die Regelungszuständigkeiten des Bundes fallenden Sachgebiete anzusehen sind, fallen nach der Generalklausel Art 15 Abs 1 B-VG in die Zuständigkeit der Länder.<sup>139</sup> Der Vorarlberger Landtag hat bereits im Jahr 1956 das Körperbehindertengesetz für die Gewährung von Pflegegeld für Blinde und Körperbehinderte erlassen, ab 1961 wurden auch Menschen mit geistiger Behinderung in diese Regelung miteingeschlossen. Die 3. Novelle zum Körperbehindertengesetz wurde in weiterer Folge als „Behindertengesetz“ neukundgemacht. Ab 1.1.1964 wurde die Eingliederungsbeihilfe (Rehabilitation) eingeführt und damit die Behindertenhilfe in Landeskompetenz umfassend geregelt.<sup>140</sup> Grundlage für die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt ist die aufgrund des §11 Abs 2 des Behindertengesetzes im Jahr 1976 erlassene Rehabilitationsverordnung.

Nach Artikel 7 Abs 3 der Landesverfassung Vorarlberg „bekennt sich das Land zur Verpflichtung der Gesellschaft, alte und behinderte Menschen zu unterstützen und die Gleichwertigkeit ihrer Lebensbedingungen zu gewährleisten.“<sup>141</sup> Erklärtes Ziel der Behindertenhilfe des Landes ist es daher, behinderungsbedingte Benachteiligungen für Menschen mit Behinderung durch Leistungen der Behindertenhilfe auszugleichen. Als allgemeine sozialpolitische Ziele und Grundsätze der Behindertenhilfe werden u.a genannt: die Sicherung des Rechtsschutzes, Mainstreaming in allen Bereichen der Landespolitik, Förderung der Eigenverantwortung sowie der Mitverantwortung des sozialen Umfeldes und der Gesellschaft, um einer Versorgungsmentalität entgegenzuwirken, Sicherung der freien Wahl sozialer und gesundheitlicher Dienste oder die Gewährleistung von Unterstützungsmaßnahmen unabhängig von der Ursachen der Behinderung.<sup>142</sup> Als

---

<sup>139</sup> Plankel/Stefani (1989), S. 8.

<sup>140</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2000), S. 86.

<sup>141</sup> LGBl Nr. 9/1999;33/2001.

<sup>142</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2000), S. 86.

Detailziele der Behindertenhilfe werden formuliert: Rascher, unbürokratischer Zugang zu den Maßnahmen und Leistungen für Menschen mit Behinderung mithilfe sinnvoller Zusammenarbeit und laufender Koordination aller Beteiligten, Früherkennung, Früherfassung und Frühbehandlung von Behinderungen, Erhaltung und Verbesserung von Rahmenbedingungen für ein möglichst selbständiges und menschenwürdiges Leben des Menschen mit Behinderung einerseits durch ein fach- und bedürfnisgerechtes ambulantes und stationäres Angebot, andererseits durch Gewährung von finanziellen Leistungen (Eingliederungshilfe).<sup>143</sup>

Im Leitbild der Abteilung IVa - Gesellschaft und Soziales der Vorarlberger Landesregierung - werden folgende Aufgaben im Bereich des Behindertenwesen definiert:<sup>144</sup>

- Gewährung von Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung in den Bereichen medizinische Wiederherstellung, vorschulische und schulische Rehabilitation, berufliche Ausbildung, Arbeitsplatz (Arbeitserprobung, Arbeitstraining, betriebliche Einschulung, geschützte Arbeitsplätze), soziale Rehabilitation bei allen Arten von Behinderungen, insbesondere für Körperbehinderte, Geistigbehinderte, Gehör- und Sprachgeschädigte, Sehgeschädigte und Blinde, Suchtkranke (Drogen, Alkohol), psychisch Kranke und Behinderte, Mehrfachbehinderte etc.
- Beratung und Vermittlung von Rehabilitationshilfen
- Koordination und Vernetzung der Angebote im Einzelfall
- Koordination der Kostenträger (Rehabilitationsausschuss) im Einzelfall
- EU-Projekte
- Förderung der Schulung von Eltern und Angehörigen von Behinderten
- Bewusstseinsbildung für die Integration von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft insbesondere im Nahraum
- Bereichsübergreifende Aktionsaufgaben

---

<sup>143</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2000), S. 86f

<sup>144</sup>[http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/gesellschaft\\_soziales/gesellschaft/gesellschaftundsoziales/weitereinformationen/leitbildundgesamtkonzept/leitbildundgesamtkonzept.htm](http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/gesellschaft_soziales/gesellschaft/gesellschaftundsoziales/weitereinformationen/leitbildundgesamtkonzept/leitbildundgesamtkonzept.htm) 12.1.2003.

#### 4.2.1 Rechtsgrundlagen

Rechtsgrundlagen für die Behindertenhilfe der Landes Vorarlberg sind das Behindertengesetz LGBl. Nr. 9/1994, i.d.F. Nr. 58/2001, die Rehabilitationsverordnung LGBl. Nr. 61/1976, das Landes-Pflegegeldgesetz LGBl. Nr. 38/1993 i.d.F. LGBl. Nr. 15/2002, das Sozialhilfegesetz LGBl. Nr. 1/1998, i.d.F. Nr. 38/2002, die Sozialhilfeverordnung LGBl. Nr. 76/1998, i.d.F. Nr. 70/2002 und das Landes-Jugendwohlfahrtsgesetz LGBl. Nr. 46/1991, i.d.F. LGBl. Nr. 58/2001.<sup>145</sup>

Weitere Grundlagen für die Gestaltung der Behindertenhilfe in Vorarlberg war das im Jahr 1973 beschlossene Rehabilitationsprogramm des Landes Vorarlberg, dessen damals festgelegte Ziele und Grundsätze sich in ergänzter und weiterentwickelter Form im Leitbild der Abteilung IVa wiederfinden.<sup>146</sup> Auch das Landeskonzept für berufliche Rehabilitation (1978) stellt eine wichtige Orientierungshilfe dar. Dieses Rehabilitationskonzept war seinerzeit als Alternative zum damals vom Bund entwickelten zentralistischen Konzept eingeführt worden und bildete die Grundlage für die damalige Forcierung der Förderung von geschützten Arbeitsplätzen im offenen Arbeitsmarkt anstelle der damals im übrigen Bundesgebiet eingeführten geschützten Werkstätten. Weiteres Ziel, das mit diesem Konzept erreicht wurde, war die Einführung einer privaten Behindertenberatung einschließlich der betrieblichen Begleitung durch das Institut für Sozialdienste für körperlich und geistig beeinträchtigte Menschen sowie sinnesbehinderte Menschen und durch sozialpsychiatrische Dienste für psychisch beeinträchtigte Menschen.<sup>147</sup>

Um die Vielfalt an Zuständigkeiten zwischen den Landesgesetzen und den Bundesgesetzen zu koordinieren, wurde im Jahr 1976 ein Rehabilitationsausschuss eingerichtet, in dem monatlich die beruflichen Rehabilitationsleistungen zwischen elf gesetzlichen Rehabilitationsträgern für Menschen mit Behinderung abgestimmt werden. Pro Jahr werden durchschnittlich 700 Fälle im Rahmen dieses Ausschusses behandelt.

---

<sup>145</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2000), S. 87; Angabe der Gesetzblätter jeweils in der aktuellen Fassung.

<sup>146</sup> [http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/gesellschaft\\_soziales/gesellschaft/gesellschaftundsoziales/weitereinformationen/leitbildundgesamtkonzept/iv\\_leitbildderabteilungiv.htm](http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/gesellschaft_soziales/gesellschaft/gesellschaftundsoziales/weitereinformationen/leitbildundgesamtkonzept/iv_leitbildderabteilungiv.htm) 12.1.2003.

<sup>147</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2000), S. 88.

## 4.2.2 Zuständigkeit und Finanzierung

Eine einigermaßen exakte Einschätzung der Zahl an Menschen mit Behinderung erfolgt im Rahmen des Landes-Pflegegeldgesetzes und des Bundespflegegeldgesetzes. Zum Stichtag 31.12.1999 bezogen 9.391 Personen Pflegegelder des Bundes oder des Landes. Von den 7.934 BundespflegegeldbezieherInnen waren 67% Frauen. 85% der EmpfängerInnen waren über 61 Jahre alt, oder älter. Rund 53% der PflegegeldbezieherInnen erhielten ein Pflegegeld der Stufe 1 oder 2, 31% ein Pflegegeld der Stufe 3 oder 4 und 16% ein Pflegegeld der Stufe 5, 6 oder 7.

Das Bundessozialamt finanziert Leistungen nach dem BeinstG und dem Bundesbehindertengesetz. Die Zahl der vom Bundessozialamt Vorarlberg mit Bescheid anerkannten begünstigten Behinderten betrug im Jahr 2000 2.143 Personen und im Jahr 2001 2.471 Personen. Das entspricht einer Steigerung um 4%.<sup>148</sup> Davon waren 767 Personen nicht erwerbstätig, wobei dieser Begriff arbeitslose begünstigte Menschen mit Behinderung nach dem AIVG, Menschen mit Behinderung, die im Ausland einer Beschäftigung nachgehen, Hausmänner und Hausfrauen, die keine Leistungen nach dem AIVG beziehen, sowie PensionsanwärterInnen umschließt.<sup>149</sup> Im Jahr 2001 haben von 721 einstellungspflichtigen Dienstgebenden 165 ihre Einstellungspflicht erfüllt, 556 Betriebe haben ihre Einstellungspflicht nicht erfüllt und insgesamt € 2.610.415,47 an Ausgleichstaxe entrichtet.<sup>150</sup> (2000: 592 Dienstgebende ohne Erfüllung der Einstellungspflicht, 158 mit Erfüllung der Einstellungspflicht). An Prämien gemäß §9a BEinstG wurden € 130.811 für Werkaufträge und € 18.168 für die Beschäftigung von Lehrlingen rückerstattet. Für soziale und berufliche Maßnahmen aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds wurden € 1.157.137 ausgegeben. Vom Bundessozialamt wurde an 211 Dienstgebende für 328 Dienstnehmende Zuschüsse zu den Lohnkosten aus dem Ausgleichstaxfonds entrichtet. Das Land Vorarlberg

---

<sup>148</sup> Die Steigerung von 1999 auf 2000 war wesentlich höher und betrug 11%. Die geringere Zunahme von begünstigten Menschen mit Behinderung wird auf die Tatsache zurückgeführt, dass eine Inanspruchnahme einer Förderung aus der Behindertenmilliarde die Begünstigteneigenschaft nicht unabdingbare Voraussetzung ist. Bundessozialamt Vorarlberg (2001), S. 11.

<sup>149</sup> Bundessozialamt Vorarlberg (2001), S. 11.

<sup>150</sup> Bundessozialamt Vorarlberg (2001), S. 11.

unterstützte diese Arbeitsplätze in gleicher Höhe. 9 ArbeitsassistentInnen wurden bei gemeinnützigen Institutionen mitfinanziert. Im Rahmen der Integrationsbeihilfe wurden aus der Behindertenmilliarde € 374.525 und aus dem ESF € 159.692 eingesetzt. Vom Land Vorarlberg gelangten zusätzlich € 224.000 zum Einsatz.

2001 wurden 45 Kündigungsanträge gestellt. Das entspricht einer Zunahme von 73% gegenüber dem Jahr 2000. Als Hauptursache für diese starke Zunahme wird vom Bundessozialamt der massive Personalabbau in vielen Betrieben aufgrund mangelnder Aufträge genannt. Meist gingen parallel zu diesen Kündigungsanträgen auch Arbeitsplätze von Menschen ohne Behinderung verloren. In vielen Fällen wurde eine Wiedereinstellungsgarantie bei Verbesserung der Auftragslage erreicht. Eine Besonderheit des Landes Vorarlberg ist, dass der Behindertenausschuss in Fragen einer Kündigung noch nie in Anspruch genommen werden musste. In den letzten 20 Jahren musste auch nie das Arbeitsgericht bemüht werden, es kam immer zu Lösungen, die gemeinsam mit Arbeitnehmenden und Betrieben vereinbart wurden. Im Jahr 2001 wurden von den 45 Kündigungsanträgen 22 mit einvernehmlicher Lösung abgeschlossen, bei 8 kam es zu einer Weiterbeschäftigung zum Teil unter Gewährung von Lohnkostenzuschüssen, in 5 Fällen wurde eine Invaliditätspension gewährt. Der Rest der Anträge ist noch nicht abgeschlossen.

Das Behindertengesetz des Landes Vorarlberg umfasst eine wesentlich größere Anzahl von Personen, weil eine Behinderung nach diesem Gesetz davon abhängt, ob die „Fähigkeit, eine angemessene Ausbildung zu erhalten oder eine zumutbare Erwerbsfähigkeit zu erlangen oder beizubehalten, dauernd wesentlich beeinträchtigt ist.“<sup>151</sup> 1999 wurde in 16.647 Fällen Behindertenhilfe gewährt.<sup>152</sup> Insgesamt wurden 1999 vom Land Vorarlberg für die Behindertenhilfe € 36,6 Mio. aufgewendet, der größte Anteil (56%) entfiel auf Maßnahmen außerhalb von Anstalten und Heimen, 21% auf Maßnahmen in Anstalten und Heimen.<sup>153</sup>

---

<sup>151</sup> § 2 Abs 1 Behindertengesetz Vorarlberg.

<sup>152</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2000), S. 85.

<sup>153</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2000), S. 89.

Priorität in der beruflichen Rehabilitation haben Arbeitsplätze in Betrieben des offenen Arbeitsmarktes. Die angebotenen Maßnahmen wie Arbeitserprobungen, betriebliche Einschulungen, Arbeitstraining und Arbeitsplatzausstattung werden gemeinsam vom Land und vom Arbeitsmarktservice, mitunter auch von der Sozialversicherung, finanziert. Im Jahr 1999 betraf dies 349 Menschen mit Behinderung. Im Anschluss an eine dieser Maßnahmen erfolgt in vielen Fällen die Finanzierung eines geschützten Arbeitsplatzes. Betriebe erhalten vom Sozialfonds des Landes und der Gemeinden und vom Bundessozialamt Vorarlberg im Ausmaß der Leistungsminderung einen laufenden Lohnkostenzuschuss für Menschen mit Behinderung, die keine volle Arbeitsleistung erbringen können. Begleitend dazu erfolgen Beratung und Hilfestellung durch die ArbeitsassistentInnen der IfS-Reha. Im Jahr 1999 wurden vom Sozialfonds 655 geschützte Arbeitsplätze mit einem Aufwand von € 4,6 Mio. finanziert. Das Bundessozialamt finanzierte geschützte Arbeitsplätze mit knapp € 1 Mio.<sup>154</sup> Im Jahr 2001 wurden von der IfS-Reha insgesamt über 1.700 KlientInnen betreut, 18 Reha-MitarbeiterInnen waren tätig und betreuten ca. 600 geschützte Arbeitsplätze in ca. 400 Betrieben in Vorarlberg.

Die Förderungsbedingungen des Europäischen Sozialfonds (ESF) beeinflussen das Angebot der Institutionen bzw. die Entwicklung von Projekten und haben auch zu einer Verschiebung des Förderungsschwerpunktes geführt: Im Unterschied zum Vorarlberger Rehabilitationskonzept werden bei den EU-Projekten nicht mehr die Menschen mit Behinderung als Leistungsbeziehende gesehen, sondern die Institutionen, die die Projekte einreichen und durchführen.<sup>155</sup>

Aus dem ESF, dem Ausgleichstaxfonds, dem Sozialfonds des Landes und der Gemeinden wurden 1998 354 Arbeitsplätze finanziell unterstützt. In Beschäftigungsprojekten standen 117 Arbeitsplätze zur Verfügung. 9 Sonderprogramme sowie 7 Qualifizierungseinrichtungen wurden in verschiedenen Vorarlberger Firmen eingerichtet oder unterstützt. Im Jahr 2001 wurden mindestens 210 Dienstnehmende unterstützt und betreut. Die Integrationsbeihilfe im Rahmen der Behindertenmilliarde und dem ESF betrug € 159.692. Seitens des Landes

---

<sup>154</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2000), S. 94.

<sup>155</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2000), S: 96.

Vorarlberg wurden zusätzliche Mittel im Wert von € 224.000 eingesetzt.<sup>156</sup> Besondere vom ESF mitfinanzierte Projekte waren das Projekt „Wald“ der Caritas und der „Spagat“ des IfS. Als Beschäftigungsprojekt im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative „Employment“ wurde in Zusammenarbeit mit der Lebenshilfe Vorarlberg, dem Sozialfonds und dem AMS Vorarlberg ein Lehrhotel zur Vorbereitung von 12 Jugendlichen mit Behinderung auf eine berufliche Eingliederung finanziert.

#### **4.2.3 Neuere Regelungen und Problematiken**

Seit 1.1.2003 ist das Bundessozialämterreformgesetz in Kraft. Für den Bereich der Personengruppe der begünstigten Menschen mit Behinderung übernimmt der Bund die alleinige Kompetenz im Bereich der beruflichen Rehabilitation. Seit 1997 hat der Bund im Modell der beruflichen Rehabilitation in einigen Punkten, z.B. in der Einführung einer Obergrenze bei Lohnkostenzuschüssen, einen eigenen Weg eingeschlagen. Eine Anpassung des Landesmodells wurde vielfach nicht oder nur teilweise vorgenommen. Dadurch kam es zu einer Flucht vom Bundesmodell zum Landesmodell, das höhere Obergrenzen bei den Lohnkostenzuschüssen vorsieht. Außerdem arbeiten „Arbeitsassistentz“ (Bund) und „Rehabilitation“ (Land) auf Basis unterschiedlicher Ziele und Grundsätze. Eine erste Vereinheitlichung und Erleichterung wurde mit einer Verwaltungsvereinfachung 2002 geschaffen: Anträge werden bei einem Kostenträger eingebracht, dieser bleibt auch Ansprechpartner und erteilt die Bewilligungen. Ziel einer Adaptierung ist es nun, alle Elemente der beruflichen Rehabilitation zwischen Bund und Land abzustimmen, d.h. einheitliche Förderungsgrundlagen und Förderungsberechnungen zu erstellen, einheitliche fachliche Standards einzuführen und Steuerungselemente, wie die Erstellung eines Rehaplans und einer Evaluation einzuführen. Die Obergrenzen zwischen Bund und Land werden vereinheitlicht. Die Zuschussobergrenzen können vom Bund nicht angehoben werden, da sich im Vergleich zu den restlichen Bundesländern zeigt, dass Vorarlberg mit einer Obergrenze von € 730 beim begünstigten Personenkreis bereits den höchsten Zuschuss gewährt. Der Rehaplan ist in Zukunft dem Antrag

---

<sup>156</sup> Bundessozialamt Vorarlberg (2001), S. 12.

auf Lohnkostenzuschuss beizulegen und enthält Zielsetzungen, konkrete Maßnahmen, Dauer der Maßnahmen, Förderungsvorschläge und Evaluationskriterien. Nach Abschluss jeder einzelnen Rehabilitationsmaßnahme ist eine Evaluation über deren Erfolg durchzuführen und die Ergebnisse dem Kostenträger vorzulegen. Außerdem müssen die Einrichtungen der beruflichen Reha bis 30.6.2003 ein Fachkonzept vorlegen, in denen die vorgegebenen Ziele und Grundsätze berücksichtigt sind.

Im ersten Sozialbericht des Landes Vorarlberg, der 2000 erstellt wurde, wurden verschiedene Problematiken für die Zukunft der beruflichen Rehabilitation identifiziert. In ExpertInneninterviews wurde u.a. festgestellt, dass finanzielle Leistungen für die berufliche Rehabilitation immer wieder gekürzt werden (wie z.B. die neuesten Lohnkostenzuschussregelungen) und prinzipiell nicht gesichert sind. Außerdem werden in der Wirtschaft Arbeitsplätze, die traditionell von Menschen mit Behinderung geeignet sind, wegrationalisiert. Dieses Problem wurde auch in sehr starkem Ausmaß von den Betrieben angesprochen, die im Rahmen dieser Arbeit befragt wurden. Für Kinder und Jugendliche mit einer geistigen Behinderung gestaltet sich der Übergang von der Schule ins Berufsleben oft besonders problematisch. Die Vernetzung der einzelnen Institutionen ist noch sehr lückenhaft, es gibt kaum koordinierte aktuelle Übersichten über einzelne Projekte.<sup>157</sup> Als Änderungsvorschläge nennen diese ExpertInnen u.a. Novellierungen von „veralteten Gesetzen“ wie z.B. dem Berufsausbildungsgesetz, Sicherung der Kontinuität bei den finanziellen Förderungen, Schaffung neuer Arbeitsplätze bzw. neuer Berufsfelder für Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung, eine Entwicklung flexiblerer Formen der Integration in den offenen Arbeitsmarkt und eine umfassendere Vernetzung der Institutionen.<sup>158</sup>

---

<sup>157</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2000), S. 96.

<sup>158</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2000), S. 96f.

## **5 Alternative Ansätze zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung: Das Konzept der Arbeitsassistenz**

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung umfasst einen breiten Fächer ökonomischer Aspekte, deren Charakteristik sich kaum von den Rahmenbedingungen für Menschen ohne Behinderung unterscheidet. In den meisten europäischen Ländern werden verschiedenste arbeitsmarktpolitische Instrumente eingesetzt, um diversen Benachteiligungen entgegenzuwirken. Traditionellerweise gehören dazu öffentliche Förderungen, Änderungen bestehender Pensionsregelungen und der Aufbau von Integrativen Betrieben und beschützenden Werkstätten. Neuere, alternative Ansätze umfassen die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den offenen Arbeitsmarkt, die Einrichtung von Arbeitsassistenz, die Einrichtung innovativer, sozialökonomischer Betriebe und die Förderung von Unternehmensgründungen von Menschen mit Behinderung.<sup>159</sup> Im folgenden Kapitel wird das Konzept der Arbeitsassistenz dargestellt und erläutert, die Entwicklung der Arbeitsassistenz in Österreich und im speziellen das Verständnis der IfS-Reha Vorarlberg analysiert.

### **5.1 Das Konzept der Arbeitsassistenz**

Aus den Anliegen des Independent Living Modells<sup>160</sup> (Selbstbestimmt Leben), das zum Ziel hat, Menschen mit Behinderung ein möglichst unabhängiges Leben zu ermöglichen, heraus begann eine kritische Auseinandersetzung mit den bis dahin dominierenden speziellen Beschäftigungswerkstätten für Menschen mit Behinderung. Es gab einen Trend hin zu alternativen Ansätzen, die anstelle von

---

<sup>159</sup> Leichsenring/Strümpel (1998), S. 4.

<sup>160</sup> BürgerInnenrechtsbewegung von Menschen mit Behinderung aus den USA, orientiert sich an Inhalten und Strategien der BürgerInnenrechtsbewegung der Schwarzen und Frauen.

Segregation einen ganzheitlichen Integrationsgedanken in den Vordergrund stellten. Das Konzept der Arbeitsassistenz entwickelte sich in Zusammenhang mit dem aus den USA stammenden Modell des „Supported Employment“ (Unterstützte Beschäftigung). Erste Modellversuche gab es dort in den 70er Jahren, inzwischen werden in der Literatur vier verschiedene Varianten von Supported Employment unterschieden.<sup>161</sup> Das erste europäische Projekt, dem Vorbildfunktion zukam war das Projekt „Challenge“ in Irland. Das Projekt war ein auf drei Jahre angelegtes Innovationsprojekt, finanziert vom ESF im Rahmen der HORIZON-Initiative. Das Ziel bestand darin, die Durchführbarkeit eines „Supported Employment“ Modells zu testen. 1990 folgte der Zusammenschluss verschiedener Integrationsfachdienste, Projekte und Dienste zur EUSE, Europäische Union für Unterstützte Beschäftigung. In den 90er Jahren wurde in Hamburg von der Elterninitiative „Eltern für Integration“ aus der Grundstein für die heutige Bewegung der „Hamburger Arbeitsassistenz“ gelegt. In Österreich war der Begriff Arbeitsassistenz in den frühen 90er Jahren noch unbekannt. Ausgangspunkt für weitere Entwicklungen in ganz Österreich waren Modellversuche des Bundeslandes Vorarlberg.<sup>162</sup>

Die Grundsätze und Leitziele von Supported Employment prägen seit Beginn wesentlich das Verständnis von Arbeitsassistenz. Die Veränderungen in der Arbeitswelt, besonders der Einsatz neuer Technologien, neue Qualifikationsanforderungen und eine zunehmende Verschärfung der Arbeitsmarktsituation haben dazu geführt, dass Menschen mit Behinderung und psychosozialen Benachteiligungen zunehmend an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Ein alternatives Konzept, das die Integrationschancen von Menschen mit Behinderung verbessert und das nötige Maß an Offenheit und Flexibilität gegenüber den neuen Herausforderungen bietet, war daher gefragt.<sup>163</sup> Das Konzept der Arbeitsassistenz verfolgt im Hinblick auf die berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen ein dreifaches Ziel: Die Erhaltung eines Arbeitsplatzes (präventive Funktion), Hilfestellung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz (integrative Funktion) und zentrale Ansprache für benachteiligte Arbeitssuchende und Arbeitnehmende und Dienstgebende, Vorgesetzte, KollegInnen

---

<sup>161</sup> Burtscher (1998), S. 2; Badelt /Österle (1992), S. 68f

<sup>162</sup> Pfaffenbichler (1999), S. 25.

<sup>163</sup> Blumberger/Gsaxner/Heilbrunner (1994), S. 1.

usw. (kommunikative Funktion).<sup>164</sup> Ein weiterer zentraler Punkt ist die besondere Berücksichtigung in der Vermittlung von Frauen mit Behinderung, die einer doppelten Diskriminierung am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind. Außerdem hat Arbeitsassistenten in hohem Maß Informationsarbeit auf Seiten der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zu leisten und die Interessen beider Seiten wahrzunehmen.

### **5.1.1 Voraussetzungen**

Leichsenring<sup>165</sup> unterscheidet verschiedene Voraussetzungen, die zu einem Paradigmenwechsel in der beruflichen Integration hin zu alternativeren Ansätzen geführt haben:

Eine Grundüberlegung besteht darin anzuerkennen, dass die Art der jeweiligen individuellen Beeinträchtigung wenig bis überhaupt nichts damit zu tun haben muss, welche beruflichen Fähigkeiten Arbeitssuchende mit Behinderungen entwickeln können. Außerdem ist die Einsicht entscheidend, dass sich berufliche Integration nicht erzwingen lässt, sondern selbst ein voraussetzungsvoller Prozess ist, in den alle Beteiligten einbezogen werden müssen. Ein wesentlicher Perspektivenwechsel ist auch von der Erkenntnis abhängig, dass Behinderung ein soziales Konstrukt ist, das durch die vorherrschende Organisation von Arbeit und Gesellschaft mitverursacht wird. Außerdem hat sich gezeigt, dass „Integration nicht teilbar ist“: wenn es nämlich — in den letzten Jahren auch in Österreich — zunehmend möglich geworden ist, integrative Kindergärten und Schulklassen zu führen, dann stellt sich zwangsläufig die Frage, ob dies in weiterer Folge am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht ebenso möglich sein soll. Leichsenring nennt als weitere wichtige Rahmenbedingungen die relativ stabile Entwicklung demokratischer Institutionen, mit deren Ziel der Einbeziehung aller StaatsbürgerInnen und zum anderen die technologische Entwicklung, die nicht nur Arbeitsplätze vernichtet, sondern auch neue Berufsbilder nach sich gezogen und neue Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung geschaffen hat.<sup>166</sup>

---

<sup>164</sup> Blumberger/Gsaxner/Heilbrunner (1994), S. 2.

<sup>165</sup> Leichsenring (1995), S. 10.

<sup>166</sup> Leichsenring (1995), S. 10.

### 5.1.2 Charakteristika

Die im allgemeinen wichtigsten Charakteristika von Arbeitsassistenz sind die laufende Unterstützung und Begleitung des Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und die bezahlte und reguläre Beschäftigung des Menschen mit Behinderung in einer integrierten Arbeitsumgebung, Beratung und Unterstützung von Dienstgebenden und Krisenintervention bei der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes. Der Zugang ist unabhängig von Art und Schwere der Behinderung – Zielgruppe sind Menschen, die ohne diese Form der fortlaufenden Unterstützung nicht auf Dauer im offenen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können.<sup>167</sup> Es besteht die Möglichkeit einer dauerhaften Unterstützung am Arbeitsplatz, das heißt unter Umständen für die gesamte Dauer des Erwerbslebens.

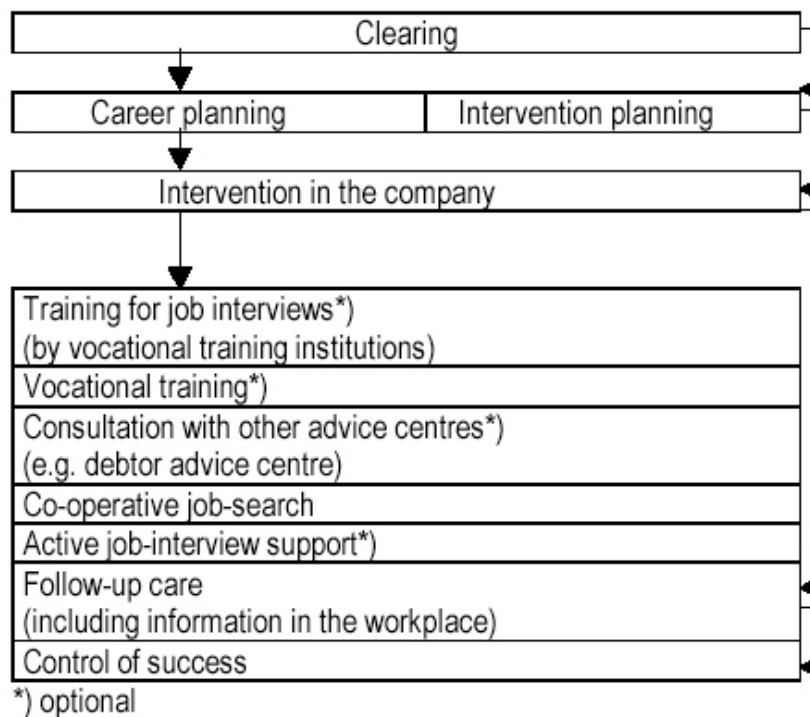
Der Aufgabenbereich der Arbeitsassistenz umfasst entsprechend dem Prinzip der Ganzheitlichkeit immer Klient/in, Betrieb und Umfeld, wobei es zu einer unterschiedlichen Gewichtung kommen kann. Die klientInnenbezogene Arbeit dient in erster Linie dem Erwerb und der Stabilisierung sozialer Kompetenz, der Verbesserung des Problembewältigungsverhaltens, dem Abbau von Ängsten der Klienten/innen und der Krisenintervention. Betriebsbezogene Aktivitäten umfassen z.B. die Pflege von Betriebskontakten, Betriebsbesuche oder Gespräche u.a. mit Kollegen/innen, Vorgesetzten oder Behindertenvertrauenspersonen. Die umfeldbezogene Tätigkeit umfasst soziale Netzwerke im privaten Lebensraum der Klienten/innen (Wohnen, Freizeit, Partnerschaft) und soll soziale Unterstützung bei der Problembewältigung mobilisieren. Hier geht es vor allem um eine Koordinationsfunktion der Arbeitsassistenz.<sup>168</sup>

Walter Blumberger skizziert den idealen Ablauf einer Intervention der Arbeitsassistenz folgendermaßen:

---

<sup>167</sup> Badelt/Österle (1992), S. 69.

<sup>168</sup> Kosovic (1995), S. 20. [http://www2.uibk.ac.at/bidok/bib/arbeit/haidlmayr-enthinderung.bdkb?use\\_altcss=true#foot5](http://www2.uibk.ac.at/bidok/bib/arbeit/haidlmayr-enthinderung.bdkb?use_altcss=true#foot5) 2.2.2003.



Quelle: Blumberger (2001)

**Abbildung 5: Intervention der Arbeitsassistentz: Ideal Path of Consultation**

Das Angebot des Clearing bewegt sich an der Schnittstelle zwischen Schule und Berufsleben. Jugendliche mit Behinderung werden bei diesem Übergang unterstützt und begleitet. Im Konkreten geht es um das Aufzeigen von Perspektiven für jugendliche Menschen im Hinblick auf die konkreten Möglichkeiten und Chancen für ihr künftiges Berufsleben. Mit jedem Jugendlichen werden Neigungs- und Fähigkeitsanalysen durchgeführt, Schnupperpraktika organisiert und ein individueller Entwicklungsplan erstellt. Leitgedanke dabei ist, dass aufgrund der Wünsche und Fähigkeiten der Jugendlichen der optimale Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz nach Beendigung der Schulpflicht gefunden wird, sei dies eine Arbeitsstelle im allgemeinen Arbeitsmarkt, in einem Qualifizierungsprojekt oder in einer weiteren Bildungsmaßnahme.

Reha-Pläne und deren Erstellung ist ein weiterer Teil des Aufgabengebietes der Arbeitsassistentz. Sie soll eine möglichst umfassende berufliche Rehabilitation für den/die einzelne/n Klienten/in sicherstellen. Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit geht es vor allem darum, das Angebot der umfassenden Beratung von Menschen mit

Behinderung und den Betrieben innerhalb des Einzugsgebietes bekannt zu machen und eine Ansprechstelle zu schaffen. Eine wesentliche Aufgabe der Arbeitsassistenten besteht auch in der Dokumentation der Tätigkeit. Diese Dokumentation soll von einer zentralen Koordinationsstelle vorgegeben und mittels normierter Erhebungsmethoden durchgeführt werden.

Ein zentraler Grundgedanke des Supported Employment Ansatzes ist es, dass Menschen mit Behinderung überwiegend mit Menschen ohne Behinderung zusammenarbeiten. Dabei werden entweder Menschen mit Behinderung im offenen Arbeitsmarkt integriert (Typ 1), oder eine Gruppe von Menschen mit Behinderung in einer eigenen Einheit oder Abteilung innerhalb eines Betriebes des offenen Arbeitsmarkts beschäftigt (Typ 2). Ein dritter Typ des Supported Employment sieht vor, dass Menschen mit Behinderung in Arbeitsgruppen verschiedene Arbeitsaufträge an wechselnden Orten übernehmen. Außerdem gibt es vereinzelt kleine NPOs, in denen Menschen mit und ohne Behinderung beschäftigt sind.<sup>169</sup> Der Kontakt zwischen Menschen mit und ohne Behinderung am Arbeitsplatz, also die volle berufliche Integration ist wesentlicher Grundstein für eine erfolgreiche soziale Integration. Einerseits wird die Möglichkeit für zusätzliche Kontakte außerhalb der Familie geschaffen und andererseits ermöglicht ein eigenes Einkommen Teilhabe am sozialen und gesellschaftlichen Leben.<sup>170</sup>

Das zweite wesentliche Kriterium ist die Entlohnung der Menschen mit Behinderung, im Unterschied zur Arbeit in Integrativen Betrieben, in denen lediglich Taschengeld ohne sozialversicherungsrechtliche Schutzleistungen gewährt wird. Durch Lohnkostenzuschüsse werden Einschränkungen der Leistungsfähigkeit ausgeglichen. Ein weiteres Kriterium ist die fortlaufende Unterstützung des Menschen mit Behinderung – die Ausgestaltungsmöglichkeiten sind hier sehr variabel und hängen vor allem von Art und Schwere der Behinderung ab. Unterstützung erfolgt entweder durch außenstehende BeraterInnen, oder durch permanent im Unternehmen anwesende Personen, wie zum Beispiel in eigenen Einheiten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen.<sup>171</sup>

---

<sup>169</sup> Badelt/Österle (1992), S. 82.

<sup>170</sup> Badelt/Österle (1992), S. 69.

<sup>171</sup> Ebenda.

Beratung und Unterstützung beinhaltet Information über bestehende Möglichkeiten des Arbeitsangebots und von Qualifizierungsmaßnahmen, Unterstützung bei Bewerbungsgesprächen und Training auf dem Arbeitsplatz und viele andere Betreuungsleistungen.

Bei der Begleitung am Arbeitsplatz gibt es unterschiedliche Möglichkeiten für Reha-MitarbeiterInnen, die je nach erforderlicher Intensität der Betreuung eingesetzt werden. Das Job Coaching stellt eine besondere Form der Hilfe dar. Der Job Coach betreut die Klientin/den Klienten während seiner gesamten Arbeitszeit und übt mit ihr/ihm die notwendigen Arbeitsschritte. Dabei werden auch wichtige Aufgaben im Unternehmen wahrgenommen, Job Coaching beinhaltet Vermittlung, Beratung und zentrale Ansprache für KollegInnen und Arbeitgebende im Betrieb. Es ist sehr betreuungsintensiv und sinnvoll bei Berufen, die nicht vorher trainiert werden können. Bevor das Job Coaching endet müssen die Sicherung der betrieblichen Unterstützung bei auftretenden Problemen gesichert und Hilfestellungen technischer und/oder personeller Art im Betrieb organisiert sein. Nach Beendigung dieser Phase folgt die Phase der ständigen Arbeitsbegleitung, die bei jedem Arbeitsplatz notwendig ist.<sup>172</sup> Neben dem Job Coaching gibt es die weniger intensive Form der Begleitung, in der ArbeitsassistentInnen mindestens einmal pro Woche in den Betrieb kommen. Nach der Eingewöhnungsphase wird die Klientin / der Klient nur mehr fallweise besucht. Wichtig ist aber die Tatsache, dass die Ansprechstelle bestehen bleibt und im Bedarfsfall immer wieder herangezogen werden kann.

Die Arbeitsassistenz ist wichtige Ansprechperson für Dienstgebende. Sie unterstützt bei organisatorischen und rechtlichen Fragen und hilft bei der Gestaltung von betrieblichen Strukturen und Kommunikationsprozessen bei Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Ausserdem wirken die ArbeitsassistentInnen vermittelnd und helfend bei psychosozialen Problemen oder akuten Krisensituationen am Arbeitsplatz. Sie klären über die Bedürfnisse der Klientin oder des Klienten auf, versuchen Konflikte zwischen den MitarbeiterInnen zu benennen und zu lösen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

---

<sup>172</sup> Pfaffenbichler (1999), S. 117.

Die Qualifikationsanforderungen an ArbeitsassistentInnen sind extrem umfangreich, da die Arbeit der Arbeitsassistenz sehr vielfältig, anspruchsvoll und komplex ist und der Erfolg häufig von der professionellen Handhabung unterschiedlichster Beziehungen abhängt. Die Arbeitsbereiche umfassen sowohl soziale, psychologische, medizinische als auch arbeitsrechtliche, betriebswirtschaftliche und organisatorische Fragen, sodass letztlich Kompetenzen von SozialarbeiterInnen, PsychologInnen, ÄrztInnen, TherapeutInnen, JuristInnen, BetriebswirtInnen und ExpertInnen aus den einzelnen Branchen und Berufsfeldern benötigt werden. Die Ausarbeitung von Mindeststandards für die Qualifikation von Arbeitsassistenz wurde im Rahmen von Gemeinschaftsprojekten aus Mitteln des europäischen Sozialfonds finanziert. ExpertInnen aus sieben europäischen Ländern, die anlässlich einer Peer Review das Arbeitsassistenzprogramm in Österreich einer Einschätzung unterzogen, betonten u.a. die Wichtigkeit von betriebswirtschaftlichem Know-how von ArbeitsassistentInnen bzw. eine besondere Offenheit für Personen, die selbst in der Privatwirtschaft beschäftigt waren.<sup>173</sup> BeraterInnen der Arbeitsassistenz brauchen auch von außen gewährte Unterstützung in Form von Fortbildung und Supervision, die an den zu bewältigenden Aufgaben orientiert ist<sup>174</sup>. Eine konkrete Ausbildung zu ArbeitsassistentInnen gibt es in Österreich noch nicht, in Deutschland wurde eine berufsbegleitende 16-monatige Qualifizierung, die aus acht aufeinander aufbauenden Modulen entwickelt wurde<sup>175</sup>.

Aufgrund erster Evaluationserfahrungen geht man davon aus, dass es durchaus positive ökonomische Argumente für den Ansatz des Supported Employment gibt. Vor allem bei längerer Betrachtung ergibt sich ein sehr günstiges Kosten-Wirksamkeits-Verhältnis.<sup>176</sup> Erste Supported Employment Programme wurden vor allem in Nordamerika umgesetzt und wissenschaftlich evaluiert. Als erstes Programm auf europäischer Ebene wird das Modell von Genua, Italien, genannt, das schon zu Beginn der 80er Jahre Menschen mit geistiger Behinderung mithilfe der Unterstützung von „Co-Workern“ in den offenen Arbeitsmarkt integrierte. In

---

<sup>173</sup> Peer Review Program of the European Employment Strategy (2000) „Arbeitsassistenz“ – Support for the Integration of Disabled People into the Labour Market in Austria. Vienna, Jan. 17-18, 2001  
Online: <http://peerreview.almp.org/en/AUSTjan01.htm>

<sup>174</sup> Pfaffenbichler (1999), S. 128.

<sup>175</sup> Zu den Inhalten dieses Lehrganges siehe <http://www.bag-ub.de/start.htm> 7.2.2003.

<sup>176</sup> Österle (1992), S. 70.

Österreich federführend war das Bundesland Vorarlberg. Das Institut für Sozialdienste beschäftigt sich schon seit über 20 Jahren mit der beruflichen und sozialen Rehabilitation und Integration von Menschen mit Behinderung. Im Jahr 1992 wurde die Arbeit des IfS im Rahmen eines Forschungsprojekts durch Christoph Badelt und August Österle vom Institut für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien einer Analyse und Evaluation nach der Kosten-Wirksamkeits-Analyse unterzogen. Weitere Modellprojekte in ganz Österreich folgten im Jahr 1992, mit dem offiziell der Beginn von Arbeitsassistenten-Projekten in Österreich markiert wird. Blumberger/Gsaxner/Heilbrunner vom Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) an der Johannes Kepler Universität Linz evaluierten 1994 das Modellprojekt Arbeitsassistenten in Oberösterreich und Niederösterreich. Seit 2002 liegt eine österreichweite Studie zum Thema Arbeitsassistenten vor, die einen Überblick über das gesamte Angebot an Arbeitsassistenten in Österreich gibt.<sup>177</sup>

### **5.1.3 Entwicklung der Arbeitsassistenten in Österreich**

Die Zahl der begünstigten Menschen mit Behinderung stieg seit 1992 kontinuierlich an, ebenso die Zahl der aufgrund von Beeinträchtigungen „schwervermittelbaren Arbeitssuchenden“. Gezielte Hilfe für die Betroffenen war dringend notwendig. 1992 wurde das Modellprojekt Arbeitsassistenten offiziell in Österreich erprobt und nach einer erfolgreichen Pilotphase in Niederösterreich und Oberösterreich auf alle Bundesländer ausgeweitet.<sup>178</sup> 1997, dem Bezugsjahr der Studie, die vom BMSG in Auftrag gegeben wurde, wurde die Arbeitsassistenten von 3.517 Personen in Anspruch genommen, 1998 von 7.997 und 1999 von rund 9.470 Personen. Die Zahl der ArbeitsassistentInnen stieg von 68,55 Personen (umgerechnet auf Vollzeitarbeitsplätze) im Jahr 1997 kontinuierlich weiter auf 93,13 Personen im Jahr 1998 und 154,8 im Jahr 1999.<sup>179</sup> Die Arbeitsassistenten in Österreich ist zumeist als

---

<sup>177</sup> BMSG (2002b)

<sup>178</sup> In Vorarlberg gab es schon lange vorher Modellversuche des „Supported Employment“. Eine erste Evaluierung der Arbeit des IfS wurde bereits 1992 von Badelt/Österle vorgenommen und publiziert. Badelt, Christoph (Hrsg.): Geschützte Arbeit. Alternative Beschäftigungsformen zur beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen, Wien, 1992.

<sup>179</sup> BMSG (2000), S. 9.

Dienstleistung von gemeinnützigen Vereinen organisiert, die Kosten werden vom ATF, dem AMS und den jeweiligen Bundesländern finanziert. Seit 1995 wird die Arbeitsassistenz zu gleichen Teilen vom ESF mitfinanziert.

Gesetzlich wurde die Arbeitsassistenz im Behinderteneinstellungsgesetz §6 Abs 2 lit d verankert. Die „Kosten der begleitenden Hilfe am Arbeitsplatz, insbesondere die Arbeitsassistenz“ werden finanziell gefördert. An Förderungsmöglichkeiten sind Zuschüsse zu technischen Hilfsmitteln und zur Mobilität vorgesehen, für ArbeitgeberInnen werden Einstellungsbeihilfen, Zuschüsse zu den Lohn- und Ausbildungskosten sowie finanzielle Mittel für die behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen vorgesehen.<sup>180</sup>

Im Rahmen des Einheitlichen Programmplanungsdokument zum Ziel 3 des ESF war für die Periode 1995 bis 1999 vorgesehen, die Arbeitsassistenz flächendeckend als wichtigstes Instrument zur Integration von Menschen mit Behinderung in den offenen Arbeitsmarkt anzubieten. Entsprechend sollte die Arbeitsassistenz weiterentwickelt und hinsichtlich bisher unzureichend erfasster Zielgruppen ausgebaut werden. Laut bisher vorliegender Zahlen konnte dieses Ziel erreicht werden – die Zahl der Angebote an Arbeitsassistenz und die Zahl an betreuten Personen ist kontinuierlich gestiegen. Auch in der neuen Förderperiode 2000 bis 2006 wird die Wichtigkeit der Weiterentwicklung innovativer Instrumente wie der Arbeitsassistenz betont.<sup>181</sup> Zusätzliche, auch „experimentelle“ Initiativen (z.B. Verbesserung des Übergangs Schule-Beruf, verbessertes Zusammenwirken der handelnden AkteurInnen in den Feldern Prävention und berufliche Rehabilitation und Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Integration von Menschen mit Behinderung durch u.a. Sensibilisierungskampagnen für UnternehmerInnen, „Job-Oskars“ oder Vernetzungskonferenzen zum Thema Arbeitsassistenz werden von der Gemeinschaftsinitiative EQUAL gefördert.<sup>182</sup>

Die Zahl der Arbeitsassistenzangebote ist in Österreich steigend: 1995 gab es in Österreich neun Einrichtungen der Arbeitsassistenz in denen 275 Personen betreut

---

<sup>180</sup> BMSG (2002b), S. 12.

<sup>181</sup> BMWA (2002), S. 67ff

<sup>182</sup> BMWA (2002), S. 51ff

wurden, im Jahr 1997 bereits 28 Einrichtungen und 3.517 beratene und betreute Personen. 1999 gab es 32 aktive Arbeitsassistentenprojekte und rund 9.470 betreute Personen.<sup>183</sup>

In den Bundesländern haben sich in der Betreuung von Menschen mit Behinderung im Zuge der Arbeitsassistenten unterschiedliche Schwerpunkte herausgebildet. Die Ursachen dafür liegen am institutionellen Hintergrund der jeweiligen Arbeitsassistenteneinrichtung, als auch im regionalen Angebot verwandter Dienstleistungen. Insgesamt deutlich angestiegen ist die Anzahl der betreuten Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung. In Niederösterreich, Oberösterreich und der Steiermark werden die relativ höchsten Anteile von Personen mit psychosozialen Beeinträchtigungen betreut, in Vorarlberg werden absolut und relativ gesehen die meisten Menschen mit geistiger Behinderung betreut (siehe Abbildung 6).<sup>184</sup>

---

<sup>183</sup> BMSG (2002b), S. 13.

<sup>184</sup> Diese Zahlen gelten für das Jahr 1997.

| Bundesland            | Art der Behinderung |                     |                     |            |                        |               | Summe       |
|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------------|------------------------|---------------|-------------|
|                       | Psycho-<br>sozial   | Hörbe-<br>hinderung | Sehbe-<br>hinderung | Geistig    | Körperbe-<br>hinderung | Mehr-<br>fach |             |
| Burgenland            | 28                  | 10                  | 4                   | 33         | 30                     | 21            | <b>126</b>  |
|                       | 22%                 | 8%                  | 3%                  | 26%        | 24%                    | 17%           | 100%        |
| Kärnten**)            | 48                  | 4                   | 1                   | 11         | 33                     | 31            | <b>128</b>  |
|                       | 38%                 | 3%                  | 0%                  | 9%         | 26%                    | 24%           | 100%        |
| Nieder-<br>österreich | 249                 | 44                  | 0                   | 1          | 0                      | 28            | <b>322</b>  |
|                       | 77%                 | 14%                 | 0%                  | 0%         | 0%                     | 9%            | 100%        |
| Oberöster-<br>reich   | 164                 | 91                  | 19                  | 13         | 33                     | 17            | <b>337</b>  |
|                       | 49%                 | 27%                 | 6%                  | 4%         | 10%                    | 5%            | 100%        |
| Salzburg**)           | 72                  | 16                  | 0                   | 69         | 51                     | 38            | <b>246</b>  |
|                       | 29%                 | 7%                  | 0%                  | 28%        | 21%                    | 15%           | 100%        |
| Steier-<br>mark**)    | 145                 | 28                  | 17                  | 63         | 61                     | 33            | <b>347</b>  |
|                       | 42%                 | 8%                  | 5%                  | 18%        | 18%                    | 10%           | 100%        |
| Tirol                 | 36                  | 9                   | 3                   | 22         | 28                     | 45            | <b>143</b>  |
|                       | 25%                 | 6%                  | 2%                  | 15%        | 20%                    | 31%           | 100%        |
| Vorarl-<br>berg**)    | 78                  | 8                   | 5                   | 83         | 54                     | 21            | <b>249</b>  |
|                       | 31%                 | 3%                  | 2%                  | 33%        | 22%                    | 8%            | 100%        |
| Wien                  | 78                  | 72                  | 3                   | 44         | 23                     | 9             | <b>229</b>  |
|                       | 34%                 | 31%                 | 1%                  | 19%        | 10%                    | 4%            | 100%        |
| Österreich<br>gesamt  | <b>898</b>          | <b>282</b>          | <b>52</b>           | <b>339</b> | <b>313</b>             | <b>243</b>    | <b>2127</b> |
|                       | <b>42%</b>          | <b>13%</b>          | <b>2%</b>           | <b>16%</b> | <b>15%</b>             | <b>11%</b>    | <b>100%</b> |

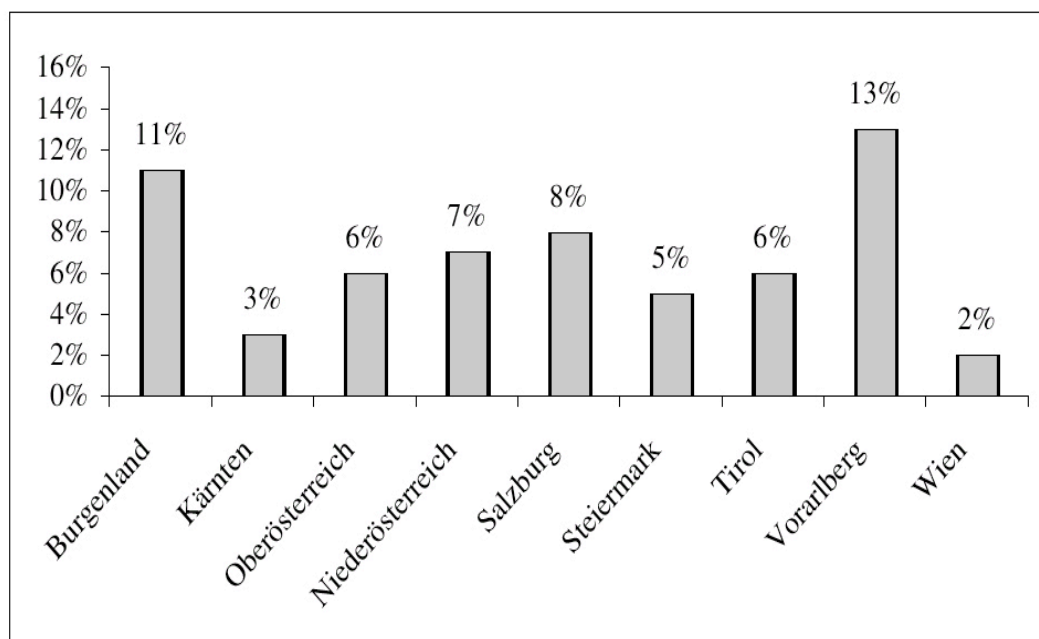
\*\*) Mehrfachantworten möglich.

**Abbildung 6: Behinderungsarten der betreuten Personen nach Bundesland 1997<sup>185</sup>**

### 5.1.3.1 Betreute Personen

In der vom BMSG 2002 publizierten Studie zum Angebot der Arbeitsassistenz in Österreich wurde zur Einschätzung des „Versorgungsgrades“ eines Bundeslandes mit Dienstleistungen der Arbeitsassistenz eine Kennzahl in Form der Betreuungsquote ermittelt. Die Zahl der von Arbeitsassistenz-Einrichtungen betreuten Personen wird in Relation zur Zahl der schwervermittelbaren arbeitslosen Personen mit Behinderung gesetzt. Das Bundesland mit der günstigsten Betreuungsquote im Jahresdurchschnitt 1997 ist Vorarlberg mit 13%, gefolgt vom Burgenland mit 11%. Schlusslicht bildet Wien mit einer Betreuungsquote von 2% (Abbildung 7). Die AutorInnen der Studie relativieren diese Werte insofern, als in Bundesländern mit niedrigerer Quote der Personenkreis der Menschen mit geistiger Behinderung (der in Vorarlberg in hohem Maß betreut wird) nicht in gleichem Ausmaß von Arbeitsassistenz erfasst wird.

<sup>185</sup> BMSG (2002b), S. 15.



**Abbildung 7: Betreuungen 1997 je Bundesland (vorgemerkte Arbeitslose mit Behinderung)<sup>186</sup>**

Die Betreuungskapazitäten, die die Arbeitsassistenzeinrichtungen zur Verfügung stellen können, unterscheiden sich von Projekt zu Projekt und sind einerseits abhängig von Förderungsschwerpunkten in Bezug auf unterschiedliche Behinderungsarten, andererseits von Förderungsvereinbarungen, die unterschiedliche Betreuungsschlüssel (Anzahl der Personen, die von ArbeitsassistentInnen pro Jahr zu betreuen sind) bei unterschiedlichen Behinderungsarten festlegen. Die Bundesländer mit den größten Betreuungskapazitäten waren 1998 Niederösterreich und Steiermark, die geringsten Kapazitäten weisen das Burgenland und Vorarlberg auf (Abbildung 8).

<sup>186</sup> BMSG (2002b), S. 16.

| <b>Bundesland</b> | <b>Kapazität<br/>1997</b> | <b>Kapazität<br/>1998</b> | <b>Veränderung<br/>absolut</b> | <b>Veränderung<br/>in %</b> |
|-------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Burgenland        | 75                        | 75                        | 0                              | 0                           |
| Kärnten           | 46,25                     | 120,25                    | +74                            | 160                         |
| Niederösterreich  | 230                       | 320,5                     | +90,5                          | 39,3                        |
| Oberösterreich    | 246,5                     | 274,5                     | +28                            | 11,4                        |
| Salzburg          | 105                       | 150                       | +45                            | 42,9                        |
| Steiermark        | 208                       | 292                       | +84                            | 40,4                        |
| Tirol             | 120                       | 200                       | +80                            | 66,7                        |
| Vorarlberg        | 81                        | 86                        | +5                             | 6,2                         |
| Wien              | 183,5                     | 195,5                     | +12                            | 6,5                         |
| Österreich        | 1295,3                    | 1713,8                    | +416,5                         | 32,3                        |

**Abbildung 8: Betreuungskapazität je Bundesland 1997/1998<sup>187</sup>**

#### 5.1.3.2 Erfolge der Arbeitsassistentz

Als Erfolge der Arbeitsassistentz gelten die Erhaltung eines Arbeitsplatzes oder die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz. Für jede Arbeitsassistentz-Einrichtung wurden Erfolgsquoten (Anteil der Erfolge an den betreuten Personen) festgelegt. Für durchschnittlich 26% aller durch Arbeitsassistentz betreuten Personen konnte ein positives Interventionsergebnis in Form einer Vermittlung erzielt werden. Bei 16 % konnte der Arbeitsplatz erhalten werden. Österreichweit gelang eine Interventionsquote von rund 42% - von 1.872 KlientInnen wurden 483 erfolgreich vermittelt und bei 295 konnte der Arbeitsplatz erhalten werden. Vorarlberg hat im Jahr 1997 österreichweit die beste Interventionsquote von fast 52% erreicht (Abbildung 9).

---

<sup>187</sup> BMSG (2002b), S. 17.

| Bundesland       | Betreuungen 1997<br>in absoluten Zahlen | positive Ergebnisse<br>1997 (Erhaltungen/<br>Vermittlungen) in<br>absoluten Zahlen | positive<br>Interventionsquote<br>in Prozent |
|------------------|---|--|--|
| Burgenland       | 126                                     | 59   | 46,8   |
| Kärnten          | 81                                      | 20   | 24,7   |
| Niederösterreich | 322                                     | 119  | 37,0   |
| Oberösterreich   | 337                                     | 129  | 38,3   |
| Salzburg         | 102                                     | 49   | 48,0   |
| Steiermark       | 316                                     | 154  | 48,7   |
| Tirol            | 143                                     | 55   | 38,5   |
| Vorarlberg       | 216                                     | 112  | 51,9   |
| Wien             | 229                                     | 81   | 35,4   |
| <b>Gesamt</b>    | <b>1.872</b>                            | <b>778</b>   | <b>41,6</b>                                  |

**Abbildung 9: Betreuungserfolge (Erhaltung und Vermittlung eines Arbeitsplatzes) bezogen auf Betreuungen 1997 nach Bundesländern<sup>188</sup>**

#### 5.1.3.3 Arbeitsweise der Arbeitsassistenten in Österreich

Laut Ergebnissen der österreichweiten Studie praktizieren Einrichtungen der Arbeitsassistenten unterschiedliche Arbeitsweisen, was einerseits klientInnenspezifische Ursachen hat, aber auch an den je nach Region und Institution unterschiedlich gesetzten Schwerpunkten liegt. Diese Unterschiede werden sichtbar in der Art und Weise, wie Unternehmenskontakte gesucht und gepflegt und Arbeitsplätze akquiriert werden (z.B. Stellenanzeigen, dichtes Informationsnetz, Blindbewerbungen), in der Art und Weise wie KlientInnen betreut werden (Hilfe zur Selbsthilfe, weitergehende Begleitung) und in der durchschnittlichen Betreuungsdauer.<sup>189</sup>

<sup>188</sup> BMSG (2002b), S. 18.

<sup>189</sup> BMSG (2002b), S. 20.

#### 5.1.3.4 Kosten der Arbeitsassistenz

Arbeitsassistenz wird finanziert vom Ausgleichstaxfonds, dem AMS, den Ländern und dem Europäischen Sozialfonds. 42,78% der Finanzierung durch den ESF entfielen auf Ziel 3 Gebiete, 50% auf das Ziel 1 Gebiet Burgenland.<sup>190</sup>

1996 betrug die Förderungshöhe für Arbeitsassistenz in Österreich € 2, 250.150, 1997 € 4,329.111, 1998 € 5, 577.772. Die tatsächlichen Aufwendungen beliefen sich im Jahr 1997 auf € 3, 557.295 und 1998 auf € 5,552.556. Zwischen 50 und 87 Prozent dieser Kosten waren Personalkosten. Auf Basis der IBE-Nachbefragungsdaten<sup>191</sup> entfielen auf jede von der Arbeitsassistenz betreute Person € 1.806 an Kosten, die Kosten schwanken jedoch von Projekt zu Projekt aufgrund unterschiedlicher Schwerpunktsetzung, Behinderungsart und institutionellem Hintergrund.<sup>192</sup>

#### 5.1.3.5 Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Studie des BMSG

Insgesamt wird betont, dass Arbeitsassistenz ein wirkungsvolles Instrument zur Integration von Menschen mit Behinderung ist. Verbesserungspotenziale werden vor allem im Bereich der Dokumentation und Evaluation der Tätigkeiten und einer weiteren Professionalisierung gesehen.<sup>193</sup>

Die Studie empfiehlt den weiteren Ausbau von Arbeitsassistenzeinrichtungen in Österreich und zwar in erster Linie den Ausgleich von regionalen Disparitäten, wobei besonders die Bundesländer Wien und Kärnten zu berücksichtigen wären. Erst in zweiter Linie sollte das Gesamtangebot an ArbeitsassistentInnen auf zirka 100 Vollzeitäquivalente<sup>194</sup> erhöht werden. Des weiteren empfiehlt die Studie dass gerade die Zielgruppe der jugendlichen Menschen mit Behinderung, die laut

---

<sup>190</sup> Blumberger (2001), S. 9.

<sup>191</sup> Das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) unter der Projektleitung von Walter Blumberger war mit der Studie vom BMSG betraut und stellte im Rahmen der Erstellung eigene Befragungen und Berechnungen an.

<sup>192</sup> BMSG (2002b), S. 27.

<sup>193</sup> BMSG (2002b), S. 41ff

<sup>194</sup> Für eine genaue Berechnung siehe BMSG (2002b), S. 29f.

BEinstG nicht zum Personenkreis der begünstigten Menschen mit Behinderung gerechnet werden, vom Angebot der Arbeitsassistenz profitieren würden.

Durch die mittlerweile vielfältige und differenzierte Landschaft von Arbeitsassistenzeinrichtungen ist die grundsätzliche Voraussetzung gegeben, Marktelemente in die öffentliche Nachfrage von Arbeitsassistenz aufzunehmen. Ziel könnte einerseits eine wettbewerbsorientierte Preisbildung für Dienstleistungen sein, andererseits könnten potentielle Anbietende ermutigt und überregionale Aktivitäten von Einrichtungen der Arbeitsassistenz angeregt werden. Dabei müssten in jedem Fall die Argumente des Qualitätsverlusts und des „Creaming-the-poor“-Effekts<sup>195</sup> berücksichtigt werden, was unter anderem dadurch erreicht werden kann, dass positive Ergebnisse, die für besonders beeinträchtigte Personen erzielt werden, höher bewertet werden. Außerdem können Qualitätsstandards im Rahmen von Qualifikationsanforderungen von ArbeitsassistentInnen bei öffentlichen Ausschreibungen von Arbeitsassistentendienstleistungen bzw. durch Qualitätsaudits (z.B. durch Vergabe von „Qualitätssiegel“) in den Arbeitsassistenzeinrichtungen erreicht werden.

Rahmenvorgaben für Projekte der Arbeitsassistenz durch das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen sollten sich in Zukunft auf grundsätzliche Regelungen beschränken, verstärkt sollten die operativen Geschäfte und Verantwortungen bei den Bundessozialämtern liegen. Die Rahmenvorgaben des BMSG sollten u.a. die Ziele der Arbeitsassistenz formulieren, sowie Qualitätskriterien definieren und eine periodische Evaluation vorsehen. Die Bundessozialämter sollen ausserdem dazu verpflichtet werden, einen Entwicklungsplan für die Arbeitsassistenz zu erstellen, der, nach Akzeptanz durch das Bundesministerium, verpflichtende Legitimationsgrundlage des Handelns wäre.

Besonders in einer bundesweiten Vereinheitlichung der Dokumentation der Tätigkeiten und Leistungen der Arbeitsassistentenprojekte gibt es zahlreiche Mängel. Verbesserungspotenziale werden auch hinsichtlich der Wirtschaftskompetenz und eines professionellen Leitbildes von ArbeitsassistentInnen analysiert. Empfehlungen

---

<sup>195</sup> Die Wirkung einer Maßnahme für sozial benachteiligte Gruppen, die nur Personen erfasst, die innerhalb dieser Gruppe besser gestellt sind als andere.

werden von der Studie dahingehend formuliert, dass die Dokumentation der Leistungen der Arbeitsassistenz vereinheitlicht wird, die Beschäftigungswirkungen systematisch erfasst werden (z.B. Nachvollziehbarkeit von Beschäftigungsverläufen auch nach erfolgter Betreuung) und Qualitätsstandards festgelegt werden.

Eine einheitliche Erfolgsfeststellung gestaltet sich im Bereich der Arbeitsassistenz extrem schwierig. Die Vermittlungseinschränkungen von begünstigten Personen sind nicht nur vom Grad der Behinderung, sondern auch von vielen anderen Faktoren abhängig (z.B. Arbeitsmarktsituation, Institutionalisierungsphasen der Einrichtungen, unterschiedliche Leistungsspektren). In einem detaillierten Leistungsvergleich konnte kein Zusammenhang zwischen tatsächlicher Betreuungsdauer und Behinderungsart festgestellt werden, ebenso wenig zwischen Betreuungsdauer und Erfolg. Standardisierte Vorgaben von Betreuungsschlüsseln lassen sich nicht direkt begründen, die Vermutung besteht jedoch, dass es einen Erfolgswahlzusammenhang zwischen Betreuungsschlüssel und Erfolgsquote je ArbeitsassistentIn und der Behinderungsart gibt, d.h. dass eine intensivere Betreuung den Erfolg erhöht. Als Alternative dazu schlagen die AutorInnen der Studie vor, dass die Arbeitsassistenz eine vereinbarte Grundleistung für alle Personen anbietet, deren Grad der Behinderung 50% entspricht und für schwierige Fälle eine individuell festzulegende Betreuung erfolgt, die mit dem zuständigen BSB zu vereinbaren ist.

Als Erfolg der Arbeitsassistenz gilt, wenn für eine beschäftigte begünstigte Person mit Behinderung im Krisen- oder Konfliktfall der Arbeitsplatz erhalten werden kann oder für eine arbeitssuchende oder arbeitslose Person mit Behinderung dauerhaft<sup>196</sup> ein Arbeitsplatz gefunden werden kann. Im Jahr 1997 wurden in Österreich je ArbeitsassistentIn durchschnittlich 11,34 Erfolge (Erhaltung und Vermittlung) erreicht. Die Studie folgert, dass angesichts der laufenden in Arbeitsassistenzprojekten gesammelten Erfahrungen und der wachsenden

---

<sup>196</sup> Dauerhaft bedeutet im Falle der Erhaltung eines Arbeitsplatzes sechs Monate ab Betreuungsbeginn und bei Beschäftigung in einem neuen Arbeitsverhältnis bei Personen mit psychischer Beeinträchtigung drei Monate, bei Personen mit Sinnes- oder Körperbehinderung sechs Monate.

Akzeptanz der Arbeitsassistenz eine Erfolgsgröße von 17 bis 20 dokumentierten Erfolgen pro Jahr erwartet und als Richtgröße diskutiert werden könnte.<sup>197</sup>

Ein wichtiger Schritt hinsichtlich der Vernetzung aller Arbeitsassistenzeinrichtungen wurde im Jahr 2002 mit der Gründung eines österreichweiten Dachverbandes Arbeitsassistenz in Österreich (DAÖ) gesetzt. Die Ziele und Aufgabenbereiche des Dachverband sind:<sup>198</sup>

- Förderung des Erfahrungsaustausches und der Zusammenarbeit der Träger von Arbeitsassistenz-Einrichtungen in Österreich
- Vernetzung von Information und Know-How
- Öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zur gesellschaftspolitischen Aufklärung zum Thema Behinderung und Arbeit
- Tagungen, Seminare und Workshops
- Sicherung und Weiterentwicklung österreichweiter Qualitätsstandards der Arbeitsassistenz

Arbeitsassistenz wird weiterhin eines der Hauptziele der Ziel 3 Finanzierung durch den ESF in Österreich bis 2006 sein. Die Zahl der Projekte wird weiter ausgedehnt werden, der Schwerpunkt soll dabei beim Übergang zwischen Schule und Arbeit für Jugendliche mit Behinderung liegen. Eine Möglichkeit, regionale Differenzen zu überwinden wäre, die Arbeitsassistenz in ein umfassenderes System von Supported Employment einzubetten und damit innerhalb von Österreich zwischen unterschiedlichen Instrumenten zu unterscheiden und diese auch besser vergleichbar zu machen. Auch die verschiedenen Zielgruppen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen könnten besser identifiziert werden.<sup>199</sup> Unterschieden werden könnte zwischen Arbeitsassistenzansatz und

---

<sup>197</sup> BMSG (2002b), S. 43.

<sup>198</sup> Homepage des DAÖ [www.arbeitsassistenz.or.at](http://www.arbeitsassistenz.or.at).

<sup>199</sup> Schuster, Günther (2000) Developments and Perspectives of the "Arbeitsassistenz" in: Peer Review Program of the European Employment Strategy (2000) „Arbeitsassistenz“ – Support for the Integration of Disabled People into the Labour Market in Austria. Vienna, Jan. 17-18, 2001 <http://peerreview.almp.org/en/AUSTjan01.htm> 2.1.2003.

Integrationsberatung bzw. Job Coaching, das eine kürzere und spezifischere Betreuungstätigkeit erfordert.

## **5.2 Entwicklung und Arbeitsweise der IfS-Reha in Vorarlberg**

Das Institut für Sozialdienste in Vorarlberg ist eine Einrichtung der freien Wohlfahrtspflege und beschäftigt sich seit mittlerweile 20 Jahren mit der beruflichen und sozialen Integration von Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen, Sehbehinderungen, Lernbehinderungen und mehrfachen Behinderungen sowie deren Angehörigen und Bezugspersonen. Seit 1995 ist das IfS eine gemeinnützige GmbH, seit Ende 1998 wird die Fachgruppe "Berufliche und soziale Rehabilitation" in zwei neue Fachgruppen geteilt, in die IfS-Reha und den IfS-Dialog. Seit 1.1. 2000 ist die bisherige IfS-Fachgruppe Reha eine selbständige, gemeinnützige GmbH geworden.

Im Jahr 2003 gab es insgesamt 5 regional verteilte Arbeitsstellen der IfS-Reha in Vorarlberg. Beschäftigt sind 14 Reha-BeraterInnen, 2 Arbeitsassistenten, ein Teilzeitmitarbeiter für den „Kreisel“ (Bildungsprogramm für Menschen mit und ohne Behinderung), der Geschäftsführer und eine Sekretärin. 2003 nahmen insgesamt 1620 Personen eine Leistung der IfS-Reha in Anspruch, davon waren 61% männlich und 39% weiblich. 450 Betriebe wurden von der IfS-Reha betreut und informiert. Im Jahr 2002 gab es insgesamt rund 950 geschützte Arbeitsplätze, rund 800 wurden von der IfS-Reha betreut.

### **5.2.1 Arbeitsgrundlagen der IfS-Reha**

Das Rehabilitationskonzept des Landes Vorarlberg aus dem Jahr 1978 stellt eine wichtige Grundlage für das Verständnis und die Arbeit der IfS-Reha im Bereich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung dar. Ein generelles Prinzip der Sozialpolitik des Landes Vorarlberg stellt die Bereitstellung sozialer Dienste durch private, nicht auf Gewinn gerichtete Institutionen dar. Die Ziele des landesweiten Rehabilitationskonzepts werden mit den Grundsätzen „Behindertenservice“, „Betriebsservice“ und „Institutionenservice“ zusammengefasst. Ziel ist nach

Möglichkeit die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im offenen Arbeitsmarkt. Betrieben sollen die Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation nicht nur finanziell abgegolten werden, sondern auch ein umfassendes Service geboten werden. Die Beschäftigung soll durch sozialmedizinische Maßnahmen und durch die Einbindung aller Lebensbereiche in den Rehabilitationsprozess gefördert werden.<sup>200</sup> In die Integrationsarbeit der IfS-Reha werden die Lebensbereiche Arbeit, Bildung, Betreuung, Freizeit und Wohnen einbezogen. Das IfS geht von einer Definition von Behinderung aus, die niemanden grundsätzlich ausschliesst: „Unter Behinderung verstehen wir eine längerfristige Beeinträchtigung, die den Betroffenen die Teilnahme am sozialen und/oder beruflichen Leben erschwert.“<sup>201</sup> Für die Arbeit der IfS-Reha sind folgende Grundsätze relevant:

Menschen mit Behinderung werden von BeraterInnen der IfS-Reha fortlaufend beraten und betreut. Die Beratungsleistung ist von vornherein nicht auf einen bestimmten Zeitraum oder eine bestimmte Zeitdauer beschränkt.

Die Beratung durch die ArbeitsassistentInnen erfolgt ambulant und umfasst berufliche und soziale Fragestellungen und Problemlagen. In Bezug auf die berufliche Integration werden das Abklären der beruflichen Interessen und Fähigkeiten, die Vermittlung an berufsbildende oder berufsvorbereitende Einrichtungen, die Unterstützung und Begleitung bei der Arbeitsplatzsuche sowie die Beratung und Begleitung am Arbeitsplatz angeboten.

Die BeraterInnen fungieren als Ansprechpersonen für Betriebe bei allen auftretenden Schwierigkeiten oder Fragen, die sich in Bezug auf Förderungsmöglichkeiten, den konkreten Arbeitsplatz oder den Klienten/die Klientin ergeben.<sup>202</sup> Die Aufgaben betreffen vor allem die Vermittlung von geeigneten MitarbeiterInnen, Informationen über diverse Fördermöglichkeiten für Betriebe, das konkrete Einrichten eines geförderten Arbeitsplatzes, Hilfe bei der Antragstellung an

---

<sup>200</sup> Badelt/Österle (1992), S. 85.

<sup>201</sup> Badelt/Österle (1992), S. 123.

<sup>202</sup> Badelt/Österle (1992), S. 84.

den jeweiligen Kostenträger und Unterstützung bei einer optimalen Gestaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung.<sup>203</sup>

Es besteht der Grundsatz der Freiwilligkeit der Inanspruchnahme von Beratung und Begleitung, die Inanspruchnahme der Dienste für KlientInnen ist kostenlos. Dezentrale Reha-Stellen sollen eine optimale Erreichbarkeit ermöglichen.

### **5.2.2 Leistungen der Reha**

Im Bereich der beruflichen Beratung und Begleitung setzt die IfS-Reha folgende Schwerpunkte:

- Abklären der beruflichen Interessen und Fähigkeiten
- Vermittlung an berufsbildende oder berufsvorbereitende Einrichtungen
- Unterstützung und Begleitung bei der Arbeitsplatzsuche
- Einrichtung Geschützter Arbeitsplätze
- Soziale Begleitung am Arbeitsplatz
- Unterstützung bei der behindertengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Information über aktuelle Fördermöglichkeiten für Betriebe
- Erledigung der Förderanträge für Betriebe

Der Bereich der sozialen Beratung und Begleitung umfasst folgende Leistungen:

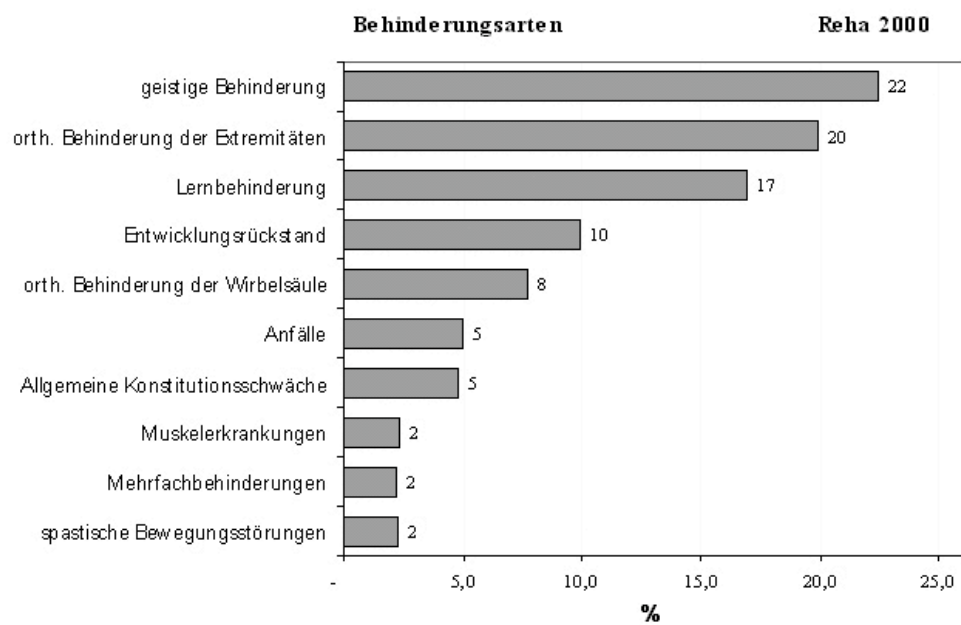
- Hilfe bei der individuellen Lebensplanung: Beruf, Partnerschaft, Wohnen, Finanzen, u. a.
- Begleiten von Angehörigen
- Hilfestellung bei Rechtsfragen
- Beratung bei Fragen zu Beihilfen, Förderungen und Anträgen
- Unterstützung bei der Beschaffung von Hilfsmitteln
- Vermittlung von Therapieangeboten
- Vermittlung von Bildungs- und Freizeitangeboten
- Kontakt mit anderen Institutionen und Fachgruppen

---

<sup>203</sup> <http://www.ifs.at> 31.1.2003

### **5.2.3 KlientInnen**

Die häufigsten Behinderungsarten der KlientInnen der IfS-Reha sind geistige Behinderungen, gefolgt von körperlichen Behinderungen der Extremitäten und Lernbehinderungen. Im Jahr 2000 ergab sich aus einer Analyse der Dokumentation folgendes Bild der KlientInnen der IfS-Reha nach Behinderungsarten (Abbildung 10).



**Abbildung 10: KlientInnen der IfS-Reha nach Art der Behinderung 2000**

#### 5.2.4 Evaluation der Arbeit der IfS-Reha 1992

In einer von Badelt/Österle<sup>204</sup> angelegten empirischen Erhebung wurde im Jahr 1992 die Arbeit des IfS einer Analyse bzw. Evaluation unterzogen. Dabei fanden sowohl soziale als auch ökonomische Kriterien Berücksichtigung. Alle betroffenen Gruppen waren in die Untersuchung eingebunden: Menschen mit Behinderung, Unternehmen, Betroffene beim IfS und beim Amt der Vorarlberger Landesregierung. Insgesamt wird aus der empirischen Untersuchung der Schluss gezogen, dass sich das Konzept des „Supported Employment“ gut bewährt hat und zahlreichen Menschen mit Behinderung langfristig ein Arbeitsplatz im offenen Arbeitsmarkt gewährt wird. Das Jahr 1992 bildete in der Folge auch den Start von zwei ersten Arbeitsassistentenmodellen in Oberösterreich und Niederösterreich. Die wichtigsten Ergebnisse der Erhebung sollen im Folgenden kurz skizziert werden.

- Ein Drittel der Menschen mit Behinderung auf den eingerichteten geschützten Arbeitsplätzen waren zu mehr als 50% leistungsgemindert d.h. zahlreiche Personen, die im begünstigten Personenkreis nach dem BeinstG unterrepräsentiert sind oder auf Grund ihrer Leistungsminderung nicht für die Aufnahme in einer geschützten Werkstätte qualifiziert waren, wurden in den Arbeitsmarkt integriert.
- Menschen mit Behinderung, die solcherart integriert werden konnten, waren mit ihrer Lebenssituation und der Situation am Arbeitsplatz sehr zufrieden, hatten vermehrt Kontakt mit Menschen ohne Behinderung, ein eigenes Einkommen und damit die Möglichkeit zu einem möglichst selbstverantworteten Leben.
- Aus wirtschaftlicher Sicht wurde das Modell von Unternehmen grundsätzlich positiv bewertet, 91% der befragten Unternehmen waren bereit, bei Ausscheiden des zu dieser Zeit beschäftigten Menschen mit Behinderung wieder einen Menschen mit Behinderung einzustellen.

---

<sup>204</sup> Badelt/Österle (1992): „Supported Employment“ – Erfahrungen mit einem österreichischen Modell zur beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen, in: Badelt (Hrsg.): Geschützte Arbeit. Alternative Beschäftigungsformen zur beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen, Wien, 1992.

- Die Kostenanalyse sprach relativ für Kostenvorteile der geschützten Arbeitsplätze gegenüber den geschützten Werkstätten.<sup>205</sup>

## **II EMPIRISCHER TEIL**

### **6 Beschäftigung von Menschen mit Behinderung: Die Sicht von Unternehmen in Vorarlberg**

#### **6.1 Anlage der Untersuchung**

Die Grundidee der empirischen Arbeit war, vom bestehenden Dreieck von KlientIn, Reha-BeraterIn und Unternehmen ausgehend, den Schwerpunkt auf die Rolle des Unternehmens im Rahmen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung zu legen. Das Konzept der Untersuchung geht davon aus, dass es bestimmte Faktoren gibt, die für ein Unternehmen ausschlaggebend sind, Menschen mit Behinderung einzustellen und zu beschäftigen. Einerseits gibt es Faktoren, die bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung förderlich sind, andererseits gibt es Faktoren, die hemmend sind oder Schwierigkeiten bereiten. Ziel war es, diese Faktoren zu identifizieren. Ein weiteres Ziel war es, die Arbeit der IfS-Reha aus Sicht der Unternehmen zu beleuchten: Wie wird die Arbeit der IfS-Reha bewertet, wann wird Unterstützung besonders in Anspruch genommen und gibt es über das bestehende Beratungsangebot hinaus Bedarf an Leistungen?

Um sich diesen Fragen zu nähern wurde unter Mitarbeit der Reha-BeraterInnen ein Fragebogen erstellt, der an insgesamt 349 Betriebe in ganz Vorarlberg geschickt wurde. Diese Betriebe werden von der IfS-Reha betreut und beschäftigen in unterschiedlichem Ausmaß Menschen mit Behinderung. Eine Vergleichsgruppe mit Unternehmen, die keine Menschen mit Behinderung einstellen wurde nicht angeschrieben. Von den 349 Fragebögen wurden insgesamt 126 retourniert. Das entspricht einer Rücklaufquote von 36,1%.

---

<sup>205</sup> Badelt/Österle (1992), S. 134f.

Im Anschluss an die Auswertung der Fragebogenerhebung wurde ein Interviewleitfaden erstellt, um die Ergebnisse der Erhebung in qualitativen Interviews noch weiter zu vertiefen. 51 Unternehmen erklärten sich grundsätzlich zu einem Gespräch bereit, 18 Interviews wurden tatsächlich durchgeführt. Alle Interviews wurden an den jeweiligen Unternehmensstandorten geführt und dauerten zwischen 30 und 90 Minuten. Die GesprächspartnerInnen waren entweder die UnternehmerInnen selbst, kamen aus der Geschäftsleitung bzw. der Personalabteilung. In einem Unternehmen wurde das Gespräch mit zwei Gesprächspartnern (Personalleiter und Abteilungsleiter) geführt.

Die strukturelle Beschreibung der 126 mittels Fragebogen befragten Unternehmen erfolgt nach Branchenzugehörigkeit, Anzahl der MitarbeiterInnen und Anzahl der MitarbeiterInnen mit Behinderung, die in den Unternehmen beschäftigt sind. Abbildung 11 gibt einen Überblick über die Branchenzugehörigkeit aller befragten Unternehmen. Die meisten der Unternehmen, die den Fragebogen retourniert haben, kommen aus den Bereichen Gewerbliche Dienste (25%), Industrie (21%) und Öffentliche Verwaltung (11%), 5% der Betriebe sind soziale Einrichtungen.

|   | ANZAHL | PROZENT |
|---|--------|---------|
| SUMME   | 126    | 100%    |
| Gewerbliche Dienste                             | 31     | 25%     |
| Industrie                                       | 27     | 21%     |
| Öffentliche Verwaltung                          | 14     | 11%     |
| Gesundheitswesen: Ausstattung & Dienste         | 13     | 10%     |
| Hotels, Restaurants & Freizeit                  | 9      | 7%      |
| Soziale Einrichtungen                           | 6      | 5%      |
| Groß- und Einzelhandel                          | 6      | 5%      |
| Transportwesen                                  | 4      | 3%      |
| Versorgungsbetriebe                             | 4      | 3%      |
| Energie   | 3      | 2%      |
| Automobile & Komponenten                        | 1      | 1%      |
| Interessensvertretung                           | 1      | 1%      |
| Lebensmitteleinzelhandel, Drogerien & Apotheken | 1      | 1%      |
| Roh-, Hilfs- & Betriebsstoffe                   | 1      | 1%      |
| Sozialversicherung                              | 1      | 1%      |
| Gebrauchsgüter & Bekleidung                     | 1      | 1%      |
| Bildung, Fachschule                             | 1      | 1%      |
| Banken  | 1      | 1%      |
| Lebensmittel, Getränke & Tabak                  | 1      | 1%      |

**Abbildung 11: Branchenzugehörigkeit der befragten Unternehmen**

Die Unternehmenslandschaft in Vorarlberg ist geprägt von Klein- und Mittelbetrieben. Abbildung 12 zeigt die durchschnittliche Anzahl der MitarbeiterInnen in den befragten Unternehmen, die bei 134 Personen liegt, der Median liegt bei 35.

| FRAGE      | Wie viele MitarbeiterInnen sind am betreffenden Standort insgesamt beschäftigt? |
|------------|---|
| mittelwert | 134   |
| minimum    | 2   |
| maximum    | 1353  |
| median     | 35  |

**Abbildung 12: Anzahl der MitarbeiterInnen der befragten Unternehmen**

In diesem Fall war die Berechnung des Median sinnvoll, da sich durch Berechnung des Mittelwertes ein verzerrtes Bild ergibt. Der Mittelwert berechnet den Durchschnitt aller beobachteten Werte, der Median teilt die Menge aller Werte in zwei gleich große Teile. In diesem Fall bedeutet das, dass die gleiche Anzahl an Unternehmen mehr bzw. weniger als 35 MitarbeiterInnen beschäftigt.

| FRAGE      | Wie viele Menschen mit Behinderung gibt es im Unternehmen derzeit? |
|------------|--|
| mittelwert | 3.4  |
| minimum    | 1  |
| maximum    | 38   |
| median     | 2  |

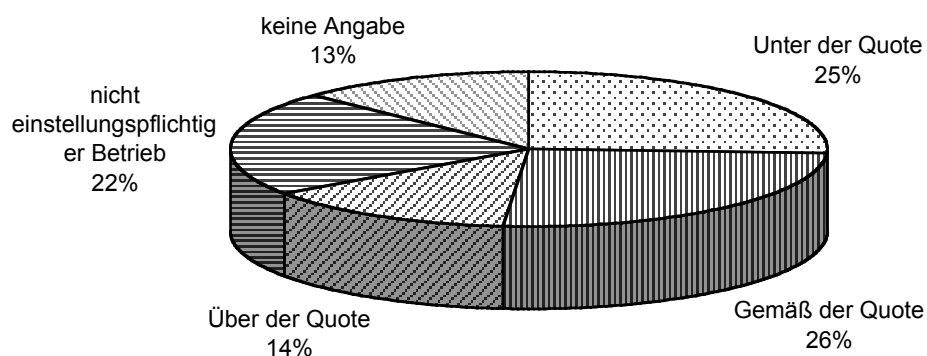
**Abbildung 13: Anzahl der MitarbeiterInnen mit Behinderung**

Die 126 Unternehmen, die an der Fragebogenerhebung teilgenommen haben, beschäftigten im Durchschnitt 2 Menschen mit Behinderung (Median). Die maximale Zahl beträgt 38 Personen (Abbildung 13). In der Erhebung wurde optional die Frage gestellt, wann erstmals MitarbeiterInnen mit Behinderung im Unternehmen eingestellt und wie viele Menschen mit Behinderung in den letzten drei Jahren insgesamt eingestellt wurden. Im Durchschnitt wurde in den letzten drei Jahren 1 Person mit Behinderung neu eingestellt. Der Zeitpunkt der Einstellung variierte – viele Unternehmen haben „seit jeher“ Menschen mit Behinderung eingestellt, 18

Unternehmen haben im Jahr 2000 oder danach Menschen mit Behinderung eingestellt.

Abbildung 14 verdeutlicht, dass 40% aller befragten Unternehmen die dem BEinstG entsprechende Anzahl an Menschen mit Behinderung beschäftigen oder diese überschreiten sogar. 22% der Unternehmen sind nicht einstellungspflichtig und beschäftigen dennoch MitarbeiterInnen mit Behinderung. Nur 25% der Betriebe unterschreiten die Pflichtzahl, 13% machten zu dieser Frage keine Angabe.

**In welchem Maß sind begünstigte behinderte MitarbeiterInnen (nach dem Behinderteneinstellungsgesetz) im Unternehmen beschäftigt?**



**Abbildung 14: Erfüllung der Beschäftigungspflicht in den befragten Unternehmen**

Was die tatsächlichen Arbeitsbereiche betrifft, in denen Menschen mit Behinderung beschäftigt sind und welche Positionen sie innehaben, dominieren die Bereiche Produktion (35% Hilfskräfte, 9% Hilfskräfte und Fachkräfte, 6% Fachkräfte, 1% Hilfskräfte und leitende Funktion) und Administration (8% Hilfskräfte, 14% Fachkräfte, 4% Hilfskräfte und Fachkräfte). Im Bereich Forschung und Entwicklung sind 3% der MitarbeiterInnen mit Behinderung als Fachkräfte beschäftigt, 1% in leitender Funktion. Nur sehr wenige Menschen mit Behinderung sind in leitenden Funktionen tätig (genaue Darstellung siehe Anhang). In einer empirischen

Untersuchung des Instituts für Gesellschafts- und Sozialpolitik<sup>206</sup>, die die Beschäftigungssituation und –möglichkeiten von Menschen mit Behinderung in oberösterreichischen Unternehmen untersuchte, dominierte bei den befragten Unternehmen ebenfalls der Produktionsbereich, gefolgt von der Administration. Betriebe, die keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, und in dieser Studie ebenfalls berücksichtigt wurden, haben eine völlig andere Vorstellung über potentielle Einsatzbereiche für MitarbeiterInnen mit Behinderung: In erster Linie wird die Administration genannt, die EDV folgt an zweiter Stelle, knapp dahinter Reinigung, Lagerbewirtschaftung; der Einsatz in der Telefonzentrale ist gleich bewertet wie der Einsatz in der Produktion. Diese Einschätzungen, so die Studie, basieren auf dem gängigen Bild von Behinderung, das zumeist als Körperbehinderung und daher als Bewegungseinschränkung wahrgenommen wird.

## **6.2 Ergebnisse der empirischen Untersuchung**

In Kapitel 6.2 werden die Ergebnisse der empirischen Erhebung zusammenfassend dargestellt. Die Unterkapitel 6.2.1. und 6.2.2 behandeln ausführlich die Antworten auf die Fragen nach entscheidenden und hemmenden Faktoren bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung. Kapitel 6.2.3 analysiert die Auswirkungen auf das Gesamtsystem, wie sie von Unternehmen gesehen werden. Ein eigenes Kapitel widmet sich den Überlegungen der befragten Unternehmen zu den besonderen Kündigungsschutzbestimmungen (6.2.4). Wie die Leistungen der IfS-Reha beurteilt und wo ihr Aufgabengebiet gesehen werden, behandelt Kapitel 6.2.5. Jedes Unterkapitel gibt zuerst einen qualitativen Überblick über die gefundenen Ergebnisse und illustriert diese mit einer Abbildung. Danach werden Aussagen aus den Interviews zitiert, die die einzelnen Ergebnisse noch näher verdeutlichen und unterstreichen.

---

<sup>206</sup> Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik (2002), S. 18.

## 6.2.1 Entscheidende Faktoren bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung

Abbildung 15 fasst alle Faktoren, die bei der Entscheidung, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ausschlaggebend sein können, geordnet nach der von den Unternehmen genannten Wichtigkeit zusammen.

| Welche Faktoren waren bei Ihrer Entscheidung, Menschen mit Behinderung in Ihrem Unternehmen einzustellen ausschlaggebend und wichtig? |                          |
|---|--------------------------|
|   | Sehr wichtig und Wichtig |
| h) Soziale Verantwortung eines Unternehmens   | 73%                      |
| j) Offenheit, sich diesem Thema zu nähern   | 61%                      |
| a) Hohe Motivation der behinderten MitarbeiterInnen   | 61%                      |
| c) Hohe Identifikation mit Arbeit und Betrieb   | 58%                      |
| g) Erweiterung der sozialen Kompetenz aller MitarbeiterInnen  | 56%                      |
| b) MitarbeiterInnen mit Behinderung sind zuverlässig und loyal  | 52%                      |
| i) Persönliche Nähe/Betroffenheit   | 45%                      |
| f) Besseres Image für das Unternehmen   | 32%                      |
| d) Qualifikation der MitarbeiterInnen   | 30%                      |
| e) Finanzielle/wirtschaftliche Vorteile für das Unternehmen   | 21%                      |
| k) Sonstige: _____  | 5%                       |

**Abbildung 15: Zusammenfassung der wichtigsten entscheidenden Faktoren**

73% der befragten Unternehmen bezeichnen die soziale Verantwortung als sehr ausschlaggebend, warum Menschen mit Behinderung eingestellt wurden. Mit großer Wahrscheinlichkeit ist dieser, im Vergleich zu empirischen Befunden in anderen Bundesländern Österreichs, sehr hohe Wert auf Spezifika des Landes Vorarlberg zurückzuführen, diese Tatsache wurde in Kapitel 4 bereits erläutert und bestätigte sich auch in den durchgeführten Interviews.

*„Grundsätzlich ist die Lage so, dass wir uns ganz bewusst mit dem Thema Behinderte in der Arbeitswelt auseinandersetzen, das kann sich aus verschiedenen Gründen ergeben und wir sehen das auch als gesellschaftliche Verpflichtung, dass die Unternehmen sich da beteiligen und einen Teil an solchen Arbeitsplätzen zur Verfügung stellen. Natürlich ist jedes Unternehmen wirtschaftlich ausgerichtet und kann je nach Arbeitsgegebenheit das nur in beschränktem Ausmaß durchführen. Das ist auch bei uns so, weil wir eine sehr schwere körperliche Arbeit haben. Jede Tätigkeit bei uns ist körperlich schwere Arbeit, weil wir große Produkte haben. Und somit gilt es eine Abstimmung zu finden zwischen den Möglichkeiten, die Leute mit Behinderung haben und ob das in der Verwaltung ist oder in der Produktion.“ (I 03)*

*„Sicher einmal die soziale Verantwortung, die ein Unternehmen hat, das solche Menschen nicht ausgegrenzt werden, ich sage jetzt einmal, die erste Hürde muss man sicher einmal nehmen, wenn man nie mit Personen zu tun gehabt hat, die eine Behinderung hatten, das ist sicher ein bisschen problematischer, aber wenn man einen Einblick hat in die ganze Sache, dann geht es sicher besser und ich finde ein Unternehmen kann mit solchen Leuten im Grunde nur profitieren.“ (I 05)*

*„Das Pro, das dafür gesprochen hat, war das, dass man gesagt hat, wir probieren das, in der Privatwirtschaft geht das eh noch schwerer, das war das Hauptmotiv und vom Arbeitsversuch her waren wir auch relativ zufrieden. Befürchtungen waren die, das wenn wir uns schwer tun, dann wird es auch schwer sie zu kündigen. Was auch dafür gesprochen hat, war natürlich auch, dass vom Amt der Vorarlberger Landesregierung 50% der Personalkosten übernommen wurden. (...)Das resultiert einfach aus der sozialen Verantwortung, weil das muss man schon sagen, wenn das bei uns nicht geht, bei wem sonst? Das ist so und wird auch so akzeptiert.“ (I 12)*

*„Seinerzeit waren es rein soziale Überlegungen, dass man jemand eingestellt hat. Das zweite waren finanzielle Unterstützungen, die es gegeben hat. Dann hat man zwei Behinderte angestellt, das ist jetzt 30 Jahre her, die arbeiten beide noch bei uns. Wir haben dann nach einigen Jahren auf die Unterstützung verzichten können, weil sie sich eigentlich im Rahmen ihrer Aufgabe voll integriert haben.“ (I 01)*

*„Das Wirtschaftliche spielt also auch mit, aber die soziale Gesinnung ist auch sehr intensiv ausgeprägt, vielleicht besser als vor 10 Jahren.“ (I 01)*

*„Ja, das ist schon so, dass wir, also ich persönlich und in Übereinstimmung mit unserer Unternehmenskultur einfach große Bemühungen anstellen, Leute in das Unternehmen einzustellen, wobei diese Bemühungen dann noch einmal in eine besondere Richtung gehen wie im Bereich der Förderungen, der Unterstützungen.“ (I 03)*

*„(...)aber ich kann mir erdenken, was die Motivation dafür war und ich denke, das ist die gesellschaftliche Verantwortung, die ein Unternehmen wahrzunehmen hat. An und für sich ist unser Unternehmen ein recht soziales Unternehmen, der Mensch steht im Mittelpunkt und ich denke, dass es bei Menschen mit Behinderung so ist, dass beide Seiten voneinander lernen können.“ (I 06)*

*„Es ist einerseits die Philosophie und andererseits auch die persönliche Einstellung und außerdem hat man uns eben auch von den Organisationen angesprochen.“ (I 12)*

*„Es soll eine Win-Win Situation entstehen, auf der einen Seite ist es ein motivierter, verlässlicher, engagierter Mitarbeiter, der gerne hier arbeitet und eine hohe Identifikation erzielt, auf der anderen Seite ist es für das Image sicher gut, wir vermarkten es auch, in dem wir an die Presse gehen, wobei die das nicht gerne abdruckt. (...) Auf der anderen Seite ist es sicher eine*

*Unternehmensphilosophie, weil in der Zusammenarbeit Menschen ohne Behinderung von Menschen mit Behinderung sehr viel lernen können, da ist einfach ein Umdenken und ein Bewusstmachen, auch wenn es nur der Aspekt ist, dankbar zu sein für die eigene Gesundheit. Das ist eine förderliche Win-Win Situation.“ (I 06)*

*„Ich habe einfach gesagt, ich versuche es jetzt. Ich probiere es und gebe ihm eine Chance, weil ich mir denke, dass es wichtig ist, dass die Leute, die die Fähigkeiten haben, andere mitziehen und integrieren, das ist das allerwichtigste und das sollte in meinen Augen auch jeder Betrieb machen“ (I 07)*

*„Für mich, wenn ich ehrlich bin, die Hauptbeweggründe waren, dass wir einen persönlichen Kontakt hatten. (...) Jetzt bin ich aber der Meinung, dass es die soziale Einstellung sein muss. Wenn man zusätzlich noch einen persönlichen Kontakt pflegt und das wird belohnt, dann finde ich, dass gehört einfach dazu. Wenn jemand Unternehmer ist und eine Verantwortung hat, dann muss ich die Verantwortung haben, dann muss ich diese Verantwortung auch den sozial Schwächeren und nicht Integrierten entgegenbringen. In welcher Form auch immer. Es gibt Unternehmer, die spenden. OK, die sollen spenden, Ich finde das einfach wichtiger, diesen persönlichen Kontakt. Das war auch der Grund warum ich ihn eingestellt habe.“ (I 07)*

*„Soziale Verantwortung und persönliche Einstellung der Leute, die sich damals dafür entschieden haben, Menschen mit Behinderung einzustellen, das mischt sich, das war entscheidend.“ (I 08)*

Teil dieser sozialen Verantwortung eines Unternehmens ist die Verpflichtung gegenüber MitarbeiterInnen, die im Laufe ihrer Tätigkeit eine Behinderung erfuhren und weiter angestellt blieben. Diese grundsätzliche Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung von MitarbeiterInnen nach Eintritt einer Behinderung wurde in den Interviews mehrmals betont.

*„Wir hatten die Leute, die sehr schwere Herzinfarkte erlitten haben, die haben wir weiterhin beschäftigt mit anderer Arbeitstätigkeit. Jetzt haben wir einen im Bahnbereich, der ist sehr schwer behindert, man kann ihn nichts alleine machen lassen. Aufgrund unseres bodenständigen Firmenprofils haben wir den – wir fühlen uns verpflichtet, auch Leuten im Tal mit schwererer Behinderung Arbeitsmöglichkeiten zu bieten. Einen haben wir jetzt eingestellt, der ist jetzt ein gutes Jahr bei uns und der ist im Bahnbereich, den nimmt man für Reinigungsarbeiten und so weiter. Die Arbeiten, die er ausführen kann, die kann er immer nur unter Aufsicht ausführen.“ (I 09)*

*„Die Weiterbeschäftigung ist für uns eine Priorität, das ist grundsätzlich. Wir sind bestrebt, dass wir die Arbeitsplätze halten und das in jeder Art, ob das Behinderte betrifft oder nicht, weil ja auch die normalen Arbeitsplätze nicht immer sicher sind heutzutage. Wir haben auch Leute, die einen schweren*

*Herzinfarkt hatten und danach ein Jahr lang nicht im Betrieb waren, die haben wir nicht gekündigt und haben sie auch nachher wieder integriert in unser Gefüge. Und auch die Einstellung war nie ein großes Thema, wenn es Bedarf gibt, dann setzt man sich zusammen und sagt, gibt es eine Möglichkeit, ist jemand sinnvoll einsetzbar, wenn das gegeben ist, dann haben wir kein Problem.“ (I 09)*

An zweiter Stelle der ausschlaggebenden Faktoren bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung wurden die hohe Motivation der MitarbeiterInnen mit Behinderung, sowie die Offenheit der Person der Unternehmerin oder des Unternehmers, sich dem Thema MitarbeiterInnen mit Behinderung zu nähern, genannt. 58% der Unternehmen schätzten als sehr wichtigen und wichtigen Faktor die hohe Identifikation von Menschen mit Behinderung mit Arbeit und Betrieb ein. 56% erhofften sich eine Erweiterung der sozialen Kompetenz aller MitarbeiterInnen des Betriebes.

*„Die Motivation bei Menschen mit Behinderung ist immer sehr groß, wenn sie eine Tätigkeit haben, die auch ihren Wünschen und Vorstellungen entspricht. Sie sind nicht glücklich, wenn sie etwas aufgedrückt bekommen – dann machen sie es auch nicht. Man merkt es ja auch am Einsatz und der Euphorie, die die Leute mitbringen.“ (I 09)*

*„Gerade wenn Menschen mit Behinderung ganz neu in den Betrieb kommen, ich sehe das jetzt bei Herrn E., der ist so glücklich, dass er das machen kann und so stolz auf sich selber, dass er diese Arbeit alleine schafft und auch alle anderen, sie sind wirklich sehr motiviert.“ (I 11)*

*„Wir können bei den Leuten schon feststellen, dass sie durch ihre Behinderung eine besondere Neigung haben zu zeigen, dass sie Leistung bringen können und dass sie beweisen wollen, dass sie gleichwertig sind und Leistung erbringen können, das stellen wir bei unseren Leuten fest.“ (I 03)*

*„Es gibt keinen besseren oder stolzeren Mitarbeiter, der die Firma so präsentiert und so schwärmt über die eigene Firma, wie ein Behinderter. Das ist ganz egal, ich habe die Erfahrung gemacht, egal ob körperlich oder geistig behindert, diese Leute stehen so loyal zur Firma. Manchmal würde ich mir wünschen, dass Mitarbeiter, die gesund sind, das so hinaustragen würden wie Menschen mit Behinderung. Das ist sagenhaft. Aber wir machen es auch nicht aus dem Grund. Es ist sehr schön, wenn ich das immer wieder höre. Wir machen auch Betriebsführungen für Behinderte, aber das ist mit Vorsicht zu genießen, weil die Leute machen sich dann Hoffnungen, die wollen ja arbeiten. Es ist schwierig auch die Behinderung richtig einzustufen.“ (I 15)*

*„Die Befürchtungen waren sicher da, aber es hat sich nicht bewahrheitet. Jeder Mensch, egal ob das Sie sind, ob das ich bin, wenn ich in ein neues Unternehmen komme, ein neues Umfeld habe oder einen anderen Beruf, einen neuen Beruf, hat eine gewisse Eingewöhnungsphase, die man braucht um die Leistungsfähigkeit und Integration dem Betrieb gegenüber voll zu entfalten. T. hat vielleicht doppelt so lange gebraucht wie ein anderer, aber er hat es geschafft und jetzt ist er derjenige, wenn ich ein Problem habe, der sieht es, wenn ich Stress habe, dann ist er nicht derjenige, der abstempelt, sich umdreht und nach Hause geht, sondern er kommt her und mir noch hilft und dann erst geht.“ (I 07)*

*„Am Anfang waren die Befürchtungen sehr groß, da es offensichtlich war, dass die Arbeit in einem so kleinen Unternehmen wie wir – wir haben 14 Mitarbeiter und machen eigentlich nur Sondermaschinen, also nur genaue, präzise Arbeit – da ist es sehr schwer so einen Menschen mit Behinderung zu integrieren, am Anfang hat er leichte Tätigkeiten vollbracht, wie Ware einpacken, Ware kommissionieren, Ware versandbereit machen und er hat Reinigungsdienste vollzogen. Aber das war mir persönlich zu wenig, ich habe einfach versucht, ihn immer wieder zu fördern und aufzubauen, das ist mir aber recht einfach gelungen, weil ich ihm vermittelt habe, dass er Interesse an seiner Weiterbildung, Interesse an seinem Betrieb, Interesse am Mitarbeiterklima hat und das ganze übertaucht hat. Er hat also selber Eigeninitiative bewiesen, er hat begonnen zu rechnen, er hat von mir Fachbücher bekommen, ich bin mit ihm mehr oder weniger sehr lange Zeit ständig in sehr engem Kontakt gewesen.“ (I 07)*

*„(...) sondern das Glücksgefühl, dass diese Leute haben wenn sie dabei sein dürfen, wenn sie anerkannt werden in der Gruppe oder beim letzten Leitbildfest am 6. Juli war ein Mitarbeiter, der aus dieser Gruppe einen Preis erringen konnte und dann ist das für alle einfach ein schönes Erlebnis, wenn man sieht wie solche Leute sich freuen. Der hatte einfach überdurchschnittlich Freude, weil er sich sehr wohlfühlte da bei den Ausgezeichneten dabei zu sein und der Applaus hat bewiesen, dass dieser Mitarbeiter große Anerkennung hat im Unternehmen.“ (I 03)*

*„Das gibt ihm natürlich ein wahnsinniges Selbstvertrauen, er weiß, ich bekomme das, das ist meine Arbeit. Er hat in diesem Sinne keinen Termindruck – Wenn er ein Rechenbeispiel vollzieht, braucht er für eine Rechnung, wo andere 5 Minuten nachdenken, braucht er eine ganze A4 Seite. Aber das Ergebnis stimmt. Wie er zu diesem Ergebnis kommt, interessiert mich nicht.“ (I 07)*

*„Ich denke, dass ein Mensch mit Behinderung eine sehr hohe Identifikation mit dem Unternehmen hat. Wenn er selber motiviert ist und sieht, er kann einen Mehrwert erzielen, er kann etwas dazu beitragen.“ (I 06)*

*„Das sind für mich keine behinderten Mitarbeiter, das sind hochengagierte, hochmotivierte, sehr oft auch weniger kranke Mitarbeiter, also sie haben viel weniger Ausfälle, als die sogenannten „Normalen“. Also für mich macht das null Unterschied.“ (I 14)*

Einige Unternehmen haben aber betont, dass sie keinen Unterschied in der Motivation der MitarbeiterInnen mit oder ohne Behinderung feststellen können. In den Interviews kam das zum Beispiel so zum Ausdruck:

*„Ich würde sagen, es liegt an unserer persönlichen Einstellung, ich könnte nicht sagen, dass sie jetzt besonders motiviert ist, eigentlich nicht, nein, dazu versteht sie auch zu wenig, sie braucht schon Aufmerksamkeit.“ (I 10)*

*„Die hohe Motivation, das haben wir jetzt eigentlich nicht so festgestellt. Also wir hatten auch qualifizierte Mitarbeiter mit Behinderung, also eine mit einer Körperbehinderung, die sind also nicht mehr oder weniger motiviert als andere, vor allem wenn sie einmal hier sind. Die geistig Behinderten sind bei uns in der Überzahl, die kommen gerne, haben aber genauso viel gute und schlechte Eigenschaften wie andere, da gibt es keinen Unterschied.“ (I 01)*

32% der befragten Unternehmen halten Imageüberlegungen für das Unternehmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung für wichtig, 44% für eher unwichtig oder unwichtig. In den Interviews hat nur ein Personalleiter diesen Punkt explizit angesprochen, viele betonten, dass sie nicht glauben, dass viele KundInnen wissen, dass Menschen mit Behinderung im Unternehmen beschäftigt sind.

*„Warum nicht da das Gute mit dem Nützlichen verbinden? Wir können jemand mit Behinderung einstellen, hängen uns somit das soziale Mäntelchen um, haben etwas Gutes getan, jeder sagt „Wir beschäftigen Behinderte“, das ist ja etwas was man vorzeigen kann. Wirtschaftlich nicht uninteressant, weil es billige Arbeitskräfte sind und im Endeffekt ist dieselbe Arbeit erledigt – was spricht da noch dagegen? Es ist keine Frage, dass es auch um Imagewirkung und um finanzielle Vorteile für das Unternehmen geht.“ (I 04)*

*„Ich glaube schon, dass man als Unternehmer eine gewisse soziale Verantwortung hat, Image würde ich nicht sagen, weil es wissen die wenigsten, dass wir behinderte Mitarbeiter angestellt haben, aber ich glaube, dass jedes Unternehmen eine gewisse Verantwortung diesen Menschen gegenüber hat.“ (I 11)*

Finanzielle oder wirtschaftliche Vorteile werden nur von 3% der Unternehmen, bei der Entscheidung, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, als sehr wichtig erachtet. 57% halten diesen Faktor für eher unwichtig oder nicht wichtig.

*„Auf den Kostenvorteil auf den schaut man nicht, entscheidend ist, wie arbeitet er. Arbeitet er gut, verdient er eh mehr, arbeitet er schlecht, dann hat es eh keinen Wert.“ (I 05)*

*„Einen wirtschaftlichen Vorteil hat das Unternehmen durch solche Aktionen nicht, das kann man definitiv sagen, aber es ist ein sozialer Beitrag für unsere Gesellschaft.“ (I 09)*

*„Finanziell (lacht)...Am Anfang habe ich sehr viel Geld verloren, da hat er mir einfach sehr viel kaputt gemacht, zersägt und auch teure Materialien, nur, dass was er mir jetzt wieder gegeben hat in den Jahren, auch der Erfolg selbst – das wiegt alles auf. Wenn ein Unternehmer nicht bereit ist, auch gewisse Investitionen und auch gewisse Rückschläge in speziellen Bereichen in Kauf zu nehmen – das rentiert sich alles im Endeffekt, aber der finanzielle Aspekt war da nie ein Thema.“ (I 07)*

*„Durch die Einstellung von Menschen mit Behinderung haben wir keine finanziellen Vorteile, sondern es entstehen uns Kosten, auch wenn wir die Zuschüsse und alles rechnen, dessen sind wir uns bewusst und da geht es ganz bewusst darum, dass wir einen bestimmten Prozentsatz von Beschäftigten auch mit Mehrkosten einkalkulieren. Wir haben keine finanziellen Vorteile durch Förderungen oder Zuschüsse.“ (I 03)*

*„(...)aber wir brauchen auch Leute vom Papierkorb leeren bis zum Rasenmähen, da brauchen wir einfach Arbeitskräfte, gute, billige Arbeitskräfte, die das machen, was ihnen aufgetragen wird“(I 04)*

*„Klar ist es so, dass wenn ich eine Arbeitskraft bekomme, und sei das ein Mensch mit Behinderung, der mir für dieselbe Arbeit günstiger kommt, als wie einen ohne Behinderung, der für dieselbe Arbeit teurer kommt, wen nehme ich? Da muss ich rechnen.“ (I 04)*

*„Ich denke, dass es kein finanzieller Vorteil ist. Das was man erhält, geht auf der anderen Seite wieder verloren durch spezielle Betreuung, durch spezielle Einrichtungen, auch durch Störungen im Prozessablauf, weil es einfach nicht ganz so einfach ist. Ich finde es gut, dass man finanziell unterstützt wird, ich will das nicht in Abrede stellen, aber ich glaube auch nicht, dass es schlussendlich ein finanzieller Vorteil ist.“ (I 06)*

*„Wir haben in allen Bereichen Behinderte und wir werden auch immer wieder angesprochen, ob wir noch wo Plätze hätten. Meistens wird das an uns herangetragen und das prüfen wir natürlich jedes Mal gerne und sind auch bereit solche Leute einzustellen, aber wir haben natürlich auch Leute eingestellt, für die wir keine Förderungen bekommen, also es geht uns da nicht ums Geld. Es geht da auch um eine soziale Einstellung und um Menschlichkeit, das ist der Unternehmensgrundsatz.“ (I 12)*

Förderungen sind demnach für Unternehmen in der Mehrheit zwar positiv beurteilt, aber sie sind nicht in hohem Maß beschäftigungsrelevant. Die Ausgleichstaxe wird ebenfalls nicht als entscheidendes Argument für die Einstellung von Menschen mit Behinderung gesehen.

*„Es gibt sicher allgemein Firmen, die reagieren würden, wenn die Förderungen höher wären. Aber bei uns zum Beispiel, macht die Ausgleichstaxe eine hohe Summe aus, das ist nicht der Grund, dass wir einen Behinderte mehr einstellen, ganz sicher nicht. Aber ich glaube nicht, dass das der richtige Weg wäre. Von unserer Firma her – es gibt Förderungen, mit denen finden wir das Auslangen. Durch die Betreuung des IfS wird uns sehr viel Arbeit abgenommen. Die Bürokratie wurde auch vereinfacht. Das Problem ist halt die Frage wo ich Behinderte einsetze, das wird immer schwieriger mit der Automatisierung. Für die Betriebe wird genug getan. Für die Behinderten wird ohnehin nie genug getan, für die Betriebe aber schon.“ (I 15)*

*„Wir haben nicht auf die Quote geschaut. Dass wir über der Quote beschäftigt haben, das hat sich so ergeben. Wir haben nach dem Bedarf bzw. nach den Wünschen gerichtet und haben sie dementsprechend behandelt. Ob die Quote so oder so ist war egal. Wenn wir für einen Behinderten keine Beschäftigung haben, den man auch entsprechend einsetzen kann, das hat auch keinen Wert wenn ich jemanden einfach nur hinstelle einen Tag lang und er kann nichts machen, dann ist er auch nicht befriedigt und das bringt niemandem etwas und das haben wir nicht gemacht. Die Quote war bei uns nicht entscheidend.“ (I 09)*

*„Die Quote zu erfüllen ist nicht möglich bei der Mitarbeiterzahl, aber wir sind so offen, dass uns jederzeit solche Menschen angeboten werden können und wir das dann auch meistens prüfen und schauen, ob es vom Bedarf her noch möglich ist, jemanden einzustellen.“ (I 06)*

*„Zu Anfang war die Quote ein Thema, jetzt eigentlich nicht mehr, wir haben Mitarbeiter sogar über der Quote beschäftigt.“ (I 08)*

In den Interviews wurde oft betont, dass vor allen anderen Faktoren, die Frage entscheidend war, ob ein bestimmter Arbeitsplatz passend besetzt wird, ob die Qualifikation des Mitarbeitenden mit der Anforderung an den Arbeitsplatz übereinstimmt, unabhängig vom Kriterium der Behinderung. Das bestätigte sich auch in der Frage nach notwendigen Arbeitsplatzadaptionen. In keinem Interview wurde dieser Aspekt als Hemmnis gesehen.

*„Wegen der Behinderung mussten wir keine Adaptionen vornehmen, nur zur Erleichterung, das hätte aber Nichtbehinderte auch betroffen. Nein, es wäre eigentlich kein Hemmnis gewesen.“ (I 01)*

*„Ich glaube, dass die Person in den Unternehmensablauf passen muss, ich habe nichts davon, wenn ich zwar meine Quote erfülle, aber im Prinzip haben die Mitarbeiter mir Behinderung keinen wirklichen Aufgabenbereich, das finde ich nicht sehr sinnvoll, irgendwie muss der Mitarbeiter schon in das Unternehmen hineinpassen.“ (I 11)*

*„Ich glaube nicht, dass das eine Rolle gespielt hat, man kannte ja die Eltern sehr gut und wusste, welche Fähigkeiten sie haben und wenn ich mir eine geringere Leistungsfähigkeit erwarte, dann entspricht das ja dann auch meiner Erwartung. Ich glaube, dass man das durch persönliche Gespräche ja vorher herausfinden kann.“ (I 13)*

*„Die Qualifikation hat optimal gepasst durch Vermittlung vom IfS. Ohne diese kompetente Hilfe, ohne dieses Zwischenglied, hätten wir es nicht so angenehm für alle Beteiligten über die Bühne gebracht. Da hätte es wahrscheinlich mehr Ausfälle und Wechsel gegeben, aber die Betreuung war einfach super.“ (I 14)*

## **6.2.2 Hemmende Faktoren bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung**

Abbildung 16 fasst alle Faktoren, die bei der Entscheidung, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, hemmend sein können, nach der von den Unternehmen genannten Relevanz zusammen. Insgesamt wurden hemmende Faktoren in geringerem Ausmaß genannt. Ein Grund dafür ist sicherlich, dass alle befragten Unternehmen Menschen mit Behinderung eingestellt haben und beschäftigen und somit die hemmenden Faktoren zwar vorhanden sind, aber dennoch nicht ausschlaggebend waren bei der letztendlichen Entscheidung, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.

| Welche Faktoren waren bei Ihrer Entscheidung, Menschen mit Behinderung in Ihrem Unternehmen einzustellen hemmend und hinderlich? |                          |
|--|--------------------------|
|  | Sehr hemmend und Hemmend |
| e) Geringere Leistungsfähigkeit, beschränkte Einsatzfähigkeit  | 40%                      |
| c) Schwere Integration in das Unternehmen und den Ablauf   | 38%                      |
| g) Besondere Kündigungsbestimmungen  | 34%                      |
| d) Geringere Qualifikation   | 30%                      |
| f) Höhere Fehlzeiten   | 27%                      |
| i) Bürokratischer Aufwand und Behördenwege   | 19%                      |
| j) Mangelnde Informationen über: Behinderung   | 18%                      |
| b) Widerstand und mangelnde Akzeptanz der anderen MitarbeiterInnen   | 16%                      |
| a) Berührungängste und Unsicherheit  | 10%                      |
| h) Zusätzliche Investitionen   | 8%                       |
| k) Sonstige: _____   | 1%                       |

**Abbildung 16: Zusammenfassung der wichtigsten hemmenden Faktoren**

40% der befragten Unternehmen halten die geringere Leistungsfähigkeit und die beschränkte Einsatzfähigkeit von Menschen mit Behinderung für sehr hemmend und hemmend, 38% empfinden die Integration in das Unternehmen und die Unternehmensabläufe als besonders schwierig, 34% halten die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen für sehr hemmend oder hemmend. Dieses Ergebnis wird von verschiedenen empirischen Untersuchungen ebenfalls bestätigt. Wenn die Behinderung die Erfüllung von konkreten Arbeitsplatzanforderungen beeinträchtigt, wird die Beschäftigung abgelehnt, Förderungen werden als zu niedrig angesehen um diese Beeinträchtigungen ausreichend zu kompensieren.<sup>207</sup>

Die geringere Leistungsfähigkeit und beschränkte Einsatzfähigkeit von Mitarbeitenden wurde in den Interviews so dargestellt:

*„Die Leistung an sich, da weiß jeder, der sich auf so etwas einlässt, dass er nicht erwarten kann, dass er eben einen Mitarbeiter bekommt, der eben nicht hundert Prozent leistet und je nach Behinderung vielleicht deutlich drunter liegt. Größtenteils lässt sich das dann mit Gesprächen beheben, aber oft ist es so, dass die Mitarbeiter selber in einem Leistungszwang stecken, in einem Gruppenleistungszwang und es dann auch nicht damit getan ist, dass dann eben zwei schwächere Glieder dort stecken, die dann das irgendwie kompensieren sollen. Oft ist es einfach eine Linie, die muss gefahren werden und zwar störungsfrei und da muss man dann schauen und die Konsequenzen ziehen und solche Plätze mit Personen besetzen, die eben*

<sup>207</sup> Blumberger (1996), S. 394.

*diesem Druck standhalten können und hundert Prozent der Leistung bringen können.“ (I 08)*

*„(...)gibt es auch mehr Druck auf solche Arbeitnehmer mit Behinderung, ob die dann dem Druck gewachsen sind, ist fraglich, bisher kann ich sagen, es war ok, das sind Leute, die wissen damit umzugehen, es ist auch keine geistige Behinderung vorhanden, aber wenn es solche wären, ob die dem Druck gewachsen wären, der natürlich kurzfristig kommt und der sich auch nicht vermeiden lässt und nicht an solchen Arbeitnehmern vorbeigehen kann, ob es da dann nicht ab und zu etwas gibt...weil das Problem ist, wenn ich heute Druck oder Stresssituation habe zu einer bestimmten Zeit und ich habe Arbeitskräfte, die voll einsetzbar sind, die keine Behinderung vorweisen, da kann ich sagen: So ist es. Aus. Wenn das jemand mit Behinderung ist, das ist immer ein bisschen Vorsicht und Rücksicht geboten und ob das dann verstanden wird von den anderen Kollegen, das ist dann die andere Frage. Aber gut, Gott sei Dank bin ich nicht in der Situation.“ (I 04)*

*„Das größte Hemmnis ist die fehlende Flexibilität, weil sie geistig auch unbeweglicher sind. Wenn sie immer eine Arbeit machen und gern machen und dann müssen sie ihn überzeugen, dass er aus betrieblicher Notwendigkeit etwas anderes machen muss, das ist oft sehr mühsam und schwierig. Die Flexibilität, die ein Unternehmen heute braucht, das ist die größte Hürde für Menschen mit Behinderung.“ (I 06)*

*„Das kann man bei ihr wirklich sagen, dass sie keine Hilfe ist.“ (I 10)*

*„(...) er hat schon kurzfristig Termindruck – das ist die Gefahr, wenn man Menschen, die minderbegabt sind, unter Druck setzt. Das habe ich schon gemerkt, er hat ein paar mal Termindruck mitbekommen, wo er dann einfach nicht mehr leistungsfähig war. Ist der Termindruck weg bringt er dann wieder die Leistung.“ (I 07)*

Die mangelnde Akzeptanz von anderen MitarbeiterInnen, Kommunikationsschwierigkeiten, und die hohe Betreuungsintensität von psychisch beeinträchtigten Personen ist ein Einstellungshindernis und wird in vielen Interviews als Hemmnis bezeichnet:

*„Bei uns gab es so keine Hemmnisse, das können wir für uns so ausschließen. Am Anfang war das hemmendste die anderen Mitarbeiter. Diese Mitarbeiter machen ja auch Arbeit, sie sind ja nicht alle gleich, wenn einer einmal einen schlechten Tag hat, dann muss man vom Gas gehen und fragen, was ist los. (...) Sie sind oft etwas empfindlicher und wenn dann zu viele in einer Abteilung sind, da tut man den Leuten dann auch nichts Gutes. Wir erwarten ja auch eine Leistung.“ (I 12)*

*„Genau, die Schwierigkeit, in der Gruppe zu arbeiten, also die Gruppentauglichkeit ist nicht so gegeben, das ist ein großes Hemmnis, weil*

*die Kollegenschaft hat da kaum Verständnis, das sind eher die Führungskräfte oder die Unternehmensleitung, die da Verständnis haben. Immer zu Beginn ist es schwierig, zirka ein halbes Jahr lang dauert das. Jetzt geht es gut, jetzt haben wir kein Problem mehr.“ (I 01)*

Neben den Schwierigkeiten der Integration in die Unternehmensabläufe und den Kreis der anderen MitarbeiterInnen, kann auch die jeweilige Beeinträchtigung der Person und der Umgang damit Schwierigkeiten bereiten.

*„Die Integration ist der größte Hemmschuh, dass man mit Problemen konfrontiert ist, dass manche für andere unverständlich oder überzogen reagieren, das ist schwierig. Die Leistung an und für sich darf man natürlich nicht ganz außer acht lassen, das spielt schon eine Rolle, das kommt eben darauf an, wo sie eingesetzt werden, manchmal ist es möglich, dass eine Person mit 40 oder 60% Leistung gute Dienste leisten kann und ganz genau richtig ist, zum Beispiel kann man da eine Arbeit für einen Behinderten haben, die macht er den ganzen Tag, was normalerweise ein Halbtagsjob ist. Es ist einfach entscheidend, welche Tätigkeiten gemacht werden.“ (I 08)*

*„Es ist sehr schwer für diese Mitarbeiter zu trennen, Arbeit und private Probleme, meistens hält das nur sehr kurze Zeit und dann schlagen die wieder in aller Form durch. Andererseits gibt es aber sehr starre Grenzen, wo die Privatsphäre anfängt und die natürlich auch von den Familienmitgliedern gehütet wird. Das ist schwer, und oft ist das dann der Zeitpunkt, wo die Berater vom IfS mit dazukommen.“ (I 08)*

Als am wenigsten hemmend werden zusätzlich benötigte Investitionen, Berührungängste und Unsicherheit und der bürokratische Aufwand genannt.

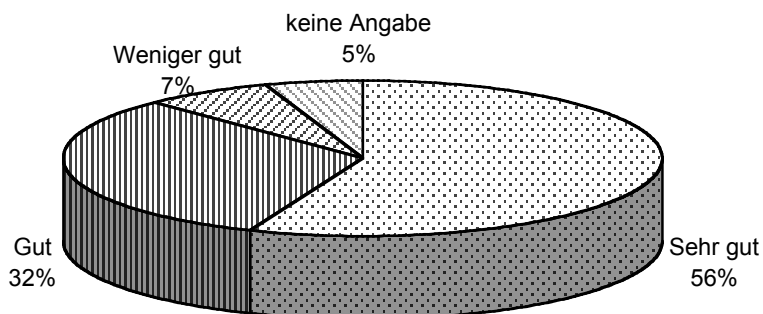
*„Ich tue mir da eigentlich schwer, das als Hemmnis zu bezeichnen. Was schlimm ist, ist der Papieraufwand. Obwohl das ja jetzt geändert wurde und ich die Förderungen an einer Stelle beantragen kann, das wird dann aufgeteilt, vorher musste ich ja zwei oder drei Ansuchen stellen. Da hat man sich wirklich nicht mehr ausgekannt. Dort wären noch Verbesserungsmöglichkeiten da. (I 15)*

*„Natürlich war dort irgendwie eine Berührungangst da, wie er einfach von der Erscheinung her auffällig ist, wie die Mitarbeiter damit umgehen, aber da gab es vielleicht einmal ein paar kurze wenige Situationen, wo die verschiedenen Leute das nicht verstanden haben mit ihm umzugehen. Er hat dann einen Betreuer, bzw. einen zugeordneten Mitarbeiter gehabt, mit dem er zusammenarbeitet, er arbeitet im Lager, ist nie krank und es läuft ganz toll.“ (I 03)*

### 6.2.3 MitarbeiterInnen mit Behinderung und ihre Auswirkungen auf das Gesamtsystem

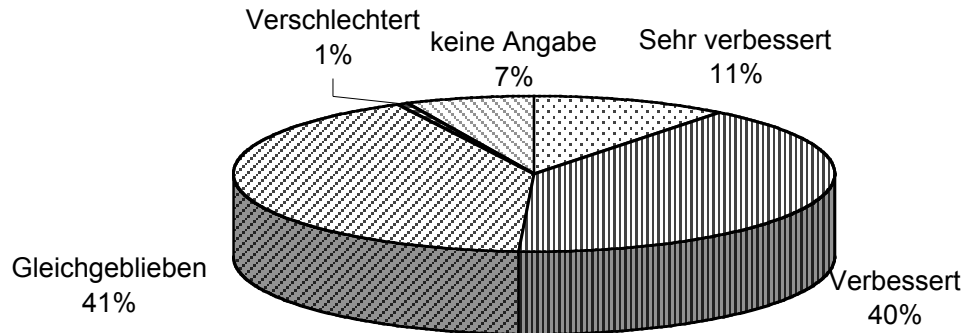
Eine überwältigende Mehrheit von 88% beschreibt die Akzeptanz von MitarbeiterInnen mit Behinderung bei mit ihnen zusammenarbeitenden KollegInnen als sehr gut und gut. 7% beschreiben das Klima als weniger gut. Dass MitarbeiterInnen nur schlecht akzeptiert werden, wurde kein einziges Mal genannt (Abbildung 17). Die zweite Frage in diesem Themenkreis lautete, inwieweit sich die Einstellung der MitarbeiterInnen im Zeitverlauf verändert hat, also indirekt die Frage danach, ob die laufende Zusammenarbeit an der Einstellung etwas verändert hat. 11% der befragten Unternehmen sagen aus, dass sich die Einstellung sehr verbessert hat. 40% sprechen von einer Verbesserung, 41% geben an, dass die Einstellung unverändert geblieben ist. Nur 1% spricht von einer Verschlechterung der Einstellung den KollegInnen mit Behinderung gegenüber (Abbildung 18).

**Werden Menschen mit Behinderung von den nahe mit ihnen zusammenarbeitenden KollegInnen akzeptiert?**



**Abbildung 17: Akzeptanz von MitarbeiterInnen mit Behinderung**

**Hat sich aus Ihrer Sicht die Einstellung der MitarbeiterInnen zu den behinderten MitarbeiterInnen im Lauf der Zeit verändert?**



**Abbildung 18: Veränderung der Einstellung zu KollegInnen mit Behinderung**

Die positiven Beispiele der Zusammenarbeit zwischen Menschen mit und ohne Behinderung in Unternehmen überwiegen bei den Interviews. Als wichtig und entscheidend für die Beziehung der KollegInnen untereinander wird in vielen Fällen eine zuständige Betreuungsperson innerhalb des Unternehmens genannt, die bekannt ist und die sich für einen oder mehrere MitarbeiterInnen mit Behinderung verantwortlich fühlt.

*„Also ein ganz großer Prozentsatz der Mitarbeiter kann gut damit umgehen, akzeptiert diese Situationen und hat Verständnis für diese Leute mit Behinderung, in dem einen Fall gibt es eine Betreuungsperson, die ist namentlich bekannt und beide wissen, dass sie zusammenarbeiten und dass die Betreuungsperson auch im persönlichen Bereich Unterstützung anbietet, in den übrigen Abteilungen ist es so, dass die Vorgesetzten die Betreuung der Leute übernehmen.“ (I 03)*

*„(...) im Unternehmen schon die Sensibilität da ist, dass man einfachere Tätigkeiten dann auch von diesen Mitarbeitern erledigen lässt. Diese Zusammenarbeit funktioniert sehr gut, weil beide voneinander lernen können. Ich denke, dass die Menschen ohne Behinderung sogar noch mehr lernen können als die Menschen mit Behinderung. (I 06)*

*„Grundsätzlich muss ich dazu sagen, dass wir am Anfang zwei Mitarbeiter gehabt haben, die ihm sehr skeptisch gegenüber gestanden sind, die ihn am Anfang auch ein bisschen minderwertig behandelt haben. Da muss ich aber ehrlich dazu sagen, da habe ich versucht, eine gewisse Vorbildwirkung zu erzielen und ihnen gezeigt, dass man mit ihm einfach anders umgehen muss, ohne dass da irgendwelche Aggressionen oder Beschimpfungen freigesetzt werden. Aber auch keine Rügen meinerseits. Es war mir ganz wichtig, dass er sich selber den Konflikten stellen muss und nicht immer auf mich zurückgreifen muss. Er konnte zwar immer über alles mit mir reden und das kann er heute noch, aber er hat seine Konflikte in der Firma selbst zu lösen, mit den Rahmenbedingungen, die ich zur Verfügung stelle. Das war aber nur ganz am Anfang in den ersten Monaten so. jetzt ist T. weder als Behinderter, noch als Minderbegabter angesehen, sondern als das, was er ist: als T. Da gibt es keinerlei abschätzige Bemerkungen oder Ausgrenzungen, im Gegenteil. Wenn wir Unternehmungen starten, was wir sehr oft im Betrieb machen, ist der T. immer dabei. Mittlerweile haben die beiden Mitarbeiter den Umgang mit ihm so gelernt, dass es eine Basis ist, über die man gar nicht reden muss. Das merkt niemand mehr, dass er minderbegabt ist, das ist der T., das erklärt man ihm und er macht das.“ (I 07)*

*„Hauptsächlich die Integration war schwierig, obwohl ich zu Beginn gesagt habe, dass positiv überrascht war, es hat ja dann doch recht gut funktioniert, also das war eigentlich das, was uns am meisten beschäftigt hat und am meisten Sorgen gemacht hat. Es hat sich auch bei verschiedenen Abteilungen und verschiedenen Situationen gezeigt, dass das auch ein Stolperstein sein kann, wenn sich Mitarbeiter, ein Team oder eine ganze Gruppe sträubt gegen einen solchen Mitarbeiter, sei es weil er von der Leistung her nicht so top ist, oder weil er schwierig ist im Umgang oder seine schwierigen Tage hat, da kann das sehr schnell zum Scheitern der Aktion führen.“ (I 08)*

*„(...)ich glaube schon, dass sich die angesprochene soziale Kompetenz erhöht hat. Insgesamt ist die Tatsache, dass Menschen mit Behinderung in unserem Unternehmen arbeiten kein Thema mehr, da spricht niemand mehr darüber, es sind eher so die Probleme der Einzelnen, die hin und wieder einmal auftauchen.“ (I 08)*

*„Integrationsprobleme haben wir überhaupt keine gehabt, und haben auch nach wie vor keine bei den Mitarbeitern, also sie machen ihre Arbeit wie jeder andere auch, da gibt es keine geringere Leistungsfähigkeit, da gibt es nichts Negatives zu sagen. Teilweise bin ich einfach sehr positiv überrascht von den Mitarbeitern. Die machen einfach alle wirklich sehr gute Arbeit.“ (I 11)*

*„Die Stimmung den Mitarbeitern mit Behinderung gegenüber ist sehr gut, sie werden voll akzeptiert und integriert, auch in den Arbeitsablauf, also da haben wir keine Probleme damit.“ (I 11)*

*„Ich glaube, das es eine Bereicherung für die ganze Abteilung ist, seitdem wir mit diesen Schützlingen arbeiten, davon bin ich überzeugt. Wir haben*

*jetzt sehr viele junge Mitarbeiter, und für die ist es auch ein sehr wichtiger Lernfaktor, dass es auch Leute mit Einschränkungen gibt. Ich möchte auch die Jungen fördern, damit sie sagen „Ja, das ist mir wichtig.“ Ich will ihnen das vorleben.“ (I 12)*

*„Am Anfang waren die Mitarbeiterinnen eher sehr bemüht und ab und zu sind auch unterschiedliche Personen mit ihr Mittagessen gegangen, aber das hat sich aufgehört, weil sie einfach sehr unnahbar ist. Sie ist leider auch sehr faul und die Konsequenz war, dass man sich mit ihr persönlich dann weniger besprochen hat.“ (I 16)*

*„Wenn sich der Abteilungsleiter mit diesem Schützling zusammsetzt, wenn die Chemie stimmt, dann sind das sehr dankbare Mitarbeiter, sie schätzen, dass sie hier arbeiten dürfen. (...)Es ist eine Bereicherung für die Abteilung.“(I 12)*

*„Bei uns gibt es eigentlich nur ein Problem und das sind die Vorurteile der anderen Mitarbeiter. Es stimmt inhaltlich überhaupt nicht, die behinderten Kollegen leisten absolut dasselbe Niveau bei der Arbeit, sie sind halt nicht überall einsetzbar, aber auch die nichtbehinderten Arbeiter sind nicht überall einsetzbar, das ist ja ein Blödsinn. Aber es ist einfach ein Vorurteil da, das man sagt, die brauchen mehr Betreuung oder „Schon wieder jemand Behinderter, jetzt reicht es aber.“ Da muss ich dagegen ankämpfen, beziehungsweise ich kämpfe jetzt nicht richtig dagegen an, sondern versuche mit den behinderten Kollegen Überzeugungsarbeit zu leisten und bei Neuanstellungen ignoriere ich die Bedenken einfach.“ (I 14)*

*„Die älteren Mitarbeiter unterstützen diese Mitarbeiter unheimlich und was mich überrascht, wir haben doch eine stattliche Anzahl an Lehrlingen, also 21, die nehmen diese Behinderten, wenn sie jung sind, an der Hand und führen sie mit. Das war eine ganz tolle Geschichte, wie sich hier fast eine Clique gebildet hat. Da hatte ich dann keine Probleme, das ist sogar ein Vorteil solche Mitarbeiter, die jetzt schulisch schwach ausgebildet sind, die bekommen mit „Eigentlich bin ich ja doch nicht der Schlechteste“, das ist ja schon ein Motivationsschub.“ (I 15)*

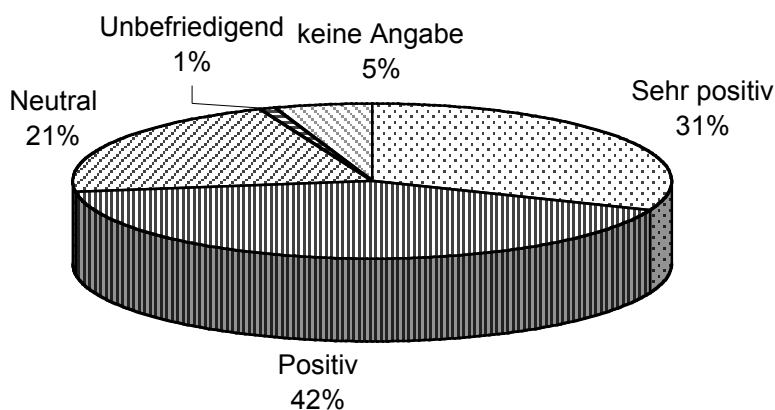
*„Ich habe in diesen Abteilungen, da habe ich wirklich die Erfahrung gemacht, die Behinderten sind Ruhepole und laute Worte gibt es in solchen Abteilungen sehr sehr selten. Der Behinderte geht natürlich ganz unbekümmert da hinein und sagt dann „Warum schreit ihr jetzt so? Warum streitet ihr?“ und dann ist der Wind schon wieder aus den Segeln.“(I 15)*

*„Das Klima hat sich auf jeden Fall positiv verändert. Das spürt man durch die Bank. Natürlich gibt es auch hin und wieder einmal ein Problem, das ist ganz klar, aber das sind Problemchen, das ist kein Thema.“(I 15)*

Abbildung 19 verdeutlicht noch einmal die durchwegs positive Einschätzung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung für das gesamte Unternehmen. 31% schätzen die Anwesenheit von Menschen mit Behinderung als sehr positiv, 42% als

positiv ein. 21% beschreiben die Mitarbeit von Menschen mit Behinderung als für das Unternehmen neutral, 1% empfindet es als unbefriedigend, 5% machten zu dieser Frage keine Angabe.

**Wie schätzen Sie aus Ihrer Sicht die Anwesenheit und Mitarbeit von Menschen mit Behinderung für das Unternehmen ein?**

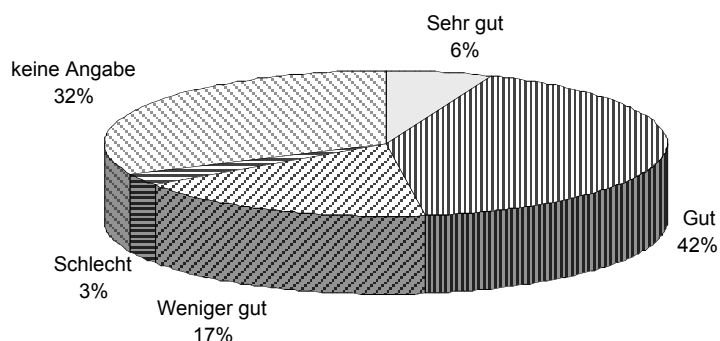


**Abbildung 19: Einschätzung der Anwesenheit von Menschen mit Behinderung**

#### **6.2.4 Die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen**

Die Relevanz der besonderen Kündigungsschutzbestimmungen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung wurde bei der schriftlichen Befragung mehrmals angesprochen und überprüft. Einerseits durch die Frage, ob sie bei der Entscheidung des Unternehmens, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ausschlaggebend waren, andererseits durch die Frage, wie die Erfahrungen mit dem Kündigungsschutz generell sind und ob diese Bestimmungen „zum jetzigen Zeitpunkt“ als negativer Aspekt bei der Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Behinderung gesehen werden. Bei der expliziten Frage nach den Erfahrungen mit den besonderen Kündigungsschutzbestimmungen beschreiben 48% der Unternehmen ihre Erfahrungen als sehr gut oder gut, 20% als weniger gut oder schlecht (Abbildung 20).

### Wie sind ihre Erfahrungen mit dem besonderem Kündigungsschutz?



**Abbildung 20: Erfahrungen mit dem besonderen Kündigungsschutz**

Bei der Frage, ob die Bestimmungen als Hemmnis bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung gesehen werden, beschreiben 33% der Betriebe die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen als sehr hemmend oder hemmend, 46% als weniger hemmend und nicht hemmend, 20% machten zu dieser Frage keine Angabe.

Bei der Frage „Was sind aus Ihrer Erfahrung heraus zum jetzigen Zeitpunkt die wichtigsten negativen Aspekte der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung?“ nannten 33% der Unternehmen die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen. Nach der geringeren Leistungsfähigkeit und der beschränkten Einsatzfähigkeit von MitarbeiterInnen mit Behinderung (43%) entspricht das der zweithäufigsten Nennung bei den negativen Aspekten.

In einem großen Ausmaß hängen diese Einschätzungen mit den bisher gemachten Erfahrungen, mit der vorhandenen Information und auch von der Unterstützung durch das IfS ab. Prinzipiell kann gefolgert werden, dass die Kündigungsschutzbestimmungen eher beschäftigungshemmend sind, also eine gewisse Barriere darstellen. Wie bereits in Kapitel 4.2.2 dargestellt, muss die Besonderheit des Landes Vorarlberg berücksichtigt werden, da hier der Behindertenausschuss in Fragen einer Kündigung noch nie in Anspruch genommen

werden musste. Es kam immer zu Lösungen, die gemeinsam mit Arbeitnehmenden und Betrieben vereinbart wurden. Im Jahr 2001 wurden von den 45 Kündigungsanträgen 22 mit einvernehmlicher Lösung abgeschlossen, bei 8 kam es zu einer Weiterbeschäftigung zum Teil unter Gewährung von Lohnkostenzuschüssen, in 5 Fällen wurde eine Invaliditätspension gewährt. In den Interviews wurden die Überlegungen rund um die Kündigungsschutzbestimmungen so formuliert:

*„Wir versuchen in jedem Fall, ein Einvernehmen zustande zu bringen. Aber es ist uns klar, dass das Gesetz so ist, dass wir eventuell eine Zustimmung brauchen würden, wenn wir eine Kündigung aussprechen.“ (I 03)*

*„Ich glaube nicht, dass man Menschen dadurch schützt, dass man das kündigen erschwert, ich glaube, wenn man das Einstellen erleichtert, dann schütze ich sie viel mehr. Aber ein Kündigungsschutz ist immer ein Einstellungshindernis. Ich sehe auch in Deutschland und Italien wie sehr ein ausgeprägter Kündigungsschutz die unternehmerische Arbeit behindert. Das Gleiche gilt für Mitarbeiter über 50 Jahre.“ (I 13)*

*„Ich habe mit dem Betreuer vom IfS ausgemacht, dass ich immer offen bin und immer schaue, ob ich jemanden beschäftigen kann, aber wenn wir ein Problem miteinander haben, dann musst du kommen und mir helfen. Er hat immer gesagt, sollte es einmal gar nicht gehen oder wenn man sieht, es funktioniert einfach nicht, dann finden wir immer einen Weg, das zu lösen. Er hat gesagt, „Du musst dir da keine Gedanken machen.“ Sollte es einmal wirklich zu Problemen kommen mit einem Kandidaten, dann finden wir einen Weg, wie wir das regeln. Besonderer Kündigungsschutz ist für uns kein Problem und in Vorarlberg an sich nicht sehr häufig angewendet. Vielleicht ist das bei uns im Westen auch eher möglich als im Osten, da schaut es schon anders aus. Deshalb können wir auch großzügig sein und meistens funktioniert es ohnehin.“ (I 12)*

*„Somit waren wir erstmals in der Situation dieses Schiedsgericht zu kontaktieren. Da haben wir dann schon gemerkt, dass dieses Gesetz hinderlich sein kann und Probleme mit sich bringt. Weil der Mitarbeiter mit einer Lösung in beiderseitigem Einvernehmen nicht einverstanden war und wir dann dieses Schiedsgericht kontaktiert haben. Die waren dann sehr kurzfristig bereit ein Gespräch zu führen. Wir haben dann gemeinsam an diesem Tisch ein Gespräch geführt und schlussendlich dann doch noch eine Lösung in beidseitigem Einvernehmen gefunden. Aber es war ein langer Weg und war mit Kosten verbunden, weil das Dienstverhältnis viel länger aufrechterhalten wurde durch diese Blockade. Es ist schon so, dass man gut überlegen muss, dass es diesen Kündigungsschutz gibt und es nicht so einfach geht. Die betroffenen Leute sind sich dann meistens nicht so bewusst über ihre Situation. Der Betrieb sieht das vielleicht dann doch etwas anders oder dramatischer als der Betroffene. Wenn der Betroffene sagt, ich bringe doch eh meine Leistung, es ist doch eh alles in Ordnung und man*

*möchte zu einer Beendigung kommen, dann ist halt schon das Gesetz da, das eine Erschwernis mit sich bringt und Verwaltungsaufwand und Zeitaufwand, es braucht Kontakte, Gespräche, Telefonate mit diesen Stellen und das ist schon hemmend und dessen muss man sich bei der Einstellung bewusst sein, dass man damit umgehen muss und dass das vorhanden ist. Es ist bei mir eine Überlegung und ich bin mir bewusst bei vielen anderen schon eine große Hemmschwelle zu sagen „Ich nehme jemanden, bin mir aber bewusst, dass ich ihn nicht eigenständig kündigen kann“ und dass ist natürlich eine große Hürde für einen Unternehmer. Ich kann ihn nicht einfach so kündigen, obwohl er vielleicht seine Leistung nicht bringt oder fehlerhaftes Verhalten hat, er ist in diesem Schutz drinnen.“ (I 03)*

*„Wenn sie mich danach fragen, dann würde ich am liebsten diesen Kündigungsschutz abstellen, damit einfach die Flexibilität für uns größer ist und dass wir schneller und unbürokratisch entscheiden können, wenn einmal eine Situation nicht so läuft, wie sie geplant war. So wie bei jedem anderen auch: wenn alles gut läuft arbeitet man zusammen, wenn es größere Probleme gibt, trennt man sich, aber dass man sich diesen komplizierten Behördenweg, dass man den einfach streichen würde und nicht mehr aufrechterhält.“ (I 03)*

*„Besonderer Kündigungsschutz ist eigentlich kein Problem, da sind die Leute beim Bundessozialamt recht kooperativ. Wenn Firmen das so sehen würden, wäre das völlig falsch. Weil das einfach kein Problem ist. Wenn es mit einem Mitarbeiter funktioniert, dann funktioniert es eh und wenn es nicht funktioniert, dann hat es ja für beide Teile keinen Wert. Man ist ja nicht unkündbar, das ist ja völlig falsch. Als man mich zum Beispiel eingestellt hat, ich habe einige Gespräche geführt und da hat man mich auch auf die besonderen Kündigungsbestimmungen aufmerksam gemacht und da habe ich gesagt, dass wenn man mich in einer Firma nicht will, dann gehe ich selber, das brauche ich nicht, da fühl ich mich ja dann auch nicht wohl.“ (I 05)*

*„Besonderer Kündigungsschutz war nie ein Thema, weil ich mir denke, schlussendlich wenn ein Unternehmen und ein Mitarbeiter nicht miteinander können, wird dieser spezielle Kündigungsschutz kein Hinderungsgrund sein, weil das ist dann immer...wenn die beiden Parteien nicht mehr miteinander können, dann ist es für alle das Beste, wenn es zu einer Trennung kommt. In der Praxis ist da immer ein gutes Einvernehmen möglich gewesen. Auch in meiner Vorgängerfirma gab es so einen Fall und wir haben es aber dann im Einvernehmen gelöst.“ (I 06)*

*„Der besondere Kündigungsschutz war nie ein Thema. Ich bin dazu gestanden, dass ich ihn eingestellt habe. Ich habe es mir lange überlegt, ich habe es mir nicht einfach gemacht, ich habe alle Vor- und Nachteile abgewogen.“ (I 07)*

*„Besondere Kündigungsschutzbestimmungen waren nie ein Thema, weil ich gehe davon aus, dass BMAS oder IfS oder egal wer, da sind ja Leute dort mit denen man sich hinsetzen kann. Wenn ich einen Grund habe mich von einem Behinderten zu trennen, dann ist mir bis heute noch niemand im Weg*

*gestanden und die hatten dann auch die Einsicht. Ich glaube nicht, dass das ein Grund ist, für mich ist das eine Ausrede.“ (I 15)*

*„Nein. Das war kein Thema und ist nie zur Anwendung gekommen, obwohl es gibt dann schon manchmal so Krisen, auch wenn es privat ist, das schlägt dann immer mehr durch als bei allen anderen. Da fragt man sich dann, ob die Stelle oder die Firma überhaupt richtig ist für diejenigen, aber es ist nie zu dem Versuch gekommen, ein Verhältnis zu lösen, bisher haben wir das immer irgendwie gerichtet.“ (I 08)*

*„Die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen waren bisher noch kein Hemmnis. Wie es dann ist, wenn es wirklich soweit ist, da habe ich noch keine Erfahrung, aber bei der Einstellung war das überhaupt kein Thema.“ (I 11)*

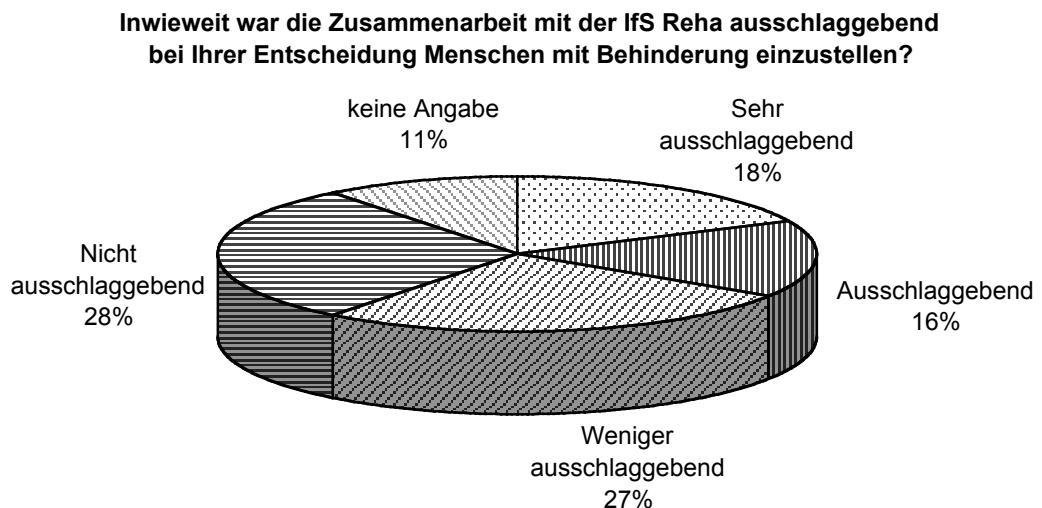
*„Mit dem Kündigungsschutz, da wäre es schon ideal, dass wenn der Mitarbeiter wirklich nicht in das Unternehmen passt, dass man nicht zu große Probleme hat, denn dann ist das Unternehmen unglücklich und der Mitarbeiter auch, weil wenn er da ist und eine Arbeit hat, die ihm überhaupt keinen Spaß macht, da kann ich mir nicht vorstellen, dass er da gerne ist, selbst wenn er geschützt ist, da hat er ja nichts davon.“ (I 11)*

### **6.2.5 Die Rolle der IfS-Reha**

In einem ersten Schritt wurde im Fragebogen erhoben, wie allgemeine Erfahrungen der Unternehmen mit den Institutionen IfS-Reha, Amt der Vorarlberger Landesregierung, Bundessozialamt, AMS oder anderen Institutionen sind. 80% beschreiben die Erfahrungen mit der IfS-Reha als sehr gut oder gut, 4% weniger gut. Schlechte Erfahrungen mit der IfS-Reha hat keiner der befragten Betriebe gemacht. Mit dem Amt der Vorarlberger Landesregierung machten 84% der Unternehmen sehr gute oder gute Erfahrungen, mit dem Bundessozialamt 67%, mit dem AMS 59%. 12% der Betriebe hatten mit dem AMS weniger gute Erfahrungen, jeweils 2% hatten schlechte Erfahrungen mit dem AMS und BSB.

### 6.2.5.1 Vermittlung versus Beratung

Für 18% der Betriebe war die IfS-Reha sehr ausschlaggebend bei der Entscheidung Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, für 16% war sie ausschlaggebend. Für den größeren Prozentsatz der Betriebe war das IfS weniger oder nicht ausschlaggebend (Abbildung 21). Die meisten Unternehmen in den Interviews betonten die Wichtigkeit beider Funktionen der IfS-Reha: die Vermittlungsfunktion und die Beratungsfunktion. Insofern konnten die Ergebnisse der Fragebogenerhebung, in der die Mehrzahl der Unternehmen die Vermittlungstätigkeiten der IfS-Reha als weniger wichtig einschätzt, nicht bestätigt werden. Unter Umständen kann das aber auch an der Art der Fragestellung liegen: „Inwieweit war die Zusammenarbeit mit der IfS-Reha ausschlaggebend bei Ihrer Entscheidung Menschen mit Behinderung einzustellen?“ Diese Frage konnte auch dahingehend interpretiert werden, inwieweit sie bei der tatsächlichen Entscheidung ausschlaggebend war und weniger, ob die IfS-Reha bei der Vermittlung von entscheidender Bedeutung war.



**Abbildung 21: Wichtigkeit der IfS-Reha**

In den Interviews wurde die Funktion der IfS-Reha für die Unternehmen teilweise unterschiedlich gesehen, je nachdem welche „Geschichte“ das Unternehmen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung hat. Teilweise wird die IfS-Reha als „unterstützende Einrichtung“ gesehen, teilweise als rein „vermittelnde Einrichtung“. Der Großteil der befragten Unternehmen sieht den Verantwortungsbereich der IfS-Reha jedoch sowohl in der Vermittlungs- als auch in der Beratungstätigkeit.

*„Die Vermittlung erfolgt im Normalfall über das AMS, das IfS bietet eher Unterstützung für die Leute mit Behinderung an, begleitet die oft zum Vorstellungsgespräch, das ist eher eine unterstützende Einrichtung und das sehe ich auch für beide Seiten von Vorteil: für die Betroffenen und für die Arbeitgeber, dass sie dann noch eine Ansprechperson haben.“ (I 03)*

*„Ich habe das Gefühl, die Hauptaufgabe besteht darin, die Leute unterzubringen. Beratung ist aber auch sehr wichtig. Wenn man die Berater dann kennt, das ist ausreichend, das er täglich dasteht, das will ich dann auch nicht. Es ist so: Wenn ein neuer Mitarbeiter kommt schaut er sich das an, dann verlängert er. Wenn es ein Problem gibt, dann rufe ich den Berater an und sage, bitte schau dir den an und rede mit ihm, da passt etwas nicht, dann kommt er und spricht mit ihm. In dieser Form finde ich das ideal.“ (I 12)*

*„IfS war der Motor, der dann alles ins Rollen gebracht hat.“ (I 17)*

*„Ich bin eigentlich an das IfS herangetreten, muss aber sagen, natürlich führt nichts am BMSG vorbei, das ist klar, aber ich persönlich arbeite halt verdammt gerne mit dem IfS zusammen, weil die suchen mir wirklich diese Behinderten aus, die passen, die schauen sich im Vorfeld den Arbeitsplatz an und ich mache dann einen Vorschlag. In diese Richtung könnten wir gehen und ich gehe dann gleich weiter – wenn da jetzt ein Epileptiker oder so kommt, den kann ich ja nicht ans Fließband stellen, das ist ja ganz klar.“*

*„Mit der Vermittlung bringe ich das IfS bei uns nicht in Verbindung, also haben wir da wenig Bedarf. Wir hatten ein oder zweimal Fragen und die hat dann unsere Buchhalterin dort gestellt, da ging es um Auskünfte. Wir haben sonst keinen Kontakt, es kam auch schon ewig lange niemand mehr vorbei.“ (I 13)*

*„Sehr, sehr, sehr zufrieden. Sie kümmern sich sehr gut um die Kollegen und sie kommen und halten Kontakt und fragen nach und sind hilfsbereit und die ganze Organisation, was jetzt Verwaltungstechnik angeht, also da habe ich keine Ahnung, wo ich Kostenersätze herbekomme, das machen sie alles direkt mit der Personalabteilung, da bin ich gottseidank völlig unbelastet. Das wäre einigermaßen kompliziert. Ich bekomme gelegentlich einen Brief, da*

sagt man nur „Achtung, es ist wieder irgendetwas dazugekommen oder was weggefallen!“ – keine Ahnung, das gebe ich gleich weiter, das ist sehr angenehm.“ (I 14)

„Das Engagement ist in beiden Bereichen gleich groß, im Gegenteil, sie vermitteln nicht den Eindruck um jeden Preis die behinderten Menschen irgendwo unterzubringen. Sie untersuchen das ganz genau, sehr gewissenhaft, und wenn sie merken, es gibt irgendwelche Probleme, dann suchen sie eben jemand anderen. Sie bemühen sich, weil das für den Behinderten eine enorme Lebensqualitätsverbesserung ist, wenn er so eine Chance bekommt, aber nicht um jeden Preis. Ganz toll. Beratung steht im Vordergrund, aber schon mit dem Ziel, eine Anstellung zu erreichen.“ (I 14)

„Das IfS betreut uns, was die ganze Antragsstellung etc. anbelangt, das macht das IfS, das machen sie perfekt. Man macht uns die Anträge, das wird zur Landesregierung geschickt und das ganze läuft, da haben wir keine große Arbeit damit und wo ich schon angefragt habe war das AMS aber die fühlen sich nicht so zuständig für solche Sachen, das IfS hat das mehr in der Hand.“ (I 04)

„Das IfS und die Lebenshilfe die haben vermittelt. Und die betreuen auch, also wenn ich irgendwelche Probleme haben sollte, dann brauche ich nur den Betreuer anrufen und der kommt dann vorbei. Ich bin zurzeit sehr zufrieden damit, was mir das IfS bietet, wenn ich etwas brauche, sie sind da relativ gut beim Vermitteln. Falls man neue Mitarbeiter braucht und sie haben wen, dann klappt das sehr gut. (I 11)

„Ich sehe das IfS in jedem Fall auch als Beratungsstelle, in diesen Sachen kennen sich die Leute aus, da gibt es klare gesetzliche Regelungen geben und nach denen wird gehandelt.“ (I 04)

„Die Leistung des IfS ist schon ok. Eigentlich ist es beides: Beratung und Einstiegshilfe für solche Leute. Aber mit dem IfS mache ich positive Erfahrungen und es gibt auch einen Austausch. Nicht viel, aber immer wieder einmal nimmt man mit dem IfS Kontakt auf, egal ob das Schuldenberatung ist oder ob es um Menschen mit Behinderung geht usw. Es ist ausreichend, macht man mehr kostet das alles sehr viel Geld und ich glaube, in diesem Bereich sind wir eh schon recht gut – wie sollte das Sozialsystem denn sonst noch finanziert werden? In den letzten Monaten macht man eh schon ein bisschen einen Schnitt gefühlsmäßig, es war vor einem Jahr besser.“ (I 05)

„Das IfS sehe ich wirklich in beiden Bereichen, das eine ist die Beratung, das andere ist der Gesamtprozess. Ich denke sie haben ein sehr gutes Dienstleistungsverständnis, das passt gut so.“ (I 06)

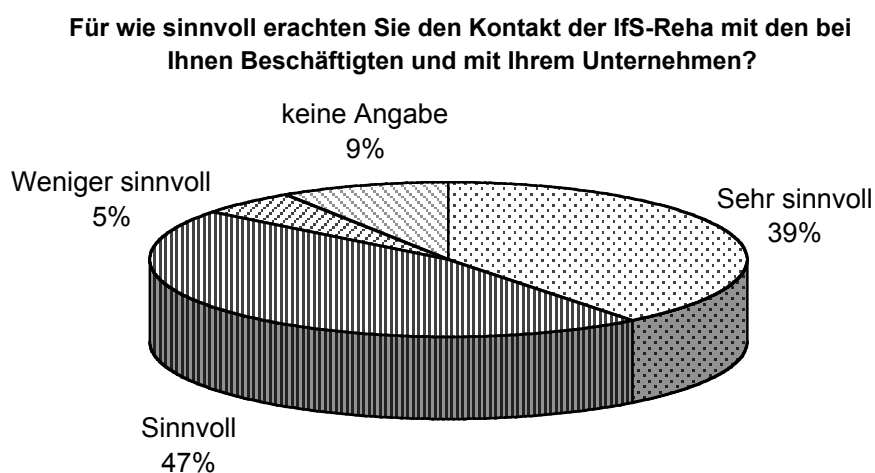
„Nach der Integration von T. habe ich das IfS kennen und schätzen gelernt und sie wenn sie irgendwelche neuen Mitarbeiter haben, kontaktieren sie mich auch, kommen in den Betrieb, schauen sich das an, wie wir T. hier

*integriert haben und ich würde sagen teils teils. Sie können einen großen Teil dazu beitragen, dass solche Leute eingestellt werden, aber ganz wichtig ist die Betreuung privat, das ist ganz wichtig. Wenn jemand keine Arbeit hat und privat nicht abgesichert ist und jemanden zum Reden hat, jemand, auf den man sich verlassen kann, das braucht jeder Mensch, ob behindert oder nicht. Wenn das gewährleistet ist, dann macht das IfS seine Arbeit gut.“ (I 07)*

*„Wir haben regelmäßig mit den Betreuerinnen und Betreuern Kontakt, das funktioniert so, dass sie ohnehin von Zeit und Zeit da sind und sich erkundigen bzw. kommt es auch einmal vor, dass ich selber Kontakt aufnehme, wenn es irgendwelche Schwierigkeiten gibt, dass man selber dann Gespräche zum Teil auch mit den Betroffenen führt. Die Vermittlung der Menschen mit Behinderung ist immer über das IfS erfolgt.“ (I 08)*

*„Die Betreuer sind immer sehr bemüht ihre Schützlinge unterzukriegen, aber es finden auch viele Gespräche hier statt, da geht es eher ums Beraten und Weiterbetreuen.“ (I 08)*

Eine große Mehrheit von 86% erachtet den Kontakt der IfS-Reha nach Einstellung von MitarbeiterInnen mit Behinderung als sehr sinnvoll und sinnvoll (Abbildung 22). In einem weiteren Schritt wurde versucht herauszufinden, welche Leistungen der IfS-Reha in Anspruch genommen und für wichtig erachtet werden und in welchen Bereichen nach Meinung der Betriebe zusätzliche Angebote erwünscht sind.



## Abbildung 22: Kontakt der IfS-Reha mit den Unternehmen

### 6.2.5.2 Leistungsangebote der IfS-Reha

Unter allen bestehenden Leistungsangeboten wird der Information über betriebliche Förderungsmöglichkeiten die größte Wichtigkeit eingeräumt. 77% der befragten Unternehmen bezeichnen diese Leistung der IfS-Reha für ihr Unternehmen als sehr wichtig und wichtig. Ebenfalls als in hohem Maß als wichtig empfunden wird die Unterstützung und Beratung bei der Antragstellung auf Förderungen, die Information bezüglich rechtlicher Grundlagen wie z.B. Behinderteneinstellungsgesetz oder Ausgleichstaxe und die Beratung bei Schwierigkeiten im Umgang mit Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz. Die Vermittlung von geeigneten, motivierten MitarbeiterInnen empfinden 49% als sehr wichtig und wichtig, 29% als weniger wichtig oder unwichtig. 47% bezeichnen die Leistung der IfS-Reha „Vermittlung von Menschen mit Behinderung, um die Ausgleichstaxe zu reduzieren“, als weniger wichtig oder unwichtig.

Mögliche zusätzliche Angebote der IfS-Reha wurden sehr ähnlich bewertet. An erster Stelle genannt wird das Angebot der Schulung und Weiterbildung von Menschen mit Behinderung (59% sehr wichtig und wichtig, 26% weniger wichtig und unwichtig), danach wird die Begleitung des Menschen mit Behinderung durch IfS-Reha BeraterInnen, sofern dies kein Mitarbeitender übernehmen kann (56% sehr wichtig und wichtig) genannt. Eine finanzielle Entschädigung für die Begleitung der Bezugsperson von MitarbeiterInnen mit Behinderung wird ausgeglichen bewertet (40% wichtig, 40% unwichtig). Die Beratung und Schulung von MitarbeiterInnen im Umgang mit Menschen mit Behinderung wird von 37% der befragten Betriebe wichtig, von 45% als unwichtig angesehen. Bei der konkreten Fragestellung in den Interviews, welche Wünsche die Betriebe an die IfS-Reha oder die Leistungen des IfS-Reha haben, gab es nur sehr wenige Antworten.

*„Das wäre wahrscheinlich langfristig schon sinnvoll, dass Beziehungsfragen im Vorfeld schon besser gelöst und diskutiert werden. Das heißt, dass das IfS schon im Vorfeld Hilfestellung anbietet. Das wäre vielleicht ein Impuls. Wenn sie mich so fragen, ja, das ist vernachlässigt. Vielleicht auch durch die*

*Situation, dass wir zwei Standorte haben und dadurch auch zwei unterschiedliche IfS-Berater.“ (I 02)*

*Wie gesagt, wir arbeiten verdammt gut zusammen mit dem IfS und darum wende ich mich eigentlich auch immer wieder an das IfS und die arbeiten ja auch gut mit den anderen zusammen und wie sie das dann aufteilen, das ist mir egal.“ (I 15)*

*„Es ist wichtig, dass es gute Berater sind, das ist sehr wichtig, inzwischen habe ich auch guten Kontakt, ich rufe ihn an, er ruft mich an, auch wenn J. eigentlich keine Betreuung mehr braucht.“(I 12)*

*„Es gibt institutionalisierte Einrichtungen, die diese Behinderten die bei uns sind betreuen, die haben alle über das IfS eine Betreuungsperson und es gibt regelmäßige jährliche Kontakte, es gibt immer wieder Besuche bei uns, das läuft aus meiner Sicht bestens, da gibt es nichts, was verbessert werden könnte.“ (I 03)*

*„Ich muss sagen, die Betreuer nehmen ihre Pflichten fast über das Ausmaß, das sie müssten, wahr. Da habe ich nur die besten Erfahrungen.“ (I 07)*

*„Das Schöne ist, wenn ich in der Firma ein Problem habe, ich kann natürlich nicht jemanden von uns abtreten, da steht mir eben jemand vom IfS zur Verfügung, die sind dann über eine Woche oder zwei Wochen oder tageweise da und wenn wir natürlich spüren, dass der Behinderte ein Problem hat, das aber nicht in der Firma liegt, sondern privater Natur ist, dann schalten wir eben das IfS ein und dann kommen die und ich brauche mich nicht zu kümmern, das finde ich super. (...)Ich könnte mir eigentlich keine bessere Zusammenarbeit vorstellen. Ich wüsste nicht was zu verbessern wäre.“ (I 15)*

*„Wir haben eine ausgezeichnete Betreuung vom IfS – man hat uns Behinderte vermittelt, die super in den Betrieb passen, die sind selber glücklich und wir haben keinen Betreuungsaufwand und besser kann es überhaupt nicht funktionieren.“ (I 14)*

*„Jedes Mädchen ist auch durch das IfS vertreten, es gibt auch Schwierigkeiten, aber das wird versucht zu besprechen, manches kann gelöst werden, manches muss auch stehen bleiben, da muss dann an die Toleranz appelliert werden. Es gibt Reibungspunkte, aber darüber wird diskutiert und das wird nach Möglichkeit offengelegt.“ (I 02)*

*„Wobei ich sagen muss, dass auch der Betreuer vom IfS immer kommt und nachfragt und wenn der ein Problem gesehen hätte, hätten wir das sicher nicht gemacht, aber wenn auch vom IfS kein Problem gesehen wurde, dann haben wir das einvernehmlich gemacht.“ (I 16)*

*„Probleme wurden immer über Gespräche oder auch über Verwarnungen geklärt. Es ist so, dass diese Menschen mit Behinderung größtenteils über das IfS betreut werden und wenn, dann wird der Betreuer eingeschaltet und es gibt ein klärendes Gespräch zwischen Abteilungsleiterin, dem*

*Betroffenen, mir und der Betreuerin des IfS. Meistens lässt sich das in einem Gespräch klären.“ (I 06)*

*„Ansonsten, wenn wir irgendetwas brauchen, das geht reibungslos mit dem IfS. Wir wollen jetzt auch nicht, dass alle zwei oder drei Monate jemand vom IfS kommt, wenn etwas Gravierendes ist, ohne das IfS machen wir so und so nichts. Wenn jetzt irgendetwas ist, da würden wir immer mit dem IfS Rücksprache halten.“ (I 16)*

Ein einziges Unternehmen fand kritische Worte und beklagte mangelnde Betreuungsleistung der IfS-Reha nach erfolgter Vermittlung eines Menschen mit Behinderung:

*„Wir sind im großen und ganzen zufrieden, aber die Initiativen und Betreuungstätigkeiten reißen meistens ab wenn irgendjemand untergebracht ist, dann müssen meistens wir die Initiativen ergreifen und sagen, da läuft die Bewilligung ab oder da ist das oder das. Es ist nicht so, dass es ganz schlecht ist, aber es könnte schon besser sein. Ich würde mir schon intensivere Betreuung wünschen. Der Kontakt ist halt nur anlassbezogen, entweder wenn sie auf ein Problem stoßen oder wir sagen, das oder das (...)Regelmäßige systematische Betreuung gibt es eigentlich nicht.“ (I 01)*

*„Von mir aus dürfte es intensivere Betreuung geben. Ich habe das weitergeleitet, aber ich weiß jetzt nichts. Die Betreuerin müsste uns halt sagen, wie es jetzt weitergeht. Wir wären froh, wenn wir da ein bisschen entlastet wären. Wir müssen auch wissen, wie wir uns verhalten sollen.“ (I 01)*

### **6.2.6 Zusammenfassende Stellungnahmen**

In den Interviews wurde in einem sehr hohen Ausmaß betont, dass die Branche und arbeitsplatzspezifische Merkmale die Beschäftigungsbereitschaft der Unternehmen beeinflusst. Menschen mit Behinderung, die eingestellt werden, müssen die konkreten Arbeitsplatzanforderungen erfüllen können. Es gestaltet sich aber zunehmend schwierig, passende Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen.

*„Leider Gottes ist es bei uns auch so, dass manuelle Arbeiten immer weniger werden. Das war jetzt zum Beispiel Stoffzuschnitt, da gibt es halt jetzt Maschinen. Wir wollten nicht wirklich wegrationalisieren.“ (I 15)*

*„Wenn wir für einen Behinderten keine Beschäftigung haben, den man auch entsprechend einsetzen kann, das hat auch keinen Wert wenn ich jemanden*

*einfach nur hinstelle einen Tag lang und er kann nichts machen, dann ist er auch nicht befriedigt und das bringt niemandem etwas und das haben wir nicht gemacht.“ (I 09)*

*„Es gibt bei uns keine extra Beweggründe, warum Menschen mit Behinderung eingestellt werden, wichtig ist es, dass sie in den Arbeitsablauf hineinpassen, also ich habe sehr wenig davon, wenn ich jemanden anstelle, selbst wegen der Quote, wenn er mir dann nirgends hineinpasst.“ (I 11)*

*„Ja, das stimmt sicher, wobei die Leute natürlich auch ausgesucht werden müssen, es muss eine Eignung festgestellt werden, wir haben mit Lebensmitteln zu tun und müssen uns das genau überlegen. Bestimmte Dinge müssen gewährleistet sein, sonst wäre es unverantwortlich. Die Tätigkeiten bei uns sind erlernbar, da sind die Anforderungen nicht so hoch, sie sind halt etwas langsamer, aber sie müssen gewissenhaft gemacht werden. Aber wir haben überhaupt kein Problem, das hat bei allen, wo wir begonnen haben hervorragend gepasst.“ (I 12)*

*„Dadurch das sich die Märkte sehr stark verändert haben und wir immer mehr von Importen bedrängt werden, reduziert sich die Möglichkeit in Österreich Handarbeit zu machen und das betrifft auch die behinderten Mitarbeiter, die genauso abgebaut worden sind, wie die normalen Mitarbeiter im Betrieb.“ (I 13)*

*„Bei uns liegt das größte Hemmnis im mittlerweile fehlenden Arbeitsanfall in diesem Bereich, den wir behinderten Mitarbeitern zutrauen würden, der Maschineneinsatz ist gestiegen, die Handarbeit ist weniger geworden.“ (I 13)*

*„Das Haupthindernis sehe ich darin, dass sich die Unternehmen technologisch so weiterentwickeln, dass die Arbeitsplätze immer weniger werden. Wir haben da jetzt schon Probleme. Das Hauptproblem, das ich sehe, ist, dass es keine Arbeiten mehr gibt, wo man sie einsetzen kann, weil es technisch zu anspruchsvoll ist. Auch das Umfeld, was Verständnis betrifft, wird schwieriger, weil der Leistungsdruck zunimmt, da werden die Leute mehr abgelehnt. Der Druck wird größer und da sieht man in einem Schwachen einen Feind und nicht einen Verbündeten, das ist die Realität.“ (I 01)*

*„Das was hemmt ist nur, das einfache Arbeiten von Maschinen übernommen werden – es gibt halt immer weniger einfache, monotone Tätigkeiten. Wir haben halt nur eine Abteilung, in der ich behinderte Menschen einstellen kann. Ich bin auch bei der Behindertenwerkstätte in Dornbirn tätig, leider gibt es aber nicht mehr Tätigkeiten. Heute wird das alles schon automatisch gemacht, diese Tätigkeiten verschwinden.“ (I 15)*

*„Ich sehe einfach langfristig das Problem, dass es immer weniger unqualifizierte Arbeit geben wird, das sich die Technologie rasant weiterentwickelt, das auch die Jobs anspruchsvoller werden. Das sieht man ja generell an den Arbeitslosenzahlen. Großteils sind das unqualifizierte*

*Personen, die am Arbeitsmarkt sind, angefangen von den Jugendlichen und solchen die keine Ausbildung haben, ähnlich ist das natürlich auch bei den Menschen mit Behinderung. Ich spreche natürlich jetzt über die Unqualifizierten. Es gibt natürlich solche, die sind gehörlos, haben aber eine normale Schule besucht und haben eine gute Ausbildung, aber da gibt es dann auch keinen Unterschied.“ (I 06)*

Befragt nach konkreten Wünschen entweder in Bezug auf die MitarbeiterInnen mit Behinderung selbst, die KollegInnen, die IfS-Reha oder politische Rahmenbedingungen antworteten die befragten Personen so:

*„Was ich mir wünschen würde ist das nicht nur jeder Unternehmer, sondern jeder Mensch endlich einmal begreift, dass diese Leute – ich sag schon wieder diese Leute, das ist ja eigentlich der falsche Ausdruck – dass unsere Mitmenschen, ob behindert, minderbegabt oder sonst anders einfach integriert werden und so akzeptiert werden, wie sie sind, das ist das einfachste und das tut diesen Menschen einfach gut. Die haben nichts davon wenn man sie bemitleidet und sagt „Ja, das ist ein armer Kerl, der kann nichts dafür.“ Sie wollen gleich behandelt werden und müssen gleich behandelt werden, das ist mitmenschlich. Das hat mit jedem von uns zu tun. Wenn das jeder begreift, dann gibt es auch keine Probleme, dann braucht es das Wort Integration auch nicht mehr.“ (I 07)*

*„Wenn man schon einen Lohnkostenzuschuss bekommt ist es unglaublich bürokratisch und vom Budget abhängig, also es ist sehr unverlässlich und unklar diese Förderungen. Es gibt verschiedenste Institutionen die da zuständig sind. Es hat zwar jetzt mit der Einstellung nicht unmittelbar etwas zu tun, aber es ist ein Hemmnis. Der Kündigungsschutz an sich ist bei den meisten Unternehmen kein Thema, es kommt entweder nicht zur Kündigung oder eben zu einem Beratungsgespräch. In Ostösterreich ist das ja ein großes Hemmnis, aber hier nicht.“ (I 12)*

*„Förderlich wäre, wenn die vorbereitenden Schulen anders gestaltet wären, manchmal habe ich den Eindruck, dass sie nicht optimal vorbereitet sind und mit ihrer persönlichen Situation sehr schlecht fertig werden, das ist natürlich auch nicht sehr einfach, aber ich denke das wäre das allerwichtigste: je besser sie lernen selbständig zu agieren und je besser sie überhaupt in den Arbeitsprozess eingeführt werden, schon bevor sie dem wirklichen Druck standhalten müssen, umso leichter werden sie sich dann tun. Natürlich ist die weitere Betreuung auch entscheidend, aber eher auf der Ebene des IfS oder anderen Organisationen, weil ich mache so die Erfahrung, dass die persönliche Situation oder das private Verhältnis oft sehr schwierig ist und sie darunter auch sehr leiden.“ (I 08)*

*„Wenn wir wieder eine Möglichkeit hätten, würden wir uns jedenfalls nicht scheuen, jemand mit Behinderung einzustellen.“ (I 16)*

*„Ich glaube, man muss es sich gut überlegen, auch wenn es befristet wäre, weil so jemanden wieder fortschicken ist schon eine große Verantwortung. Man muss es sich von vornherein gut überlegen. Darum denke ich, dass es an sich gut ist, wie es ist. Fortbildungs- oder Schulungsangebote, die gefördert sind, könnten ausgebaut werden. Da wäre es gut, wenn die Kosten mitgetragen werden und Teile oder alle Kosten übernehmen.“ (I 16)*

*„Der Start kann nur von der Motivation des Betriebes ausgehen, da hat man ja noch keine Erfahrung gemacht, aber wenn man die Erfahrungen hat, dann ist es ganz klar der behinderte Mitarbeiter, weil das Engagement so hoch ist und es so wunderbar klappt, das ich sage, ich hätte nur einmal den Versuch gemacht und wenn das nicht so toll geklappt hätte, dann wäre ich sehr zurückhaltend gewesen bei der Anstellung weiterer Mitarbeiter, aber jetzt haben wir schon fünf und bemühen uns um den sechsten, also ist der Fall klar, weil alle Menschen mit geschütztem Arbeitsplatz tolle Motivation für mich sind, weitere anzustellen. Aber der Ursprung muss vom Betrieb und von der persönlichen Einstellung her kommen. Wenn das nicht vorhanden ist, kann man keine Erfahrung sammeln und es wird immer die Wand da sein und die Skepsis. Da kann man dann Argumente sammeln auch wenn das gar keine sind in Wirklichkeit.“ (I 14)*

*„Wenn es förderungsmäßig noch ein bisschen besser sein könnte, zumindest so ein Startpunkt, dass man wirklich die Hemmschwelle mit Förderungen noch mehr zurücknimmt aktionsmäßig. Da gibt es offene Türen und man kann einfach einmal die Erfahrung machen und das Geld spielt da halt auch eine Rolle. Förderungen nicht für ewige Zeiten, aber bis man einander einmal kennt und schätzt und dann bezahlt man ja gern.“ (I 14)*

### **6.3 Diskussion der Ergebnisse**

Die Ergebnisse machen deutlich, dass Unternehmen in Vorarlberg, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, in einem hohen Maß bereit und offen sind, sich mit allen damit verbundenen Konsequenzen und Überlegungen auseinanderzusetzen. Ein Vergleich mit anderen empirischen Studien<sup>208</sup>, die in Österreich durchgeführt wurden, zeigt ein in Vorarlberg sehr ausgeprägtes Problembewusstsein und eine große Selbstverständlichkeit sozialer Verantwortung, die Unternehmen tragen.

---

<sup>208</sup> z.B. Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik (2002)

Die Gründe, warum Unternehmen Menschen mit Behinderung einstellen, sind sehr vielfältig : Die Personen mit Behinderung sind persönlich bekannt, waren bereits vor ihrer Behinderung im Unternehmen beschäftigt oder aber UnternehmerInnen erleben die eigene Betroffenheit, weil ein Familienmitglied eine Behinderung hat. Betriebe nehmen ihre soziale Verantwortung wahr, lassen sich durch Unterstützung und Information durch die IfS-Reha auf eine Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung ein, oder stellen nach guten Vorerfahrungen weitere MitarbeiterInnen mit Behinderung ein. Nicht an erster Stelle genannt, aber ausschlaggebend, sind auch Imagegründe und finanzielle Überlegungen in Bezug auf Lohnkostenzuschüsse oder die Erfüllung der Einstellungspflicht.

Neben Schwierigkeiten der Integration in bestehende Unternehmensabläufe und die geringere Leistungsfähigkeit oder beschränkte Einsatzfähigkeit von Menschen mit Behinderung wird in einem hohen Maß angeführt, dass die Bereitschaft zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung stark von der Branche bzw. von arbeitsplatzspezifischen Merkmalen abhängig ist. Immer wieder wurde betont, dass behindertengerechte Arbeitsplätze und Einsatzbereiche weniger werden, dass manuelle Arbeiten abnehmen und der Kostendruck allgemein zunimmt. Wie kann beiden Anliegen, der sozialen Verantwortung einerseits und dem Kostenbewusstsein andererseits am besten begegnet werden? Und: Wie kann verhindert werden, dass die soziale Verantwortung von Unternehmen zu einem „moralischen Deckmäntelchen“ wird, der in Zeiten von Kostendruck und Überangebot am Arbeitsmarkt schnell abgestreift werden kann?

### **6.3.1 Herausforderungen für Unternehmen**

Ein möglicher Ansatzpunkt für Unternehmen könnte die Frage sein, die sich vielleicht einige in Zusammenhang mit Menschen mit Behinderung nicht zu stellen trauen: „Welche Vorteile hat es für mein Unternehmen, wenn ich Menschen mit Behinderung beschäftige?“

Die betriebswirtschaftliche Organisationslehre befindet sich seit geraumer Zeit in einem Umbruch. Viele unterschiedliche Organisationstheorien bestehen nebeneinander, die Unternehmenskultur eines Unternehmens gewinnt als

Erfolgsvariable an Bedeutung. Nach Ulrich gibt es 4 zentrale Funktionen, die eine „gesunde“ Unternehmenskultur zu erfüllen hat: die Identifikationsfunktion, Integrationsfunktion, Koordinationsfunktion und die Motivationsfunktion.<sup>209</sup> Unter der Integrationsfunktion versteht Ulrich dass „Kultur sozial integrativ wirkt, insofern sie allen Organisationsmitgliedern als Basiskonsens und als Verständigungspotenzial über Grundfragen dient und damit die Konsensfindung auch in konfliktären Situationen erleichtert.“

Es gibt grundsätzlich zwei unterschiedliche Positionen der Verhaltensbeeinflussung von MitarbeiterInnen durch das Organisationsmanagement: Die instrumentelle Sichtweise geht davon aus, dass Führungskräfte die Unternehmenskultur beeinflussen können und als Mittel zur Erfolgssteigerung sehen können. Eine gegensätzliche Position ist der interpretative Ansatz, der annimmt, dass das gesamte organisationale Geschehen von organisationskulturellen Aspekten beeinflusst ist und nicht der Steuerbarkeit durch das Management unterliegt. Die Frage und Herausforderung bei diesem Ansatz lautet, wie in einer grundsätzlich nicht beherrschbaren Organisationskultur kalkulierbare Wirkungen erzielt werden können.<sup>210</sup> Egal, welche Position verfolgt wird, eindeutig ist, dass eine funktionierende Unternehmenskultur Handlungsspielräume anbietet, in der neue, innovative und kreative Ideen entstehen können. Bezogen auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bedeutet das, dass eine gesunde Unternehmenskultur nicht nur das wirtschaftliche Ergebnis eines Unternehmens, sondern auch die Chance auf gelingende berufliche Integration verbessern kann. Der Prozess der beruflichen Integration wiederum kann einen entscheidenden Impuls zu einer neuen Unternehmenskultur geben.

Wie bereits im Theorieteil in Kapitel 2.3.2 ausführlich diskutiert, kann innerhalb des Integrationsprozesses im Unternehmen ein Grundumgang mit innovativer Problemverarbeitung und flexiblen Lösungen geschult werden, der auf lange Sicht für ein Unternehmen zu einem erfolgversprechendem Instrument im Umgang mit Flexibilität und Innovation in allen Bereichen der Unternehmung werden kann.

---

<sup>209</sup> Kasper/Mayerhofer (1996), S. 85f.

<sup>210</sup> Kasper/Mayerhofer (1996), S. 105f.

Burtscher stellt in seiner Dissertation in Bezug auf Merkmale der Unternehmenskultur und die Integration von Menschen mit Behinderung folgende Thesen auf.<sup>211</sup>

- Eine implizite Unternehmenskultur beinhaltet selbstverständliche Annahmen, die nicht mehr hinterfragt werden. Durch Beschäftigte mit Behinderung brechen Selbstverständlichkeiten auf (kritischer Aspekt).
- Eine Unternehmenskultur zeichnet sich durch gemeinsames Wissen bzw. Emotionen aus. Ein Erfolgsparameter der beruflichen Integration liegt darin, wenn neue MitarbeiterInnen ein Verständnis um die kollektiv geteilten Erkenntnisse und Erfahrungen erhalten (Kontrollaspekt im Sinne einer Erfolgsmessung).
- Unternehmenskulturen bieten die Grundlage für das Verständnis von Ereignissen und darauf folgenden Reaktionen. Durch das Kennenlernen einer Unternehmenskultur bzw. durch die Übernahme eines gemeinsamen Verständnisses, weitet sich das Feld des persönlichen Verhaltens- und Handlungsrepertoirs bei den MitarbeiterInnen (Lernaspekt).
- Unternehmenskulturen sind mit Gefühlen und Stimmungen der MitarbeiterInnen verbunden. Mit der neuen Person kommen weitere Qualitäten z. B. von Freude und Trauer, Lust und Unlust in den Betrieb. Damit wird die innerbetriebliche Stimmung (Atmosphäre) beeinflusst (emotionaler Aspekt).
- Unternehmenskulturen entwickeln sich. Sie haben eine Vergangenheit und eine Zukunft, d. h. sie sind dynamisch und können sich verändern. Passende Lösungswege z. B. in der Bewältigung einer Arbeitsgestaltung, die mit der beruflichen Integration in ein Unternehmen einfließt, bilden ein Erfahrungswissen, auf das bei Bedarf zurückgegriffen werden kann (Entwicklungsaspekt).

---

<sup>211</sup> Burtscher (2001), S. 144ff.

- Unternehmenskulturen können sich nur durch gegenseitigen Kontakt von MitarbeiterInnen entwickeln und weitergegeben werden. Der Austausch und der Kontakt (unter bestimmten qualitativen Bedingungen) als aktiver Prozess kann das gegenseitige Verständnis und die Akzeptanz verstärken.

Zu einer solchen integrativen Unternehmenskultur zu gelangen, ist ein mitunter sehr weiter und anspruchsvoller Weg, der bewusst gegangen werden muss. Wenn es jedoch gelingt, könnte die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung für Unternehmen eine völlig neue Bedeutung bekommen. Eine Bedeutung, die über das Gefühl sozialer Verantwortung noch weit hinausgeht und das Wissen beinhaltet, dass es nicht nur um einen einseitigen Dienst geht, sondern dass beide Seiten in einem großen Ausmaß auch unter Gesichtspunkten des Unternehmenserfolges voneinander profitieren können. Burtscher meint in seiner Arbeit, dass Skepsis und Neugierde bei Unternehmen sogar die bessere Voraussetzung für Begegnung und Entwicklung in der beruflichen Integration darstellen als der soziale Blickwinkel, da gerade diese Eigenschaften häufig ein Ernstnehmen und Ernstgenommen-Werden provozieren.<sup>212</sup>

Eine von allen Unternehmen in den Interviews hervorgehobene Schwierigkeit bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist das „Fehlen“ von geeigneten Arbeitsplätzen und Einsatzmöglichkeiten für MitarbeiterInnen mit Behinderung. In Bezug auf eine Neugestaltung von Arbeitsplätzen beschreibt Wetzl ein interessantes Phänomen: Es kann nicht davon ausgegangen werden und es wird auch nicht davon ausgegangen, dass freie Stellen in Unternehmen ohne spezielle ergonomische oder arbeitsgestalterische Anpassungen den speziellen Bedürfnissen von MitarbeiterInnen mit Behinderung entsprechen. Aber: Ist das bei MitarbeiterInnen ohne Behinderung nicht ebenso der Fall? Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass sich Mitarbeitende ohne Behinderung an das Stellenprofil anpassen und nicht umgekehrt, bei Mitarbeitenden mit Behinderung ist das oft nur beschränkt möglich.

Die Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Behinderung bedeutet also, dass die Arbeitsplätze und unter Umständen ganze Arbeitsabläufe auf einzelne Personen hin

---

<sup>212</sup> Burtscher (2001), S. 149.

zugeschnitten werden müssen.<sup>213</sup> Wenn dieser Prozess von einem Unternehmen nicht vorrangig als Problem sondern als Potenzial erkannt wird, dann können sich in diesem Bereich mitunter ganz neue Perspektiven ergeben. Drei Modelle zur Förderung einer integrativen Arbeitsplatzgestaltung sind z.B. Job Stripping, Job Carving und die Arbeitsplatzzerfindung (siehe Kapitel 2.3.3). Optimales Ziel der Arbeitsplatzorganisation ist eine "qualifizierende Arbeitsgestaltung", eine kontinuierliche Entwicklung von Kompetenzen soll zu einer höheren Qualifikation führen.<sup>214</sup>

### **6.3.2 Herausforderungen für die IfS-Reha**

Aus den Ergebnissen der Untersuchung wird deutlich, dass die große Mehrheit der Betriebe in einem sehr hohen Ausmaß mit den Leistungen der IfS-Reha zufrieden sind. Bei der Frage nach von Unternehmen zusätzlich gewünschten Leistungen wurden keine Anliegen formuliert. Anscheinend gibt es keine dringlichen Bedürfnisse oder Forderungen von UnternehmerInnen an die Arbeitsassistenten. Was sind dennoch Herausforderungen an die IfS-Reha, vor allem in Bezug auf die beschriebenen (neuen) Herausforderungen für Unternehmen und im Spannungsfeld zwischen Unternehmen und KlientIn?

Auch wenn in Vorarlberg durch die Kleinheit, Überschaubarkeit und oftmals Informalität der Strukturen und Beziehungen zwischen ArbeitsassistentInnen und Verantwortlichen in Unternehmen die Berührungspunkte zwischen diesen „beiden Welten“ relativ gering sind, so handelt es sich dennoch um zwei unterschiedliche Systeme mit scheinbar unterschiedlichen Regeln, Normen und Werten. Die Arbeitsassistenten bemüht sich nun, eine Brücke zu bauen, arbeitet sozialpädagogisch mit KlientInnen, um die berufliche Integration zu ermöglichen, und sollte gleichzeitig Regeln wirtschaftlichen Denkens und Handelns berücksichtigen, um UnternehmerInnen in ihren Anliegen zu verstehen.

---

<sup>213</sup> Wetzel (2001), S. 14.

<sup>214</sup> Burtscher (2001), S. 147.

Die sehr positiven Erfahrungen von Unternehmen mit Menschen mit Behinderung, die Zufriedenheit mit Integrationsprozessen und die Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderung können zum Anlass genommen werden, die Öffentlichkeits- und Informationsarbeit weiter zu intensivieren. Das Vorstellen von „best-practice-Modellen“, die regelmäßige Auszeichnung von Unternehmen durch Preise wie z.B. die „Job-Oscars“ oder „Sozial-Oscars“ und regelmäßige mediale Darstellung von Beispielen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sind sehr sinnvoll. Zusätzlich ist es sehr wichtig, systematisch Betriebe anzusprechen, die bisher noch keine Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Wenn die Rolle der Arbeitsassistenz im Licht der zuvor beschriebenen Sichtweisen für Unternehmen gesehen wird, dann bedeutet das, dass die Arbeitsassistenz mit ihrer Arbeit in Unternehmenszusammenhänge eingreift und ihre Arbeit daher darüber hinausgeht UnternehmerInnen zu beraten und zu motivieren, Arbeitsplätze zu finden und den Aufbau und die Sicherung von kollegialer Unterstützung zu sichern.

Wie in Kapitel 2.3.3 dargestellt beeinflussen ArbeitsassistentInnen individuelle und organisationale Wahrnehmungen, Verhaltensweisen und die Identität der Organisation und deren Zukunft. Die Arbeit der Arbeitsassistenz ist unter dieser Perspektive aus unternehmerischer Perspektive Visionsarbeit und damit organisationale "Identitätsarbeit".

Als Konsequenzen ergäben sich aus Sicht von Wetzel folgende Aspekte (siehe Kapitel 2.3.3):

- Arbeitsassistenz hätte einen weit größeren Einfluss auf das Unternehmen als bisher angenommen, da sie eine völlig andere Rolle aus Sicht des Unternehmens einnehmen. BeraterInnen sind nicht länger „lästige MoralistInnen“, die eigentlich nur als BittstellerInnen auftreten, sondern sie werden zu ernstzunehmenden PartnerInnen, ExpertInnen und BeraterInnen in zentralsten Belangen des Unternehmens. Dadurch würden sich völlig neue Argumentations- und Einstiegswege in Unternehmen ergeben.

- ArbeitsassistentIn befindet sich aber auch in einer ambivalenten Situation zwischen 'KlientIn' und Unternehmen - die Arbeit wird mehr als bisher zu einer möglichen Gratwanderung. Die Herausforderung auf gegensätzliche Zielsetzungen, differenzierte Sprache und Kommunikation sowie differenzierter Normativität der Parteien zu reagieren und „beide Sprachen sprechen zu können“ wird noch größer.<sup>215</sup> Die Qualifikationsanforderungen an ArbeitsassistentInnen sind sehr hoch, eine eigene Ausbildung zur Arbeitsassistentin/ zum Arbeitsassistenten gibt es in Österreich noch nicht, in Deutschland wurde ein berufsbegleitender 16-monatiger Qualifizierungslehrgang eingeführt.
- Ein Perspektivenwechsel in der Selbstdefinition und -wahrnehmung der Arbeitssassistenten einrichtungen ist zwangsläufig: Neben die Gruppe der KlientInnen der Arbeitssuchenden mit Behinderungen tritt das "Unternehmen", das die Arbeitsassistentenz als strategische Partnerin mit Visions- und Identitätskompetenz betrachtet. Das würde auch eine organisationale bzw. "unternehmerische" Professionalisierung der ArbeitsassistentInnen erforderlich machen.<sup>216</sup>

Die Kunst der ArbeitsassistentInnen liegt darin, mit höchst unterschiedlichen Rollenzuschreibungen umgehen zu können, Grenzziehungen vorzunehmen, wenn das z.B. im Umgang mit KlientInnen notwendig wird und manchmal auch Grenzen zu überwinden, um mit Phantasie und Kreativität Brücken in unterschiedliche Welten zu schlagen. Es erfordert den Blick auf das kleine Detail und genaues Zuhören und den Blick auf das Ganze, um unterschiedliche Bedürfnisse aufeinander abzustimmen.

### **6.3.3 Herausforderungen an die Rahmenbedingungen**

Dort, wo es in Unternehmen Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gibt, spielen finanzielle Überlegungen nur eine untergeordnete Rolle.

---

<sup>215</sup> Wetzel (1998), S. 3.

<sup>216</sup> Wetzel (1998), S. 3f.

Bei der Neueinstellung spielen Lohnkostenförderungen und der Abbau von bürokratischen Zugängen aber mit Sicherheit eine wichtige Rolle, ebenso wie gezielte und offensive Information von Unternehmen<sup>217</sup>.

In Bezug auf die Kündigungsschutzbestimmungen wären ebenfalls grundlegende Überlegungen angebracht. Auch wenn der Kündigungsschutz in Vorarlberg bisher von Unternehmen in der Praxis kaum als problematisch angesehen wurde, ist er dennoch als theoretisches Hemmnis sehr präsent. Unter Umständen stellt diese Art von Schutzmechanismus eine Zugangsbarriere für Menschen mit Behinderung dar. Mit Verlängerung der Probezeit auf sechs Monate wurde bereits ein erster Schritt in diese Richtung gesetzt. Bei manchen Arten von Behinderung (z.B. Lernschwierigkeiten) schlagen manche ExpertInnen noch längere Probezeiten vor.<sup>218</sup>

In Bezug auf rechtliche Rahmenbedingungen stellt Walter Blumberger<sup>219</sup> u.a. noch folgende Punkte zur Diskussion:

- Der Status „begünstigte(r) Behinderte(r)“ wird häufig stigmatisierend und diskriminierend erlebt und könnte verändert werden (z.B. Menschen mit Behinderung definiert nach BEinstG).
- Behinderung geht oftmals nicht mit einer beschäftigungs- und arbeitsrelevanten Beeinträchtigung einher, umgekehrt werden beschäftigungs- und arbeitsrelevante Beeinträchtigungen nicht immer als „Behinderungen“ qualifiziert.
- Mit den Instrumenten des BEinstG können benachteiligende Wirkungen für Menschen mit Behinderung entstehen ebenso wie Mitnahmeeffekte für Arbeitgebende.
- Der Feststellungsbescheid sichert Beschäftigungsverhältnisse, berufliche Integration wird dadurch eher erschwert (wenn auch nicht verhindert).

---

<sup>217</sup> Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik (2002), S. 20.

<sup>218</sup> Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik (2002), S. 20.

<sup>219</sup> Blumberger (1996), S. 411ff

- Die Quotenregelung betrifft nicht alle Arbeitgebenden in gleicher Weise; moderne Unternehmensstrukturen können nicht adäquat abgebildet werden.

## 7 Schlussbemerkungen

Elisabeth Löffler<sup>220</sup> schreibt: "Arbeitsassistenz erfüllt eine Funktion analog der schulischen Integration: Sie ist eine gute Rahmenbedingung und hat vor allem die Aufgabe, sich entweder überflüssig zu machen oder so zu tun, als wäre sie es. Das ist viel verlangt. Erfolgreiche Arbeitsassistenz widerlegt die Behauptung, die Integration sei gescheitert. Nicht die Integration ist gescheitert, es fehlen nur gute und geeignete Rahmenbedingungen. Die Kosten-Nutzen-Rechnung ist die falsche Basis für die Diskussion über berufliche Integration. Der Wert der Arbeit von ArbeitsassistentInnen lässt sich nicht anhand von Vermittlungszahlen und volkswirtschaftlichen Effizienzrechnungen sichtbar machen."

Im Sinne einer zunehmenden Professionalisierung von sozialen Dienstleistungen und gerade im Sinne der Arbeitsassistenz, die sich an der Grenze zur wirtschaftlichen Welt bewegt, darf gehofft werden, dass es gelingt, dass der Wert der Arbeit von ArbeitsassistentInnen *auch* unter dem Gesichtspunkt einer Kosten-Nutzen-Rechnung gesehen werden darf. Die zunehmende Evaluations-, und Dokumentationsarbeit der Leistungen der Arbeitsassistenz, das Erstellen von Reha-Plänen oder das Ausarbeiten von Fachkonzepten kann einen sehr positiven Effekt zur Effizienzsteigerung der Arbeit der Arbeitsassistenz bedeuten. Gleichzeitig ist es sehr wichtig zu sehen, dass jeglicher Versuch, Erfolge der Arbeitsassistenz in Zahlen zu fassen und Betreuungsquoten, Versorgungsgrade oder Betreuungsschlüssel zu definieren, klare Grenzen hat.

Wenn über Mittel und Wege nachgedacht wird, wie Ausgrenzung begegnet werden kann, erscheint „Integration“ meist die ideale Antwort auf Erfahrungen der

---

<sup>220</sup> Löffler (1995) S. 7 <http://www2uibk.ac.at/bidok/library/arbeit/haidlmayr-enthinderung.bdkb>  
13.1.2003.

Ausgrenzung zu sein. Dazu ist eine gewisse Anpassungsleistung an bestehende Strukturen erforderlich. Gleichzeitig besteht dabei aber die Gefahr, dass der Blick auf den grundsätzlichen Veränderungsbedarf der Strukturen verloren geht. Es wäre zu wünschen, dass der Ausgangspunkt von Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung immer in der Frage nach der Lebensqualität liegt und nicht vorrangig bei der Frage nach beruflichen Perspektiven endet. Wenn Georg Feuser schreibt, dass Integration „Wiederherstellung des Ganzen und damit Wiederherstellung der Menschheit ist“, muss es immer auch um eine Wiederherstellung des Menschseins in allen Lebensbereichen gehen – unter anderem im Bereich der Arbeit.

## 8 Literaturverzeichnis

AMT DER VORARLBERGER LANDESREGIERUNG: Abteilung IVa - Gesellschaft und Soziales im Amt der Vorarlberger Landesregierung (Hrsg.): Bericht über die soziale Lage in Vorarlberg. Sozialbericht 2000, Bregenz, 2000

AMT DER VORARLBERGER LANDESREGIERUNG (Hrsg.): Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung, Bregenz, 2001

BADELDT, Christoph et al.: Ökonomische Analyse des Behinderteneinstellungsgesetzes, Wien, 1991

BADELDT, Christoph (Hrsg.): Geschützte Arbeit, Alternative Beschäftigungsformen zur beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen, Wien, 1992

BADELDT, Christoph/ÖSTERLE, August: Zur Lebenssituation behinderter Menschen in Österreich. Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 49 im Auftrag des BMAS, Wien, 1993

BADELDT, Christoph/ÖSTERLE, August: Grundzüge der Sozialpolitik. Spezieller Teil: Sozialpolitik in Österreich, 2. Aufl., Wien, 2001

BLUMBERGER, Walter, GSAXNER, Ingrid, HEILBRUNNER, Christina: Evaluierung des Modellprojekts Arbeitsassistentz in OÖ und NÖ. Endbericht, Linz, 1994

BLUMBERGER, Walter: Berufsverläufe und Lebensbedingungen von begünstigten behinderten Frauen und Männern, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 59 im Auftrag des BMAS, Wien, 1996

BLUMBERGER, Walter: „Arbeitsassistenten“ – Support for the Integration of Disabled People into the Labour Market, Discussion Paper, Peer Review Programme, Wien, 2001. Online: <http://peerreview.almp.org/de/AUSTjan01.htm> 12.1.2003.

BLUMBERGER, Walter: Grundlagen beruflicher Rehabilitation und Prävention. Unveröffentlichtes Vorlesungsmanuskript. WS 2002/2003. Universität Wien. Institut für Sonder- und Heilpädagogik, Wien 2003. Online: <http://www.ibe.co.at/web/aktuell/aktuell251.pdf> 13.3.2003.

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

BMAS: Arbeit. Orientierungshilfen zum Thema Behinderung. Einblick 2, Wien, 1997

BMSG: Bundesweites Arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm, Wien, 2001

BMSG: Europäisches Jahr der Menschen mit Behinderung. Österreichisches Arbeitsprogramm, Wien, zit. 2002a

BMSG (Hrsg.): Arbeitsassistenten in Österreich. Zusammenfassender Endbericht. Wien, zit. 2002b

BMWA (Hrsg.): esf\_Handbuch, 2000:2006 Österreich, Wien, 2002

BUNDESSOZIALAMT VORARLBERG: Jahresbericht 2001, Bregenz 2001

BURTSCHER, Reinhard: Berufliche Integration ohne Emanzipation ist ein Missverständnis, in: erziehung heute, Sonderheft: Weissbuch Integration, 3a/1998, S. 47-51. Online: [http://www2.uibk.ac.at/bidok//library/arbeit/burtscher-weissbuch\\_beruf.bdkb](http://www2.uibk.ac.at/bidok//library/arbeit/burtscher-weissbuch_beruf.bdkb) 13.1.2003.

BURTSCHER, Reinhard: Unterstützte Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt – Die Arbeitsassistenten in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen, Universität Innsbruck, Diss., 2001

CLOERKES, Günther: Soziologie der Behinderten. Eine Einführung, Heidelberg 1997

CLOERKES, Günther: Die Stigma-Identitäts-These, in: Gemeinsam leben, 3/2000, S. 104-111. Online: <http://www2.uibk.ac.at/bidok//library/grundlagen/gl3-00-stigma.bdkb> 5.2.2003

ERNST, Karl und HALLER, Alfred: Behinderteneinstellungsgesetz, Wien, 2000

FLIEGER, Petra: „Dann mach´ ich halt die nächste Maßnahme.“ Eine kritische Analyse von Projekten zur Integration am Arbeitsmarkt, in: HOVORKA/SIGOT (HrsgIn): Integration(spädagogik) am Prüfstand. Menschen mit Behinderung außerhalb von Schule, Innsbruck, Wien, München, 2000

FUCHS; Peter: Behinderung und Soziale Systeme – Anmerkungen zu einem schier unlösbaren Problem, 2002. Online: [www.ibs-networld.de/ferkel/fuchsbehinderungen.shtml](http://www.ibs-networld.de/ferkel/fuchsbehinderungen.shtml) 18.2.2003

GOFFMAN; Erving: Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität, 8. Auflage, Frankfurt, 1988

HOVORKA, Hans (Hrsg.): Behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen in allen Lebensbereichen und Lebensphasen, Klagenfurt, 1999.

HOVORKA, Hans und SIGOT, Marion (HrsgIn): Integration(spädagogik) am Prüfstand. Menschen mit Behinderung außerhalb von Schule, Innsbruck, Wien, München, 2000

INSTITUT FÜR GESELLSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK (Hrsg.): Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderung. Studie im Auftrag der öö Landesregierung und der öö Wirtschaftskammer, Linz 2002 in: Kontraste Juli/August 2002, S. 17-21.

KASPER, Helmut und MAYERHOFER, Wolfgang (Hrsg.): Personalmanagement, Führung, Organisation, Wien, 1996

KLEE, Ernst: Behindert. Über die Enteignung von Körper und Bewusstsein, Frankfurt am Main, 1980.

KOSOVIC, Rajmund: Hilfe zur Selbsthilfe, in: Enthinderung: Neue Wege beruflicher Integration für Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Broschüre zur Enquete am 19. Mai 1995 im Parlament, Grüne Werkstattschriften, Wien, 1995. Online: <http://www2uibk.ac.at/bidok//library/arbeit/haidlmayr-enthinderung.bdkb> 13.1.2003

LEICHSENRING, Kai: Dialog statt Bevormundung, in: Enthinderung: Neue Wege beruflicher Integration für Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Broschüre zur Enquete am 19. Mai 1995 im Parlament, Grüne Werkstattschriften, Wien, 1995. Online: <http://www2uibk.ac.at/bidok//library/arbeit/haidlmayr-enthinderung.bdkb> 13.1.2003

LEICHSENRING, Kai und STRÜMPEL, Charlotte: Berufliche Rehabilitation und soziale Integration – Problembereiche und Entwicklungstendenzen, in: Berufliche Integration behinderter Menschen – Innovative Projektbeispiele, Schriftenreihe: „Soziales Europa“, Band 6, herausgegeben vom BMAGS, Wien 1997. Online: <http://www2.uibk.ac.at/bidok//library/arbeit/leichenring-beruflich.bdbk> 15.1.2003

LEICHSENRING, Kai und STRÜMPEL, Charlotte: Berufliche Integration behinderter Menschen im Spannungsfeld zwischen ökonomischen und sozialen Ansprüchen, in: Miteinander 01/1998, S. 4-16

LÖFFLER, Elisabeth: Der lange Weg zur Selbstbehauptung, in: Enthinderung: Neue Wege beruflicher Integration für Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Broschüre zur Enquete am 19. Mai 1995 im Parlament, Grüne Werkstattschriften, Wien, 1995. Online: <http://www2uibk.ac.at/bidok//library/arbeit/haidlmayr-enthinderung.bdkb> 13.1.2003

ÖSTERLE, August: Behinderte und Arbeitsmarkt – Eine Analyse der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zugunsten behinderter Menschen, in: BADEL, Christoph (Hrsg.): Geschützte Arbeit, Alternative Beschäftigungsformen zur beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen, Wien, 1992, S. 15-77

PFAFFENBICHLER, Maria: Lebensqualität durch Arbeitsassistenz. Berufliche Integration behinderter Menschen – ein Erfolgsbericht, Innsbruck-Wien, 1999.

PLANKEL, Karl-Heinz und STEFANI, Evelyn Maria (HrsgIn.): Die Vorarlberger Sozialgesetzgebung, Bregenz, 1989

POLSTER, Christa: Was heisst Integration? in: HOVORKA, Hans (Hrsg.): Behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen in allen Lebensbereichen und Lebensphasen, Klagenfurt, 1999., S. 77-79

SCHARTMANN, Dieter: Berufliche Integration geistig behinderter Menschen – die Sicht der Betriebe, in: Gemeinsam leben – Zeitschrift für integrative Erziehung, 2/1999. Online: <http://www2.uibk.ac.at/bidok/library/arbeit/gl2-99-betriebe.bdbk> 13.1.2003

SCHILDMANN, Ulrike (Hrsgin.): Normalität, Behinderung und Geschlecht. Ansätze und Perspektiven der Forschung, Opladen 2001

SCHÖN, Elke: „Hauptsache, überhaupt eine Arbeit?“ Eine frauenpolitische Reflexion unterstützter Beschäftigung, in: impulse, 10/1998. Online: <http://www2.uibk.ac.at/bidok/library/arbeit/imp10-98-frauen.html> 5.5.2003

STUBER, Michael: Diversity als Strategie, in: Personalwirtschaft, 1/2002, S. 28-33.

TROST, Rainer und SCHÜLLER, Simone: Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Walldorf, 1992.

WETZEL, Ralf: What's in it for us? Integrationskultur und Integrationsfachdienste aus unternehmerischer Sicht, in: impulse, 10/1998. Online: [http://www2.uibk.ac.at/bidok//library/arbeit/imp\\_10-98-thesen.bdkb](http://www2.uibk.ac.at/bidok//library/arbeit/imp_10-98-thesen.bdkb) 13.1.2003

WETZEL, Ralf: Behinderte Personalarbeit? Übersehene Potenziale einer Beschäftigung behinderter Mitarbeiter, in: Personalwirtschaft, 10/1999. Online: <http://www2.uibk.ac.at/bidok//library/arbeit/wetzel-mitarbeiter.bdkb> 13.1.2003

WETZEL, Ralf: Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, in: SCHWARB, Thomas, MEYER-FERRERA, Peter (Hg.): Erfolgsfaktor Human Resource Management. Loseblattsammlung, Zürich, 2001

WETZEL, Ralf: Zur organisationalen Verfertigung von Behinderung - Über den kollektiven Umgang mit Differenz anhand neuerer organisationstheoretischer Sprachangebote, in: Soziale Probleme, 2/2002

WETZEL, Ralf: Gesichter einer Innovation. Disparate Deskriptionen eines sozialpolitischen Instruments und ihre Einsichten, in: JOHN, René und RÜCKERT-JOHN, Jana (HrsgIn.): Soziale Innovationen. Theoretische Verortungen und empirische Themen, i. Ersch. 2003

ZIERHUT, Rudolf: Die Bedeutung der Unternehmung in Zusammenhang mit der beruflichen Rehabilitation von Behinderten, Wirtschaftsuniversität Wien, Diss., 1993

Gesetzestexte:

Behinderteneinstellungsgesetz. Bundesgesetz vom 11. Dezember 1969 über die Einstellung und Beschäftigung Behinderter. StF: BGBl. Nr. 22/1970; idF BGBl. Nr. 158/2002

Bundesbehindertengesetz. Bundesgesetz vom 17. Mai 1990 über die Beratung, Betreuung und besondere Hilfe für behinderte Menschen. StF: BGBl. Nr. 283/1990; idF BGBl. Nr. 60/2001

Rehabilitationsverordnung des Landes Vorarlberg. Verordnung der Landesregierung über Voraussetzung, Art und Ausmaß der Eingliederungshilfe. LGBl. Nr. 61/1976

Vorarlberger Behindertengesetz. Gesetz über die Fürsorge für Behinderte. StF LGBl. Nr. 9/1994; idF: LGBl. Nr. 7/1997

5/SN-163/ME (XXI. GP) - Stellungnahme

Stellungnahme von: Lebenshilfe Österreich zu dem Ministerialentwurf betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Bundesbehindertengesetz und das Behinderteneinstellungsgesetz geändert werden, 2001

## **9 Anhang**

9.1 Vollständige Ergebnistabellen der Fragebogenerhebung

9.2 Begleitbrief der Unternehmensbefragung

9.3 Fragebogen der Unternehmensbefragung

9.4 Interviewleitfaden



## FRAGE

In welchen Bereichen und in welcher Funktion sind behinderte Menschen tätig?

---

|                           | Hilfskräfte | Fachkräfte | Leitende Funktion | Hilfskräfte und Fachkräfte | Hilfskräfte und Leitende Funktion | Fachkräfte und Leitende Funktion |
|---------------------------|-------------|------------|-------------------|----------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| a) Marketing              | 1%          | 2%         | 0%                | 0%                         | 0%                                | 0%                               |
| b) Vertrieb               | 5%          | 3%         | 0%                | 1%                         | 0%                                | 0%                               |
| c) Produktion             | 35%         | 6%         | 0%                | 9%                         | 1%                                | 0%                               |
| d) Einkauf                | 2%          | 0%         | 1%                | 0%                         | 0%                                | 0%                               |
| e) Logistik               | 2%          | 2%         | 1%                | 0%                         | 0%                                | 0%                               |
| f) Finanzen               | 1%          | 2%         | 1%                | 0%                         | 0%                                | 0%                               |
| g) IT                     | 0%          | 1%         | 0%                | 0%                         | 0%                                | 0%                               |
| h) Forschung& Entwicklung | 0%          | 3%         | 1%                | 0%                         | 0%                                | 0%                               |
| i) Sonstige Verwaltung    | 8%          | 14%        | 0%                | 4%                         | 0%                                | 0%                               |

## FRAGE

Welche Faktoren waren bei Ihrer Entscheidung, Menschen mit Behinderung in Ihrem Unternehmen einzustellen ausschlaggebend und wichtig?

|  | Sehr wichtig | Wichtig | Eher unwichtig | Nicht wichtig | keine Angabe |
|--|--------------|---------|----------------|---------------|--------------|
| a) Hohe Motivation der behinderten MitarbeiterInnen            | 22%          | 39%     | 15%            | 2%            | 22%          |
| b) MitarbeiterInnen mit Behinderung sind zuverlässig und loyal | 14%          | 37%     | 22%            | 4%            | 23%          |
| c) Hohe Identifikation mit Arbeit und Betrieb                  | 20%          | 38%     | 18%            | 3%            | 21%          |
| d) Qualifikation der MitarbeiterInnen                          | 8%           | 22%     | 38%            | 10%           | 23%          |
| e) Finanzielle/wirtschaftliche Vorteile für das Unternehmen    | 3%           | 18%     | 27%            | 30%           | 23%          |
| f) Besseres Image für das Unternehmen                          | 6%           | 26%     | 23%            | 21%           | 23%          |
| g) Erweiterung der sozialen Kompetenz aller MitarbeiterInnen   | 11%          | 45%     | 16%            | 5%            | 23%          |
| h) Soziale Verantwortung eines Unternehmens                    | 45%          | 28%     | 6%             | 3%            | 17%          |
| i) Persönliche Nähe/Betroffenheit                              | 15%          | 30%     | 23%            | 11%           | 20%          |
| j) Offenheit, sich diesem Thema zu nähern                      | 21%          | 40%     | 13%            | 7%            | 19%          |

## FRAGE

Welche Faktoren waren bei Ihrer Entscheidung, Menschen mit Behinderung in Ihrem Unternehmen einzustellen hemmend und hinderlich?

|  | Sehr hemmend | Hemmend | Weniger Hemmer | Nicht hemmend | keine Angabe |
|--|--------------|---------|----------------|---------------|--------------|
| a) Berührungsängste und Unsicherheit                               | 1%           | 9%      | 33%            | 33%           | 23%          |
| b) Widerstand und mangelnde Akzeptanz der anderen MitarbeiterInnen | 2%           | 14%     | 32%            | 30%           | 23%          |
| c) Schwere Integration in das Unternehmen und den Ablauf           | 9%           | 29%     | 23%            | 17%           | 21%          |
| d) Geringere Qualifikation   | 5%           | 25%     | 27%            | 20%           | 22%          |
| e) Geringere Leistungsfähigkeit, beschränkte Einsatzfähigkeit      | 8%           | 32%     | 30%            | 14%           | 17%          |
| f) Höhere Fehlzeiten   | 4%           | 23%     | 28%            | 25%           | 20%          |
| g) Besondere Kündigungsbestimmungen                                | 11%          | 23%     | 24%            | 22%           | 20%          |
| h) Zusätzliche Investitionen                                       | 1%           | 7%      | 30%            | 39%           | 23%          |
| i) Bürokratischer Aufwand und Behördenwege                         | 3%           | 16%     | 35%            | 24%           | 22%          |
| j) Mangelnde Informationen über: Behinderung                       | 2%           | 17%     | 27%            | 30%           | 24%          |

| FRAGE          | Wie sind Ihre Erfahrungen mit folgenden Institutionen? |                                  |                          |                                  |                   |
|----------------|--|----------------------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------------|
| SUB-ANTWORTEN  | a) IfS-Reha  | b) Amt der Vlbg. Landesregierung | c) Bundessozialamt (BSB) | d) Arbeitsmarktse<br>rvice (AMS) | Andere<br>Welche? |
| Sehr gut       | 47%  | 43%                              | 23%                      | 23%                              | 0%                |
| nicht markiert | 33%  | 41%                              | 44%                      | 36%                              | 0%                |
| Weniger gut    | 4%   | 5%                               | 5%                       | 12%                              | 0%                |
| Schlecht       | 0%   | 1%                               | 2%                       | 2%                               | 0%                |
| keine Angabe   | 17%  | 11%                              | 27%                      | 27%                              | 100%              |

| FRAGE          | Wie sind ihre Erfahrungen mit: |   |                         |
|----------------|--------------------------------|---|-------------------------|
| SUB-ANTWORTEN  | a) Besonderer Kündigungsschutz | b) Inanspruchnahme finanzieller Förderungen | c) Beratung&Information |
| Sehr gut       | 6%                             | 23%   | 17%                     |
| nicht markiert | 42%                            | 54%   | 55%                     |
| Weniger gut    | 17%                            | 7%  | 8%                      |
| Schlecht       | 3%                             | 1%  | 2%                      |
| keine Angabe   | 32%                            | 16%   | 19%                     |

| FRAGE           | Welche der derzeit angebotenen Leistungen der IfS – Reha sind für Sie wichtig? |  |   |  |   |  |  |
|-----------------|--|--|---|--|---|--|--|
| SUB-ANTWORTEN   | a) Vermittlung von geeigneten, motivierten MitarbeiterInnen                    | b) Vermittlung von Menschen mit Behinderung (Zugehörigkeit zum begünstigten Personenkreis), um die Ausgleichstaxe zu | c) Information bezüglich rechtlicher Grundlagen | d) Information über betriebliche Förderungen | e) Unterstützung/ Beratung bei Antragstellung auf Förderungen | f) Unterstützung bei der behindertenger echten Gestaltung von Arbeitsplätzen | g) Beratung bei Schwierigkeiten im Umgang mit Menschen mit Behinderung |
| Sehr wichtig    | 14%  | 5%   | 23%   | 36%  | 31%   | 18%  | 30%  |
| nicht markiert  | 35%  | 25%  | 42%   | 41%  | 38%   | 38%  | 30%  |
| Weniger wichtig | 14%  | 27%  | 12%   | 8%   | 13%   | 17%  | 14%  |
| Unwichtig       | 15%  | 20%  | 5%  | 2%   | 2%  | 8%   | 8%   |
| keine Angabe    | 21%  | 23%  | 17%   | 14%  | 17%   | 19%  | 17%  |

| FRAGE           | Welche zusätzlichen Angebote der IfS – Reha wären für Sie wichtig?                   |  |   |   |
|-----------------|--|--|---|---|
| SUB-ANTWORTEN   | a) Beratung und Schulung der MitarbeiterInnen im Umgang mit Menschen mit Behinderung | b) Schulung/Weiterbildung für Menschen mit Behinderung | c) Finanzielle Entschädigung für die Begleitung der Bezugsperson von MitarbeiterInnen mit Behinderung | d) Begleitung des Menschen mit Behinderung durch die IfS – Reha |
| Sehr wichtig    | 7%   | 22%  | 11%   | 17%   |
| nicht markiert  | 30%  | 37%  | 30%   | 39%   |
| Weniger wichtig | 37%  | 21%  | 31%   | 20%   |
| Unwichtig       | 8%   | 5%   | 9%  | 7%  |
| keine Angabe    | 18%  | 15%  | 19%   | 17%   |

| FRAGE          | Was sind aus Ihrer Erfahrung heraus zum jetzigen Zeitpunkt die wichtigsten positiven Aspekte der Beschäftigung von behinderten ArbeitnehmerInnen? |  |   |                                       |   |                                       |  |   |                                   |   |             |
|----------------|---|--|---|---------------------------------------|---|---------------------------------------|--|---|-----------------------------------|---|-------------|
| SUB-ANTWORTEN  | a) Hohe Motivation der behinderten MitarbeiterInnen   | b) MitarbeiterInnen mit Behinderung sind zuverlässiger/loyaler | c) Hohe Identifikation mit Arbeit und Betrieb | d) Qualifikation der MitarbeiterInnen | e) Finanzielle/Wirtschaftliche Vorteile für das Unternehmen | f) Besseres Image für das Unternehmen | g) Erweiterung der sozialen Kompetenz aller MitarbeiterInnen | h) Soziale Verantwortung eines Unternehmens | i) Persönliche Nähe/Betroffenheit | j) Offenheit, sich diesem Thema zu nähern | k) Sonstige |
| markiert       | 48%   | 20%  | 48%   | 15%                                   | 19%   | 21%                                   | 45%  | 70%   | 24%                               | 38%                                       | 0%          |
| nicht markiert | 52%   | 80%  | 52%   | 85%                                   | 81%   | 79%                                   | 55%  | 30%   | 76%                               | 62%                                       | 100%        |

| FRAGE          | Was sind aus Ihrer Erfahrung heraus zum jetzigen Zeitpunkt die wichtigsten negativen Aspekte der Beschäftigung von behinderten ArbeitnehmerInnen? |  |  |                            |   |                      |                                     |                              |  |                          |             |
|----------------|---|--|--|----------------------------|---|----------------------|-------------------------------------|------------------------------|--|--------------------------|-------------|
| SUB-ANTWORTEN  | a) Berührungängste und Unsicherheit   | b) Widerstand und mangelnde Akzeptanz der anderen MitarbeiterInnen | c) Schwere Integration in das Unternehmen und den Ablauf | d) Geringere Qualifikation | e) Geringere Leistungsfähigkeit, beschränkte Einsatzfähigkeit | f) Höhere Fehlzeiten | g) Besondere Kündigungsbestimmungen | h) Zusätzliche Investitionen | i) Bürokratischer Aufwand und Behördenwege | j) Mangelnde Information | k) Sonstige |
| markiert       | 13%   | 9%   | 21%  | 25%                        | 43%   | 23%                  | 33%                                 | 4%                           | 25%  | 8%                       | 1%          |
| nicht markiert | 87%   | 91%  | 79%  | 75%                        | 57%   | 77%                  | 67%                                 | 96%                          | 75%  | 92%                      | 99%         |