

Arbeitsmarktservice Österreich (Ed.)

Research Report

Behindertsein in Österreich

AMS report, No. 5

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Arbeitsmarktservice Österreich (Ed.) (1997) : Behindertsein in Österreich, AMS report, No. 5, ISBN 3851700112, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97976>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



AMS report

5

Behindertsein in Österreich

Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich

Wissenschaftsverlag



Die fünfte Folge der Reihe **AMS report** stellt die Ergebnisse zweier Studien zur besonders schwierigen Situation von behinderten Menschen vor. Während sich die Untersuchung Christa Heilbrunners mit der Lage behinderter AusländerInnen in Österreich auseinandersetzt und den rechtlichen Gegebenheiten einen eigenen Abschnitt widmet, geht es Alfred Schabmann und Christian Klicpera um die Arbeitsintegration von lern- oder geistig behinderten Menschen. Auch in Österreich werden für diesen Personenkreis zunehmend Arbeitsmöglichkeiten jenseits der Beschäftigungseinrichtungen im „geschützten Bereich“ gesucht: Der zweite Beitrag umreißt den Status quo dieser Integrationsbemühungen und das breite Spektrum der für behinderte Menschen tatsächlich in Frage kommenden Berufe.

ISBN 3-85170-011-2



Arbeitsmarktservice
Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Forschung und Entwicklung · Wissenschaftliche Redaktion: L&R Sozialforschung, Wien · Graphische Gesamtgestaltung: Deisenberger und Lübke, Wien · Umschlagfotografie: Herta Humaus, Wien · Lektorat: Wolfgang Astelbauer, Wien · Satz: Zehetner Ges. m. b. H., Oberrohrbach · Repro, Druck und Heftung: Agens-Werk Geyer + Reisser, Wien

© Arbeitsmarktservice Österreich 1997
Verlegt im Wissenschaftsverlag, Wien
ISBN 3-85170-011-2

INHALT

Vorwort	5
Christina Heilbrunner	
Die Lage behinderter AusländerInnen in Österreich	7
1. Ausgangslage und Problemstellung	7
1.1 Behinderte Kinder und Jugendliche	7
1.2 Behinderte Erwachsene	8
1.3 Behinderte Flüchtlinge und AsylwerberInnen	9
2. Statistische Bestandsaufnahme	10
2.1 Wohnbevölkerung	10
2.2 Beschäftigte	10
2.3 Arbeitslose	11
2.4 Flüchtlinge	11
2.5 Kinder und Jugendliche	12
2.6 Frauen	12
3. Die rechtliche Situation	13
3.1 Behinderten- und Sozialwesen	13
3.2 Fremdenwesen	18
3.3 Behinderten- und frauenspezifische Aspekte im Fremdenwesen	20
4. Ergebnisse der Fallstudien	23
5. Resümee	27
Alfred Schabmann und Christian Klicpera	
Zur Arbeitsintegration von Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung	29
1. Arbeitsintegration – Verbesserung der Lebensqualität	29
2. Die Allgemeine Sonderschule und die Jahre danach	32
2.1 Berufsvorbereitung in den Sonderschulen	32
2.2 Betreuung und Förderung durch das Arbeitsmarktservice	34
2.3 Die Sichtweise der Betriebe – und mögliche Hilfestellungen	36
3. Das Engagement der Beschäftigungseinrichtungen	38
4. Einstellungen zum Thema berufliche Integration	41
5. Berufsmöglichkeiten für geistig Behinderte	43
6. Anforderungen am freien Arbeitsmarkt	46
6.1 Allgemeine Charakteristika der Berufe	46
6.2 Kategorisierung von Berufsmöglichkeiten	49
7. Perspektiven	51
Literatur	55

VORWORT

Die beiden Beiträge dieses Reports behandeln die besonders schwierige Situation von behinderten Menschen in unserer Gesellschaft.

Der erste beschäftigt sich mit der Lage behinderter AusländerInnen in Österreich, die von 1993 bis 1995 in einer Studie des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz im Auftrag des BMAGS und des AMS erhoben wurde. Für die vorliegende Publikation wurden sowohl die statistischen Daten als auch die juristischen Grundlagen aktualisiert. Die inhaltlichen Aspekte der Problembereiche Arbeit und Wohnen, Gesundheit, soziale Integration und Aufenthaltsrecht haben seit Abschluß der Studie nichts an Aktualität und Brisanz verloren.

Auch in Österreich werden zunehmend integrative Arbeitsmöglichkeiten für Personen mit einer geistigen Behinderung jenseits der Beschäftigungstherapie-Einrichtungen im „geschützten Bereich“ ins Auge gefaßt. Den gegenwärtigen Stand dieser Integrationsbemühungen behandelt der zweite Beitrag. Als Forschungsschwerpunkt betrachtete die von 1993 bis 1996 im Auftrag des BMAGS und des AMS an der Abteilung für Angewandte und Klinische Psychologie der Universität Wien durchgeführte Studie neue Berufsmöglichkeiten für den Personenkreis geistig Behinderter. Befragt wurden 97 LehrerInnen und DirektorInnen Allgemeiner Sonderschulen, 34 BerufsberaterInnen des AMS, 40 BetreuerInnen aus Beschäftigungs- und Wohneinrichtungen, 12 BetreuerInnen aus Rehabilitationsstätten, 87 Personalverantwortliche und MitarbeiterInnen der freien Wirtschaft und schließlich 53 Betroffene und ihre Angehörigen.

Darüber hinaus wurden mittels mündlicher und schriftlicher Interviews und Beobachtungen vor Ort in über 160 Betrieben der freien Wirtschaft 131 Arbeitsmöglichkeiten für die genannte Zielgruppe auf ihre Anforderungen und Charakteristika hin analysiert.

CHRISTINA HEILBRUNNER

DIE LAGE BEHINDERTER AUSLÄNDER/INNEN IN ÖSTERREICH

1. AUSGANGSLAGE UND PROBLEMSTELLUNG

Weltweit nimmt die Anzahl von Menschen, die aus politischen, religiösen, ethnischen und rassistischen Gründen ihre Heimatländer verlassen, zu. Auch in Österreich sind Politik und Gesetzgebung, Wirtschaft und Gesellschaft gefordert, adäquate rechtliche, ökonomisch sinnvolle, sozial und humanitär qualifizierte Antworten auf diese Probleme zu finden. AusländerInnen mit Behinderungen sind zwar quantitativ eine kleine Gruppe, ihre Lage ist jedoch aufgrund kumulativer Diskriminierung oftmals besonders gravierend. Mehrere benachteiligende Faktoren – der Status AusländerIn, die Beeinträchtigung durch eine Behinderung, mangelnde Qualifikation, Arbeitslosigkeit etc. – treffen hier aufeinander.

Als *AusländerInnen mit Behinderungen* betrachtet die Untersuchung alle diesem Kreis zuzurechnenden in Österreich lebenden Personen¹ – gleichgültig, seit wann und aus welchen Gründen sie hier sind, welchen rechtlichen Status sie derzeit haben, für welchen Zeitraum sie selbst im Land sein möchten, wie lange ihnen der Aufenthalt durch die Behörden gestattet ist beziehungsweise sein wird und sie durch eine *körperliche, psychische oder geistige Behinderung* infolge Vererbung, Erkrankung oder traumatische Einwirkungen beeinträchtigt sind.

Die Studie umfaßte das gesamte Bundesgebiet. Die Fallstudien beschränkten sich auf Vorarlberg, Oberösterreich und Wien.

Vor allem ging es um drei *milieuspezifische Gruppen*: behinderte ausländische *Kinder und Jugendliche*, behinderte ausländische *Erwachsene* und behinderte *Flüchtlinge* und *AsylwerberInnen*. *Frauen* sind zweifellos in jeder dieser drei Gruppen in besonderem Maß von kumulativer Diskriminierung betroffen.

1.1 Behinderte Kinder und Jugendliche

Seit den siebziger Jahren nimmt die Zahl ausländischer Kinder an österreichischen Schulen zu, so daß verschiedene Hilfen, beispielsweise muttersprachlicher Zusatzunterricht, zweisprachige Alphabetisierung und BegleitlehrerInnen reguläre Bestandteile des Schulunterrichts wurden.

¹ Das zentrale Forschungsinteresse galt jenen, die aus politischen oder ökonomischen Krisengebieten kommen – namentlich aus Ex-Jugoslawien sowie aus Ost- und Südosteuropa.

Kindheit und Jugendphase vieler ausländischer SchülerInnen sind von einem Sozialisationsbruch gekennzeichnet. Vor allem *Mädchen* bekommen die unterschiedlichen kulturellen Anforderungen an ihre Identität besonders zu spüren. Sie leben im Spannungsfeld zwischen der Orientierung an österreichischen Mädchen und mitteleuropäischen Rollenvorstellungen einerseits und den herkunftsspezifischen Erwartungen ihrer Eltern andererseits. Mädchen sind bei der Suche nach einem Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz mehrfach benachteiligt: Geschlecht, Staatsbürgerinnenschaft und soziale Lage beeinträchtigen die Bildungschancen und die Möglichkeiten beruflicher Qualifizierung.

Die österreichische Gesetzgebung berücksichtigt die besondere Stellung der zweiten und dritten Generation von ImmigrantInnen kaum. Obwohl Angehörige der zweiten Generation in Österreich geboren und vielfach integriert sind und oft nur mehr wenig Bezug zu jenem Land haben, dessen Staatsbürgerinnenschaft sie besitzen, sind sie hinsichtlich ihres Aufenthaltsrechtes von ihren Eltern abhängig.

1.2 Behinderte Erwachsene

Obwohl AusländerInnen während der Dauer ihrer Beschäftigung in Österreich sozialversichert sind, werden sie häufig durch restriktive gesetzliche Regelungen sowie finanzielle, soziale, kulturelle und sonstige Benachteiligungen diskriminiert. Eine vergleichende Analyse der beruflichen Position – sowohl nach Stellung im Beruf und Wirtschaftsabteilungen als auch nach der Einkommenssituation – der ImmigrantInnen in Abhängigkeit vom Herkunftsgebiet² belegt eine ethnische Segmentierung des Arbeitsmarktes in Österreich. AusländerInnen arbeiten je nach Herkunftsländern vorwiegend in konjunkturanfälligen, schlecht bezahlten Branchen, unter belastenden Arbeitsbedingungen und vor allem am unteren Ende beruflicher und betrieblicher Hierarchien. Sind ausländische Beschäftigte aufgrund einer Behinderung oder krankheitsbedingt nicht mehr in der Lage, schwere Arbeit zu leisten, bestehen wenig Chancen auf einen neuen Tätigkeitsbereich.

Besonders behinderte *Ausländerinnen* sind in der Migration mehrfachen Benachteiligungen ausgesetzt. Ausländische Frauen arbeiten häufig auf schlechten Arbeitsplätzen, und dies auf wenige Branchen konzentriert. Ihre Situation nach dem Verlassen der Heimat ist durch den Verlust des sozialen Gefüges, Status- und Identitätsverlust und damit einhergehend Desorientierung und Isolation geprägt. Da Erwerbsarbeit häufig im Widerspruch zur Rolle der Frau im Herkunftsland

2 Die überwiegende Mehrheit der ausländischen Beschäftigten kommt aus Ex-Jugoslawien (49 Prozent) und der Türkei (18 Prozent) sowie anderen ost- und südosteuropäischen Ländern (14 Prozent). Der Anteil in Österreich beschäftigter BürgerInnen des EWR (7 Prozent) beziehungsweise anderer Länder (12 Prozent) ist nur gering.

steht, sind sie oft nicht erwerbstätig, und wenn doch, finden sie sich auf einem geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarkt als sogenannte „Zuverdienerinnen“ auf den untersten beruflichen Hierarchiestufen mit zumeist schlechten Arbeitsbedingungen konfrontiert. Zudem vereiteln kulturelle Traditionen ein selbständiges Leben von Frauen in der Migration. Frauen sind ihren Männern unterstellt und – vor allem wenn sie nicht erwerbstätig sind – von ihnen abhängig, weil ihr Aufenthalt in Österreich an die Beschäftigungsbewilligung des Mannes geknüpft ist.

Andere Benachteiligungen ergeben sich sowohl im *Arbeitsleben* als auch im *Bereich der gesundheitlichen Versorgung, der sozialen Integration und des Wohnens*. Besonders gravierende Probleme können für AusländerInnen und deren Angehörige jedoch aus der bestehenden *Aufenthaltsunsicherheit* resultieren. Selbst mit einer unbefristeten Aufenthaltsbewilligung ist das Aufenthaltsrecht nicht gesichert. Die Gefahr, Österreich verlassen zu müssen, wenn der Lebensunterhalt oder eine „ortsübliche“ Unterkunft nicht nachgewiesen werden kann, droht weiterhin. Besonders im Krankheitsfall oder bei Eintritt einer Behinderung besteht das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren und für den eigenen Lebensunterhalt oder den der Familie nicht mehr aufkommen zu können.

Eine weitere Folge der Aufenthaltsunsicherheit ist, daß ausländische ArbeitnehmerInnen – um nicht das Risiko des Arbeitsplatzverlustes einzugehen – bereit sind, geringe Arbeitsentgelte und schlechte Arbeitsbedingungen zu akzeptieren und dadurch mit weniger qualifizierten ÖsterreicherInnen konkurrieren.

Aufenthaltsunsicherheit wirkt außerdem als Integrationsbarriere, weil sich AusländerInnen aufgrund ihrer schlechten Situation in Österreich vielfach nach wie vor über ihre Position im Herkunftsland definieren.

1.3 Behinderte Flüchtlinge und AsylwerberInnen

Viele Flüchtlinge und AsylwerberInnen kommen aus kriegführenden Ländern oder Ländern mit totalitären Regimes und sind infolgedessen behindert.

Der Anteil der verschiedenen Nationalitäten bei Flüchtlingen ändert sich den aktuellen Krisenherden in der Welt entsprechend. Ihre Chancen, in Österreich anerkannt zu werden, nahmen im Laufe der letzten Jahre stark ab. Während der Zustrom von Flüchtlingen insgesamt anstieg, sank die Anerkennungsquote drastisch von 72 % im Jahr 1980 auf rund 10 % im Jahr 1996. Im Vergleich zu jenen AusländerInnen, deren Auswanderung ökonomisch motiviert ist, stellt sich die Situation von Flüchtlingen als besonders schwierig dar. Auch wenn das materielle Überleben gesichert ist (etwa durch das Bundesbetreuungsgesetz), müssen die erlebte Entwurzelung, Status- und Identitätsverlust, soziale Ausgrenzung sowie rechtliche und politische Unsicherheiten erst bewältigt werden.

2. STATISTISCHE BESTANDSAUFNAHME

Der Anteil von AusländerInnen an der Wohnbevölkerung Österreichs steigt kontinuierlich. Er betrug im Jahr 1985 3,6 % der Gesamtbevölkerung, 1990 5,4 % und 1995 9 %; in absoluten Zahlen erhöhte sich die Anzahl der AusländerInnen von 271.720 im Jahr 1985 auf 723.500 im Jahr 1995.

Die Zahl der in Österreich lebenden AusländerInnen mit Behinderungen läßt sich aufgrund der mangelhaften statistischen Datenlage nicht exakt angeben, es ist jedoch eine steigende Tendenz nachweisbar. Zur Einschätzung der Gesamtzahl von AusländerInnen mit Behinderungen und hinsichtlich der milieuspezifischen Analyse wurden verschiedene Datenquellen³ herangezogen und auf deren Grundlage eigene Berechnungen erstellt.

2.1 Wohnbevölkerung

- Der Anteil der AusländerInnen an der Wohnbevölkerung betrug 1995 durchschnittlich 9 % (723.500 Personen), wovon die Männer mit 55,6 % überwogen.
- Während der Anteil der „jüngeren“ Altersklassen (bis 44 Jahre) größer ist als bei InländerInnen, ist der Anteil der „älteren“ Altersklassen kleiner. Fast 35 % der AusländerInnen sind unter 25, fast 50 % unter 30 Jahre alt.
- Der Anteil der Menschen mit körperlichen Behinderungen an der ausländischen Wohnbevölkerung betrug 1986 bei ex-jugoslawischen und türkischen Männern 8,2 %, bei Frauen 11,2 %, bei sonstigen Ausländern 16,4 %, bei Ausländerinnen 16,8 %.
- Unter der Annahme, daß entsprechend den Ergebnissen des Mikrozensus 1986 durchschnittlich 12,6 % aller AusländerInnen körperlich behindert sind, ergibt sich hochgerechnet auf die ausländische Wohnbevölkerung für 1995 (723.000 AusländerInnen) eine Grundgesamtheit von etwa 91.000 AusländerInnen mit körperlichen Behinderungen.

2.2 Beschäftigte

- Die Anzahl der unselbständig beschäftigten AusländerInnen betrug im Jahresdurchschnitt 1995 rund 300.300 Personen; das sind etwa 9,8 % aller unselbständig Beschäftigten, wobei der Anteil steigend ist. Der Frauenanteil lag bei 36,8 %.
- Bewilligungspflichtig beschäftigt waren im Jahresdurchschnitt 1995 etwa 270.000 AusländerInnen: 21,7 % mit Beschäftigungsbewilligung (maximal 1 Jahr

3 ÖSTAT – Statistische Nachrichten, Mikrozensus „Körperlich beeinträchtigte Personen 1986“, Daten des Arbeitsmarktservice und des Bundesministeriums für Inneres.

gültig), 40,5 % mit Arbeitserlaubnis (längstens 2 Jahre gültig) und 37,8 % mit Befreiungsschein (5 Jahre gültig).

- 49 % kamen aus Ex-Jugoslawien, 18 % aus der Türkei, 33 % aus anderen Ländern (nur 7 % aus EWR-Ländern).
- Der Anteil der Menschen mit körperlichen Behinderungen betrug hiervon 15,8 %, der Anteil an allen ArbeiterInnen 16,4 %. Bei ausländischen ArbeiterInnen lag der Anteil der Personen mit körperlichen Behinderungen bei 11,8 %.
- Die Anzahl ausländischer ArbeiterInnen mit Behinderungen betrug (Anteile laut Mikrozensus 1986 hochgerechnet auf die Beschäftigtenzahlen von 1995) 29.000.
- Unter der Annahme, daß 11,8 % der unselbständig Beschäftigten AusländerInnen behindert sind, ließen sich für 1995 rund 35.400 ausländische Beschäftigte mit körperlichen Behinderungen errechnen.

2.3 Arbeitslose

- Die Anzahl ausländischer Arbeitsloser betrug im Jahresdurchschnitt 1995 24.891; das entspricht einem Anteil an allen Arbeitslosen von 11,5 %, wovon 69 % männlich sind.
- Die Anzahl arbeitsloser Menschen mit einer Behinderung betrug im Jahresdurchschnitt 1995 insgesamt rund 30.000; davon sind 95,8 % ÖsterreicherInnen, 4,2 % AusländerInnen.
- 5,1 % der ausländischen Arbeitslosen sind aufgrund einer Behinderung beim AMS als schwer vermittelbar registriert, das sind 1263 arbeitslose behinderte AusländerInnen; der Männeranteil liegt bei 67 %, der Frauenanteil bei 33 %.

2.4 Flüchtlinge

- 1996 wurden 6991 Asylanträge gestellt; 4799 Entscheidungen wurden getroffen, davon 468 Anerkennungen gewährt, was einer Quote von 10,36 % entspricht. In Bundesbetreuung befanden sich mit Stichtag 31. 12. 1996 1677 Personen.
- Diese Zahlen sind stark rückläufig. In den achtziger Jahren lag die Anerkennungsquote noch bei über 50 %, 1982 sogar bei 72 %; 1991 wurden von 27.306 Asylanträgen 2378 anerkannt (Anerkennungsquote: 12,6 %).
- Die Anzahl der Flüchtlinge aus Ex-Jugoslawien belief sich zum Stichtag 2. 1. 1997 auf 11.431 De-facto-Flüchtlinge und Kriegsflüchtlinge laut § 12 des Aufenthaltsgesetzes; dazu kommt eine unbestimmbare Anzahl privat untergebrachter Flüchtlinge. Auch diese Zahlen sind bereits stark zurückgegangen. Am Höhepunkt der Ex-Jugoslawien-Krise befanden sich ca. 30.000 De-facto-Flüchtlinge in Österreich.

- Die Anzahl der registrierten Flüchtlinge nach der Genfer Konvention ist nicht exakt zu ermitteln, da die Zuerkennung unbefristet ist und hinsichtlich der Dauer des Aufenthalts in Österreich keine Meldepflicht besteht. Zwischen 1980 und 1991 wurden 42.438 Verfahren positiv abgeschlossen.
- Der Anteil der Flüchtlinge und AsylwerberInnen mit Behinderungen wird von ExpertInnen aus Betreuungsinstitutionen auf 20 bis 25 % geschätzt; das bedeutet 8000 bis 10.000 behinderte Flüchtlinge und AsylwerberInnen.

2.5 Kinder und Jugendliche

- Die Anzahl ausländischer Kinder (bis 14 Jahre) betrug 1995 etwa 134.700, die Anzahl ausländischer Jugendlicher (15 bis 24 Jahre) 115.000.
- Im Schuljahr 1995/96 gab es 94.300 ausländische SchülerInnen; der Anteil an öffentlichen und privaten österreichischen Schulen betrug 9,2 % (Österreichische Schulstatistik 1995/96).
- Die Verteilung auf Schultypen zeigt, daß die höchsten Anteile in Sonderschulen (23,4%), Polytechnischen Lehrgängen (13,6%), Volks- (11,3%) und Hauptschulen (10%) zu finden sind. Allgemeinbildende höhere Schulen weisen einen Anteil von 4,2%, berufsbildende mittlere Schulen von 8,3%, berufsbildende höhere Schulen von 5,0% und höhere Schulen im Bereich der Lehrerausbildung einen Anteil von 1,7% auf.
- Die Verteilung nach StaatsbürgerInnenschaft zeigt, daß die SchülerInnen überwiegend aus Ex-Jugoslawien (48,7%) und der Türkei (28,7%) stammen; aus Ost- und Südosteuropa kamen 8,3%, aus sonstigen europäischen Staaten 6,9%, aus anderen Kontinenten 7,4%.
- 4% der in- und ausländischen Kinder haben körperliche Behinderungen, und zwar 4,4% der Knaben und 3,6% der Mädchen.
Der Anteil in- und ausländischer Jugendlicher mit körperlichen Behinderungen betrug 6,7%.
- Die Anzahl ausländischer Kinder mit körperlichen Behinderungen betrug rund 5400, das sind 4,0% von insgesamt 134.700 ausländischen Kindern. Die Anzahl ausländischer Jugendlicher mit körperlichen Behinderungen belief sich auf etwa 7700 (6,7% von 115.000).

2.6 Frauen

- Die Anzahl der Ausländerinnen in Österreich betrug 1995 circa 321.300.
- Die Anzahl der Ausländerinnen mit körperlichen Behinderungen belief sich auf rund 35.900 (11,2% der Wohnbevölkerung).

- 1995 waren 3,6 % aller unselbständig Beschäftigten Ausländerinnen; das sind 81.600 erwerbstätige ausländische Frauen.
- 7728 ausländische Frauen waren 1995 beim AMS als arbeitslos vorgemerkt; das sind 8,8 % aller arbeitslos gemeldeten Frauen.
- 417 von ihnen sind behindert, was einem Anteil von 5,4 % der arbeitslosen ausländischen Frauen entspricht.

3. DIE RECHTLICHE SITUATION

Die rechtliche Situation behinderter AusländerInnen in Österreich ergibt sich aus den Regelungen des Behinderten- und Sozialwesens, die primär in bezug auf behinderungsspezifische Aspekte der Problematik relevant sind, und aus dem Fremdenrecht.

Behinderten- und Sozialhilfe ist kein verfassungsrechtlicher Kompetenztatbestand. Gesetzgebung und Vollziehung fallen nur zum Teil in die Bundeskompetenz (etwa das Sozialversicherungswesen, wesentliche Bereiche des Arbeitsrechts und des Gesundheitswesens oder das Behinderteneinstellungsgesetz) und verbleiben sonst im selbständigen Wirkungsbereich der Länder.

Im Gegensatz zum Bereich Behindertenwesen weist die österreichische Verfassung sowohl die Gesetzgebung als auch die Vollziehung des *Fremdenrechts* dem Bund zu.

Von vornherein festzuhalten ist, daß das verfassungsmäßig gewährleistete Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz nur österreichischen StaatsbürgerInnen (und inländischen juristischen Personen) zukommt. AusländerInnen haben also keine Möglichkeit, bei Überprüfung diskriminierender Gesetzesstellen unter Bezugnahme auf den Gleichheitsgrundsatz die Hilfe des Verfassungsgerichts in Anspruch zu nehmen.

3.1 Behinderten- und Sozialwesen

Regelungen mit besonderer Relevanz für behinderte Menschen sind in mehr als 90 Gesetzen auf Bundes- und Landesebene und darüber hinaus in einer Vielzahl untergesetzlicher Rechtsnormen (insbesondere Verordnungen und Vereinbarungen zwischen den Rehabilitationsträgern) festgelegt.

Inwieweit die wesentlichen *bundesgesetzlichen Regelungen* im Bereich Behindertenwesen auf AusländerInnen anzuwenden sind, zeigt der folgende Überblick:

- Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) findet abgesehen von wenigen Ausnahmen keine Anwendung auf AusländerInnen.

- Das Bundesbehindertengesetz (BBG) basiert entweder auf der österreichischen StaatsbürgerInnenschaft oder dem ständigen Aufenthalt im Bundesgebiet.
- Das Bundespflegegeldgesetz (BPGG) verlangt grundsätzlich nur den Aufenthalt im Inland, fordert aber als weitere Zugangsvoraussetzung den Bezug einer Rente oder sonstiger Leistungen und schließt dadurch ausländische Behinderte weitgehend aus.
- Im Bereich des allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) ist eine Gleichstellung gegeben, da die dort angeführten Leistungen ohne Rücksicht auf die StaatsbürgerInnenschaft gewährt werden und nur auf die „Beschäftigung im Inland“ abgezielt wird.
- Das Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) stellt AusländerInnen hinsichtlich des Arbeitslosenentgeltes mit InländerInnen gleich, wenn sowohl die Fähigkeit und die Bereitschaft als auch die Berechtigung zur Aufnahme und Ausübung einer Beschäftigung vorliegen; die Gewährung von Notstandshilfe ist jedoch erheblich eingeschränkt.
- Das Leistungsangebot des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) differenziert nicht nach der StaatsbürgerInnenschaft; durch den Auftrag zur Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Gesichtspunkte werden jedoch sämtliche Zugangsbeschränkungen aus dem Ausländerbeschäftigungsgesetz mit weitreichenden Ausschlußwirkungen für AusländerInnen mit Behinderungen übernommen.
- Anspruch auf Leistungen nach dem Verbrechenopfergesetz (VOG) haben nur österreichische StaatsbürgerInnen sowie EWR- und EU-BürgerInnen.

Auf der *Ebene der Bundesländer* gibt es die Sozialhilfe- und Behindertengesetze und seit 1993 die Pflegegeldgesetze.

In ihrem Kernbereich stellt die Sozialhilfe neben der Sozialversicherung ein zweites Netz im Rahmen der staatlichen sozialen Sicherung dar und ist demzufolge subsidiär und auf individuelle Notlagen abgestellt.

Sozialhilfe wird nur gewährt, wenn weder aus der Sozialversicherung noch vom Bund eine ausreichende Versorgung besteht. Die alleinige Zuständigkeit liegt bei den Bundesländern.

Wenngleich die jeweiligen Landesgesetze sowohl im Detail als auch in Grundsatzfragen differieren, ist ihnen gemeinsam, daß sie es als zentrale Aufgabe der Sozialhilfe ansehen, den betreffenden Personen die Führung eines menschenwürdigen Lebens zu ermöglichen.

Die Leistungen der Sozialhilfe umfassen im wesentlichen drei Bereiche:

- Hilfe zur Sicherung des Lebensbedarfs, auf die bei Erfüllung der Voraussetzungen ein Rechtsanspruch eingeräumt wird (dazu gehören Lebensunterhalt, Pflege, Krankenhilfe, Hilfe für werdende Mütter, Hilfe zur Erziehung und Erwerbsbefähigung);

- Hilfe in besonderen Lebenslagen in Form von Geld- und Sachleistungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht;
- soziale Dienste, das heißt Leistungen des privatwirtschaftlich organisierten Bereichs wie z. B. Hauskrankenpflege, Gewährung von Familienhilfe und Beratungsdienste, auf die ebenfalls kein Rechtsanspruch besteht.

Für jene pflegebedürftigen Menschen, die nicht zum anspruchsberechtigten Personenkreis des Bundespflegegeldgesetzes gehören (z. B. Angehörige von PensionsbezieherInnen und SozialhilfeempfängerInnen), war es notwendig, die Pflegevorsorge auch auf landesrechtlicher Basis zu ordnen. Die zuletzt von den Bundesländern erlassenen landesgesetzlichen Pflegegeldgesetze orientieren sich in Diktion, Umfang und Inhalt am Bundespflegegeldgesetz.

Neben den Grundvoraussetzungen zur Gewährung der Sozialhilfe, nämlich Hilfsbedürftigkeit und regionale Zuständigkeit, stellt in einigen Bundesländern die Staatsangehörigkeit des Hilfesuchenden eine Anspruchsvoraussetzung dar, die jedoch durch verschiedene Gleichstellungstatbestände – zum Beispiel für anerkannte Flüchtlinge, aufgrund einer Härteklausele oder auf der Basis von Staatsverträgen – in ihrer ausschließenden Wirkung gemildert sein kann.

Die folgende Übersicht bietet eine *Zusammenfassung der Gleichstellungstatbestände* für alle landesgesetzlichen Regelungen des Sozial- und Behindertenwesens.

BURGENLAND

Gesetz	Gleichstellungstatbestand
Sozialhilfegesetz	<ul style="list-style-type: none"> • völlige Gleichstellung von AusländerInnen gegeben
Behindertengesetz	<ul style="list-style-type: none"> • Volksdeutsche (Deutschsprachige mit ungeklärter oder ohne Staatsangehörigkeit) • Härteklause
Pflegegeldgesetz	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund von Staatsverträgen • bei staatlicher Gegenseitigkeit aufgrund tatsächlicher Übung • anerkannte Flüchtlinge im Sinne des Asylgesetzes • EWR-BürgerInnen und ihre Drittstaatsangehörigen • Härteklause

KÄRNTEN

Gesetz	Gleichstellungstatbestand
Sozialhilfegesetz mit Bestimmungen über die Behindertenhilfe	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund von Staatsverträgen • bei staatlicher Gegenseitigkeit aufgrund tatsächlicher Übung • anerkannte Flüchtlinge im Sinne des Asylgesetzes • Härteklause
Pflegegeldgesetz	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund von Staatsverträgen • bei staatlicher Gegenseitigkeit aufgrund tatsächlicher Übung • anerkannte Flüchtlinge im Sinne des Asylgesetzes • Ruhe- und Versorgungsgenüßberechtigte nach dem Kärntner Dienstrechtsgesetz, dem Gemeindebedienstetengesetz, dem Stadtbeamten-gesetz oder dem Kärntner Bezügegesetz 1992 • EWR-BürgerInnen und ihre Drittstaatsangehörigen • Härteklause

NIEDERÖSTERREICH

Gesetz	Gleichstellungstatbestand
Sozialhilfegesetz mit Bestimmungen über die Behindertenhilfe	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund von Staatsverträgen • bei staatlicher Gegenseitigkeit aufgrund tatsächlicher Übung • Flüchtlinge (im Sinne der Genfer Konvention, die auch De-facto-Flüchtlinge und AsylwerberInnen umfaßt) • für sonstige Fremde Teileistungen möglich • Härteklause im Bereich Behindertenhilfe
Pflegegeldgesetz	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund von Staatsverträgen • bei staatlicher Gegenseitigkeit aufgrund tatsächlicher Übung • anerkannte Flüchtlinge im Sinne des Asylgesetzes • EWR-BürgerInnen (nicht ihre Drittstaatsangehörigen) • Härteklause

OBERÖSTERREICH

Gesetz	Gleichstellungstatbestand
Sozialhilfegesetz	<ul style="list-style-type: none"> • völlige Gleichstellung von AusländerInnen gegeben
Behindertengesetz	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund von Staatsverträgen • Härteklause
Pflegegeldgesetz	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund von Staatsverträgen • bei staatlicher Gegenseitigkeit aufgrund tatsächlicher Übung • anerkannte Flüchtlinge im Sinne des Asylgesetzes • EWR-BürgerInnen (nicht ihre Drittstaatsangehörigen) • Härteklause

SALZBURG

Gesetz	Gleichstellungstatbestand
Sozialhilfegesetz	<ul style="list-style-type: none"> • völlige Gleichstellung von AusländerInnen gegeben
Behindertengesetz	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund von Staatsverträgen, insbesondere dem Deutsch-Österreichischen Fürsorgeabkommen 1969 • Härteklausel
Pflegegeldgesetz	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund von Staatsverträgen • bei staatlicher Gegenseitigkeit aufgrund tatsächlicher Übung • anerkannte Flüchtlinge im Sinne des Asylgesetzes • Härteklausel

STEIERMARK

Gesetz	Gleichstellungstatbestand
Sozialhilfegesetz	<ul style="list-style-type: none"> • völlige Gleichstellung von AusländerInnen gegeben
Behindertengesetz	<p>Begünstigte aus dem EWR-Vertrag (EWR-BürgerInnen inkl. Drittstaatsangehöriger) sind nicht gleichgestellt, aber diese Eigenschaft wird als Alternative zur österreichischen StaatsbürgerInnenenschaft betrachtet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flüchtlinge (im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention) • deutsche StaatsbürgerInnen im Anwendungsbereich des bilateralen Fürsorgeabkommens 1969 • Härteklausel
Pflegegeldgesetz	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund von Staatsverträgen • bei staatlicher Gegenseitigkeit aufgrund tatsächlicher Übung • anerkannte Flüchtlinge im Sinne des Asylgesetzes • EWR-BürgerInnen und ihre Drittstaatsangehörigen

TIROL

Gesetz	Gleichstellungstatbestand
Sozialhilfegesetz	<ul style="list-style-type: none"> • völlige Gleichstellung von AusländerInnen gegeben
Rehabilitationsgesetz	<ul style="list-style-type: none"> • EWR-BürgerInnen und ihre Familienangehörigen bei Aufenthalt im Rahmen der Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Niederlassungsfreiheit • Härteklausel
Pflegegeldgesetz	<p>EWR-BürgerInnen und ihre Familienangehörigen bei Aufenthalt im Rahmen der Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Niederlassungsfreiheit</p> <ul style="list-style-type: none"> • aufgrund von Staatsverträgen • bei staatlicher Gegenseitigkeit aufgrund tatsächlicher Übung • anerkannte Flüchtlinge im Sinne des Asylgesetzes • Härteklausel

VORARLBERG

Gesetz	Gleichstellungstatbestand
Sozialhilfegesetz	<ul style="list-style-type: none"> • EWR-BürgerInnen und ihre Drittstaatsangehörigen bei rechtmäßigem Aufenthalt (und wenn dadurch nicht ihr Aufenthaltsrecht verlorengelht) • bestimmte ausländische Angehörige von InländerInnen • aufgrund anderer Staatsverträge • bei staatlicher Gegenseitigkeit aufgrund tatsächlicher Übung • anerkannte Flüchtlinge im Sinne des Asylgesetzes (Zustimmung der Landesregierung notwendig)
Behindertengesetz und Rehabilitationsverordnung	<ul style="list-style-type: none"> • EWR-BürgerInnen bei rechtmäßigem Aufenthalt • bestimmte ausländische Angehörige von InländerInnen
Pflegegeldgesetz	<ul style="list-style-type: none"> • EWR-BürgerInnen und ihre Drittstaatsangehörigen bei rechtmäßigem Aufenthalt • bestimmte ausländische Angehörige von InländerInnen • aufgrund anderer Staatsverträge • bei staatlicher Gegenseitigkeit aufgrund tatsächlicher Übung • anerkannte Flüchtlinge im Sinne des Asylgesetzes

WIEN

Gesetz	Gleichstellungstatbestand
Sozialhilfegesetz	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund von Staatsverträgen • bei staatlicher Gegenseitigkeit aufgrund tatsächlicher Übung • anerkannte Flüchtlinge im Sinne des Asylgesetzes • Härteklause
Behindertengesetz	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund von Staatsverträgen • Härteklause
Pflegegeldgesetz	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund von Staatsverträgen • bei staatlicher Gegenseitigkeit aufgrund tatsächlicher Übung • anerkannte Flüchtlinge im Sinne des Asylgesetzes • EWR-BürgerInnen und ihre Drittstaatsangehörigen • Härteklause

3.2 Fremdenwesen

In den letzten Jahren wurde eine Gesamtreform des österreichischen Fremdenrechts durchgeführt, die innerstaatlichen Bestimmungen hinsichtlich Einreise und Aufenthalt nichtösterreichischer Personen wurden einschneidend verändert. Allgemein ist eine Tendenz zu mehr Kontrolle, Ausweitung der behördlichen Befugnisse und Abschottung der Grenzen in Übereinstimmung mit den rechtlichen Maßnahmen und den politischen Intentionen in Westeuropa festzustellen.

Insbesondere in den EU-Staaten wurden und werden erhebliche Änderungen der Ausländergesetzgebung beschlossen, die auch in Österreich dazu führen, den Aufenthalt von Fremden erheblich zu reduzieren und zu erschweren. Die wichtigsten relevanten gesetzlichen Grundlagen sind das Asylgesetz (AsylG), das Bundesbetreuungsgesetz (BBetrG), das Aufenthaltsgesetz (AufenthaltsG), das Fremden-gesetz (FrG) und das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG).

Das *Asylgesetz* normiert die Verfahrensregeln zur Gewährung des Rechtes zum Aufenthalt in Österreich für Flüchtlinge im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention. Es enthält wesentliche Erschwerungen durch Ausschließungs-, Abweisungs- und Ablehnungsgründe, z. B. durch die Drittlandregel.

Das *Bundesbetreuungsgesetz* ist die gesetzliche Grundlage der Betreuung von AsylwerberInnen – und zielt darauf ab, daß den nach Österreich Eingereisten ein ordnungsgemäßes Asylverfahren ermöglicht wird. Es besteht allerdings kein Rechtsanspruch. Zur Erreichung der gesteckten Ziele wird ausdrücklich auf Formen der Privatwirtschaftsverwaltung Bezug genommen sowie auf private, humanitäre und kirchliche Einrichtungen und auf Institutionen der freien Wohlfahrt und der Gebietskörperschaften verwiesen.

Das *Aufenthaltsgesetz* enthält Regelungen über die objektiven und subjektiven Voraussetzungen für die Erteilung einer Bewilligung zum Aufenthalt in Österreich, die Familienzusammenführung, die Rechte und Pflichten in diesem Verfahren, den Instanzenweg und die Sicherstellung einer Quotenregelung. Weiters ist die Möglichkeit der Gewährung von Integrationshilfe vorgesehen. Ein grundsätzliches Problem bei Antragstellung nach dem Aufenthaltsgesetz, die – abgesehen von wenigen Ausnahmen – neuerdings im Ausland zu erfolgen hat, ist besonders für Menschen mit Behinderungen der notwendige Nachweis des Lebensunterhalts und einer für InländerInnen „ortsüblichen“ Unterkunft.

Das *Fremdengesetz* wird als Ergänzung des Asyl- und Aufenthaltsgesetzes angesehen und soll vor allem verhindern, daß Einwanderer als Touristen ins Land kommen. Es legt sowohl Einreise als auch Aufenthalt von Fremden im Bundesgebiet fest. Es regelt die grundsätzlich für Fremde geltende Paßpflicht und die für paßpflichtige Fremde bestehende Sichtvermerkspflicht, es normiert Sichtvermerksversagungsgründe, die Möglichkeiten zur Befreiung von der Sichtvermerkspflicht (Sichtvermerksfreiheit aufgrund bilateraler Abkommen), Maßnahmen zum Entzug der Aufenthaltsberechtigung, Ausweisung, Abschiebung und Schubhaft sowie Sonderbestimmungen für EWR-BürgerInnen und deren Drittstaatsangehörige.

Das *Ausländerbeschäftigungsgesetz* ist Grundlage und Rahmen für jenes Rechtsgebiet, das die Regeln für die unselbständige Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen aufstellt. Die Beschäftigungsbewilligung wird für einen Arbeitsplatz erteilt, gilt grundsätzlich für den politischen Bezirk, in dem der Beschäftigungsort liegt und ist durch die berufliche Tätigkeit und den Betrieb bestimmt. Sie wird im Rahmen von Kontingenten und längstens auf ein Jahr befristet erteilt. Eine Arbeitserlaubnis wird einem/r antragstellenden Ausländer/in erteilt, der/die in den letzten 14 Monaten insgesamt 52 Wochen im Bundesgebiet erlaubt beschäftigt war und berechtigt den/die Ausländer/in, eine Beschäftigung in jenem Bundesland anzunehmen, für welches die Arbeitserlaubnis ausgestellt wurde (Ausnahme hinsichtlich

des örtlichen Geltungsbereichs, wenn ein/e Ausländer/in für eine/n Arbeitgeber/in an wechselnden Orten tätig ist). Die Arbeitserlaubnis wird für höchstens zwei Jahre erteilt.

Der Befreiungsschein führt praktisch eine Gleichstellung von integrierten ausländischen ArbeitnehmerInnen (in den letzten acht Jahren wenigstens fünf Jahre erlaubt beschäftigt), ausländischen Ehegatten von österreichischen oder EU-StaatsbürgerInnen beziehungsweise deren Kindern und Angehörigen der zweiten Generation mit österreichischen ArbeitnehmerInnen herbei. Er berechtigt den/die betreffende/n Ausländer/in, ohne Beschäftigungsbewilligung eine Beschäftigung bei jedem Arbeitgeber, in jedem Beruf und im gesamten Bundesgebiet auszuüben. Der Befreiungsschein wird auf Antrag für jeweils fünf Jahre ausgestellt.

3.3 Behinderten- und frauenspezifische Aspekte im Fremdenwesen

Für Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen ist auch die im *Meldegesetz* geregelte Meldepflicht relevant. Diese kann, soweit dies in seinen Aufgabenbereich fällt, auf einen bestellten Sachwalter oder auf den Unterkunftsgeber übertragen werden.

Von wesentlicher Bedeutung sind die im *Meldegesetz* vorgesehenen Strafsanktionen, da Verstöße, soweit sie einem Menschen aufgrund seiner Behinderung vorwerfbar sind, direkten Einfluß auf die Erlangung beziehungsweise das Bestehen einer Aufenthaltsberechtigung haben. Bereits zwei Verstöße gegen das *Meldegesetz* führen zum Vorliegen eines Sichtvermerksversagungsgrundes, womit von den Behörden ein Aufenthaltsverbot begründet werden kann.

Aus dem *Asylgesetz 1991* resultiert eine weitreichende Einschränkung und damit eine Schlechterstellung bestimmter Flüchtlinge; sogenannte Statutar- oder Vorkriegsflüchtlinge nach der Genfer Konvention haben demnach keinen Anspruch auf Asylgewährung mehr.

Die Möglichkeit der Aufnahme von frauenspezifischen Verfolgungsgründen, unter anderem solchen des „Geschlechts“ und der „sexuellen Orientierung“, wurde im Zuge der Gesetzeswerdung abgelehnt und damit die Geltendmachung von Gründen wie Mißbrauch oder Diskriminierung behinderter Frauen ausgeschlossen.

Wesentliche Erschwerungen ergeben sich für Menschen mit Behinderungen auch aufgrund der Konzeptionen des sicheren Drittlandes. Da gerade diese Menschen auf dem Fluchtweg auf die Unterstützung Dritter angewiesen sind oder weitere Fluchtwege nicht in einem bewältigen können, sind Kontakte zu anderen Staaten oft nicht zu vermeiden.

Besondere Hürden ergeben sich für die Betroffenen durch die in das *Asylgesetz 1991* aufgenommene Einschränkung der Rechtspositionen im Zuge des Verfahrens

und des damit verbundenen geringeren Rechtsschutzes. Demnach kann ein Asylantrag schon abgewiesen werden, wenn der/die Asylwerber/in einer Ladung zu einer Vernehmung oder zu einer mündlichen Verhandlung ohne vorhergehende Entschuldigung nicht nachgekommen ist. Ob dies auf eine Behinderung zurückzuführen ist, wird nicht berücksichtigt.

Für geistig und psychisch Behinderte ergeben sich besondere Benachteiligungen, wenn sie ihre Anliegen und ihre Fluchtgründe nicht ausreichend formulieren und darlegen oder in Teilbereichen ihre Interessen nicht ausreichend wahren können. Dies kann bereits dazu führen, daß der Asylantrag als „offensichtlich unbegründet“ angesehen wird.

Besondere Benachteiligungen für Frauen können daraus entstehen, daß ihnen in den Fluchtländern der Zugang zu ausreichenden Identitätspapieren verwehrt und der Asylantrag mangels eines ausreichenden Identitätsnachweises als „offensichtlich unbegründet“ abgewiesen wird.

Seit dem Asylgesetz 1991 kann der Antrag auf Asylgewährung auf die ehelichen und außerehelichen minderjährigen Kinder und den Ehegatten des/der Asylwerbers/in ausgedehnt werden, sofern sich diese Personen in Österreich aufhalten und die Ehe schon vor der Einreise nach Österreich bestanden hat. Durch diese Bestimmung wurde im positiven Sinn dem Grundsatz der Familieneinheit, welcher weder im Asylgesetz 1968 noch in der Genfer Flüchtlingskonvention ausreichend beachtet ist, zum Durchbruch verholfen. Aus dieser Bestimmung ergibt sich eine Besserstellung hauptsächlich von weiblichen Ehegatten, aber auch behinderter Kinder.

Von Interesse für behinderte Menschen ist im Rahmen des Asylgesetzes die Möglichkeit, *Integrationshilfe* in Anspruch zu nehmen. Dadurch kann zu einer rascheren Eingliederung und besseren Berücksichtigung der speziellen Situation von Menschen mit Behinderungen beigetragen werden.

Aus dem in direktem Zusammenhang mit dem Asylgesetz stehenden *Bundesbetreuungsgesetz* lassen sich insofern behindertenspezifische Aspekte ableiten, als aufgrund der dortigen Regelungen auf die individuellen Bedürfnisse und Möglichkeiten der Betreuten einzugehen ist. In der Realität wird jedoch aufgrund der örtlichen Gegebenheiten in den jeweiligen Aufnahmestationen und Unterbringungseinrichtungen auf die besonderen Bedürfnisse von Behinderten nicht Rücksicht genommen; besonders für Frauen sind die Bedingungen oft unerträglich.

Im Rahmen des *Aufenthaltsgesetzes* besteht die gesetzlich normierte und den Voraussetzungen nach begünstigte Möglichkeit, eine Aufenthaltsbewilligung im Zuge einer Familienzusammenführung zu erlangen. Durch diese Bestimmung werden insbesondere Frauen bevorzugt, da nach den typischen Herkunftsländern der Niederlassungswilligen davon auszugehen ist, daß vorerst der männliche Partnerteil zur Arbeitsaufnahme und Existenzgründung das Heimatland verläßt und dann die

Ehegattin und die Kinder nachholt. Im Rahmen dieser Bestimmung ist natürlich eine Besserstellung für Menschen mit Behinderungen gegeben, soweit sie zum begünstigten Personenkreis des § 3 (eheliche und außereheliche minderjährige Kinder und Ehegatten) zählen. Nicht zu verschweigen ist jedoch die Kehrseite dieser Möglichkeit, kann doch so die Abhängigkeit von jener Person, von welcher die Aufenthaltsbewilligung abgeleitet wird, festgeschrieben werden. Dies gilt vor allem für die Voraussetzung des ausreichenden Lebensunterhalts und der „ortsüblichen“ Wohnmöglichkeit.

Für behinderte Personen relevant ist jene Härteklausel des Aufenthaltsgesetzes, die nach Anweisungen des Bundesministeriums für Inneres insbesondere auf Personen mit körperlichen und geistigen Gebrechen anzuwenden ist und die Möglichkeit einräumen soll, auch volljährigen Kindern und Eltern einen Aufenthalt zu gewähren.

In allen diesen Fällen handelt es sich um ein abgeleitetes Aufenthaltsrecht, so daß der Verlust der Bewilligung jener Person, auf die der Aufenthalt in Österreich zurückzuführen ist, den Verlust aller im Rahmen der Familienzusammenführung erteilten Bewilligungen der im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten und Kinder nach sich zieht.

In der Praxis zeigt sich, daß gerade aus diesen Bestimmungen erhebliche Benachteiligungen von Frauen resultieren können, da sie zumeist auf das Einkommen des Mannes angewiesen sind. Im Scheidungsfall kann aufgrund eines mangelnden Einkommensnachweises die Aufenthaltsberechtigung gefährdet sein.

Ein weiteres grundsätzliches Problem des Aufenthaltsgesetzes ist für behinderte Menschen damit verbunden, daß bereits im Zuge der Antragstellung Nachweise für den Lebensunterhalt und eine für InländerInnen „ortsübliche“ Unterkunft zu erbringen sind und sichergestellt sein muß, daß den öffentlichen Rechtsträgern durch den Aufenthalt des Fremden keine Belastungen entstehen. Diese Nachweise können Behinderte oft schwer erbringen, wodurch dann auch die Antragstellung nach dem Aufenthaltsgesetz verwehrt ist.

Im Rahmen des *Fremdengesetzes* ergibt sich eine besondere Betroffenheit von Menschen mit Behinderungen durch jene Bestimmungen, die auf das Vorhandensein ausreichender eigener Mittel zum Unterhalt oder eine alle Risiken abdeckende Krankenversicherung abstellen. Durch Bezugnahme auf diese Begriffe ist die Verbindung zu den einzelnen Sozialhilfegesetzen der Länder gegeben. Die Inanspruchnahme von Sozialhilfe indiziert jedoch einen Sichtvermerkversagungsgrund, und es kann dadurch ein bestehendes Aufenthaltsrecht verlorengehen. Allerdings wird diese Bestimmung dadurch gemildert, daß eine Behinderung als humanitärer Grund zur Anwendung der Härteklausel nach § 10 Abs. 3 FrG anzusehen ist.

Gerade für Behinderte ist es schwierig, auf die jeweiligen gesetzlichen Anforderungen adäquat zu reagieren. Vor allem der Vollzug einer Schubhaft ist mit großen Belastungen verbunden, da normalerweise die Polizeigefangenenhäuser nicht den entsprechenden Standard aufweisen und daher Menschen mit Behinderungen darauf angewiesen sind, im Zuge der amtsärztlichen Untersuchung für haftunfähig erklärt zu werden.

Soweit die Bestimmungen des *Ausländerbeschäftigungsgesetzes* auf Menschen mit Behinderungen anzuwenden sind, was voraussetzt, daß sie arbeitsfähig und prinzipiell in den Arbeitsmarkt eingliederbar sind, ergeben sich aus den mannigfaltigen Zugangsbeschränkungen erhebliche Diskriminierungen und Benachteiligungen gegenüber gesunden Personen. In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, daß ein Großteil der sich in Österreich aufhaltenden AusländerInnen mit Behinderungen nicht unter das BEinstG fallen, ihnen daher dessen Schutzfunktionen nicht zugute kommen und daher die Nachteile aufgrund des Ausländerbeschäftigungsgesetzes nicht ausgeglichen werden können.

Durch die letzten Novellierungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ist eine Verschlechterung der Rechtssituation von Frauen eingetreten. Weitere Reglementierungen haben die Erlangung eines Befreiungsscheines erschwert. Durch Verschärfung der übrigen Zugangsbeschränkungen, welche immer auch im Zusammenhang mit dem Aufenthalts- und polizeilichen Fremdenrecht zu sehen sind, wurden die Möglichkeiten verschlechtert, finanzielle Unabhängigkeit zu erlangen sowie die beruflichen Qualifikationen zu verbessern.

4. ERGEBNISSE DER FALLSTUDIEN

Um die soziale und berufliche Situation der AusländerInnen mit Behinderungen in Österreich zu beschreiben und jene Schwierigkeiten aufzuzeigen, die sich bei der beruflichen Integration dieses Personenkreises in Österreich ergeben, wurden in Wien, Oberösterreich und Vorarlberg Fallstudien durchgeführt. Dabei wurden vornehmlich die besondere Problematik der angeführten milieuspezifischen Gruppen „behinderte Kinder und Jugendliche“, „behinderte ausländische Erwachsene (Beschäftigte und Arbeitslose)“ und „behinderte Flüchtlinge und AsylwerberInnen“ sowie die Situation der betroffenen Frauen berücksichtigt.

Insgesamt wurden 56 Fallstudien durchgeführt. Da in einigen Familien mehrere Betroffene lebten, sind insgesamt 61 Schicksale von AusländerInnen mit Behinderungen erfaßt.

Den Fallstudien liegen Intensivinterviews mit den Betroffenen zugrunde, die anhand eines Leitfadens geführt wurden.

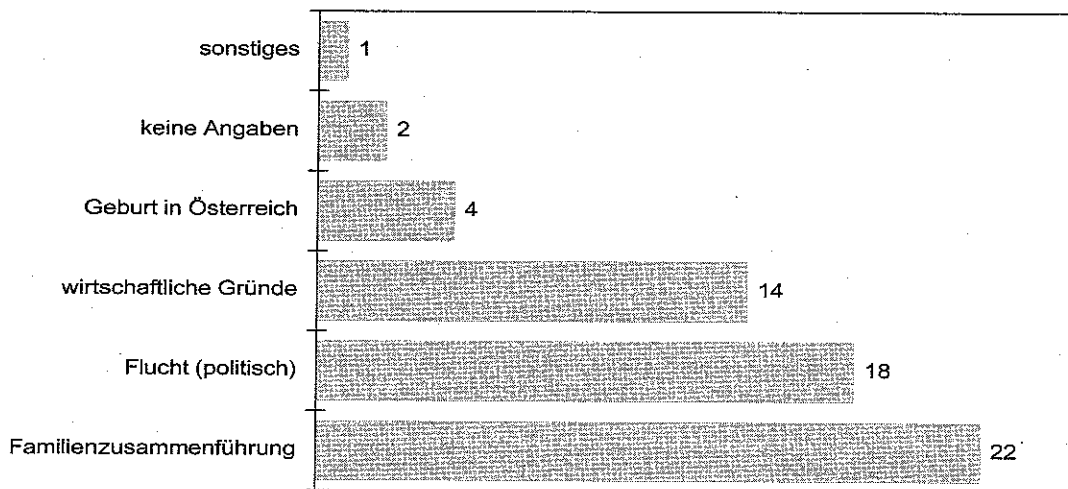
Das Bild, das durch die Betroffeneninterviews gewonnen wurde, konnte in vielen Fällen durch Gespräche mit relevanten Personen aus dem sozialen Umfeld (Familienangehörigen, ÄrztInnen, LehrerInnen, Personen aus Betreuungseinrichtungen und Behörden) abgerundet werden.

Etwa zwei Drittel der 61 Befragten waren männlich. Der Großteil hatte körperliche Behinderungen (70%), bei 52% der Befragten sind die Behinderungen bereits im Herkunftsland und größtenteils im Erwachsenenalter (bei 36%) eingetreten, häufig bestanden die Behinderungen jedoch bereits seit Kindheit oder Geburt (bei 31%).

Die Befragten stammen aus verschiedensten Herkunftsländern, jedoch zum Großteil aus der Türkei (60%) und aus Südost- und Osteuropa (30%).

Die meisten Personen kamen im Zuge von Familienzusammenführungen nach Österreich (36%), als zweithäufigste Begründung wurde bereits politische Flucht (30%) genannt.

Gründe für den Aufenthalt in Österreich



Die Lebenssituation – bei der überwiegenden Mehrheit bedeutet dies schlechte finanzielle Lage, Unzufriedenheit mit der Wohnsituation, mangelnde Sozialkontakte etc. – ist in engem Zusammenhang mit von mehr als der Hälfte der Befragten geäußerten Schwierigkeiten im Arbeits- und Ausbildungsbereich zu sehen.

Die folgende Übersicht stellt die Arbeits-, Ausbildungs- und Schulsituation der Befragten dar.

Struktur der Befragten

31 Erwachsene		
5 Berufstätige	7 Flüchtlinge	19 Arbeitslose
	1 in Kurs 2 in Arbeit 4 arbeitslos	6 in Kursen 8 nur arbeitslos 5 sonstiges
30 Kinder und Jugendliche		
22 in Schulen und Kursen	6 zu Hause	2 nicht schulpflichtig

In den genannten fünf Lebensbereichen ergeben sich für behinderte AusländerInnen zusätzliche Erschwernisse.

Probleme im Arbeitsbereich

- benachteiligte rechtliche Stellung von ArbeitnehmerInnen, die jahrzehntlang in Österreich gearbeitet haben (z. B. droht bei Verlust des Arbeitsplatzes wegen eingetretener gesundheitlicher Beeinträchtigungen durch die Arbeitstätigkeit die Verweigerung des Aufenthalts in Österreich);
- Bindung der Arbeitsbewilligung an den Betrieb statt an die ArbeitnehmerInnen;
- fast ausnahmslose Bindung der Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten an die österreichische StaatsbürgerInnenschaft;
- Dulden von Gesetzesverstößen gegen ausländische Arbeitskräfte (z. B. Kündigungen während des Krankenstandes);
- kaum Informationen zum Thema Behinderung und Arbeitsplatz durch AusländerInnenvereine;
- Bindung schulischer Lernhilfen an den Status „ÖsterreicherIn“ anstatt an die Behinderung.

Wohnsituation – Wohnungsprobleme

- kein Anspruch auf geförderte Wohnungen;
- Zugang zu einem nur schmalen Segment des Wohnungsmarktes (privater Althausbestand, abgewohnte Bausubstanz; kleine, nicht behindertengerecht ausgestattete Wohnungen);
- Wohn- und Mietbeihilfe stehen gesetzlich nur ÖsterreicherInnen und Konventionsflüchtlingen zu, werden jedoch finanziell schwachen MieterInnen gewährt – AusländerInnen, die Mietzinsbeihilfe beantragen, müssen damit rechnen, von der Fremdenpolizei abgeschoben zu werden;

- teilweise inflexible Ausübung des Zuweisungsrechtes im Rahmen der Bundesbetreuung durch das Bundesministerium für Inneres.

Gesundheit – medizinische Probleme

- weitgehender Ausschluß von der Behindertenhilfe aufgrund des AusländerInnenstatus (z. B. kein Pflegegeld für Pflegefälle, kein Geld für die Anschaffung von Transportmitteln, kein Behindertenfahrendienst etc.);
- keine DolmetscherInnen in Spitälern;
- beschränkte psychotherapeutische Behandlungsmöglichkeiten und wenig zufriedenstellendes Wissen über Medikamente, Behandlungen etc. aufgrund mangelhafter Kenntnisse der deutschen Sprache;
- nur Akutversorgung bei Verwundungen von Kriegsflüchtlingen sowie kaum längerfristige Heilbehandlungen zur Vermeidung von Langzeitschäden;
- ärztliche Behandlungen ohne Krankenversicherung, die oftmals zu finanziellen und somit zu fremdenpolizeilichen Problemen führen;
- Festhalten am Kausalitätsprinzip anstelle des Finalprinzips im Sozialversicherungssystem.

Aufenthaltsprobleme – rechtliche Schwierigkeiten

- geringe Aufenthaltssicherheit selbst nach Erteilung einer unbefristeten Aufenthaltsbewilligung – auch für AusländerInnen, die bereits hier geboren und aufgewachsen sind;
- restriktives Aufenthaltsgesetz (Antrag auf Visumsverlängerung ist im Ausland zu stellen);
- aufgrund der restriktiven Gesetzgebung kein oder nur erschwerter Zugang zu sozialen Maßnahmen, die der Überbrückung von Notlagen dienen (daher oft keine andere Möglichkeit, als den Lebensunterhalt vorübergehend durch „Schwarzarbeit“ zu bestreiten);
- Staatsbürgerschaftsnachsicht für gewisse Leistungen an behinderte Menschen liegt im Ermessen der Behörden;
- keine Berücksichtigung der Situation elternloser Jugendlicher in der Bundesbetreuung.

Probleme im Bereich des Zusammenlebens und der Kommunikation

- fehlende Sprachkenntnisse führen zu Verständigungsschwierigkeiten; Verwendung der Umgangssprache im Schulunterricht erschwert den Spracherwerb;
- oftmals verantwortungslose, ausländerfeindliche Sprachmuster in der Berichterstattung der Medien.

5. RESÜMEE

Die aus den Fallstudien ersichtliche soziale Wirklichkeit behinderter AusländerInnen in Österreich läßt erkennen, daß in diesem Bereich verschiedene gesellschaftliche Benachteiligungen und mehrfache Diskriminierungen aufeinandertreffen. Eine wesentliche Determinante für diese Kumulation benachteiligender Faktoren ist der Zugang zu vielen Förderungs- und Stützungsmaßnahmen über die StaatsbürgerInnenschaft.

Will man das breite Angebot von Behinderteneinrichtungen und -leistungen auch den besonders bedürftigen AusländerInnen zugänglich machen, wäre auf den Nachweis der Nationalitätsangehörigkeit in der Behindertenbetreuung zu verzichten. Für den Bund beziehungsweise die Länder würde das keine allzu große Belastung darstellen, weil der in Frage kommende Personenkreis relativ klein ist.

Weil es für AusländerInnen mit Behinderungen derzeit kein adäquates soziales Netz gibt, sind diese leider oft auf das Engagement und das Wohlwollen amtlicher Stellen angewiesen. Besonders prekär ist die Lage für ausländische behinderte Frauen, da in diesem Fall neben ökonomischen auch soziale und kulturelle Benachteiligungen ins Gewicht fallen.

ALFRED SCHABMANN UND CHRISTIAN KLICPERA

ZUR ARBEITSINTEGRATION VON MENSCHEN MIT EINER LERN- BZW. GEISTIGEN BEHINDERUNG

1. ARBEITSINTEGRATION – VERBESSERUNG DER LEBENSQUALITÄT

Aus Gesprächen, die im Rahmen der hier vorgestellten Untersuchung mit Behinderten und ihren Angehörigen geführt wurden, gehen sehr deutlich die positiven Seiten hervor, die eine Berufstätigkeit an einem regulären Arbeitsplatz mit sich bringt. Menschen mit einer Lern- bzw. einer leichten bis mäßigen geistigen Behinderung¹ sind meist hochmotiviert, sobald sie den Sprung in die freie Wirtschaft geschafft haben. Von 53 befragten behinderten ArbeitnehmerInnen sind 21 mit ihrer Arbeit und den KollegInnen zufrieden, nur drei Personen äußern explizit Unzufriedenheit. Die Tätigkeiten, die sie ausüben (vgl. die Tabelle in Abschnitt 4), bereiten den Befragten Freude und bringen Befriedigung. Dies wird von 72 % als ein wesentlicher Vorteil ihres Berufs genannt.

Die Gegenüberstellung von Tätigkeiten in Beschäftigungseinrichtungen mit solchen in der freien Wirtschaft ergab, daß kein einziger der Befragten mit der Arbeit im Betrieb weniger zufrieden ist als in der Beschäftigungseinrichtung. Für die meisten Personen ergibt sich eine Verbesserung, nur zwei von 33 aus dem „geschützten Bereich“ Übergewechselt sehen für sich keinen Unterschied – und dies, obwohl die Hälfte dieser Personen eine deutlich größere Belastung, etwa durch körperlich schwere Tätigkeiten oder Arbeit unter Zeitdruck, erlebt.

Bedeutsam im Sinne einer konkreten sozialen Integration sind aber auch die Ergebnisse hinsichtlich der Interaktionen am Arbeitsplatz. Hier zeigt sich für die meisten Befragten ein relativ günstiges Bild. So verbringen etwa 76 % der Befragten die Arbeitspausen mit KollegInnen, 45 % beteiligen sich zumeist aktiv an Gesprächen. Immerhin sechs Personen (12 %) bleiben jedoch während der Pausen allein

¹ Im deutschen Sprachraum wird der Begriff „Lernbehinderung“ internationalen Klassifikationen wie etwa jenen der WHO (ICD-10) zufolge für Menschen mit leichter geistiger Behinderung verwendet. Der Begriff wird zum Teil auch auf Behinderungen angewandt, die Folge von Teilleistungsstörungen sind. Auf der anderen Seite bestehen in anderen Ländern Tendenzen, den Begriff „geistige Behinderung“ durch jenen der „Lernbehinderung“ zu ersetzen. Aus diesem Grund verwenden wir zumeist die Bezeichnung „Lern- oder leichte bis mäßige geistige Behinderung“ oder aber auch die international übliche Bezeichnung „geistige Behinderung“.

(drei von ihnen arbeiten allerdings auch allein und haben selten Kontakt mit KollegInnen). 50 % treffen KollegInnen auch privat und in der Freizeit, 7 % sogar „häufig“. Dieser Kontakt ist für die meisten (63 %) der Befragten auch angemessen, ein Drittel wünscht sich mehr privaten Kontakt, 4 % weniger. Für etwa zwei Drittel sind KollegInnen auch AnsprechpartnerInnen bei persönlichen Problemen. Ähnliches gilt für die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten. Nur etwa 11 % der Befragten fällt es „eher schwer“ oder „sehr schwer“, Vorgesetzte hinsichtlich persönlicher Probleme anzusprechen. Die Befragten erleben die Vorgesetzten in erster Linie für arbeitsrelevante Dinge, für Informationen (93 %) und, wenn nötig, auch für Hilfestellungen (89 %) zuständig.

Dem steht allerdings gegenüber, daß 60 % der Befragten über gelegentliche Probleme am Arbeitsplatz berichten, in erster Linie über Auseinandersetzungen mit KollegInnen. Zumeist versuchen sich die Befragten bei Zwistigkeiten, die sie nicht persönlich betreffen, herauszuhalten, ein Fünftel aber wird nach eigener Aussage leicht wütend und reagiert dann unter Umständen auch aggressiv. Zudem fühlt sich ein relativ großer Teil der Befragten (43 %) von den KollegInnen nicht voll akzeptiert.

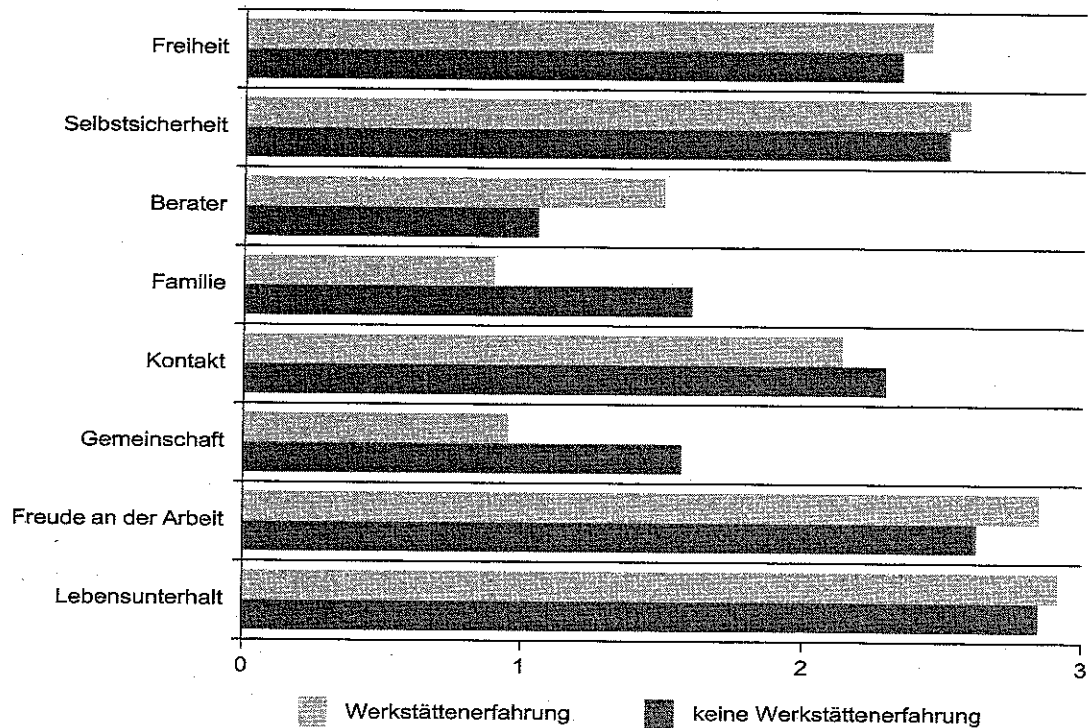
Daß es sich bei den positiven Aussagen der ArbeitnehmerInnen nicht in erster Linie um eine Rechtfertigung des persönlichen Aufwandes und Risikos handelt, zeigt ein Vergleich mit den Aussagen der Eltern und Bezugspersonen der behinderten ArbeitnehmerInnen. Eltern sehen im allgemeinen Vorteile und Nachteile der beruflichen Integration wesentlich deutlicher als andere Gruppen. Sie berichten zum Großteil über positive Veränderungen durch die Berufstätigkeit. Bei 81 % ihrer Kinder wurden Änderungen in der Lebenssituation wahrgenommen, etwa die Verfügbarkeit eigenen Geldes (56 %) oder der Umstand, mehr Freiheit für partnerschaftliche Beziehungen zu haben (38 %). Ein Viertel der befragten Bezugspersonen nimmt außerdem eine Ausweitung des Freundeskreises bei den behinderten Kindern wahr, ebenso viele sehen bessere Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung. Nur etwa 44 % der Bezugspersonen meinen, künftig sei eigenständiges Wohnen möglich, wobei die meisten davon ausgehen, daß zusätzliche finanzielle Unterstützung durch die Eltern notwendig sei.

Zu den wichtigsten Beweggründen, einen Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft anzunehmen, gehören für die Befragten größere persönliche Freiheit sowie positive Auswirkungen auf das Selbstbewußtsein. Vor allem Personen, die zuvor in einer speziellen Einrichtung für behinderte Menschen beschäftigt waren, sehen darin eine Loslösung vom Status des „abhängigen Behinderten“. Von eher untergeordneter Bedeutung ist die Einstellung der Familie und der AMS- bzw. WerkstättenberaterInnen sowie das allgemeine Anliegen, etwas Nützliches für die Gemeinschaft zu leisten. Letzteres ist jedoch für Personen ohne Werkstätterfahrung wesentlich

bedeutsamer als für die Werkstättenerfahrenen. Die Freude an der neuen Tätigkeit ist hingegen tendenziell für jene, die aus dem geschützten Bereich kommen, bedeutsamer.

Was ist an der Arbeit motivierend?

Vergleich zwischen Personen mit und ohne Werkstättenerfahrung



(Ankerpunkte: 0 = nicht wichtig, 1 = eher nicht wichtig, 2 = eher wichtig, 3 = wichtig)

Insgesamt kann also kein Zweifel bestehen, daß die Integration in Berufe der freien Wirtschaft für Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung einen wesentlichen Schritt in Richtung unabhängiges, eigenverantwortliches Leben bedeutet. Welche Hilfestellungen diesbezüglich nötig wären, wird in den folgenden Kapiteln erörtert.

2. DIE ALLGEMEINE SONDERSCHULE UND DIE JAHRE DANACH

2.1 Berufsvorbereitung in den Sonderschulen

Auch für SonderschulabsolventInnen stellt sich die Frage nach der weiteren beruflichen Laufbahn. Dabei wird nur von einem relativ geringen Teil der SchülerInnen gleich der „geschützte Bereich“ ins Auge gefaßt: Neben einer großen Anzahl von SchülerInnen (20 %) mit ungewissen Zukunftsplänen unternehmen die meisten entweder den Versuch, die Hauptschule nachzuholen (16 %), oder wollen eine Lehre beginnen (23 %). 7 % wiederholen die 8. Klasse, und etwa 10 % treten in den Polytechnischen Lehrgang über. 31 (4 %) werden in eine „geschützte Werkstatt“ überwechseln, die übrigen arbeiten entweder bei den Eltern mit oder bleiben ohne Beschäftigung zu Hause (1 %). 4 SchülerInnen werden in eine Beschäftigungstherapie-Einrichtung überwechseln.²

Dies ergibt einen Anteil von geschätzten 15 %, die den Weg in die freie Wirtschaft suchen (siehe Tabelle „Berufsmöglichkeiten“). Zum Teil sind es Anlern- und HilfsarbeiterInnentätigkeiten, zum Teil auch Lehrberufe, in denen SonderschulabsolventInnen unterkommen.

Insgesamt werden die Chancen auf Lehrstellen von LehrerInnen/DirektorInnen weniger günstig eingeschätzt als auf Anlern- oder einfache HilfsarbeiterInnenstellen. Mit Ausnahme von Oberösterreich und Salzburg wird die Situation in Österreich diesbezüglich als eher ungünstig erlebt.

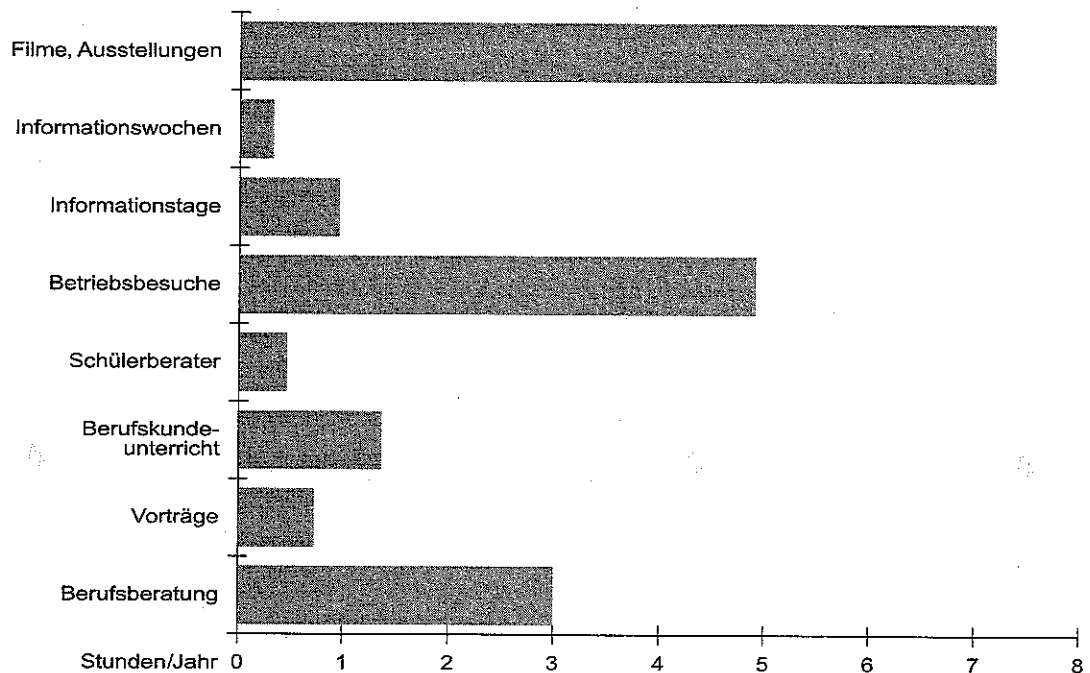
Den LehrerInnen/DirektorInnen ist klar, daß in vielen Fällen eine erfolgreiche berufliche Integration ohne geeignete Maßnahmen und Hilfen nicht möglich ist. Jedenfalls können nach Einschätzung der LehrerInnen nur etwa 20 % eine Lehre ohne besondere Hilfestellungen schaffen. Immerhin etwa 60 % würden sich ohne Unterstützung in mindestens einer HilfsarbeiterInnentätigkeit bewähren, 10 % mit Unterstützung. Dem stehen etwa 10 % der SonderschülerInnen gegenüber, die unter keinen Umständen in den freien Arbeitsmarkt integrierbar sind und für die nur die Möglichkeit einer „geschützten Werkstatt“ bzw. einer Beschäftigungstherapie bleibt. Somit würden insgesamt etwa 30 % der betreffenden Personen über die Schule hinausgehende berufsbezogene Hilfestellungen benötigen.

Als unterstützende Maßnahmen wurden von den LehrerInnen in erster Linie Nachhilfestunden zur Bewältigung des Berufsschulstoffs bei Lehrlingen, daneben eine gezielte Berufsvorbereitung und – vorwiegend bei HilfsarbeiterInnenstellen – die persönliche Begleitung am Arbeitsplatz (Arbeitsassistenz) genannt.

² Diesen Angaben liegt eine Gesamtzahl von 693 inländischen SchülerInnen des Jahrganges 1993 zugrunde.

Ein wichtiger Aspekt für SonderschülerInnen wäre die Information über bestehende Berufsmöglichkeiten. In den Schulen wird einerseits Informationsmaterial gezeigt, es werden Ausstellungen besucht und Betriebsbesuche vorgenommen. Eine gewisse Rolle spielt die individuelle Berufsberatung bei Fachleuten außerhalb der Schule; SchülerberaterInnen an den Schulen selbst sind selten. Insgesamt werden etwa nur 19 Stunden im Jahr für Berufsvorbereitung verwendet. Als Gründe hierfür werden angegeben, daß Berufsvorbereitung nicht das primäre Ziel der Schule sein kann und daß entsprechende Kapazitäten fehlen. Diese Haltung erklärt auch die Situation bei der LehrerInnenfortbildung hinsichtlich berufsvorbereitender Maßnahmen. Im Mittel werden etwa 12 Stunden pro Jahr dafür verwendet, wobei an 61 Schulen (71,8 %) keinerlei derartige Fortbildungsveranstaltungen besucht werden.

Durchschnittlicher Stundenaufwand pro Jahr für Maßnahmen zur Berufsinformation



Im Rahmen der Vorbereitung auf das Berufsleben ist es das vorrangige Ziel der LehrerInnen, soziale Fertigkeiten (für 66 % der Befragten sehr wichtig) und eine angemessene Arbeitshaltung (für 90 % sehr wichtig) zu vermitteln, also grundlegende und verallgemeinerbare Fertigkeiten, deren Bedeutung für den Arbeitsplatz unumstritten ist. Den SchülerInnen soll aber auch ein allgemeiner Überblick über verschiedene Berufsmöglichkeiten gegeben bzw. geholfen werden, einen geeigneten Beruf zu finden. Das Ziel, arbeitstechnische Fähigkeiten zu vermitteln, tritt demgegenüber in den Hintergrund, wengleich die Mehrzahl der Befragten auch diesem

Bereich große Wichtigkeit zumißt. Von geringerer Bedeutung ist die direkte Vermittlungstätigkeit auf Arbeitsplätze und Informationen über neue Perspektiven in der Berufswelt. 36 % der SchülerInnen haben die Möglichkeit in Anspruch genommen, eine Schnupperlehre oder sog. Schnuppertage zu absolvieren, um Betriebe besser kennenzulernen. Diese Maßnahmen dauern im Durchschnitt etwa 30 Stunden pro Jahr und werden zum überwiegenden Teil in der Unterrichtszeit durchgeführt.

Neben den direkten Maßnahmen oder als Voraussetzung dafür ist die Kooperation zwischen Sonderschulen und anderen Organisationen von Bedeutung. Hier sind an erster Stelle die AMS-Geschäftsstellen (90 %) und Berufsinformationszentren (58 %) zu nennen. Etwa die Hälfte der Sonderschulen arbeitet außerdem mit Jugendämtern zusammen, nur jeweils mehr als ein Drittel mit psychologischen Beratungsstellen und Sozialämtern, 16 % mit privaten Institutionen.

Die Schule hat darüber hinaus auch eine gewisse Bedeutung bei der Stellenvermittlung. Von insgesamt 233 nunmehr in der freien Wirtschaft beschäftigten AbsolventInnen wurden 18 % vom Arbeitsmarktservice vermittelt (davon der Großteil an Lehrstellen), 8 % über das Sozialamt und immerhin 25 % unter Mithilfe der Schule selbst. Der Großteil der AbsolventInnen fand aufgrund eigener Initiative eine Stelle (36 %), 18 % durch die Mithilfe von Verwandten oder Bekannten.

Obwohl SonderschullehrerInnen die Notwendigkeit sehen, flankierende Maßnahmen auszubauen, mangelt es ihnen hierfür oft an Zeit. So kann etwa der Werkunterricht zur Vorbereitung auf das Arbeitsleben nur von 14 % der Befragten ausreichend eingesetzt werden, weil es an Fachpersonal sowie an einer angemessenen Ausstattung der Werkräume mangelt.

Vor allem aber wünschen sich die SonderschullehrerInnen und -direktorInnen zur effektiveren Gestaltung der Berufsvorbereitung den Ausbau von Nachbetreuungsmaßnahmen, die direkt an die Schule anschließen, sowie verbesserte Kontakte in erster Linie zu ArbeitgeberInnen. Aber auch zu Lehrwerkstätten, Berufsschulen und Projekten, die der beruflichen Betreuung von SonderschülerInnen dienen, sollte der Kontakt intensiviert werden. Schließlich sind für etwa 65 % der LehrerInnen verbesserte Kontakte zu BerufsberaterInnen und für etwa 40 % eine Intensivierung der Kontakte zu den AMS-Geschäftsstellen wünschenswert.

2.2 Betreuung und Förderung durch das Arbeitsmarktservice

Im Durchschnitt nehmen rund 31 % der Personen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung die Dienste des AMS mit Unterstützung oder auf Anraten der Sonderschulen in Anspruch. Ein zweiter Zugangsweg führt über Verwandte bzw. Bekannte (ebenfalls 31 %). Nur etwa 17 % finden den Weg zum AMS aus eigener

Initiative. Ebenso viele kommen über Beschäftigungseinrichtungen, „geschützte Werkstätten“ oder andere Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen.

Von den als arbeitsuchend vorgemerkten Personen, die bereits eine Form der Berufsvorbereitung absolviert haben, sind mehr als zwei Drittel angelernte ArbeiterInnen, wobei 39 % eine Anlehre in einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen absolviert haben. 30 % konnten bereits in einem Betrieb der freien Wirtschaft arbeiten, wo sie angelernt oder zumindest eingeschult wurden. 10 % haben entweder in einer Lehrwerkstätte für behinderte Menschen oder in einem Betrieb eine Lehre besucht. Ungefähr ein Fünftel der vorgemerkten Personen hat einen Kurs oder ein Projekt des Arbeitsmarktservice besucht.

Entsprechend den genannten Vorerfahrungen der arbeitsuchenden Personen sind es in erster Linie Anlern- und HilfsarbeiterInnen-tätigkeiten, für die sie vermittelt werden. Bei Männern werden am häufigsten Berufe in der Baubranche, in der Holzindustrie und Gartenarbeiten genannt. Bei den Frauen sind es vor allem die Bereiche Küche, Gastgewerbe und Reinigung (siehe Tabelle „Berufsmöglichkeiten“). Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung werden hauptsächlich in kleinere Betriebe vermittelt, immerhin etwa ein Fünftel der befragten BeraterInnen meint, daß niemals in Großbetriebe vermittelt wird.

Die Bemühungen des AMS sind nicht immer von anhaltendem Erfolg. Nur etwa die Hälfte der vermittelten Personen kann den Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft länger als ein halbes Jahr halten. Dies gilt gleichermaßen für Männer und Frauen. Der wichtigste Faktor dabei ist nach Auffassung der BeraterInnen die Unzufriedenheit der Betriebe (65 %). Immerhin jeweils ein Drittel der BeraterInnen führt Probleme mit KollegInnen oder KundInnen, also den Bereich der sozialen Kompetenz, als häufigen Kündigungsgrund an. 39 % nennen eine schlechte wirtschaftliche Situation des Betriebs und ebenso viele das Ende der finanziellen Beihilfen gemäß dem Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) zum Zeitpunkt der Erhebung als Gründe für die Beendigung des Dienstverhältnisses.

Diese Beihilfen nehmen einen wesentlichen Stellenwert bei der Vermittlung von Personen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung ein.³ Nach Einschätzung der BeraterInnen bieten diese finanziellen Zuschüsse die größten Anreize für Betriebe, geistig Behinderte einzustellen. 71 % der befragten AMS-BeraterInnen geben an, daß weniger als ein Viertel der Vermittelten ohne Einstellungsbeihilfe einen Arbeitsplatz findet.

Neben finanziellen Anreizen ist für die Betriebe auch die Möglichkeit einer verlängerten Probezeit attraktiv. Weniger Gewicht kommt nach Einschätzung der BeraterInnen – wohlgerneht: als Anreiz für die Betriebe – der Berufsvorbereitung

³ Neben direkten finanziellen Unterstützungen für die Betriebe fördert das AMS eine Reihe von Maßnahmen zur Berufsvorbereitung bzw. -ausbildung.

beziehungsweise der Arbeitsbegleitung zu. Fast zwei Drittel der befragten BeraterInnen meinen, daß diese Maßnahmen für die Betriebe eher nicht oder nicht attraktiv sind. Den BeraterInnen ist neben der Aufklärung der Betriebe über mögliche Zuschüsse bzw. finanzielle Förderungen auch die begleitende Betreuung der ArbeitnehmerInnen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung am Arbeitsplatz wichtig. Wie im folgenden aufgezeigt wird, decken sich die Einschätzungen der BeraterInnen in den AMS-Geschäftsstellen nur zum Teil mit denen der Betriebe.

2.3. Die Sichtweise der Betriebe – und mögliche Hilfestellungen

Oftmals wird über die geringe Bereitschaft von Betrieben der freien Wirtschaft geklagt, geistig behinderte Menschen einzustellen. Tatsächlich wurden in 87 Betrieben mit insgesamt 1671 Beschäftigten nur 17 Personen in 14 verschiedenen Tätigkeitsbereichen genannt, die nach Einschätzung der Verantwortlichen als lernbehindert bezeichnet werden können. Und dies, obwohl für die Befragungen Branchen ausgewählt wurden, in denen „traditionell“ vergleichsweise häufig Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung beschäftigt sind.⁴ Es ist nach Ansicht der Betriebe keineswegs so, daß keine entsprechenden Tätigkeitsbereiche vorhanden wären. Es wurden immerhin 81 Bereiche genannt, in denen Personen mit einer Lern- oder geistigen Behinderung tätig sein könnten, vor allem Reinigungstätigkeiten und – unspezifisch – verschiedene Hilfsarbeiten.

Die mangelnde Bereitschaft zur Einstellung behinderter Personen hat andere Gründe. Es besteht große Unsicherheit über die Arbeitsleistung geistig Behinderter. 62 % der befragten Personen geben an, ihre Arbeitsleistung im Vergleich zu nicht-behinderten MitarbeiterInnen aufgrund mangelnder Erfahrung nicht einschätzen zu können. Als mögliche Ursachen für Mehrkosten werden in erster Linie die geringe Produktivität von behinderten MitarbeiterInnen und an zweiter Stelle ein größerer Aufwand bei der Einschulung bzw. der Betreuung (12 % bzw. 15 %) und ein Mehraufwand bei der Kontrolle der Arbeitsleistung genannt. Man muß diesem Ergebnis hinzufügen, daß immerhin 35 % der Betriebe durch die bestehende Unsicherheit bezüglich der anfallenden Kosten davon abgehalten werden, Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung einzustellen.

Auch über eventuelle finanzielle Unterstützungen herrscht ziemliche Unsicherheit. So gaben zwei Drittel der Befragten an, nicht über Fördermöglichkeiten informiert zu sein.⁵

4 Bäckereien, Gastgewerbe, Reinigung, Baugewerbe, Handel, Textil, Industrie und Transport.

5 Ähnlich gering ist der Informationsstand in bezug auf bestimmte rechtliche Bestimmungen; lediglich 26 Prozent der Befragten geben an, über die Bestimmungen des erhöhten Kündigungsschutzes Bescheid zu wissen.

Aber nicht nur finanzielle Aspekte beeinflussen die Bereitschaft, Behinderte einzustellen.

83 % der Befragten konnten die Frage, in welchen Bereichen eine zusätzliche Betreuung von ArbeitnehmerInnen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung sinnvoll wäre, beantworten. Aber nach dem zusätzlichen Anreiz einer gesicherten Betreuung befragt, um Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung einzustellen, wissen immerhin 30 % keine Antwort. Etwa 40 % der Befragten antworten hier positiv, 30 % ablehnend. Ebenso groß ist die Unsicherheit bezüglich der Kosten bei der Betreuung. Etwa die Hälfte der Befragten kann keine Auskunft darüber geben, zu welchem Anteil der Betrieb – wenn überhaupt – sich an den Kosten der Betreuung beteiligen könnte.

Etwa die Hälfte der Befragten hält es für möglich und sinnvoll, daß Einschulungen von externem Personal übernommen werden, etwa 68 % halten eine Einschulung durch einen Betriebsangehörigen für sinnvoll (Mehrfachantworten waren möglich). Diese sollte nach Ansicht der Betriebe sowohl arbeitsspezifische Fähigkeiten als auch generelle „Fertigkeiten“ wie Ausdauer oder Zuverlässigkeit vermitteln. Wichtig ist den Betrieben auch der Sicherheitsaspekt. 55 % der Befragten halten eine Einschulung in diesem Bereich für erforderlich. Ähnlich sind die Ergebnisse hinsichtlich der Betreuung, wobei hier etwa 60 % die Mitarbeit außenstehender Fachkräfte (jedoch nicht unbedingt im Sinne von BegleiterInnen, sondern eher als AnsprechpartnerInnen bei Problemen) für günstig halten.

Obwohl man sich in den Betrieben über die Möglichkeiten der Berufsvorbereitung offensichtlich nicht völlig im klaren ist, scheint dieser Aspekt doch eine gewisse Bedeutung für die Bereitschaft zu haben, Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung einzustellen. So sehen 63 % der Befragten in der gezielten Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz einen Anreiz, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Anders als bei der Frage nach einem Anreiz durch gesicherte Betreuung konnte diese Frage nur von 4 Personen (4 %) nicht beantwortet werden.

Eine weitere Möglichkeit, Hilfestellungen für behinderte Menschen vor allem bei der Berufsorientierung zu schaffen, besteht in der Einrichtung der Arbeitserprobung. Derartige Plätze sind nach Aussagen der Firmen in großem Ausmaß vorhanden. Dies betrifft sowohl eine kurze Erprobung (sog. Schnuppertage) als auch die Variante einer verlängerten Probezeit bei einer möglichen Einstellung. Nur ein einziger Betrieb schließt jede Form der Arbeitserprobung aus.

Zum Bereich der „Arbeit auf Probe“ gehört auch die Frage des befristeten Ersatzes von Lohn- und Lohnnebenkosten. Die Fragestellung, ob man bereit sei, einen Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung einzustellen, wenn für einen Monat sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten ersetzt werden, beantwortete nur etwa die Hälfte der Betriebe, aber immerhin zu 88 % positiv.

3. DAS ENGAGEMENT DER BESCHÄFTIGUNGSEINRICHTUNGEN

Wer sich Beschäftigungseinrichtungen für Behinderte als eine Art Versorgungseinrichtung vorstellt, in der es in erster Linie darum geht, eine geregelte Tagesstruktur und Beschäftigung anzubieten, liegt in vielen Fällen nicht sehr falsch, wiewohl es auch einige um berufliche Integration bemühte Organisationen gibt. Fast drei Viertel der kontaktierten Werkstätten sehen die Möglichkeit, behinderten Personen eine mehr oder weniger arbeitsähnliche Tagestätigkeit zu bieten, als ein sehr wichtiges Ziel an.

Den damit verbundenen Aufbau einer geordneten Tagesstruktur schätzen etwa 57 % als sehr wichtig ein. Produktion und Vorbereitung auf ein Erwerbsleben in der freien Wirtschaft treten demgegenüber als Ziele deutlich zurück. Diesen Zielsetzungen entspricht zum Teil auch der Aufbau der Werkstätten, was die einzelnen Beschäftigungen betrifft. Zum Großteil werden externe Aufträge (leichte Industriearbeiten) ausgeführt oder Dinge in Eigenproduktion hergestellt, etwa Bastelarbeiten für Basare. Diese Arbeiten machen in allen Werkstätten durchschnittlich einen Anteil von circa. 57 % aus. Somit ist ein Großteil der in den Werkstätten Beschäftigten in den Bereichen Handarbeit, sonstige kreative Tätigkeiten und Haushalt sowie – in den meisten Fällen – Fertigungs- und Verpackungsarbeiten für die Industrie tätig.⁶

Auf der anderen Seite haben die wenigsten der in den Werkstätten Beschäftigten irgendeine berufliche Vorerfahrung aus der freien Wirtschaft. Insgesamt handelt es sich um 122 Personen, was einem ungefähren Anteil von 8 % aller MitarbeiterInnen mit einer Lern- oder geistigen Behinderung entspricht. Die Hälfte der in den Einrichtungen Beschäftigten ist gleich nach Abschluß der Schule in die Werkstätte gekommen. Nach Kenntnis der WerkstättenleiterInnen ist je ein Viertel der Beschäftigten auf Betreiben des Sozialamtes und der Sonderschulen in die Werkstatt vermittelt worden; etwa ein Drittel wurde aufgrund der Intervention der Eltern aufgenommen; 15 % kommen aus anderen Einrichtungen. Nur ca. 1 % wurde von AMS-Geschäftsstellen direkt vermittelt.

Aus dieser Sicht stellt sich das Arbeiten in einer Werkstatt als eine relativ eigenständige berufliche Möglichkeit für geistig Behinderte dar, die sehr häufig ergriffen wird, ohne Alternativen in Betracht zu ziehen. Nur wenige Personen, die einmal in einer Werkstatt beschäftigt sind, suchen noch den Weg in die freie Wirtschaft. Insgesamt wurde von allen 40 Werkstätten eine Zahl von 66 Personen (ca. 4 % der

⁶ Hinzugefügt werden sollte, daß die Mehrzahl der 40 befragten Einrichtungen über drei bis fünf der genannten Arbeitsbereiche verfügt, fünf Werkstätten nennen nur zwei Bereiche, drei Werkstätten nur einen.

Gesamtstichprobe) genannt, die seit dem Stichtag 1. 1. 1991 in Berufe außerhalb der Werkstätte übergewechselt haben. Die Tätigkeiten, die von diesen Personen ausgeführt werden, sind in der Tabelle „Berufsmöglichkeiten“ in einer Gegenüberstellung mit der Situation in anderen Einrichtungen aufgelistet.

Die Anzahl der beruflich integrierten Personen macht etwa ein Drittel jener Beschäftigten aus, die nach Ansicht der WerkstattleiterInnen in die freie Wirtschaft vermittelbar wären. Mit bestimmter Vorbereitung (oder bei 21 Personen auch ohne) trifft letzteres insgesamt für 192 Personen (rund 8%) zu. Diese Zahl entspricht auch ziemlich genau jener von 197 Personen, die nach Aussagen der BetreuerInnen beziehungsweise pädagogischen LeiterInnen aus eigenem Antrieb gerne in einem Betrieb außerhalb der Werkstatt arbeiten würden. Es gibt nur wenige Einrichtungen, die zu einem recht hohen Anteil auf Integration setzten. Der Anteil integrierter Personen liegt bei den meisten Werkstätten unter 10%.

Diese Ergebnisse zeigen eindeutig Handlungsbedarf auch in den Beschäftigungseinrichtungen, zumal es eine große Anzahl von Werkstätten gibt, die im angesprochenen Zeitraum keinerlei (erfolgreiche) Integrationsversuche unternommen haben. So antwortet nur etwa ein Drittel der WerkstattleiterInnen auf die Frage „Besteht in Ihrer Werkstätte die Möglichkeit, Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung auf Arbeitsplätze in der freien Wirtschaft vorzubereiten?“ mit Ja. In 50% der Werkstätten, die hierzu Angaben gemacht haben, könnten Beschäftigte nicht innerhalb der Einrichtung auf Arbeitsplätze in der freien Wirtschaft vorbereitet werden, selbst wenn solche gefunden worden wären. Das Konzept der ArbeitsassistentInnen wird nur in 18% der Werkstätten umgesetzt; von den verbleibenden plant immerhin ein Viertel in Zukunft die Einrichtung von Arbeitsassistenten. Aber auch dort, wo Integration stattfindet, ist die Vorgangsweise bei der Berufswahl nicht unproblematisch. Zwar wird in erster Linie auf die persönlichen Interessen des Betroffenen Rücksicht genommen, in zweiter Linie werden jedoch werkstättenähnliche Tätigkeiten gesucht. Da es in den Beschäftigungseinrichtungen für behinderte Menschen nur ein recht enges Spektrum an verschiedenen Tätigkeiten gibt, ist auch die Wahl eines geeigneten Berufs in der freien Wirtschaft eingeschränkt. Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden mehrere Berufsmöglichkeiten gefunden, für die in den Beschäftigungseinrichtungen überhaupt keine Möglichkeit der Berufsvorbereitung existiert.

Das AMS scheint beim Prozeß der beruflichen Integration von Behinderten eine eher marginale Rolle zu spielen. So wird mit Betrieben hauptsächlich über persönliche Kontakte von BetreuerInnen bzw. durch Eigeninitiative der Beschäftigten oder ihrer Angehörigen Kontakt aufgenommen. Lediglich 45% der Werkstätten geben die Möglichkeit an, das Arbeitsmarktservice einzubeziehen, doch die Berufsvorschläge des AMS sieht nur etwa ein Drittel der WerkstattleiterInnen

als Hilfe bei der Berufswahl an. Die besten Kontakte der Werkstätten bestehen zu den Sozialämtern und den Sonderschulen. 63 % der Befragten geben an, derartige Kontakte aufrechtzuerhalten, während Kontakte zu AMS-Geschäftsstellen nur von 39 % angegeben werden. Von untergeordneter Bedeutung ist auch die Rolle des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen (22 %). Für einen Arbeitsversuch ausgewählt werden vor allem Personen, die einen entsprechenden Wunsch äußern. Zusätzlich spielen die Vorstellungen der BetreuerInnen bzw. schriftliche Aufzeichnungen eine Rolle; es wird aber auch versucht, den Vorstellungen der Eltern und Angehörigen des/der Betreuten gerecht zu werden.

Als wichtigste unterstützende Maßnahme bzw. notwendige Rahmenbedingung für berufliche Integration betrachten WerkstättenbetreuerInnen die persönliche Begleitung am Arbeitsplatz. 86 % meinen zusätzlich, daß detaillierte Informationen beziehungsweise Hilfestellungen für die Betriebe nötig sind. Eine gezielte Berufsvorbereitung wird immerhin von 69 % der Befragten für erforderlich gehalten; das gilt auch für die Absicherung gegen finanzielle Einbußen im Falle des Scheiterns eines Arbeitsversuchs. An Hilfestellungen wünscht man sich vor allem Unterstützung bei der Berufsvorbereitung und Interessendiagnostik.

4. EINSTELLUNGEN ZUM THEMA BERUFLICHE INTEGRATION

Während in den letzten Abschnitten strukturelle und konzeptionelle Gegebenheiten in verschiedenen Einrichtungen beleuchtet wurden, wird im folgenden versucht, in einem zusammenfassenden Überblick die Aussagen verschiedener Gruppen zu Vor- und Nachteilen der Berufstätigkeit in der freien Wirtschaft für die in Frage stehende Zielgruppe zusammenzustellen. Hierfür wurde den Befragten eine Liste von jeweils zehn in der Literatur am häufigsten genannten Vor- bzw. Nachteilen zur Einschätzung auf einer Rating-Skala vorgegeben. Die 20 Items wurden mittels Faktorenanalyse nach Vor- und Nachteilen getrennt zu sieben Dimensionen reduziert und die durchschnittlichen Werte der Befragten auf diesen Dimensionen miteinander verglichen.

Dimensionen der Einstellung zur Arbeitsintegration

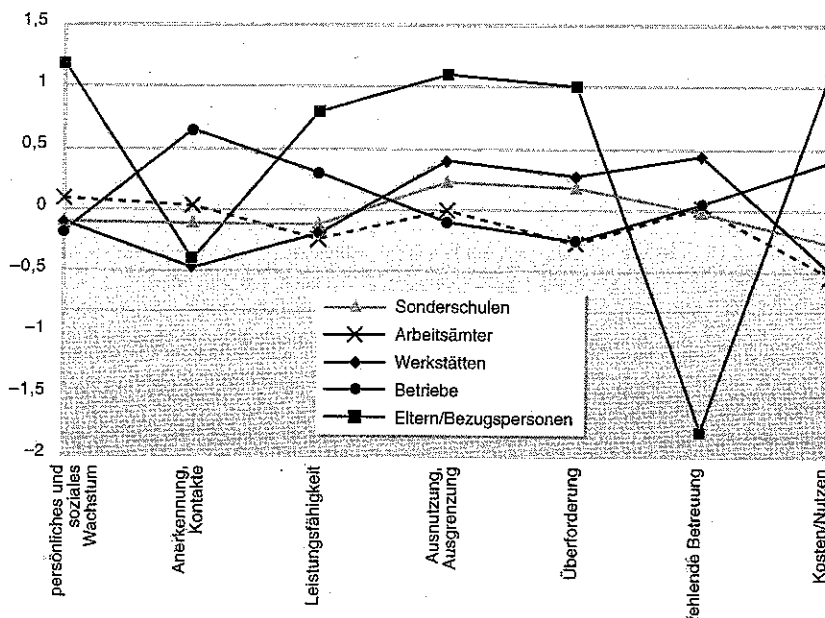
Vor-/Nachteile der beruflichen Integration von Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung	
Faktor	Item
Vorteil: persönliches und soziales Wachstum	<ul style="list-style-type: none"> • Der/die Arbeitnehmer/in kann größere Verantwortung übernehmen. • An die Selbständigkeit werden stärkere Anforderungen gestellt. • Die Tätigkeit wird besser entlohnt. • Die Tätigkeit ist abwechslungsreicher. • Stärkere Anregungen zum persönlichen Wachstum bestehen. • Es besteht die Möglichkeit einer Auseinandersetzung mit der realen Arbeitswelt (mit allen Risiken, aber auch Chancen).
Vorteil: soziale Anerkennung und Kontakte	<ul style="list-style-type: none"> • Der/die Arbeitnehmer/in empfindet Freude, einen gesellschaftlich anerkannten Beitrag durch Arbeit zu leisten. • Er hat Kontakte zu nicht behinderten Kollegen innerhalb der Firma. • Er hat Kontakte zu nicht behinderten Kollegen auch außerhalb der Firma.
Vorteil: Leistungsfähigkeit kann genutzt werden	<ul style="list-style-type: none"> • Der Beschäftigte mit einer Lern- oder geistigen Behinderung hat die Möglichkeit, seine Leistungsfähigkeit voll zu nutzen.
Nachteil: Ausnutzung und Ausgrenzung	<ul style="list-style-type: none"> • Er wird oft ausgenutzt und für unangenehme Tätigkeiten eingesetzt. • Es besteht die Gefahr der sozialen Ausgrenzung am Arbeitsplatz (Probleme mit Kollegen). • Verhaltensauffälligkeiten werden von Kollegen nicht akzeptiert.
Nachteil: Überforderung	<ul style="list-style-type: none"> • Es kommt zu Überforderung durch Leistungsdruck/Zeitdruck. • Es kommt zu Überforderung durch größere Verantwortung. • Es kommt zu Überforderung durch mehrteilige (komplexere) Tätigkeiten.
Nachteil: Wegfall von Betreuung	<ul style="list-style-type: none"> • In der freien Wirtschaft kann keine adäquate Betreuung sichergestellt werden. • Es kommt zum Wegfall sozialer Aktivitäten, die im „geschützten Bereich“ garantiert waren.
Nachteil: ungünstige Kosten- Nutzen-Relation	<ul style="list-style-type: none"> • Es kommt zu einer finanziellen Benachteiligung durch Wegfall von Beihilfen. • Der Aufwand bei der Berufsvorbereitung ist hoch.

Ein Vergleich der Einstellungen der einzelnen Befragtengruppen zu den Vor- und Nachteilen der beruflichen Integration geistig Behinderter zeigt ein sehr differen-

ziertes Bild der Problemsicht. Eltern streichen deutlich die Vorteile wie persönliches Wachstum, Teilhabe an der realen Arbeitswelt oder Übernahme von Verantwortung, aber auch die Möglichkeit heraus, die eigene Leistungsfähigkeit voll zu nützen; MitarbeiterInnen des AMS, der Sonderschulen und Behinderteneinrichtungen sind in diesen Bereichen neutral bis eher skeptisch. Nur die Befragten in den Betrieben empfinden die Möglichkeit, die eigene Leistungsfähigkeit auszunutzen, ebenfalls als eher vorteilhaft. Von ihnen wird auch die soziale Anerkennung bzw. die Möglichkeit zu Kontakten hervorgehoben, eine Dimension, in der Eltern und WerkstättenmitarbeiterInnen übereinstimmend keine besonderen Vorteile wahrnehmen.

Bei den Nachteilen sehen die Eltern stärker die Gefahr der Ausgrenzung und der Überforderung als die MitarbeiterInnen in den Werkstätten und die SonderschullehrerInnen, während interessanterweise die Befragten in den Betrieben und auch die MitarbeiterInnen des AMS diese möglichen Nachteile weniger wahrnehmen. Das Problem des hohen Aufwands und des Wegfalls finanzieller Beihilfen ist vor allem für die Eltern, aber auch für die Befragten in den Betrieben von Bedeutung. Hier wird der Aufwand bei der Berufsvorbereitung betont.

Meinungen zu Vor- und Nachteilen beruflicher Integration



(hoher Wert = hohe Zustimmung, daß der jeweilige Vor- bzw. Nachteil zutrifft)

Am deutlichsten ist der Unterschied in den Einschätzungen – vor allem von Eltern und MitarbeiterInnen von Behinderteneinrichtungen – hinsichtlich der Frage, ob der Wegfall von betreuenden Aktivitäten von Bedeutung ist.

5. BERUFSMÖGLICHKEITEN FÜR GEISTIG BEHINDERTE

Im folgenden werden die Erfahrungen behinderter Personen in der freien Wirtschaft einander gegenübergestellt, weil es für die Effizienz künftiger integrativer Bemühungen notwendig erscheint, auf ein möglichst weites Erfahrungsspektrum an Berufsmöglichkeiten zurückgreifen zu können.

Zusätzlicher Bezugspunkt ist eine Erhebung in Einrichtungen, die Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für 1094 KlientInnen, und zwar überwiegend Personen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung, anbieten. Erfragt wurde, für welche Berufe Ausbildungen bzw. Berufsorientierungskurse oder Anlehren angeboten werden.

Es fällt auf, daß einige Berufe nach den Aussagen der befragten Gruppen als aussichtsreich betrachtet werden können. Es sind dies vor allem die Bereiche Reinigung, Lager (vor allem in Supermärkten), Gärtnerei, Küche, Haushalt, Bau, Bäckerei, Schneiderei, Wäscherei und Tischlerei. Andererseits gibt es Berufe wie etwa FußbodenlegerIn, in denen zwar den Erfahrungen der SonderschullehrerInnen und den Aussagen der Betroffenen selbst zufolge Personen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung tätig sind, von den Werkstätten und Rehabilitationseinrichtungen dafür jedoch in keiner Weise vorbereitet oder ausgebildet wird. Ähnliches gilt auch für Blumenbinderei-Gehilfinnen und andere Berufe.

Besonders die Rehabilitationseinrichtungen scheinen bei der Auswahl der Berufe nicht selten eigene Wege zu gehen: Zum einen werden Berufe, die nach den Erfahrungen der übrigen Einrichtungen als aussichtsreich bezeichnet werden können, Behinderten nicht nähergebracht (52 Berufe, die von zumindest einer anderen Einrichtung genannt wurden). Zum anderen gibt es aber auch Berufe, die fast ausschließlich in Zusammenhang mit Maßnahmen der Rehabilitationseinrichtungen genannt wurden.

Nur bei etwa 23 % der Berufe besteht Übereinstimmung zwischen den untersuchten Rehabilitationseinrichtungen und mindestens einer weiteren Einrichtung – am ehesten stimmen die Aussagen der Rehabilitationseinrichtungen mit den entsprechenden Erfahrungen der AMS-BeraterInnen überein; allerdings werden von den 71 Berufen von den MitarbeiterInnen in den Rehabilitationseinrichtungen und den BeraterInnen lediglich zehn genannt (bei 18 Berufen stimmen die entsprechenden Angaben nicht überein).

Berufsmöglichkeiten für Menschen mit einer Lern- oder geistigen Behinderung

lt. einer Werkstätten (We), das AMS, Sonderschulen (So), Rehabilitationsstätten (Reha), Betriebe (Be) und geistig Behinderte (gB) umfassenden Befragung

	We	AMS	So	Reha	Be	gB
Aufräumkraft im Restaurant	•					•
Automechanikergehilfe(in)	•		•			•
AutowäscherIn	•					
Bäckergehilfe(in)	•		•		•	•
BauhilfsarbeiterIn	•	•	•			•
Bote(in)			•		•	
Buchbindereigehilfe(in)	•		•			•
Büchereigehilfe(in)				•		
BürohelferIn			•		•	
ElektrikerhelferIn	•					
ForsthelferIn	•					•
FußbodenlegerhelferIn			•			•
Gärtneigehilfe(in)	•	•		•	•	
Gehilfe(in) auf einer Geflügelfarm	•					
Gehilfe(in) im Gastgewerbe*	•	•				
Gehilfe(in) im Handel*			•			
Gehilfe(in) im Obst- u. Gemüsegroßhandel	•					
Gehilfe(in) in einer Blumenbinderei						•
Gehilfe(in) in einer Druckerei	•		•			
Gehilfe(in) in einer Zimmerei	•					•
GemeindearbeiterIn		•				•
GlasschleiferhelferIn	•					
Haushaltshilfe	•	•		•	•	
HausmeisterIn		•		•		
HelferIn in der Dekorproduktion	•					
HelferIn in einem Altenheim oder Spital	•	•	•			•
HelferIn in der Gebäudereinigung						•
HelferIn in der Holzverarbeitung		•				
HelferIn in der Kunststoffverarbeitung		•		•		
HelferIn bei der Pflege von öffentl. Parks	•		•		•	
HelferIn in der Reinigung*		•	•	•	•	•
HelferIn in der Textilverarbeitung	•					
HelferIn im Verkauf*				•		
HelferIn in der Landwirtschaft		•		•		•
HelferIn in der Malerei				•		•

	We	AMS	So	Reha	Be	gB
HelferIn in der Nahrungsmittelerzeugung	•					•
HelferIn in einem Baumarkt						•
HelferIn in einem Lebensmittelgeschäft						•
HelferIn in einem Modehaus	•					•
HelferIn in einem Putztrupp	•					
HelferIn in einer Konservenfabrik			•			•
HilfsarbeiterIn*	•	•	•		•	
HilfsarbeiterIn im Eisenhandel	•					
Hilfskoch, -köchin	•					
Hilfskraft in der Metallverarbeitung		•				
Hilfskraft in einem Elektrogeschäft	•					
IndustriemontagehelferIn				•		
KindergartenhelferIn			•			
KohlenpackerIn	•					
Küchengehilfe(in)	•	•	•	•		•
LagerarbeiterIn*						•
LagerarbeiterIn in einem Supermarkt	•	•	•	•	•	
Maurergehilfe(in)				•	•	
RaumpflegerIn				•		•
RegalbetreuerIn		•	•			•
Sägewerksgehilfe(in)	•		•			•
Schlossergehilfe(in)			•	•		
Schneidereigehilfe(in)				•	•	•
SortierarbeiterIn in einer Fabrik	•		•		•	
Spenglergehilfe(in)	•					
StaplerfahrerIn						•
StraßenkehrerIn, HelferIn bei der Müllabfuhr	•	•				•
StrickerIn	•					
TapeziererhelferIn						•
TelefonistIn	•					
TellerwäscherIn	•		•			
TierpflegerIn	•	•		•		
TischlereihelferIn	•		•	•	•	•
TransporthelferIn					•	
Verpackungsgehilfe(in)						•
Wäschereigehilfe(in)*	•	•	•	•		•

* keine nähere Bezeichnung angegeben

6. ANFORDERUNGEN AM FREIEN ARBEITSMARKT

Im Hinblick auf einen Ausbau integrativer Bemühungen und der Berufsvorbereitung Behinderter stellt sich die Frage, welche Anforderungen ein behinderter Mensch an einem Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft zu erwarten hat. Dabei ist zwischen speziellen Anforderungen, die eine bestimmte Tätigkeit an einem Arbeitsplatz mit sich bringt, und allgemeinen Merkmalen der für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze zu unterscheiden.

Auf Basis von einschlägiger Literatur und ExpertInneninterviews wurde eine Liste von in Frage kommenden Berufen erstellt und den ExpertInnengruppen zur Beurteilung hinsichtlich Tauglichkeit und Arbeitsmarktsituation vorgelegt. Diese Listen wurden sukzessive durch ExpertInneninformationen, Recherchen unter Hinzuziehung amtlicher Register (Branchenverzeichnis) sowie eine Analyse von ca. 5000 Stellenangeboten in Tageszeitungen und Stellenanzeigen des AMS betreffend HilfsarbeiterInnen- und Anlernstellen optimiert. So entstand schließlich eine Auflistung von etwa 165 Berufen.⁷

Für eine genauere Analyse der Anforderungen wurden insgesamt 138 Berufe ausgewählt, die hinsichtlich der Kriterien „Tauglichkeit für Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung“ und „Arbeitsmarktsituation“ am günstigsten erschienen, wobei auch Rücksicht auf Geschlechtspräferenzen genommen wurde. Die häufigsten und zumeist auch die nach Meinung der Befragten tauglichsten Berufe (35) wurden in verschiedenen Betrieben analysiert.

Für die restlichen 103 Berufe fand jeweils eine Betriebserhebung statt. Pro Betrieb wurde jeweils ein/e Vertreter/in aus Personengruppen mit unterschiedlicher Stellung in der Betriebshierarchie (in einem strukturierten Interview bzw. mittels Fragebogen) zum Beruf befragt. Durch zusätzliche Beobachtung der Tätigkeiten an den zu beschreibenden Arbeitsplätzen sollte ein unabhängiger Eindruck von den Anforderungen ermöglicht werden.

6.1 Allgemeine Charakteristika der Berufe

In rund der Hälfte aller Berufe reicht die Fähigkeit zum *Lesen* und Entziffern einfacher Texte aus. 17 % der Vorgesetzten geben an, daß Lesen für die jeweilige Arbeit überhaupt nicht notwendig ist, 48 % hielten das Entziffern einfacher Schilder

⁷ Die Tauglichkeit aller Berufe wird im Durchschnitt als mittelmäßig bis gut bewertet, was grundsätzlich für die Auswahl der Berufe spricht. Die Nachfrage nach diesen Berufen auf dem Arbeitsmarkt fällt für alle Berufe wesentlich ungünstiger aus. Im Mittel werden wenige freie Stellen geortet. Auch das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage wird eher als für die BewerberInnen ungünstig eingeschätzt.

für ausreichend. 20 % gaben an, daß das Verstehen einfacher Tabellen notwendig ist, nur 15 % bezeichneten das Verstehen komplizierter schriftlicher Handlungsanweisungen als wichtige Voraussetzung.

Schreiben wird im überwiegenden Teil (72 %) der Berufe kaum oder gar nicht benötigt. Die Notwendigkeit des Ausfüllens einfacher Formulare bejahten 20 %. Nur 8 % gaben an, daß größere Anforderungen (etwa im Hinblick auf das Anfertigen eines Berichts oder die Bearbeitung komplizierterer Formulare) gestellt werden.

Auch beim *Rechnen* werden in den meisten analysierten Berufen eher geringe Anforderungen gestellt. Jeweils etwa ein Drittel der befragten Vorgesetzten gab an, daß Rechnen für die erfolgreiche Ausübung des Berufes nicht notwendig, daß das Lösen einfacher Grundrechenaufgaben im Zahlenraum bis 100 oder im Zahlenraum über 100 erforderlich sei. Bei 60 % beziehungsweise 52 % beschränken sich die Anforderungen auf das Addieren beziehungsweise Subtrahieren; Multiplizieren müssen die ArbeitnehmerInnen in 28 % der Berufe können, Dividieren in 24 %.

In fast allen Berufen (93 %) besteht ein relativ häufiger *Kontakt* zu anderen KollegInnen und den unmittelbar Vorgesetzten. Unterschiede zwischen den Arbeitsstellen ergeben sich allerdings im Kontakt mit betriebsfremden Personen. Jeweils etwa ein Drittel der Beschäftigten hat bei der Arbeit häufig, gelegentlich oder nie Kontakt mit Außenstehenden.

Die *Arbeitseinteilung* wird bei knapp der Hälfte von den Vorgesetzten vorgenommen; die übrigen MitarbeiterInnen müssen sich die Arbeit mehr oder weniger selbstständig einteilen. Sowohl die interviewten ArbeitnehmerInnen als auch die Vorgesetzten gaben zum überwiegenden Teil an, daß tägliche Anleitung meist durch den Vorgesetzten üblich sei.

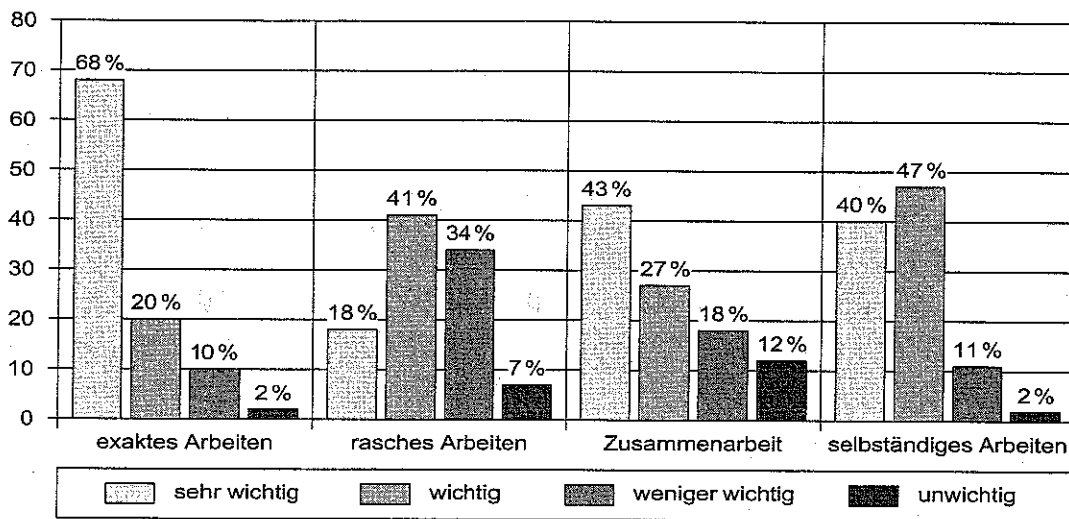
Immerhin rund die Hälfte der Befragten gab an, daß eine *Umstellung* auf neue Tätigkeiten seltener als vierteljährlich notwendig sei. In diesen Berufen bleiben also üblicherweise die Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum konstant. Hohe Umstellungshäufigkeit (wöchentlicher Wechsel der Arbeitsabläufe) wurde bei etwa einem Viertel der Arbeitsplätze angegeben.

Kontrolle scheint in den beschriebenen Berufen einen hohen Stellenwert zu haben: Zu rund drei Viertel gaben die Befragten an, daß täglich kontrolliert werde. Etwa drei Viertel gaben eine Kontrolle der Genauigkeit beim Arbeiten an. Weitere häufigere Kontrollfaktoren stellen das Arbeitstempo und das Ausmaß an Selbständigkeit dar; Mengenkontrolle wird von den Befragten als weniger häufige Form der Überprüfung genannt.

Ein Überblick über die Bedeutung der erhobenen Arbeitsanforderungen zeigt deutlich, daß die Dimension exakten Arbeitens, gefolgt von der selbständigen Arbeitens, den höchsten Stellenwert einnimmt. Hoch wird auch die Bedeutung der

Fähigkeit zur Zusammenarbeit eingeschätzt. Hinsichtlich des Arbeitstempos ergab die Befragung, daß rasches Arbeiten von der Mehrzahl der Befragten nur als mäßig wichtig eingestuft wurde.

Anforderungen und Kriterien für die Arbeitsleistung an den ausgewählten Arbeitsplätzen



(Prozentsatz an Arbeitsplätzen mit verschiedenen Anforderungen nach Angaben der unmittelbar Vorgesetzten)

Bei 20% der analysierten Arbeitsplätze bildet die Fähigkeit, mehrere aufeinander aufbauende Arbeitsschritte ausführen zu können, einen wesentlichen Bestandteil der Anforderungen. Bei einem Drittel kommen *komplexe Tätigkeiten* eher selten vor, bei den übrigen in einem mittleren Umfang. Beim Großteil (76%) der Arbeitsplätze sind relativ selten *eigenständige Entscheidungen* notwendig, bei 20% sind sie etwas häufiger, aber nur bei 4% oft erforderlich.

Bei etwa vier Fünftel der Arbeitsplätze sind *Maschinen* für die Ausführung der Arbeit notwendig. Bei einem Fünftel der Arbeitsplätze ist auch die *Bedienung von motorisierten Fahrzeugen* erforderlich.

Mehr als die Hälfte der befragten ArbeitnehmerInnen gab an, daß die Ausübung des Berufes mit *körperlichen Belastungen* verbunden ist. Als zweithäufigste Belastungsform wurde *Zeitdruck* (42%) angeführt. 40% der ArbeitnehmerInnen meinten unter *Witterungseinflüssen* zu leiden. Rund ein Drittel der ArbeitnehmerInnen klagt über *Lärmbelastung*; immerhin 27% gaben *Gefahren* als Belastungsgröße an.

6.2 Kategorisierung von Berufsmöglichkeiten

Aus den Analysen geht deutlich hervor, daß die Anforderungen an den Arbeitsplätzen sehr unterschiedlich sind. Es ist allerdings zu bemerken, daß die Erhebungen stets im Hinblick auf nichtbehinderte Personen durchgeführt wurden (es wurde gefragt, welche Anforderungen die jeweiligen Tätigkeiten per se mit sich bringen). Im Fall der Einstellung eines/r Mitarbeiters/in mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung besteht jedoch die Möglichkeit, bestimmte Tätigkeiten derart umzustrukturieren, daß der/die betreffende Arbeitnehmer/in sie nicht unbedingt ausführen muß, sondern diese von KollegInnen übernommen bzw. behinderungsgerechte Hilfestellungen geboten werden können. So wäre es zum Beispiel durchführbar, einfache, kurze Anleitungen durch Zeichnungen zu ersetzen oder elektronische Taschenrechner zu verwenden. Dies ist nur im Einzelfall und individuell zu entscheiden und vermutlich weniger vom Beruf, sondern vom jeweiligen Betrieb abhängig.

Da jedoch die Möglichkeiten zur „Anpassung des Arbeitsplatzes“ bzw. die Bereitschaft dazu in der Praxis beschränkt sind, scheint es wichtig, die Berufe auch hinsichtlich ihres Anforderungsprofils zu strukturieren. Dabei gibt es grundsätzlich eine große Anzahl möglicher Einteilungen, die letztlich willkürlich erscheinen. Deswegen wurde versucht, eine grobe Einteilung auf Basis generalisierter Anforderungen, für die auch ein gewisses Verständnis im Alltag besteht, vorzunehmen. Was basale Arbeitsanforderungen anbelangt, wurden drei Faktoren extrahiert: Selbständigkeit, Geschwindigkeit/Exaktheit und Kooperationsfähigkeit. Zusätzlich wurden bei der Einteilung auch Anforderungen im Bereich der Kulturtechniken berücksichtigt. Auf dieser Basis ergaben sich fünf Cluster.

Einteilung der 128 Berufe nach basalen Anforderungen

<p>Cluster 1: Berufe mit eher geringen Anforderungen in allen Bereichen außer im Bereich Kooperationsfähigkeit (mittlere Anforderung) N = 29</p>	<p>HA (HilfsarbeiterInnen) in einer Kleiderfabrik, HA bei der Wiederaufforstung, KohlenpackerIn, HA bei der Nahrungsmittelherzeugung, HA im Eisenhandel, ParkpflegerIn, BauhilfsarbeiterIn, Bürobote(in), HA in einer Handelsgärtnerei, Postbeamter/-beamtin (Briefumleitung), Aufräumkraft in einem Restaurant, Steward, Haushaltsgehilfe(in), GärtnerIn, HA im Bauholzhandel, HA im Schulbereich, Schlachthausgehilfin, HA in einer Möbelfabrik (PackerIn), HA in einer Möbelfabrik (Montage), HA in einer Druckerei, HA in einem Töpfereibetrieb, AutomechanikerhelferIn, EtikettiererIn, FriseurhelferIn, KunststoffsortiererIn, LackiererhelferIn, MolkereihelferIn, MontagehelferIn, WäschewarenherzeugerIn, FörderarbeiterIn bei der Bundesbahn</p>
<p>Cluster 2: Berufe mit eher geringen Anforderungen hinsichtlich Kulturtechniken, mittleren Anforderungen in den Bereichen Selbständigkeit und Kooperationsfähigkeit sowie eher höheren Anforderungen im Bereich rasches Arbeiten N = 24</p>	<p>TierpflegerIn, Stallbursche, HA in einem Einrichtungshaus, HA bei der Müllabfuhr (allgemein), HA in einer Reinigungsfirma, HA in einer Gärtnerei mit Gewächshäusern, Küchengehilfe(in) in einer Werkstatt, TellerwäscherIn, HA im Getreideanbau, Packer in einer Tiefkühlfirma, HA in einer Konservenfabrik, Bäckergehilfe(in), HA in einer Stoffabrik, HA bei der Kistenerzeugung, HA in einer Glashütte, MitarbeiterIn bei kleineren Zustelldiensten, HA bei der Gebäudereinigung, HufschmiedhelferIn, InstallateurhelferIn, SteinmetzhelferIn, TischabräumerIn, ElektrikerhelferIn beim Fahrleitungsdienst der Bundesbahn, HelferIn im Erhaltungsdienst der Bundesbahn, CateringarbeiterIn, EtikettiererIn (maschinell)</p>
<p>Cluster 3: Berufe mit geringen Anforderungen im Bereich Kooperationsfähigkeit, eher geringen Anforderungen in den Bereichen Kulturtechniken und rasches Arbeiten sowie mittleren Anforderungen im Bereich Selbständigkeit N = 12</p>	<p>Drogeriegehilfe(in), HA im Obstanbau, HA in einem Betrieb mit Nutztierhaltung, WäscherIn, BüglerIn, Haushaltshilfe allgemein, HA in einer Schneiderei, HA in der Souvenirherzeugung, BetonarbeiterIn, MaurerIn, PackerIn in einer Tiefkühlfirma, ProspektverteilerIn, StrickerIn, TriebfahrzeugreinerIn bei der Bundesbahn</p>
<p>Cluster 4: Berufe mit mittleren Anforderungen in allen Bereichen mit Ausnahme der Kulturtechniken (eher höhere Anforderungen) N = 39</p>	<p>LagerarbeiterIn in einem Warenhaus, LagerarbeiterIn im Supermarkt, HA in einer Süßwarenfabrik, HA im Fleischmarkt, HA in einem kleinen Lebensmittelgeschäft, HA in einem kleineren Obst- und Gemüsegeschäft, HA im Obst- und Gemüsegroßhandel, HA in einem Geschäft für Elektrogeräte, HA im Bekleidungs-gewerbe, MalerhelferIn, HA in einem Geschäft für Elektrogeräte, TischlereihelferIn, HA in der Landwirtschaft allgemein, Putzfrau, KindergartenhelferIn, MitfahrerIn bei der Müllabfuhr, Buffetkraft, Hotelpage, HausdienerIn, Großküchengehilfe(in), HelferIn in der Krankenpflege, HA in einem Sägewerk, PförtnerIn, NachtwächterIn, HA in einem Warenhaus, HA in der Fenster- und Türenerzeugung, HA bei einer kleinen Zeitung, ElektrikerhelferIn allgemein, ElektroinstallateurhelferIn, HA in einer Fabrik zur Erzeugung von Transportgeräten, AsphaltiererIn, Bahnhofsgehilfe(in), HA bei der Bootsreparatur, BodenlegerhelferIn, HubstaplerfahrerIn, MaurerhelferIn, SchlosserhelferIn, WC-Dame, StraßenkehrerIn, ParteikohlenausgeberIn, SignalhelferIn bei der Bundesbahn</p>
<p>Cluster 5: Berufe mit mittleren Anforderungen in den Bereichen rasches Arbeiten und Kooperationsfähigkeit, eher höheren Anforderungen im Bereich Kulturtechniken und hohen Anforderungen im Bereich Selbständigkeit N = 24</p>	<p>Tapezierergehilfe(in), HA in einer Tierhandlung oder Tierklinik, HA in einer Kirche, HA in der Inseratenabteilung einer Zeitung, Gärtnergehilfe(in), BedienerIn in einem Spital, Zimmermädchen, HilfskeilnerIn, Servierkraft, Küchenhilfe im Haushalt, BilleteurIn, BademeisterIn, HA in einer Brutanstalt für Küken, HA in einer Baumschule, HA in der Dekorproduktion, HA auf einer Geflügel-farm, HA in einer Ziegelfabrik, HA in einer Zimmerei (Baustelle), HA bei der Straßenmeisterei, FassadenbauhelferIn, FriedhofsarbeiterIn, Amtsgehilfe(in) bei der Bundesbahn, LaderIn am Flughafen, PlatzwartIn, angelernte/r Arbeiter/In im Elektrodiskont</p>

7. PERSPEKTIVEN

Als mögliche Hilfestellungen bei der beruflichen Integration geistig Behinderter lassen sich zumindest drei bedeutende Bereiche festhalten: die Begleitung am Arbeitsplatz, verstärkte Betriebskontakte und eine gezielte Berufsvorbereitung. Fast alle Einrichtungen sehen die Notwendigkeit einer – zumindest anfänglichen – direkten *Begleitung am Arbeitsplatz*. Hier ist in erster Linie das Modell der Arbeitsassistenz angesprochen, über das auch in Österreich verschiedene Vorstellungen existieren. Am sinnvollsten erscheint ein Konzept, das in den USA mit dem Begriff des „supported employment“ (Rush 1990) bezeichnet wird. Hier sind Assistenzmodelle zumeist mehr als die bloße Begleitung am Arbeitsplatz und beinhalten zudem Bereiche wie Berufsvorbereitung und Akquisition geeigneter Stellen. In Österreich wurde dies zum Beispiel im Rahmen des Assistenzmodells „Retz“ durchgeführt (vgl. Uitz, Klicpera, Schabmann 1992, 1993). Ein anderer wichtiger Aspekt – der auch im Zusammenhang mit möglichen Qualitätsstandards zu diskutieren ist – betrifft die Ausbildung künftiger ArbeitsassistentInnen. Zur Zeit existiert in Österreich kein einheitliches Modell zur Ausbildung entsprechender Fachkräfte, die über eine breite Palette verschiedener Kompetenzen verfügen müssen. Ein solches Ausbildungskonzept wäre mittelfristig zu entwickeln und in die Praxis umzusetzen.

Der Widerstand bei Betrieben der freien Wirtschaft, aber auch öffentlichen Dienstgebern, geistig Behinderte einzustellen, geht Hand in Hand mit unzureichender Informiertheit und liegt meist jenseits jedes betrieblichen Kalküls. Auch diesbezüglich könnten die vorhin angesprochenen Modelle der Arbeitsassistenz hilfreich sein, weil sie neben einer Information der Betriebe hinsichtlich möglicher Förderungen auch Informationen bezüglich der Fähigkeiten von BewerberInnen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung beinhalten.

Andererseits besteht die Notwendigkeit einer verstärkten *Öffentlichkeitsarbeit* etwa in Form von Kampagnen, die sowohl von den Trägern von Assistenzmaßnahmen als auch direkt vom AMS oder den Kammern durchgeführt werden könnten.

Durch eine verstärkte Zusammenarbeit von mit den Anliegen Behinderter befaßter *Institutionen* und der *Wirtschaft* würde sich eine bessere Planbarkeit von Eingliederungsvorbereitungen ergeben. Dies reicht von Maßnahmen der individuellen Vorbereitung bis hin zu „Schnuppertagen“ im Betrieb. Hier könnte das Ausbildungsspektrum nicht nur der Sonderschulen, sondern auch der Beschäftigungseinrichtungen für Behinderte beträchtlich erweitert werden. Zudem verfügt die Wirtschaft über vielerlei Informationen (etwa in bezug auf die Gestaltung von Arbeitsplätzen auf der Basis neuer Technologien), die vor allem für die Berufsvorbereitung und -beratung von Nutzen sein könnten.

Denkbar wäre, eine solche Zusammenarbeit auf der Basis von längerfristigen Kooperationsverträgen zwischen Einrichtungen und Betrieben zu etablieren, wobei wichtig wäre, den Betrieben kontinuierlich Hilfestellung zu geben.

Die gezielte Vorbereitung auf eine Tätigkeit in der freien Wirtschaft wird von vielen Institutionen als für eine erfolgreiche Integration notwendig angesehen. Im Augenblick besteht für eine größere Anzahl von Personen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung nach der Sonderschule eine Art Vakuum, was Hilfestellungen für den Berufseinstieg betrifft. Andererseits sind auch die Maßnahmen, die von den bestehenden Einrichtungen getroffen werden, in Summe unzureichend. Dies liegt zum Teil daran, daß es noch immer nicht dem Selbstverständnis der meisten Werkstätten bzw. Beschäftigungseinrichtungen entspricht, auf eine Berufstätigkeit in der freien Wirtschaft vorzubereiten.

Hier ist sicherlich ein Umdenken im „geschützten Bereich“ notwendig. Wie verschiedene Einzelprojekte zeigen (Schieder 1994, Lengauer 1994, Ortner 1994, Rauter 1994), geschieht dies bereits. Dieser Prozeß kann wohl für viele Einrichtungen nur mit einer gewissen Umstrukturierung des Werkstattgeschehens Hand in Hand gehen. Eine Empfehlung wäre beispielsweise, größere Arbeitsbereiche (entsprechend den Branchen in der Wirtschaft) zusammenzuziehen. Dies mag vor allem außerhalb der größeren Städte gewisse Probleme der Erreichbarkeit mit sich bringen, hätte aber den Vorteil, daß fachspezifisch gezielter und umfassender ausgebildet oder vorbereitet werden könnte.

Realisierbar scheinen entsprechende Ideen aber nur, wenn verschiedene Träger zu einer Zusammenarbeit, vor allem aber zu einem relativ einheitlichen Standard finden können. Hier stellt sich die Frage nach – zumindest minimalen – Qualitätsstandards, die als verbindlich empfunden werden müssen, sowie geeigneten Konzepten für die Berufsvorbereitung.

Überdies ist damit die Frage der „Vernetzung“ verschiedener Bemühungen bzw. einzelner Projekte angesprochen. Dies scheint im Moment in Österreich wegen der unterschiedlichen Grundkonzepte verschiedener Träger noch schwer zu realisieren zu sein. Zudem sollten auch Sonderschulen, AMS-Geschäftsstellen und Behinderteneinrichtungen im Sinne der skizzierten Vorstellungen enger miteinander kooperieren.

Der Eckpfeiler einer gezielten Berufsvorbereitung ist sicherlich die adäquate *Berufsinteressendiagnostik*. Nur in wenigen Einrichtungen wird Diagnostik betrieben, wobei es sich in erster Linie um Eignungs- und weniger um Interessendiagnostik handelt. Zwar richtet man sich in den Werkstätten bei der Vorbereitung eines Arbeitsversuchs in erster Linie nach den Interessen der Klienten, bei den in der Regel eingeschränkten Tätigkeitsbereichen ist jedoch fraglich, ob das Spektrum möglicher individueller Berufsinteressen ausreichend erfaßt wird.

Sinnvoll erscheint aus diesem Blickwinkel die Entwicklung eines Instruments, das einerseits geeignet ist, geistig behinderten Menschen eine größere Zahl von Berufsmöglichkeiten nahezubringen, andererseits auch persönliche Neigungen und Interessen abklären kann. Mittels der vorliegenden Untersuchung wurde der erste Aspekt zum Teil erfüllt; es muß jedoch Aufgabe für zukünftige Forschungsvorhaben sein, vorhandene Instrumente zur Berufsinteressendiagnostik vor allem in Hinblick auf die angesprochene Klientel weiterzuentwickeln.⁸

Abschließend sei hier noch einmal auf die spezielle Situation von behinderten Frauen hingewiesen. Erhebungen zeigen zum einen die Tendenz, Frauen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung im Vergleich zu Männern eher im „geschützten Bereich“ unterzubringen. So beträgt das Verhältnis von Männern zu Frauen nach Angaben von WohngemeinschaftsbetreuerInnen in der „geschützten Werkstätte“ 50:50, in der Beschäftigungstherapie-Werkstätte 53:47, auf den „geschützten“ Arbeitsplätzen jedoch 59:41. Noch deutlicher sind die Unterschiede, wenn man den jeweiligen Anteil von Männern und Frauen betrachtet, die aus Rehabilitationseinrichtungen ins Berufsleben übertreten. Hier ist das Verhältnis von freier Wirtschaft und „geschütztem Bereich“ bei den Männern 1,2:1. Bei den Frauen beträgt das Verhältnis 6:1.

Aus Befragungen im betreuten Wohnbereich wie auch in den Rehabilitationseinrichtungen ging hervor, daß das Spektrum von „Frauenberufen“ wesentlich schmaler ist als das der „Männerberufe“ (vgl. Liedermann 1994). Die Berufe, in denen die meisten Frauen beschäftigt sind, sind in erster Linie hauswirtschaftliche Tätigkeiten, Küchenhilfsarbeiten, Raumpflege sowie Tätigkeiten in den Bereichen Putzerei/Wäscherei (hier sind fast 60 % der Frauen tätig) und Nähen. Im Gegensatz dazu sind bei Männern viele verschiedene Bereiche besetzt.

Zu betonen ist die Wichtigkeit der Aufgabe, hinsichtlich der Arbeitsintegration von behinderten Frauen das mögliche Berufsspektrum durch gezielte Beschreibung von weiteren Arbeitsmöglichkeiten zu erweitern. Zum einen liegen die Ursachen für das geschlechtsspezifische Ungleichgewicht sicherlich in der Einstellung von Eltern oder SonderschullehrerInnen und BetreuerInnen zur Notwendigkeit des Arbeitens außerhalb des „geschützten Bereichs“ überhaupt. Zum anderen kann auch das Selbstbild der betroffenen Frauen in diese Richtung geprägt worden sein. Durch diese Tendenz besteht die Gefahr, daß behinderte Frauen von Fortschritten bei der Arbeitsintegration nur zum Teil profitieren werden.

Die Ergebnisse der Befragungen zeigen, daß es zwar eine große Anzahl an geeigneten Berufen gäbe, daß aber das Arbeitsplatzangebot für viele dieser Berufe

⁸ Die Abteilung für Angewandte und Klinische Psychologie der Universität Wien plant, unter Ausnützung neuerer Technologien (Video und Multi-Media-Computerpräsentation) ein solches verbessertes Instrument zu entwickeln.

beschränkt ist. Durch das Fortschreiten der Technisierung werden Arbeitsplätze, die keine besonderen Qualifikationen voraussetzen, tendenziell seltener – ein Problem, das nicht nur Behinderte betrifft. Immerhin besteht in manchen Bereichen nach wie vor ein gewisser Arbeitskräftebedarf und ein stärkerer Wechsel von Arbeitskräften.

Die Arbeitsplatzanalysen haben deutlich gemacht, daß bei den meisten Arbeitsplätzen ein großes Ausmaß an Anleitung und im allgemeinen auch ein hohes Ausmaß an Kontrolle durch die unmittelbaren Vorgesetzten gegeben ist, daß jedoch deutliche Unterschiede in den Anforderungen bestehen. Deshalb dürfte die empirisch gewonnene Klassifikation der Arbeitsplätze⁹ besonders für die Berufsberatung sinnvoll sein.

⁹ Die Aufstellung und Beschreibung der für behinderte Menschen geeigneten Berufe liegt seit Frühjahr 1997 in allen Berufsinformationszentren und AMS-Geschäftsstellen auf und steht allen interessierten Personen und Einrichtungen zur Verfügung.

LITERATUR

- DEUTSCH, C.: Arbeitsassistenz für behinderte Menschen. Das Projekt BEBA. Diplomarbeit, Universität Wien 1996.
- DONATH, M.: Die berufliche Integration lernbehinderter Menschen – Erfahrungen, Ergebnisse, Perspektiven. Diplomarbeit, Universität Wien (in Vorbereitung).
- ELIAS, K., HUMMEL, M., KLICPERA, CH., SCHABMANN, A.: Werkstätten für Behinderte – freier Arbeitsmarkt: Aussagen von BetreuerInnen und Betreuten. Eine empirische Untersuchung in Werkstätten von „Jugend am Werk“. In: I. Ramsauer, C. Posch, C. Nuener (Hrsg.): Lebensqualität und Heilpädagogik – Wissenschaft und Praxis. Kongreßbericht des 9. Heilpädagogischen Kongresses. Höbersdorf: Verlag Kaiser 1993, S. 130–136.
- FASS, A., ULM-EMMERLING, S., KLICPERA, CH., SCHABMANN, A.: Berufliche Integration lern- und geistig behinderter Menschen am freien Arbeitsmarkt – Die Sicht der Betriebe. In: I. Ramsauer, C. Posch, C. Nuener (Hrsg.): Lebensqualität und Heilpädagogik – Wissenschaft und Praxis. Kongreßbericht des 9. Heilpädagogischen Kongresses. Höbersdorf: Verlag Kaiser 1993, S. 109–114.
- HANDELSKAMMER NIEDERÖSTERREICH (Hrsg.): Berufsinformation. Wien 1989.
- KIERNAN, W. E., SCHALOCK, R. L.: Economics, Industry and Disability – A Look Ahead. Baltimore: Brookes 1989.
- KLICPERA, CH., INNERHOFER, P.: Arbeit und Behinderung – Eine Analyse der Arbeitssituation behinderter Erwachsener in Südtirol. Bozen: Landesassessorat für Gesundheit und Soziales 1991.
- KLICPERA, CH., INNERHOFER, P.: Integration behinderter Menschen in die Arbeitswelt. Heidelberg: Asanger 1992.
- LENGAUER, D.: Die Rolle der Beschäftigungseinrichtungen für Behinderte bei der Integration lern- und geistig behinderter Menschen. Diplomarbeit, Universität Wien 1994.
- LEVY, J. M., JONES JESSOP, D., RIMMERMAN, A., LEVY, P. H.: Attitudes of Fortune. 500 Corporate Executives Toward the Employability of Persons With Severe Disability: A National Study. *Mental Retardation* 30 (1992), S. 67–75.
- LIEDERMANN, C.: Berufliche Integration lern- und geistig behinderter Menschen unter besonderer Berücksichtigung der Situation der behinderten Frau. Diplomarbeit, Universität Wien 1994.

- MURR, H.: Integration von geistig und lernbehinderten Menschen – Aus der Sicht der Betriebe. Diplomarbeit, Universität Wien 1993.
- ORTNER, W. P.: Die Ausbildungssituation lern- und geistig behinderter Menschen nach Beenden der Schulpflicht in Österreich. Diplomarbeit, Universität Wien 1994.
- PETERSON, R. O., JONES, E. M.: Guide to Jobs for the Mentally Retarded (Revised Edition). American Institutes for Research 1964.
- RAUTER, D.: Die Rolle der Sonderschulen bei der Integration lern- und geistig behinderter Menschen in Berufe der freien Wirtschaft. Diplomarbeit, Universität Wien 1994.
- RUSH, F.R. (Hrsg.): Supported Employment – Models, Methods and Issues. Sycamore (Illinois) 1990.
- SCHABMANN, A., KLICPERA, CH.: Arbeitsintegration lern- und geistig behinderter Menschen. Erster Zwischenbericht. Forschungsbericht der Abteilung für Angewandte und Klinische Psychologie der Universität Wien 1994.
- SCHABMANN, A., KLICPERA, CH.: Arbeitsintegration lern- und geistig behinderter Menschen. Zweiter Zwischenbericht. Forschungsbericht der Abteilung für Angewandte und Klinische Psychologie der Universität Wien 1994.
- SCHABMANN, A., KLICPERA, C.: Arbeitsintegration von Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung – Endbericht an das Bundesministerium für soziale Angelegenheiten. Abteilung für Angewandte und Klinische Psychologie, Wien 1996.
- SCHABMANN, A., KLICPERA, C.: Arbeitsplätze für Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung – Eine Beschreibung von 131 Arbeitsplätzen ohne Lehrabschluß. Abteilung für Angewandte und Klinische Psychologie, Wien 1997.
- SCHIEDER, H.: Die Rolle der Arbeitsämter bei der beruflichen Integration lern- und geistig behinderter Menschen. Diplomarbeit, Universität Wien 1994.
- SCHMADDEBECK, B.: Darstellung der Arbeitssituation und Betreuung behinderter Menschen in den geschützten Werkstätten anhand einer Untersuchung im Werkstättenzentrum Wien. Diplomarbeit, Universität Wien 1994.
- UITZ, S.: Berufliche Integration von geistig und lernbehinderten Menschen: Voraussetzungen, Möglichkeiten und Erfahrungen. Diplomarbeit, Universität Wien 1992.
- UITZ, S., KLICPERA, CH., SCHABMANN, A.: Integration von geistig und lernbehinderten Menschen in die Arbeitswelt. Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft 15 (1992), S. 69–77.

- UITZ, S., KLICPERA, CH., SCHABMANN, A.: Arbeitsplatzbetreuung für geistig behinderte Menschen. Das Modell Retz. In: I. Ramsauer, C. Posch, C. Nuener (Hrsg.): Lebensqualität und Heilpädagogik – Wissenschaft und Praxis. Kongreßbericht des 9. Heilpädagogischen Kongresses. Höbersdorf: Verlag Kaiser 1993, S. 124–130.
- WALLISCH, K.: Integration behinderter Personen auf dem freien Arbeitsmarkt – Analyse der Lebenssituation behinderter MitarbeiterInnen in einer geschützten Werkstätte. Diplomarbeit, Universität Wien 1993.
- WHELAN, E., SPEAKE, B.: Getting to Work. London: Souvenir Press 1981.
- ZÖGERNITZ, E.: Berufliche Integration lern- und geistig behinderter Menschen: Eine Analyse von Anforderungsprofilen. Diplomarbeit, Universität Wien 1994.