

Univ.-Doz. Mag. Dr. Walter Blumberger
Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung
an der Johannes Kepler Universität Linz
Raimundstrasse 17
A 4020 Linz
e-mail: blumberger@ibe.co.at

Beschäftigungsoptionen für Jugendliche mit Behinderungen in Salzburg

Ergebnisse und Perspektiven einer Studie im Auftrag des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen (BSB) Salzburg

Abstract

Die Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen (BSB - Bundessozialamt) wurden 1995 in die Administration des Europäischen Sozialfonds eingebunden. Damit hat sich sowohl der Aufgabenfokus als auch das Selbstverständnis dieser Organisation verändert und es erfolgte eine Akzentsetzung der Tätigkeit im Sinne einer aktiven Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderungen. Die Bundessozialämter haben in diesem Zusammenhang „Regionale arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramme (RABE)“ entwickelt und beabsichtigen, sich Handlungsoptionen zum Themenbereich „Jugendliche – Behinderung – Arbeit“ zu erschließen¹.

In diesem Zusammenhang beauftragte das Bundessozialamt Salzburg Ende 1999 das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz mit einer Studie die zum Ziel hatte, Strategien und Konzepte zu erarbeiten, um die Beschäftigungschancen für Jugendliche mit Behinderungen in Salzburg zu erhöhen.

In einem ersten Arbeitsschritt wurde das Thema sozial- und beschäftigungsstatistisch beschrieben² und eine Schätzung vorgenommen, wie groß die Zahl der förderungsbedürftigen Jugendlichen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren ist. In der zweiten Phase des Projektes wurden Workshops mit VertreterInnen von Betroffenen, sozialen Dienstleistungsanbietern sowie Schulen und Behörden durchgeführt, um deren Perspektiven in die Problemlösung aufzunehmen. Zudem wurden europäische und transatlantische Konzepte und Erfahrungen in die Studie eingebracht. Abschließend wurden die vorliegenden Ergebnisse bewertet und ein Strategiekonzept (Entwicklungsplan) entworfen. Die tragenden Säulen dieser Strategie sind: Verbindliche Laufbahnplanung für SchulabgängerInnen, niedrigschwellige aufsuchende Beratung und Begleitung, unterstützte Ausbildung (auch im Rahmen des Regelsystems, z.B. als individualisierte Teillehre) und unterstützte Beschäftigung, betriebsnahe Ausbildung und Betriebspartnerschaftsmodelle. Neue, dieser Strategie entsprechende, Nachhaltigkeit garantierende Projekte sollen zukünftig initiiert und unterstützt werden.

¹ Vgl. Regionales arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm 1998, 1999. Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Salzburg.

² Die Daten werden 2001 von der web-page des IBE (www.ibe.co.at) abgerufen werden können.

Problemstellung

In Europa und besonders auch in Österreich unterliegen die sozialen Sicherungssysteme teilweise fundamentalen Veränderungen. Neben den älteren Menschen (Pensionssysteme) sind davon besonders Menschen betroffen, die ihren Arbeitsplatz wegen gesundheitlicher Schädigungen verlieren oder die aufgrund körperlicher, psychischer, mentaler oder sozialer Beeinträchtigungen keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Das jeweilige System sozialer Sicherheit beeinflusst dabei das Verhalten der Menschen gegenüber sozialen Risiken, dem Ausbildungs- und Beschäftigungssystem und gegenüber den Institutionen des sozialen Sicherheitssystems. Häufig wird an den traditionellen wohlfahrtsstaatlichen Systemen kritisiert, dass sie Menschen in die Abhängigkeit von Systemen drängen und bevormunden.

Das Spektrum der gegenwärtigen Veränderungen innerhalb der EU-Mitgliedsländer reicht von der Aufweichung traditioneller wohlfahrtsstaatlicher Systeme bis zur Einführung von Marktsystemen. Während ersteres durch eine Zurücknahme des Ausmaßes kollektiver Risikotragung charakterisiert werden kann, werden im zweiten die Risiken hin zu den Individuen und, beispielsweise in der Kranken- und Unfallversicherung, auch zu den Unternehmen verlagert.

Gleichzeitig verändert sich, ständig und immer schneller, die Arbeitswelt und die Berufslandschaft. Technologisierung und Automatisierung, Rationalisierung und neue Arbeitstätigkeiten, Flexibilisierung und Beschleunigung, Deregulierung und Globalisierung sind Begriffe, die den Wandel charakterisieren können.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind Normalarbeitsverhältnisse geworden: 1978 arbeiteten 167.500 Personen teilzeit³, 1991 280.400, 1999 436.800 Personen⁴. Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse stiegen seit 1994 (128.116) auf 189.342 (1999) an⁵. Dazu kommen sogenannte ZeitarbeiterInnen, EinzelunternehmerInnen, Pseudoselbständige, prekär und schwarz-weiß Beschäftigte.

Während in den 60er Jahren ca. 42% der österreichischen unselbständig Erwerbstätigen in der Produktion tätig waren, sind es heute nur mehr rund 30%. Im tertiären Sektor (Dienstleistungen) ist der Anteil hingegen von 36% auf 67% gestiegen. Diese Entwicklung wird sich weiter fortsetzen⁶.

Innerhalb des Dienstleistungsbereichs sind viele neue und hochqualifizierte, sozial- und wissensbasierende Berufsfelder entstanden, einfache Tätigkeiten in Verarbeitung und Güterproduktion verschwinden sukzessive, häufig durch Automatisierung und Rationalisierung, häufig aber auch durch die Verlagerung von Produktionsstätten ins Ausland. Die herkömmlichen Beschäftigungsstrategien sind jedoch zumeist in der industriellen Massenproduktion verwurzelt und zielen auf angelernte Tätigkeit ab.

³ Als „Teilzeit“ wird hier eine Beschäftigung zwischen 12 und 35 Wochenstunden definiert.

⁴ Quelle: www.oestat.gv.at

⁵ Quelle: Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2000. Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte. Wien 2000.

⁶ Vgl. z.B.: Die Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor. G. Chaloupek/M.Mesch (Hrsg.) Reihe Wirtschaftswissenschaftliche Tagungen der Arbeiterkammer Wien, Band 4. Wien 1998. Finder, R.: Beschäftigungs- und Qualifikationsdynamik im Dienstleistungssektor. AMS info 22. Wien 1999.

Menschen, die den neuen komplexen kognitiven, psychischen, physischen und sozialen Anforderungen nicht vollständig entsprechen können, sind gefährdet ferner an den Rand der Gesellschaft gedrängt zu werden.

Die Europäische Kommission geht davon aus, „daß sich der Unterschied zwischen der Behindertenarbeitslosigkeitsquote und der Quote für andere Arbeitnehmer in letzter Zeit noch vergrößert hat“⁷. Forschungsarbeiten unterstützen die These, dass durch den konjunkturzyklischen und strukturellen Wirtschaftswandel behinderte Beschäftigte als erstes aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden und als letztes erst wieder Beschäftigungschancen finden.

Andererseits wird, nach mehr als zehn Jahren, ein struktureller Fachkräftemangel deutlich. Nicht nur im Bereich der ‚New Economy‘ sondern auch in der ‚Old Economy‘. Beschäftigungspolitik für Menschen mit Behinderungen wird daher zukünftig nicht Sozialpolitik alleine sein sondern wird, wie in den 60er und 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts wiederum Arbeitsmarktpolitik werden. Die Wirtschaft wird daran aus Arbeitsmarktgründen interessiert sein, aber auch um Kosten zu vermeiden.

Vor diesem gesellschaftlichen Hintergrund hat sich das Bundessozialamt Salzburg die Frage gestellt, wie die Beschäftigung von Jugendlichen mit Behinderungen verstärkt gefördert werden kann. Das ist, wie einleitend erörtert, einerseits eine integrationspolitisch motivierte Fragestellung, andererseits aber auch ein arbeitsmarktpolitisches Thema. Dementsprechend sind die Antworten zu suchen.

Jugendliche mit Behinderungen in Salzburg

In Salzburg leben seit Mitte der 90er Jahre relativ gleichbleibend viele „begünstigt“ behinderte Jugendliche (17 bis unter 25 Jahre), jährlich zirka 220 bis 250 (ca. 0,4% aller Jugendlichen in dieser Altersgruppe). Zwischen 67 und 76 Prozent davon sind beschäftigt. Die Zahl der schwervermittelbaren Jugendlichen, diese sind nicht identisch mit den „begünstigt“ behinderten Jugendlichen, bewegt sich zwischen 140 und 150, die jeweilige Verteilungen nach dem Grund der Vermittlungseinschränkung blieb über die Jahre hinweg konstant. Der überwiegende Anteil (ca. 70%) ist auf körperliche Beeinträchtigungen zurückzuführen.

Tabelle: Jugendliche mit beschäftigungsrelevanten Behinderungen 1999

	Maximum	Minimum
Jugendliche in besonderen Maßnahmen	800	800
abzügl. Nicht-Salzbürger	- 50	-70
Personen in den Werkstätten der Lebenshilfe	510	510
AMS vorgemerkte schwervermittelbare Jugendliche	150	130
Nicht beschäftigte begünstigt behinderte Personen	62	60
Beschäftigte begünstigt behinderte Personen	171	169
Summe	1643	1601
Dunkelziffer – Vermutung (18% _{max} ; 5% _{min}) ⁸	302	80
Jugendliche mit Behinderungen/ Unterstützungsbedarf	1945	1681

⁷ Das Beschäftigungsniveau von Menschen mit Behinderungen anheben – Eine gemeinsame Herausforderung. Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen. Brüssel 1998. S. 7.

⁸ Annahmen aufgrund von regionalen ExpertInnenbefragungen.

Die Zahl der SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf ist seit Mitte der 90er Jahre um etwa 10% gestiegen und beträgt ca. 1.900, die Zahl der SchülerInnen in Integrationsklassen hat sich seit dem Schuljahr 1995/96 mehr als verdoppelt. Nicht im gleichen Ausmaß sank die Zahl der SchülerInnen in den Sonderschulen. Knapp 800 Jugendliche besuchten besondere Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen. Begründet auf Expertenschätzungen kann angenommen werden, dass die tatsächliche Zahl behinderter Jugendlicher zwischen 5 und 15% höher liegt. Insgesamt dürften daher etwa 1.700 bis knapp 1.950 Jugendliche (15 Jahre bis 25 Jahre) mit beschäftigungsrelevanten Behinderungen in Salzburg leben. Für viele von ihnen war die soziale Integration nach der Schule beendet.

Beschäftigungspolitiken für Menschen mit Behinderungen in Europa

Vergleichbare Daten zur Erwerbsbeteiligung behinderter Menschen und zuverlässige Evaluierungen von nationalen Beschäftigungspolitiken liegen aus den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften nicht vor. Zudem wird „Behinderung“ von Land zu Land und selbst innerhalb eines Landes unterschiedlich definiert und nationale Politiken sind, aufgrund politischer Veränderungen, oft nur kurzfristig beobachtbar, so dass Effekte nicht verlässlich beobachtet werden können. Die Benchmarking-Studie von ECOTEC Research and Consulting Ltd. für die Europäische Kommission konnte daher nur wichtige Trends in der Beschäftigungspolitik für Menschen mit Behinderungen in Europa herausarbeiten und deren Stärken und Schwächen darstellen, nicht tatsächliche Wirksamkeitsvergleiche anstellen⁹. Dieser Studie zufolge können in Europa folgende Trends beschäftigungsfördernder Politiken festgestellt werden:

1. Von passiven zu aktiven Maßnahmen

Diese Entwicklung, begründet in dem von den Europäischen Gemeinschaften und der OECD erklärten politischen Ziel der Chancengleichheit und durch den Kostendruck, ausgelöst durch die steigenden Sozialausgaben, ist dadurch gekennzeichnet, dass ein Aktivitätsschwerpunkt darauf gelegt wird, die Beschäftigungsverhältnisse behinderter Menschen aufrecht zu erhalten¹⁰ bzw. durch Rehabilitationsmaßnahmen die Integration in Normalarbeitsverhältnisse zu ermöglichen¹¹. Zudem wird ein Schwerpunkt darauf gesetzt, Diskriminierung zu bekämpfen und die Abhängigkeit von Sozialleistungen zu verringern.

Allerdings ist diese Entwicklung auch von Problemen begleitet, insbesondere werden die Veränderungen von den Betroffenen selbst oft negativ wahrgenommen.

⁹ Vgl. dazu und im Folgenden: Benchmarking von Beschäftigungspolitiken für Menschen mit Behinderungen. Zusammenfassung. EUROTEC Research and Consulting Ltd. Europäische Kommission. Generaldirektion Beschäftigung und Soziales. Referat EMPL/E/4. August 2000.

¹⁰ In Österreich beispielsweise durch die Arbeitsassistenten. Vgl. dazu: Blumberger, W.: Entwicklung und Perspektiven der Arbeitsassistenten in Österreich. Ergebnisse einer Studie des IBE (Linz) im Auftrag des Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen. (Manuskript, Linz 2000; Veröffentlichung vorgesehen)

¹¹ Für Österreich wiederum vgl. beispielsweise: Blumberger, W./ Blumberger, W./Denz, H./ Frischenschlager, U.: Berufsverlauf von Absolventen der Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Nr. 36. Wien o.J. (1992). Watzinger, M.: Berufskarrieren von RehabilitantInnen der Berufsorientierung und AbsolventInnen der beruflichen Qualifizierung. Studie im Auftrag des BFZ Kapfenberg. IBE Forschungsberichte. Linz 1999. Blumberger, W./ Leutgeb, R.u.a.: Evaluierung der Qualifizierungsinitiative in Integrativen Betrieben. Forschungsberichte des IBE. Linz, 2000. (Veröffentlichung vorgesehen)

2. Wenig innovative Nationale Aktionspläne für Beschäftigung

Die Beschäftigungsprobleme für Menschen mit Behinderungen werden in den nationalen Aktionsplänen unterschiedlich behandelt. Zumeist wird argumentiert, dass die allgemeine Beschäftigungspolitik auch die Bedürfnisse behinderter Menschen abdecke. Während man in den USA und in Australien eher auf die Herstellung rechtlicher Voraussetzungen und spezialisierte Organisationen und Programme setzt, wird in den nordischen europäischen Ländern eine aktive Arbeitsmarktpolitik betrieben, die auf einem Konsens zwischen den Sozialpartnern beruht. Im Vereinigten Königreich werden Sozialleistungen eher zurückgenommen und Beschäftigung, gestützt durch Antidiskriminierungsbestimmungen, gefördert. Im übrigen sind die nationalen Politiken stark in den jeweiligen sozialstaatlichen Traditionen verwurzelt.

3. Arbeitsmarktbedingungen sind maßgeblich

In Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit ist die Beschäftigungssicherung für Menschen mit Behinderungen besonders schwierig und umgekehrt, mit einer generellen Beschäftigungszunahme werden auch mehr behinderte Menschen vom Arbeitsmarkt aufgenommen.

In vielen Ländern sind die diesbezüglichen Daten jedoch verzerrt, weil durch Vorruhestandsregelungen bzw. Frühpensionierungen zahlreiche behinderte Menschen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Allerdings zeigen sich jetzt die Regierungen und besonders die Europäische Gemeinschaft besorgt über die Sicherheit der Renten bzw. Pensionen.

Beschäftigungspolitische Instrumente

Bereits seit den 90er (in Österreich 80er) Jahren werden **aktive Maßnahmen** der bloßen Zuteilung von Sozialleistungen vorgezogen, allerdings war dies bis 1997/98 weniger im Bereich der Menschen mit Behinderungen der Fall. Namentlich geht es dabei um:

- Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit (Employability) durch Qualifizierung und Schaffung von Arbeitsplätzen
- Qualifizierung (Berufliche Erst- und Weiterbildung)
- Ermöglichung von Arbeitserfahrungen (Betriebspraktika)
- Karriereberatung (Bewerbungstraining etc.)
- Befristete Beschäftigung auf zweiten Arbeitsmärkten (z.B. Sozialökonomische Betriebe, Transitarbeitsplätze)

Einen wirkungsvollen Schwerpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik stellt die **Individualisierung** von Unterstützungs- und Förderungsangeboten dar. Dabei wird versucht, die individuellen Problemkonstellationen ganzheitlich zu bearbeiten, häufig im Rahmen eines Maßnahmenangebots. Diese Ansätze werden, sowohl bei den Betroffenenorganisationen als auch bei den Politikern, wohlwollend akzeptiert und erzielen auch tatsächlich sehr gute Erfolge. In Österreich gilt das beispielsweise für die „Arbeitsassistenz“ (in Deutschland „Integrationsfachdienste“), in Australien bezieht sich das auf den „Disability Employment Assistance Case“. Alle diese Modelle bieten an, einen individuellen Unterstützungsplan zu erstellen und konkrete Integrationsassistenz zu leisten.

Viele Länder schließen in ihr beschäftigungspolitisches Instrumentarium (rechtliche) **Antidiskriminierungsmaßnahmen** ein. Grundsätzlich können dabei zwei Konzepte unterschieden werden und zwar ein bürgerrechtlicher Ansatz und der ‚Quoten‘-Ansatz. Während es bei ersterem, eher in angelsächsischen und einigen skandinavischen Ländern praktiziertes Konzept darum geht, den Zugang zur regulären Beschäftigung zu sichern und in Fällen erwiesener Diskriminierung Entschädigung zu garantieren, werden im ‚Quoten‘-Ansatz Arbeitgeber verpflichtet, behinderte ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen (Österreich, Deutschland, Frankreich, teilweise Griechenland und Italien).

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat allerdings den bürgerrechtlichen Ansatz angelsächsischer Länder mit dem Grundsatz des **Mainstreamings** aufgenommen: Mainstreaming bedeutet, unabhängig von Art und Schweregrad einer Behinderung, die uneingeschränkte Teilhabe und Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in alle Lebensbereiche zu erleichtern und dabei Wahlfreiheit zu bieten¹².

Unterstützt wird die aktive Beschäftigungspolitik durch **Überzeugungsarbeit**. Vorurteilsabbauende Kampagnen, Prämierung positiver Praktiken, Verhaltenskodizes für die Beschäftigung behinderter Menschen, Berücksichtigung behinderter ArbeitnehmerInnen in den Tarif- bzw. Kollektivverträgen und Demonstrationsvorhaben sind zu beobachten. Allerdings lässt sich die Wirkung dieser Maßnahmen nur schwer nachweisen.

In der ECOTEC-Studie für die Europäische Kommission wird vermerkt, dass Maßnahmen zur **Aufrechterhaltung von Arbeitsverhältnissen** – zumindest auf dem Papier – zunehmende Bedeutung erlangen und zwar in Form von Prävention (betriebliche Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen) und frühzeitiger Intervention durch Anpassung des Arbeitsplatzes sowie Umschulung, Versetzung bzw. Stellenvermittlung.

Zuschüsse für Arbeitgeber zur Beschäftigung von Personen mit Behinderungen werden in vielen Ländern gewährt, zumeist um Produktivitätsunterschiede gegenüber „Normalarbeitskräften“ auszugleichen. Zur Nachhaltigkeit und Qualität der geförderten Arbeitsplätze gibt es allerdings keine systematischen Erkenntnisse.

Rehabilitation und berufliche Wiedereingliederung sind in den meisten Ländern nach wie vor eine der wichtigsten beschäftigungspolitischen Maßnahmen. In Ländern, die eher einen traditionellen Ansatz praktizieren, wird die jeweilige Beschäftigungsmöglichkeit auf die spezielle Behinderung bezogen („Behindertenarbeitsplatz“). In einem arbeitsmarktbezogeneren Ansatz wird auf die Beschäftigungsfähigkeit gezielt, vorwiegend durch berufliche Qualifizierung und weitergefasste Vermittelbarkeit. In jüngerer Zeit zeigt sich, dass arbeitsmarktbezogene Ansätze verbunden mit Beratung bei der Stellensuche am wirksamsten sind. „Es überrascht nicht“, stellen die AutorInnen von ECOTEC fest, „dass nach Einschätzung der Behindertenorganisationen Rehabilitation und Maßnahmen zur Unterstützung der Stellensuche dann am wirkungsvollsten sind, wenn spezialisierte Einrichtungen einbezogen werden; ...“.

Unter dem Begriff „**Unterstützte Beschäftigung**“¹³ werden zwei unterschiedliche Maßnahmen verstanden. Zum einen wird damit die bezahlte Beschäftigung von

¹² Chancengleichheit für behinderte Menschen. Eine neue Strategie der Europäischen Gemeinschaft in der Behindertenthematik. Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Brüssel 1996.

¹³ Doose definiert „Unterstützte Beschäftigung“ als bezahlte Arbeit, in einer integrierten Arbeitsumgebung für Menschen mit Behinderungen, die als nicht vermittlungsfähig gelten und die

Menschen mit Behinderungen in Geschützten Werkstätten bezeichnet, mit der, zumindest grundsätzlich, zwei Ziele verfolgt werden: Schaffung von Erwerbsmöglichkeiten und sozialer Sicherheit sowie den (langfristigen) Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Allerdings gibt es zum Transfer in den ersten Arbeitsmarkt kaum aussagekräftige Daten oder es zeigt sich, dass diese Wirkung ergebnismäßig vernachlässigbar ist¹⁴. Dies hat zur Folge, dass die unterstützte Beschäftigung in Geschützten Werkstätten eher den Charakter sozialer denn arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen trägt.

Zur Beschäftigungssicherung werden in vielen Ländern Unterstützungsmaßnahmen gesetzt, die **Arbeitsplätze** der Menschen mit Behinderungen technisch und organisatorisch anzupassen und die erforderlichen Arbeitsmittel bereit zu stellen. Allerdings scheinen diese Aktivitäten in der Praxis nur wenig angenommen zu werden, ausgenommen in den Niederlanden.

In den beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Gemeinschaften wird dem Unternehmertum und den **Unternehmensgründungen** ein besonderer Stellenwert eingeräumt. Besondere Aktivitäten, Unternehmensgründungen durch behinderte Personen zu fördern, lassen sich nicht feststellen, vielmehr können sie die gleiche Unterstützung finden wie alle anderen UnternehmensgründerInnen.

Aktuelle Tendenzen gemeinschaftlicher europäischer Politik

Bereits 1986 hat der Rat der Europäischen Union die Eingliederung behinderter Menschen in berufliche Bildung und Beschäftigung empfohlen und 1989 wurde in der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer festgehalten: „Alle Behinderten müssen unabhängig von der Ursache und Art ihrer Behinderung konkrete ergänzende Maßnahmen, die ihre berufliche und soziale Eingliederung fördern, in Anspruch nehmen können. Diese Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensbedingungen müssen sich je nach Fähigkeiten der Betroffenen auf berufliche Bildung, Ergonomie, Zugänglichkeit, Mobilität, Verkehrsmittel und Wohnung erstrecken.“¹⁵ Sowohl 1983 als auch 1992 und 1993 wurden Empfehlungen, Übereinkommen und Rahmenbestimmungen für die Herstellung von Chancengleichheit für Behinderte verabschiedet.

Im Juli 1996 hat die Europäische Kommission eine neue Strategie der Gemeinschaft in der Behindertenthematik, nämlich einen rechtebezogenen Ansatz dargelegt. Darin wird, neben der stärkeren Betonung der Rechte von Personen mit Behinderungen,

langfristige Unterstützung brauchen, um erfolgreich arbeiten zu können. Vgl. Doose, Stefan: Unterstützte Beschäftigung – Ein neuer Weg der Integration im Arbeitsleben im internationalen Vergleich. <http://bidok.uibk.ac.at/texte/doose-vergleich.html>.

¹⁴ Vgl. dazu für Österreich: Blumberger, W./Jungwirth, C.: Geschützte Werkstätten GesmbH - Unternehmen mit sozialpolitischem Auftrag. Evaluierung der Geschützten Werkstätten nach § 11 BEinstG. Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Hrsg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Wien 1996. Als Ergebnis einer „Qualifizierungsinitiative“ in den „Integrativen Betrieben“ (vormals Geschützte Werkstätten GesmbH) Österreichs zeigte sich jedoch, dass ein Übergang auf Arbeitsplätze am ersten Arbeitsmarkt in weitaus höherem Ausmaß ermöglicht werden kann, als bislang erreicht wurde. Vgl.: Blumberger, W./Leutgeb, u.a.: Evaluierung der Qualifizierungsinitiative in Integrativen Betrieben. Forschungsberichte des IBE. Linz, 2000. (Veröffentlichung vorgelesen)

¹⁵ Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vom 9. Dezember 1989, Nummer 26.

festgestellt, dass sich die „Gesellschaft auf Unterschiede einstellen muss, statt die zwangsweise Anpassung an eine künstliche Norm zu betreiben.“¹⁶

In einer Entscheidung vom 20. Dezember 1996 haben sich der Rat und die im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten erneut zu dem Grundsatz der Chancengleichheit bei der Erarbeitung umfassender Maßnahmen bekannt¹⁷ und 1998 Grundsatzfragen einer koordinierten Strategie im Bereich Behinderung und Beschäftigung formuliert. Der Vertrag von Amsterdam (1997) hat zudem die Handlungsspielräume für Antidiskriminierungskonzepte und –maßnahmen erheblich erweitert. Der Artikel 13 des Vertrages ist gegen jegliche Diskriminierung in den Bereichen Arbeit und Beschäftigung gewandt.

Am Luxemburger Gipfel (1997) wurden 22 beschäftigungspolitische Leitlinien vereinbart, die bis 2002 umzusetzen sind. Die Leitlinie 9¹⁸ betrifft die „Eingliederung von Behinderten, ethnischen Minoritäten und Benachteiligten“. Darin wird die Notwendigkeit für die Mitgliedstaaten anerkannt, den Bedürfnissen behinderter Menschen, ethnischer Minderheiten und anderer Gruppen und Einzelpersonen, die gegebenenfalls benachteiligt sind, besondere Aufmerksamkeit zu schenken und geeignete präventive und aktive politische Ansätze zu entwickeln, um die Eingliederung der Betroffenen in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Seit dem Beschäftigungsgipfel in Luxemburg sind behindertenspezifische Fragen ein fester Bestandteil der jährlichen Leitlinien des Rates, seit 1998 auch der Nationalen Aktionspläne (NAP).

Auf dem Wiener Beschäftigungsgipfel 1998 wurden die Leitlinien ergänzt und unter anderem „die bessere Integration für Behinderte und ethnische Minderheiten“, aber auch die vermehrte „Weiter- und Fortbildung für Menschen ab 45“ sowie generell mehr Qualifizierungsmöglichkeiten im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien vereinbart. Gerade das Thema „ältere Menschen mit Behinderungen“ - im Sinne von ‚Menschen mit Behinderungen die älter sind‘, nicht aufgrund ihres Alters behindert sind - ist für Österreich von besonderer Bedeutung. Nicht zuletzt aufgrund der tragischen historischen Ereignisse im 20. Jahrhundert steht Österreichs erstmals in der neueren Geschichte vor dem Problem, älter gewordenen Personen mit Behinderungen zu ermöglichen, an den gesellschaftlichen Entwicklungen gleichberechtigt teilzunehmen. Das Thema „Qualifizierung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien“ betrifft nicht nur, aber vor allem, eher jüngere Menschen, kann sich diese Technologie doch zu einem weiteren sozialen Differenzierungs- und Ausschließungskriterium entwickeln. Dem Mainstreaming-Gedanken entsprechend, wird es daher vor allem darum gehen, jüngeren Personen mit Behinderungen zu ermöglichen, die entsprechenden Fähigkeiten zum Umgang mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien zu erwerben. Mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien 1999 wird die Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt weiter vorangetrieben und dafür die Bedeutung des Sozialen Dialogs, der Informationsgesellschaft und der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz deutlich gemacht.

¹⁶ Die generelle Einbindung der Behindertenthematik in die Beschäftigungs- und Sozialpolitik der EU. Ein Arbeitspapier der Dienststellen der DG V. Brüssel, 18.4.2000, S. 3.

¹⁷ Mitteilungen der Kommission zur Chancengleichheit für behinderte Menschen. Eine neue Strategie der Europäischen Gemeinschaft in der Behindertenthematik. Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Brüssel.

¹⁸ Zählt zur Säule I „Beschäftigungsfähigkeit“ der Europäischen Beschäftigungsstrategie.

Dem Europäischen Rat von Wien wurde bereits im Dezember 1998 ein Dokument über vorbildliche Verfahren für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen vorgelegt, und am 19. Mai 1999 wurde eine gemeinsame Erklärung angenommen, die darauf verweist, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein positiver Faktor für die Unternehmen sei.

Im Vorschlag der Kommission für die Entscheidung des Rates betreffend die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, präventive und aktive Maßnahmen zur Integration benachteiligter Personen zu setzen, Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekämpfen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf ihre Integration in den Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Zu diesem Zweck sollen nationale Ziele vorgegeben werden.¹⁹

Eine Vielzahl von Projekten im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EMPLOYMENT (1994 – 1999), namentlich im Bereich HORIZON (1700 Projekte) zielten darauf ab, neue Problemlösungen für Menschen mit Behinderungen, insbesondere Fortschritte in der Ausbildung und Beschäftigung zu entwickeln. Zahlreiche andere Programme befassen sich ebenfalls mit der Thematik (z.B. TIDE-Technologie-Initiative der Gemeinschaft für Behinderte und ältere Menschen, SOCRATES, LEONARDO DA VINCI, DAPHNE, PRINCE, PHARE, TACIS) und im Rahmen des Aktionsprogramms HELIOS der Gemeinschaft wurde die Chancengleichheit und Integration Behinderter unterstützt.

Richtungsweisende Dokumente wurden am 17. Juni 1999 auf der Basis des Arbeitspapiers „Die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen anheben – Eine gemeinsame Herausforderung“ (Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen) vom Europäischen Rat beschlossen („Entschließung zum Thema gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen“) und am 20. Mai 2000 erfolgte eine Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen mit dem Titel: „Auf dem Weg zu einem Europa ohne Hindernisse für Menschen mit Behinderungen“. Dieser Mitteilung ging im April 2000 eine Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner zur Beschäftigung von behinderten Menschen voraus.

Im Februar 2000²⁰ legte die Kommission im Rahmen der Initiative eEurope den Unternehmen der Informationsgesellschaft nahe, die Anwendung von Standards für eine benutzerfreundliche Ausstattung sicher zu stellen.

Weitere Impulse für die Beschäftigungspolitik für Menschen mit Behinderungen sind von der Gemeinschaftsinitiative EQUAL (2000 – 2006) zu erwarten, worin mit neuen Kooperationsformen und grenzüberschreitender Zusammenarbeit neue Möglichkeiten zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt erschlossen werden sollen.

Im bereits erwähnten Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen zum Thema **„Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen“** werden, übereingestimmt mit den Beschäftigungsleitlinien von Amsterdam (Modernisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung, neuer Unternehmergeist, neues Gleichgewicht von Flexibilität und Sicherheit, Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen um insbesondere Frauen und Behinderten zu ermöglichen, gleichberechtigt und in gleicher

¹⁹ Vorschlag für eine Entscheidung des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001. Brüssel, KOM (2000) .

²⁰ Mitteilung der Kommission vom 4. Februar 2000 (KOM (2000)48).

Verantwortung tätig werden zu können), Strategien unterstützt, die darauf abzielen, die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern bzw. zu erhalten und von Unterstützungsleistungen unabhängig zu werden.

Als *Strategien der Beschäftigungsförderung* werden genannt²¹:

- Verbesserung der Qualifikation von Behinderten (Zugang zu Regeleinrichtungen, Übergang von Schule ins Arbeitsleben, arbeitsplatzbezogene Qualifikationen)
- aktiver statt passiver Maßnahmen (Aktivierungs- und Vorbeugungsmaßnahmen)

Übereinstimmung besteht zwischen den Mitgliedstaaten auch dahingehend, es zu erleichtern, „*behindertenfreundliche Arbeitsplätze*“ zu schaffen. Soweit es sich um Arbeitsplätze in geschützten (beschützenden) Werkstätten handelt, wird es darum gehen, diese Beschäftigungen dem derzeitigen Arbeitsmarkt anzupassen, beispielsweise durch Kooperationen zwischen diesen Werkstätten und auf dem Markt tätigen Unternehmen. Eine stärkere Bedeutung sollten auch die (integrativen) unterstützten Beschäftigungsverhältnissen sowie neue Beschäftigungsformen (im „Dritten Sektor“) erhalten.

Eine zentrale Rolle kommt der *Gestaltung sicherer Arbeitsplätze* zu, um zu vermeiden, dass ArbeitnehmerInnen wegen Berufserkrankungen, Arbeitsunfällen oder Verletzungen aus dem Arbeitsprozess ausscheiden. Behinderte Menschen sollen einen unbeschränkten Zugang zur Informationsgesellschaft haben und Geräte, Software, Informationsinhalte bzw. Dienste so gestaltet werden, daß sie von Menschen mit Behinderung barrierefrei benutzt werden können. Neue Technologien am Arbeitsplatz können helfen, diesen Menschen neue Zugänge zur Beschäftigung zu erschließen.

Im Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen werden auch die Rahmenbedingungen erörtert, um *Chancengleichheit* zu verwirklichen. Dabei werden zwei Strategien, die sich bei der Umsetzung der Nationalen Aktionspläne ausgebildet haben, erörtert und zwar einerseits Vorschriften gegen Diskriminierung, andererseits positive Diskriminierungssysteme (z.B. Quotensysteme), Verhaltenskodizes und Sensibilisierungskampagnen. Positive Diskriminierungsstrategien lassen sich aber auch im Bereich der Personaleinstellung und beim Verkauf beobachten.

Als Schlüsselfaktoren für die Verbesserung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen führen die Kommissionsdienststellen an²²:

- Festlegung eindeutiger Zielsetzungen und –vorgaben
- Einbeziehung der Behinderungsproblematik in die übrigen Politikbereiche
- Erleichterung des Zugangs zur allgemeinen und beruflichen Bildung für Behinderte
- Überprüfung der Einkommenssicherungssysteme
- Verstärkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen
- Erleichterte Arbeitsplatzschaffung
- Stärkung des Problembewusstseins
- Förderung einer neuen Betriebskultur
- Einbeziehung der Behindertenorganisationen

²¹ Vgl. ebd. S. 11ff.

²² Vgl. ebd. S. 18ff.

Auch die Sozialpartner fanden auf europäischer Ebene zu einer gemeinsamen Erklärung, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen durch Chancengleichheit und Betonung der Fähigkeiten, nicht der Behinderungen zu fördern. Zudem bekannten sie sich dazu, dass durch die Beschäftigung behinderter Menschen in den Unternehmen ungenutzte Potentiale erschlossen und ausgebaut werden können sowie durch Berücksichtigung einer Behinderung die Arbeitsbeziehungen verbessert werden können. Die Sozialpartner werden sich demnach dafür einsetzen, dass

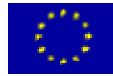
- behinderte StellenbewerberInnen ausschließlich auf Grundlage ihrer Fähigkeiten berücksichtigt werden,
- Auswahl- und Einstellungsverfahren ohne jegliche Diskriminierung erfolgen und
- behinderten Arbeitnehmern die gleichen Aufstiegschancen zu gewährleisten sind, wie sie die übrigen Mitarbeiter finden.

Die Politik der Europäischen Union zum Thema „Behinderung und Beschäftigung“ kann, die historische Entwicklung berücksichtigend und insbesondere auf der Grundlage der Entschließung des Rates vom 17. Juni 1999, in folgender Weise zusammengefasst werden:

Unabhängig von Art und Schweregrad einer Behinderung sollen behinderte Menschen uneingeschränkt an allen Lebensbereichen teilhaben können und dabei ist ihnen Wahlfreiheit zu bieten (Mainstreaming). Damit Menschen mit Behinderungen eine selbständige Lebensführung ermöglicht wird, sind aktive Maßnahmen der bloßen Zuteilung von sozialen Unterstützungen vorzuziehen. Um soziale und ökonomische Ausschließung zu verhindern, sind präventive Maßnahmen zu setzen. Durch Verbesserung der Qualifikationen kann die Beschäftigungsfähigkeit verbessert bzw. Beschäftigung erhalten werden.

Adaptive neue Technologien können die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen erhöhen. Durch Überzeugungsarbeit und Antidiskriminierungsmaßnahmen bzw. positive Diskriminierung können positive Rahmenbedingungen für die umfassende Integration hergestellt werden.

Behinderung und Beschäftigung Die Politik der Europäischen Gemeinschaften



1989	Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none">• Recht auf Teilhabe an Maßnahmen zur beruflichen und sozialen Eingliederung
1996	Mitteilung der Kommission zur Chancengleichheit für behinderte Menschen	<ul style="list-style-type: none">• Grundsatz der Chancengleichheit
1997ff	Behindertenspezifische Fragen fester Bestandteil der Beschäftigungsleitlinien des Rates	
1999	Entschließung des Rates zum Thema gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen	<ul style="list-style-type: none">• Förderung gleicher Beschäftigungsmöglichkeiten• Mainstreaming

- ⇒ **Unbeschränkte Teilhabe an sämtlichen Lebensbereichen nach eigener Wahl (Mainstreaming)**
- ⇒ **Aktive Maßnahmen statt bloßer Zuteilung von sozialer Unterstützung**
- ⇒ **Individualisierung der Maßnahmen**
- ⇒ **Ausschließungen vorbeugen (präventive Maßnahmen)**
- ⇒ **Verbesserung der Qualifikationen (Beschäftigungsfähigkeit, Beschäftigungserhalt)**
- ⇒ **Einsatz adaptiver Technologien**
- ⇒ **Überzeugungsarbeit**
- ⇒ **Antidiskriminierung – positive Diskriminierung**

Strategien für die Beschäftigung Jugendlicher mit Behinderungen in Salzburg

Im Bundesland Salzburg leben, wie eingangs berechnet, vermutlich zwischen 1.700 und 1.950 Jugendliche mit vermittlungsrelevanten Behinderungen. Etwa 180 bis 190 begünstigte Jugendliche waren 1999 beschäftigt, rund 300 Personen werden in besonderen Einrichtungen bis zu maximal drei Jahren ausgebildet oder beschäftigt. In Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsprojekten befinden sich etwa 310 bis 320 Jugendliche. In den Werkstätten der Lebenshilfe sind 510 behinderte Personen tätig, insgesamt sind das rund 1300 Personen. Zwischen 400 und 650 beträgt die wahrscheinliche Zahl der Jugendlichen, darunter vermutlich sehr viele junge Frauen, die weder in Ausbildung noch in Beschäftigung sind und unterstützungsbedürftig wären. Nicht nur diese Jugendlichen, sondern auch jene, die derzeit in Einrichtungen oder Projekten ausgebildet oder beschäftigt werden, sind die unmittelbare Zielgruppe der Arbeit des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen (BSB) Salzburg.

Selbstverständlich beginnt die Förderung der Beschäftigung behinderter Jugendlicher in Salzburg nicht mit dem Tag der Fertigstellung dieser Studie. Vielmehr arbeiten mehrere Einrichtungen und Projekte seit Jahren erfolgreich an diesem Thema. Trotzdem wird es sinnvoll sein, die Ziele, die Konzepte, die Methoden dieser Arbeit im Hinblick auf die neuen Herausforderungen, die einerseits durch den Wandel der Wirtschaft und der Arbeitsgesellschaft, andererseits durch bürgerrechtliche Ideen und eine selbständige Lebensführung anstrebende Politik gestellt werden, anzupassen.

Unter Berücksichtigung der historischen Entwicklungen und in Übereinstimmung mit nationalen Politiken²³ und den beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Gemeinschaften könnte die zukünftige Arbeit des BSB-Salzburg im Bereich „Behinderung und Beschäftigung“ durch neue *Ziele und Prinzipien*, durch *innovative Maßnahmen* und ergänzende *neue Methoden* wie folgt bestimmt werden:

Ziele und Prinzipien

- 1. *Mainstreaming* und *Gender-Mainstreaming*** sowohl als ziel- und maßnahmenübergreifendes Prinzip als auch als Ziel für konkrete Einzelmaßnahmen
- 2. *Prävention*** sowohl in der Schule als auch in Ausbildung und Beschäftigung
- 3. *Unterstützte Qualifizierung und Beschäftigung***
- 4. *Individualisierung der Maßnahmen*** als übergreifendes Ziel
- 5. *Arbeitsmarktorientierung***
- 6. *Beteiligung*** der Betroffenen und anderer Politikbereiche
- 7. *Innovation und Nachhaltigkeit*** der Maßnahmen

²³ Vgl. Behindertenkonzept der Österreichischen Bundesregierung. Wien 1992.

8. Überzeugungsarbeit bei den Sozialpartnern, dass Diskriminierungen von Personen aufgrund von Faktoren, die für die Erfüllung ihrer betrieblichen Aufgaben unerheblich sind, sozial inakzeptabel und wirtschaftlich unangebracht sind.

Maßnahmen²⁴

Maßnahmen zum Thema „Mainstreaming“

- Erweiterung des „Begünstigten“-Begriffs im Behinderteneinstellungsgesetz (Herabsetzung der Altersgrenzen)
- Diskriminierende Terminologien eliminieren bzw. nicht verwenden (z.B. „begünstigt behindert“,) und sowohl öffentlich als institutionell und persönlich für korrekte Begriffe und Bezeichnungen eintreten
- Sicherung der Chancengleichheit für junge Frauen an den Maßnahmen teilzunehmen
- Spezielle Maßnahmen für junge Frauen mit Behinderungen
- Beseitigung baulicher Zugangsbarrieren
- Verbindliche Laufbahnberatung und Laufbahnplanung bereits in der Schule
- Niedrigschwellige, aufsuchende Beratungsangebote
- One-Stop-Beratungsnetzwerke
- Leitfaden für Unternehmen zur Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Behinderungen
- Einrichtung eines interessen- und sozialpartnerschaftlichen Forums „Beschäftigung und Behinderung“ in Salzburg in das bevorzugt behinderte VertreterInnen der Institutionen delegiert werden

Maßnahmen zum Thema „Prävention“

- Fähigkeitsorientierte Assessmentverfahren
- Integrative Berufsvorbereitungslehrgänge
- Ausbildung von ‚basic skills‘
- Ausbildung der AusbilderInnen
- Berufskundliche Langsam-Lernprogramme
- Aktive Beschäftigungsvermittlung (Job-Finding-Missions)
- Beschäftigungsbegleitende Therapieprogramme
- Arbeitsassistenz (Integrationsassistenz, Integrationsberatung²⁵)
- Sicherheit am Ausbildungs- und Arbeitsplatz

²⁴ Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind als exemplarisch zu verstehen.

²⁵ Aufgrund des von der „Arbeitsassistenz“ abweichenden Aufgabenbereichs, nämlich die Integrationsunterstützung bereits in der Schule und ganzheitlich (Wohnen, selbständige Lebensführung usw.) anzusetzen und nicht erst bei Beschäftigungsproblemen zu intervenieren, wird vorgeschlagen, diese soziale Dienstleistung mit dem Begriff „Integrationsassistenz (IntegrationsassistentIn)“ oder „Integrationsberatung (IntegrationsberaterIn)“ zu bezeichnen. Integrationsberatung sollte Methoden wie Case Management, Empowerment und Peer Councelling einschließen.

Maßnahmen zum Thema „Unterstützte Qualifizierung und Beschäftigung“

Unterstützte Qualifizierung

- Lern- und Ausbildungsassistenz in Schule und Betrieb
- Individualisierte Teillehren im Rahmen eines Berufsbildes und des Regelausbildungssystems (in Kooperation mit spezialisierten Ausbildungseinrichtungen)²⁶
- Individualisierte Anlehren außerhalb von Berufsbildern (in besonderen Ausbildungseinrichtungen in Kooperation mit Betrieben)²⁷
- Qualifizierungsprogramme in speziellen Einrichtungen (z.B. Qualifizierungsinitiative in den Integrativen Betrieben²⁸)
- Begleitete Betriebspraktika

Unterstützte Beschäftigung

- Unterstützte Beschäftigung in speziellen Einrichtungen
 - in Geschützten Werkstätten (z.B. 40% Dauerarbeitsplätze, 60% Transferarbeitsplätze)
 - in integrativen Betrieben
 - in Beschäftigungsprojekten am 3. Arbeitsmarkt
- Befristete unterstützte Beschäftigung in speziellen Einrichtungen (s.o.)
- Unterstützte Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt
 - Unterstützter Einzelarbeitsplatz in einem Betrieb
 - Unterstützte Einzelarbeitsplätze in verschiedenen Abteilungen eines Betriebes (Job-Coaching vor Ort)²⁹
 - Mobile Arbeitsgruppen (Kleine Arbeitsgruppen bis zu 8 Personen mit BetreuerIn)³⁰
 - Arbeitsgruppen in Enklaven (Gruppe von unterstützten Arbeitsplätzen im räumlichen Verbund)
 - Mentoring (Unterstützung am Arbeitsplatz durch Beschäftigte des Arbeitgeberbetriebs)

²⁶ Die „Individualisierte Teillehre“ sollte ausschließlich für Jugendliche mit besonderen Lernbedürfnissen zugänglich sein und auf der Grundlage eines individuellen Lehrvertrages absolviert werden können, dem die jeweilige Lehrlingsstelle und die Kammer für Arbeiter und Angestellte zustimmen hat. Damit soll einerseits einer Erodierung der Lehre vorgebeugt werden (Vgl. Blumberger, W./Markowitsch, J.: Strategien zur Förderung der Berufsausbildung in Österreich. Linz, Wien 1999. (Forschungsbericht des Industriewissenschaftlichen Instituts und des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz; S. 66ff), andererseits prinzipiell sichergestellt werden, dass ein vollständiger Lehrabschluss möglich ist (Teilanrechenbarkeit auf Lehrausbildung). Von der Ausbildung zum „Qualifizierten Helfer“ unterscheidet sich die individualisierte Lehre dadurch, dass sie im Berufsausbildungsgesetz verankert ist.

²⁷ Die „Individualisierte Anlehre außerhalb von Berufsbildern“ bezeichnet ein individuell zusammengestelltes Ausbildungscluster unabhängig von Berufsbildern und dem Berufsausbildungsgesetz; eine Bestätigung der erworbenen Qualifikationen durch die besondere Ausbildungseinrichtung und den Ausbildungsbetrieb sollte jedenfalls vorgesehen werden.

²⁸ Vgl. Blumberger, W./Leutgeb, R. u.a. a.a.O.

²⁹ „Job Coaching vor Ort“ wird aus ökonomischen Gründen eher realisiert werden können, wenn es für mehrere unterstützte Arbeitsplätze in einem Betrieb eingerichtet wird. Unter „Job Coaching“ wird hier die praktisch unterweisende Unterstützung am Arbeitsplatz verstanden aber erforderlichenfalls (im Falle von kurzfristigen Absenzen der zu betreuenden Personen) auch die ersatzweise Übernahme der konkreten Arbeitstätigkeiten.

³⁰ Beispielsweise in Reinigungsdiensten, Gartenbetreuung usw.

- Arbeitsassistentz (Beratung und Betreuung)
- Unterstützte Betriebsgründungen
- Einsatz adaptiver Technologien
 - Flexible Arbeitsumgebung (Tearbeit, Call Centre Agents usw.)
 - Technologiegestützte Kommunikation
 - Nutzung in der Aus- und Weiterbildung
- Flexible Beschäftigung
 - Beschäftigung und angepasste Unterstützung (Flexibilisierung, Hybridisierung des Sozialstatus³¹)
 - Zeitarbeit
 - Teilzeitarbeit
 - Kurzarbeit
 - Gelegenheitsarbeit
- Mobilitätsförderung auch im öffentlichen Raum (z.B. Orientierungssystem für Sinnesbehinderte, Niederflurbusse usw.)

Maßnahmen zum Thema „Arbeitsmarktorientierung“

- Einrichtung eines interessen- und sozialpartnerschaftlichen Forums „Beschäftigung und Behinderung“ in Salzburg (bereits genannt)
- Betriebspartnerschaften (Einbeziehung in die verbindliche Laufbahnberatung, kontinuierliche Zusammenarbeit mit Betrieben in personalwirtschaftlichen Fragen, Einsatz adaptiver Technologien, Einrichtung barrierefreier Arbeitsstätten, Mentoringmodelle, MitarbeiterInnenschulung, Spezielle Beschäftigungseinrichtungen als „Partner der Wirtschaft“, Partner in der Überzeugungsarbeit – ‚Good practice‘ – Modelle, Menschen mit Behinderungen als KonsumentInnen)

Maßnahmen zum Thema „Beteiligung“ der Betroffenen und anderer Politikbereiche“

- Durchführung von Maßnahmen bevorzugt durch Maßnahmenträger in deren Leitungsfunktionen Menschen mit Behinderungen tätig sind (Gemeinnützige Vereine, Nicht-Regierungs-Organisationen) oder die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen und die Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen in ihren Unternehmen nachweisen (Private Unternehmungen)
- Sichtweise der Menschen mit Behinderungen als Grundlage in beschäftigungspolitisches Handeln aufnehmen³²
- Einbeziehung von RepräsentantInnen lokaler und regionaler Verwaltungen sowie von VertreterInnen der im Landtag vertretenen politischen Parteien in das Salzburger Forum „Beschäftigung und Behinderung“
- Hochrangige Patronanz für das Salzburger Forum „Beschäftigung und Behinderung“ (z.B. aus dem Bereich Medien, Kunst)

³¹ „Flexibilisierung des Sozialstatus“ meint, dass zwischen (Teil-)Pensionierung und Beschäftigung abhängig vom Beeinträchtungsverlauf eine betroffene Person rasch und problemlos wechseln kann; mit „Hybridisierung des Sozialstatus“ wird ein Zustand bezeichnet, in dem eine Person in Teilkrankenstand oder Teilpension und gleichzeitig in einem Beschäftigungsverhältnis ist.

³² Beispielsweise durch nachweisliche Einbeziehung von Personen mit Behinderungen bereits in die Planung von Beschäftigungsmaßnahmen.

Maßnahmen zum Thema „Innovation und Nachhaltigkeit“

- Neue, vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen unterstützte Maßnahmen sollten innovative Maßnahmen in dem Sinne sein, dass sie neue Antworten auf die neuen Herausforderungen sind und nicht bloß die Fortschreibung traditioneller Praktiken. Besonderes Augenmerk wäre auf die Nachhaltigkeit der Maßnahmen und die tatsächliche, nachvollziehbare Wirkung in bezug auf Mainstreaming, Integration und Beschäftigung zu legen.
- Eindeutige und überprüfbare Maßnahmenziele und plausible Wirtschaftspläne, prozessbegleitende formative Evaluierung und Controlling werden als die Grundlagen erfolgreicher Aktivitäten betrachtet.
- Um die Wirtschaftlichkeit und Qualität von Maßnahmen im Bereich „Behinderung und Beschäftigung“ zu gewährleisten, sollten, nach der Einholung von Interessenbekundungen, Ausschreibungen im Verhandlungsverfahren nach ÖNORM A2050 erfolgen. Das BSB soll sich dafür auch Technischer Unterstützungen bedienen können.

Maßnahmen zum Thema „Überzeugungsarbeit“

- Einrichtung eines interessen- und sozialpartnerschaftlichen Forums „Beschäftigung und Behinderung“ in Salzburg (bereits genannt)
- Veröffentlichter Kodex der Salzburger Unternehmungen, dass die Diskriminierungen von Personen aufgrund von Faktoren, die für die Erfüllung ihrer betrieblichen Aufgaben unerheblich sind, sozial inakzeptabel und wirtschaftlich unangebracht sind³³.
- Auszeichnung vorbildlicher sozialpartnerschaftlicher Praktiken
- Auszeichnung vorbildlicher Unternehmungen
- ORF Salzburg als Partner in der Überzeugungsarbeit

Methoden

In innovativen und nachhaltigen Maßnahmen sollten neue Methoden erprobt und angewandt werden. Auch die Folgenden werden nur beispielhaft aufgezählt:

- Case Management³⁴
- Peer Counseling
- Selbstbestimmung in der Ausbildungs-/Beschäftigungswahl
- Laufbahnberatung³⁵

³³ Vgl. Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner zur Beschäftigung von behinderten Personen. (UNICE/UEPME, CEEP und EGB), April 2000.

³⁴ Casework ist auf individualisiertes Helfen ausgerichtet und geht davon aus, dass erstrebte Veränderungen durch aktive Mitarbeit der Betroffenen erreicht werden können. (Vgl. Roberts/Nee: Konzepte der Sozialen Einzelhilfe. Freiburg 1977; Raiff, N./Shore, B.: Fortschritte im Case Management. Freiburg 1997.)

³⁵ IntegrationsberaterInnen/IntegrationsbegleiterInnen planen bereits vor Schulabgang mit den Betroffenen und deren sozialer Umgebung (LehrerInnen, Eltern, beschäftigungsrelevante Akteure aus dem lokalen/regionalen Umfeld, Peers usw.) den weiteren sozialen und beruflichen Integrationsverlauf und begleiten diesen.

- Aktive Beschäftigungsvermittlung (Job Development)³⁶
- Nutzung des sozialen Umfelds (Natural Support Approach)³⁷
- Mentoring
- Job-Coaching
- Betriebspartnerschaften

Schlussbemerkung

Derzeit, Ende des Jahres 2000, scheinen die Bedingungen für eine zumindest teilweise Umsetzung der Vorschläge zur Verbesserung der Beschäftigungschancen für Jugendliche mit Behinderungen in Salzburg sehr günstig zu sein. Zum einen werden zusätzliche nationale Finanzmittel verfügbar, zum anderen werden mit dem Nachfolgeprogramm EQUAL zu den Gemeinschaftsinitiativen EMPLOYMENT UND ADAPT neue Formen nationaler und transnationaler Kooperationen (Entwicklungspartnerschaften) gefördert, die innovative Problemlösungen erwarten lassen. Zudem sind in Salzburg zahlreiche Institutionen und Initiativen entstanden, die in der Lage sind, neben den bewährten Wegen auch neue Wege im Bereich „Beschäftigung und Behinderung“ zu gehen, in einem kreativen Wettbewerb könnten darüber hinaus neue Kräfte gewonnen werden. Ein Wandel von eher passiven Sozialmaßnahmen hin zu aktiven integrationsorientierten Beschäftigungsmaßnahmen scheint möglich.

³⁶ Damit ist gemeint, dass Arbeitsplätze insbesondere im lokalen Umfeld der Jugendlichen mit Behinderungen aktiv erschlossen werden, z.B. im Rahmen von Betriebskontakten, durch Jobdesign gemeinsam mit den Arbeitgebern und den Betroffenen usw.

³⁷ Beschäftigungschancen im unmittelbaren lokalen und sozialen Umfeld stehen im Zentrum der Integrationsbemühungen, wobei lokale Akteure zur Unterstützung der Integration von Einzelpersonen (moralisch) verpflichtet werden

Strategien für die Beschäftigung Jugendlicher mit Behinderungen in Salzburg

Ziele und Prinzipien

1. **Mainstreaming** und **Gender-Mainstreaming** sowohl als ziel- und maßnahmenübergreifendes Prinzip als auch als Ziel für konkrete Einzelmaßnahmen
2. **Prävention** sowohl in der Schule als auch in Ausbildung und Beschäftigung
3. **Unterstützte Qualifizierung und Beschäftigung**
4. **Individualisierung der Maßnahmen** als übergreifendes Ziel
5. **Arbeitsmarktorientierung**
6. **Beteiligung** der Betroffenen und anderer Politikbereiche
7. **Innovation und Nachhaltigkeit** der Maßnahmen
8. **Überzeugungsarbeit** bei den Sozialpartnern

Strategien für die Beschäftigung Jugendlicher mit Behinderungen in Salzburg

Jugendliche mit beschäftigungsrelevanten Behinderungen 1999

	Maximum	Minimum
Jugendliche in besonderen Maßnahmen	800	800
abzügl. Nicht-Salzbürger	- 50	-70
Personen in den Werkstätten der Lebenshilfe	510	510
AMS vorgemerkte schwervermittelbare Jugendliche	150	130
Nicht beschäftigte begünstigt behinderte Personen	62	60
Beschäftigte begünstigt behinderte Personen	171	169
Summe	1691	1601
Dunkelziffer – Vermutung (18% _{max} ; 5% _{min})	302	80
Jugendliche mit Behinderungen/ Unterstützungsbedarf	1945	1681